Image not found or type unknown

Modification des horaires de travail et respect de la vie personnelle du salarié

publié le **25/11/2011**, vu **21365 fois**, Auteur : Maître Joan DRAY

Il peut arriver qu'un employeur décide de modifier les horaires de travail de son salarié. Néanmoins, l'employeur peut être confronté à son refus de voir ses horaires modifiés. Le principe posé par la jurisprudence est que si la durée du travail constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié, les horaires de travail relèvent en principe du pouvoir de direction de l'employeur. En cas de changement, le salarié ne peut donc s'y opposer Cass. soc., 20 févr. 2007, no 05-42.734). Ce principe a ses limites. La Cour de cassation considère, en effet que, dans certains cas, la variation des horaires peut caractériser une modification du contrat de travail nécessitant ainsi l'accord du salarié.

Il peut arriver qu'un employeur décide de modifier les horaires de travail de son salarié.

Néanmoins, l'employeur peut être confronté à son refus de voir ses horaires modifiés.

Le principe posé par la jurisprudence est que si la durée du travail constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié, les horaires de travail relèvent en principe du pouvoir de direction de l'employeur. En cas de changement, le salarié ne peut donc s'y opposer Cass. soc., 20 févr. 2007, n° 05-42.734).

Ce principe a ses limites.

La Cour de cassation considère, en effet que, dans certains cas, la variation des horaires peut caractériser une modification du contrat de travail nécessitant ainsi l'accord du salarié.

Tel est le cas d'une réorganisation complète de la répartition du travail sur la semaine (Cass. soc., 10 mai 1990, n° 96-45.652), de la mise en œuvre d'un temps partiel modulé (Cass. soc., 20 févr. 2008, n° 06-43.349) du passage d'un horaire fixe à un horaire variable, d'un horaire de jour à un horaire de nuit ou l'inverse, d'un horaire libre à un horaire fixe ou d'un horaire continu à un horaire discontinu

Dans un arrêt récent du 3 novembre 2011, la solution vient d'être rappelée avec force.

Dans son arrêt du 3 novembre dernier, la Cour encadre un peu plus le pouvoir de direction de l'employeur. Elle précise, dans une analyse renouvelée et plus moderne, comment un changement d'horaires peut caractériser une modification du contrat.

En l'espèce, une salariée travaillant à temps plein sur un seul site refuse sa réaffectation sur deux sites selon des horaires de travail différents. La salariée travaillait du lundi au vendredi, de 5h30 à 10h, puis de 15h à 17h. Le samedi elle travaillait de 7h30 à 10h.

L'employeur l'affecte sur deux sites selon des horaires différents.

La salariée estime que la modification de ses horaires et son affection à deux sites constituent une modification substantielle de son contrat de travail. Elle saisit la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation de son contrat de travail.

La Cour d'Appel fait droit à cette demande.

Elle rappelle qu'en principe, une nouvelle répartition des horaires de travail ne constitue pas une modification du contrat.

Cependant, le pouvoir de direction de l'employeur en la matière connaît une limite : la modification des horaires de travail ne doit pas bouleverser le rythme de travail du salarié.

En l'espèce, les horaires de la semaine, répartis précédemment entre le matin et l'après-midi, passent exclusivement sur l'après-midi, le temps de travail déborde sur la soirée, et les horaires du samedi sont considérablement accrus.

Cette nouvelle répartition impose à la salariée un bouleversement de ses conditions de travail, constitue une modification de son contrat de travail et requiert par conséquent son accord.

La Cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel. Elle estime que la cour d'appel n'a pas suffisamment justifié sa décision.

Elle considère qu'**il lui appartenait de rechercher si ce changement d'horaires « portait une atteinte excessive au droit de la salariée au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit de repos** » (Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-14.702, FS-P+B, Sté GSF Orion c/ Mme S. : JurisData n° 2011-023706).

L'instauration d'une nouvelle répartition du travail sur la journée relève du pouvoir de direction de l'employeur, sauf en cas d'atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos.

Avec cet arrêt essentiel, la Cour de cassation ne statue plus sur des cas particuliers de variation d'horaires (horaire de nuit, horaire variable, horaire discontinu, etc.) mais pose un principe général, qui s'applique en toutes circonstances.

Mon cabinet est à votre disposition pour tous conseils et contentieux.

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76-78 rue Saint-Lazare
75009 -PARIS
TEL:01.42.27.05.32
FAX: 01.76.50.19.67

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés