

## Changement des conditions de travail du salarié : Attention à l'abus de l'employeur

**Le changement de lieu de travail d'un salarié concomitamment au projet de mise en place d'un plan de sauvegarde à l'emploi caractérise un abus de l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction.**

La Cour de cassation a confirmé l'arrêt d'une cour d'appel jugeant le licenciement pour faute grave d'un salarié injustifié en raison d'un abus de l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction<sup>[1]</sup>.

Dans cet arrêt, un employeur a notifié le 28 mars 2014 un changement de lieu de travail à partir du 1<sup>er</sup> avril 2014 à un salarié travaillant en tant que serveur depuis 39 ans.

Cette nouvelle affectation prévoyait que le salarié travaillerait désormais sur un autre site, situé à 1,3 km de son ancien lieu de travail. Le salarié refusant sa nouvelle affectation, l'employeur a licencié ce dernier pour faute grave au motif d'absence injustifiée sur son lieu de travail.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la condamnation de la société au paiement de dommages et intérêts pour rupture abusive, considérant que son refus de changement d'affectation était justifié.

La Cour d'appel estime dans un premier temps que le salarié ne peut se prévaloir d'une contractualisation de son lieu de travail dans un lieu précis. Le changement d'affectation dans un établissement situé dans le même secteur géographique que l'ancien site pouvait être imposé par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction.

Cependant, la cour d'appel relève dans un second temps que **la décision d'affectation coïncidait avec un projet de mise en place d'un plan de sauvegarde à l'emploi consécutif à la cessation de l'activité sur le site initial du salarié et à la suppression de l'ensemble des postes.**

La Cour d'appel, suivie par la Cour de cassation, considère ainsi que le changement d'affectation du salarié, qui travaillait depuis 39 ans sur le site initial, avait eu pour seul but d'éviter le versement des indemnités prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi en préparation. Cette manœuvre caractérise donc un détournement par l'employeur de son pouvoir de direction et rend ainsi le licenciement du salarié sans cause

réelle et sérieuse.

Pour mémoire, si l'employeur a le droit d'imposer au salarié un changement de ses conditions de travail dans le cadre de son pouvoir de direction, il sera sanctionné en cas d'abus dans la mise en œuvre de ce pouvoir. L'abus est révélé lorsque la décision de l'employeur repose sur un motif étranger à l'intérêt de l'entreprise ou a été mise en œuvre dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle.

---

[1] Cass. Soc., 29 sept. 2021, n° 20-14.629

**Soulier Avocats** est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : [www.soulier-avocats.com](http://www.soulier-avocats.com).

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.