Un salarié peut-il refuser un changement d'affectation prévu par la direction en invoquant la convention SAS ?

Réponse courte

Un salarié ne peut pas refuser un changement d'affectation sur le seul fondement de la **convention collective SAS** 2025-2027 (secteur d'aide et de soins et du secteur social). Le refus n'est légalement justifié que si le changement constitue une **modification substantielle défavorable** d'une clause essentielle du contrat de travail au sens de l'article L.121-7 — portant sur la rémunération, la qualification ou la durée du travail —, ou s'il contrevient explicitement à une disposition spécifique de la **convention collective applicable**.

L'employeur doit dans ce cas respecter la procédure de notification par lettre recommandée avec délai de réflexion. En dehors de ces cas, le changement d'affectation relève du **pouvoir de direction** de l'employeur, qui peut modifier les tâches, le lieu ou l'organisation du travail dans l'intérêt légitime de l'entreprise. La convention SAS ne prévoit aucune restriction supplémentaire sur les affectations. Un **refus injustifié** peut constituer une **faute grave** justifiant un licenciement.

Définition

Le **changement d'affectation** relève du **pouvoir de direction** de l'employeur, qui peut modifier les tâches, le lieu ou l'organisation du travail sans altérer les éléments essentiels du contrat (rémunération, qualification, durée du travail).

La **convention collective SAS** ne prévoit pas de dispositions particulières limitant le pouvoir de direction de l'employeur en matière d'affectation, sous réserve du respect des **règles générales** du Code du travail.

Questions fréquentes

Que risque un salarié qui refuse injustement un changement d'affectation ?

Un refus injustifié d'un changement d'affectation peut constituer une faute grave justifiant un licenciement. Le salarié doit s'assurer que son refus repose sur des motifs juridiques valables avant de s'opposer au changement, car la convention SAS ne confère pas de protection spéciale au-delà des garanties légales générales.

Quelle procédure doit suivre l'employeur pour un changement d'affectation ?

L'employeur doit notifier par écrit le changement au salarié en précisant sa nature et sa date, respecter un délai de prévenance raisonnable, consulter les délégués du personnel si requis, vérifier la conformité avec la convention collective SAS et documenter les motifs justifiant le changement.

Quelles conditions l'employeur doit-il respecter pour imposer un changement d'affectation ?

L'employeur doit agir dans l'intérêt légitime de l'entreprise, respecter le principe de non-discrimination, ne pas modifier substantiellement le contrat, se conformer aux dispositions de la convention collective, respecter les procédures de consultation des représentants du personnel et garantir l'égalité de traitement entre les salariés.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Un salarié peut-il refuser un changement d'affectation en invoquant la convention SAS ?

Non, un salarié ne peut pas refuser un changement d'affectation sur le seul fondement de la convention collective SAS. Le refus n'est légalement justifié que si le changement constitue une modification substantielle du contrat de travail ou contrevient à une disposition spécifique de la convention collective applicable.

Conditions d’exercice

L'employeur doit respecter plusieurs conditions pour imposer légalement un changement d'affectation.

Condition	Contenu	Base légale
Intérêt légitime	Agir pour un motif professionnel objectif	Principe général du droit du travail
Non-discrimination	Ne pas pratiquer de traitement différencié injustifié	Art. L.241-1
Pas de modification substantielle	Ne pas altérer rémunération, qualification ou durée du travail	Art. L.121-7
Procédure L.121-7	Si modification d'une clause essentielle : notification écrite + délai de réflexion	Art. L.121-7
Consultation préalable	Informer les représentants du personnel si requis	Art. L.414-3
Conformité CCT SAS	Vérifier l'absence de disposition conventionnelle contraire	CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)

Modalités pratiques

La procédure de changement d'affectation doit respecter des étapes précises pour être opposable au salarié.

Étape	Contenu
Notification écrite	Informer le salarié par écrit de la nature et de la date du changement
Délai de prévenance	Respecter un délai raisonnable adapté à la situation
Consultation délégués	Consulter les délégués du personnel si le changement affecte une collectivité de salariés (art. L.414-3)
Vérification de conformité	Contrôler la conformité avec la convention collective SAS
Documentation	Conserver les preuves de notification et des motifs professionnels
Procédure renforcée si modification substantielle	Lettre recommandée + délai de réflexion obligatoire (art. L.121-7)

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Documenter précisément les motifs professionnels justifiant le changement et **conserver toutes les preuves** de notification et d'échange avec le salarié constituent les deux premières mesures de prévention des litiges.

Vérifier l'impact sur les conditions de travail et la qualification avant toute décision et **assurer une transition progressive** si possible et appropriée réduisent le risque de requalification en modification substantielle contestable.

Maintenir un dialogue constructif avec le salarié concerné, **consulter la délégation du personnel** si applicable et **s'assurer de la conformité** avec les dispositions de la convention SAS complètent le dispositif de sécurisation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-7	Modification d'une clause essentielle défavorable au salarié : notification obligatoire + délai de réflexion
Art. L.241-1	Principe de non-discrimination
Art. L.414-3	Information et consultation des représentants du personnel
Art. L.162-12	Application des conventions collectives de travail
Art. L.124-11	Motifs de licenciement
Convention collective SAS 2025-2027	Dispositions sectorielles applicables (aucune restriction spécifique sur les affectations)
Loi du 24 juillet 2024	Conditions de travail transparentes et prévisibles

Un **refus injustifié** d'un changement d'affectation peut constituer une **faute grave** justifiant un licenciement : le salarié doit s'assurer que son refus repose sur un motif juridique valable (modification substantielle d'une clause essentielle ou violation conventionnelle avérée) avant de s'y opposer. La **convention SAS** 2025-2027 ne confère aucune protection spéciale contre les changements d'affectation au-delà des garanties légales générales.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.