

Modification des horaires

Mise à jour le 20/01/2015

L'employeur peut-il modifier mes horaires?

La question est délicate et il convient de bien distinguer un changement des « conditions de travail » d'une modification du contrat de travail. L'employeur ne peut jamais imposer au salarié la modification de son contrat de travail, mais peut, dans le cadre de son pouvoir de direction, imposer un changement des conditions de travail. Le salarié, sauf s'il est « salarié protégé » ne peut pas le refuser, sous peine de commettre une faute.

La mention des horaires dans le contrat de travail ne signifie pas toujours que celui-ci les garantit, la clause pouvant avoir une simple fonction informative.

Changements des conditions de travail

Les horaires ne sont pas en principe un élément du contrat de travail, sauf pour les salariés à temps partiel. Pour eux, le contrat de travail doit mentionner, entre autres, la répartition de la durée du travail et les conditions de modification éventuelle de cette répartition.

Un salarié à temps plein ne peut pas s'opposer en principe à un changement de son horaire au sein de la journée (Cass. Soc. n°97-44.339) ou à sa répartition sur la semaine notamment au travail le samedi (Cass. Soc. n°98-42.264).

Modification du contrat de travail

Certains changements d'horaire constituent une modification du contrat de travail :

- passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit. La mise en place d'un horaire avec une seule heure de nuit suffit à considérer qu'il y a modification du contrat. (Cass. Soc.n° 02-41.486). Le travail de nuit concerne la période allant de 21h à 6h du matin ;
- passage à un horaire incompatible avec la vie personnelle et familiale (Cass. Soc. n°10-19.339) ;
- passage d'un horaire continu à discontinu ou l'inverse (Cass. Soc. n°02-44.331) ;
- passage à un horaire supprimant le repos dominical y compris lorsque cette privation n'est que partielle (Cass. Soc. 11-18.410) ;
- passage d'un horaire librement fixé par le salarié à un horaire fixe et rigide (Cass. Soc. 98-44.580) ;
- passage à temps partiel sans l'accord du salarié