**Modifications conditions de travail des salariés protégés**

**La protection des élus lors de la proposition de modification du contrat ou du changement des conditions de travail**

Ni la modification du contrat de travail, ni le changement de ses conditions de travail ne peuvent être imposés au salarié protégé (Cass. soc., 28 sept. 2010, no 90-40.813 ;Cass. soc., 14 nov. 2000, no 99-43.270).

**Il résulte de cette protection que l’accord du salarié protégé est obligatoire**

pour modifier son contrat de travail (rémunération, durée du travail...) ou pour changer ses conditions de travail (tâches, horaires, lieux...). Cet accord doit être express et ne peut résulter de la poursuite de l’exécution du contrat aux nouvelles conditions sans protestation ni réserve (Cass. soc. 11 févr. 2009, no 07-43.948).

En cas de refus de ces modifications par le salarié, l’employeur doit poursuivre le contrat de travail aux conditions antérieures et renoncer aux modifications ou engager une procédure de licenciement en saisissant l’autorité administrative d’une demande d’autorisation de licenciement (Cass. soc., 28 sept. 2010, no 90-40.813).

Si l’employeur impose la modification du contrat ou le changement des conditions de travail, le salarié protégé peut saisir en référé le conseil de prud’hommes d’une demande de réintégration à son poste ou de rétablissement de ses conditions d’origine (Cass. soc., 25 nov. 1997, no 92-42.727).