



Changement d'horaire décidé par l'employeur

Par **mattc2d**, le **11/01/2014** à **14:24**

Bonjour,

Avant tout merci de l'attention que vous porterez à ma question. Mon patron m'a annoncé par sms un changement dans mes horaires à partir de la semaine prochaine. Je passe d'horaires discontinus à horaires continus puisque je ferai 12h30 19h30 avec Mardi et Dimanche de repos. C'est un changement assez conséquent puisque jusqu'ici je travaillais de 8h30 à 12h30 et de 14h à 17h avec Samedi et Dimanche de repos. La première question est donc de savoir : suis-je en droit de refuser ces horaires?

Merci encore

Par **P.M.**, le **11/01/2014** à **18:19**

Bonjour,

[L'Arrêt 10-30033 de la Cour de Cassation](#) indique :

[citation]Le passage d'un horaire continu à un horaire discontinu entraîne la modification du contrat de travail.

Encourt, en conséquence, la cassation l'arrêt qui, pour rejeter la demande d'un salarié de juger son licenciement pour faute grave privé de cause réelle et sérieuse, retient que le seul changement d'horaire consistant en une nouvelle répartition de l'horaire au sein de la journée constitue un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur alors qu'elle avait constaté que l'employeur avait imposé au salarié le passage d'un horaire continu à un horaire discontinu[/citation]

On pourrait supposer que c'est la même chose en sens inverse, sans que ce soit certain...

D'autre part, il faudrait savoir depuis combien de temps vous aviez deux jours consécutifs de repos hebdomadaire, si ce changement bouleverserait votre vie personnelle et familiale ainsi que ce que prévoit la Convention Collective applicable à ce sujet...

Par **mattc2d**, le **11/01/2014** à **19:40**

Merci pour votre réponse. Effectivement comment savoir si en sens inverse la même règle s'applique? Pour ce qui est des 2 jours consécutifs, ça faisait 2 ans. Concernant la convention collective, je ne l'ai malheureusement jamais lu...j'aurais dû! Peut-on les trouver sur le net et

si oui je dépend de laquelle en tant que technicien?

Cordialement

Par **P.M.**, le **11/01/2014** à **20:41**

Il n'y a que le Conseil de Prud'Hommes qui pourrait répondre dans un premier temps...

L'intitulé de la Convention Collective applicable devrait être mentionné sur vos bulletins de paie laquelle peut être consultée gratuitement sur [legifrance](http://legifrance.gouv.fr)...

De toute façon, l'employeur ne peut normalement décider de tels changements que dans le seul intérêt de l'entreprise...

Par **Juriste-social**, le **11/01/2014** à **22:34**

Bonsoir,

Le passage d'un horaire discontinu à un horaire continu nécessite votre accord.

Concernant votre jour de repos hors dimanche, l'employeur peut librement le modifier sauf disposition contractuelle ou conventionnelle contraire.

Par **Juriste-social**, le **11/01/2014** à **22:35**

Bonsoir,

Le passage d'un horaire discontinu à un horaire continu nécessite votre accord.

Concernant votre jour de repos hors dimanche, l'employeur peut librement le modifier sauf disposition contractuelle ou conventionnelle contraire.

Par **Juriste-social**, le **11/01/2014** à **22:41**

Bonsoir,

Le passage d'un horaire discontinu à un horaire continu nécessite votre accord.

Concernant votre jour de repos hors dimanche, l'employeur peut librement le modifier sauf disposition contractuelle ou conventionnelle contraire.

Par **mattc2d**, le **11/01/2014** à **23:04**

Bonsoir,

Merci déjà pour toutes vos réponses. Si j'effectue ces horaires la semaine prochaine, est-ce que ça signifie que je les accepte?

Par **P.M.**, le **11/01/2014** à **23:57**

Dans l'état actuel de la Jurisprudence une telle affirmation péremptoire relève évidemment de l'amateurisme comme d'habitude venant de cet intervenant qui ne fait que répéter des bêtises...

L'employeur devrait pouvoir justifier qu'il a pris cette décision dans le seul intérêt de l'entreprise et qu'il ne s'agit pas par exemple d'une sanction déguisée...

Si vous effectuez ce nouvel horaire sans signer d'avenant, cela ne veut pas dire que vous les acceptez

Par **Juriste-social**, le **12/01/2014** à **08:28**

Des bêtises ?

Une nouvelle fois, votre intervention agressive n'est que le signe de votre manque de maîtrise de la matière sociale...

La Cour de cassation a affirmé au visa de l'article 1134 que le passage d'un horaire continu à discontinu constitue une modification du contrat de travail.

Si elle ne s'est pas encore prononcée sur le cas inverse, de cette jurisprudence et de la compréhension de l'article 1134, tout bon juriste qui se respecte saura que le passage d'un horaire discontinu à continu constitue à n'en point douter une modification de loi contractuelle...

En outre, les juridictions d'appel qui ont eu à se prononcer sur ce cas ont jugé qu'il s'agissait d'une modification du contrat (voir dernièrement : CA ANGERS, 5 juillet 2011, 10/01435).

Enfin la doctrine est unanime pour soutenir qu'il s'agit d'une modification du contrat.

Votre intervention exempte d'humilité est à l'image de votre incapacité continuelle à raisonner. Lorsque vous aurez terminé vos études et acquis une expérience pratique, peut-être que vous parviendrez à franchir le cap de la réflexion...

Par **Juriste-social**, le **12/01/2014** à **08:29**

Des betises ?

Une nouvelle fois, votre intervention agressive n'est que le signe de votre manque de maîtrise de la matière sociale...

La Cour de cassation a affirmé au visa de l'article 1134 que le passage d'un horaire continu à discontinu constitue une modification du contrat de travail.

Si elle ne s'est pas encore prononcée sur le cas inverse, de cette jurisprudence et de la compréhension de l'article 1134, tout bon juriste qui se respecte saura que le passage d'un horaire discontinu à continu constitue à n'en point douter une modification de loi contractuelle...

En outre, les juridictions d'appel qui ont eu à se prononcer sur ce cas ont jugé qu'il s'agissait d'une modification du contrat (voir dernièrement : CA ANGERS, 5 juillet 2011, 10/01435).

Enfin la doctrine est unanime pour soutenir qu'il s'agit d'une modification du contrat.

Votre intervention exempte d'humilité est à l'image de votre incapacité continuelle à raisonner. Lorsque vous aurez terminé vos études et acquis une expérience pratique, peut-être que vous parviendrez à franchir le cap de la réflexion...

Par **P.M.**, le **12/01/2014** à **11:33**

Bonjour,

On sait par d'autres sujets que vos prétentions vont jusqu'à vouloir réécrire les Lois et le Code du Travail, maintenant c'est vous substituer à la Cour de Cassation que vous bafouez mais si c'était aussi limpide que cela, la haute Cour n'aurait pas eu à contredire la Cour d'appel de Paris mais vous allez sans doute avoir l'égo suffisamment surdimensionné pour aussi prétendre que vous n'auriez pas fait la même erreur...

Vous allez sans doute aussi pouvoir nous expliquer pourquoi au visa toujours de l'art. 1134 du code civil, un changement dans la répartition des jours de travail dans la semaine ne constituerait pas une modification systématique du contrat de travail...

Alors, plutôt que d'accuser les autres de ne pas maîtriser la matière sociale vous devriez déjà savoir lire les dispositions légales et si vous avez conscience de ce qu'est le Droit sans vous cacher en permanence derrière la doctrine, vous sauriez que c'est une matière vivante dont on n'achève jamais les études...

En tout cas, il faudrait que les lecteurs soient conscients des graves conséquences de votre irresponsabilité et du préjudice qu'ils pourraient rencontrer en vous suivant aveuglément...

Par **P.M.**, le **12/01/2014** à **12:31**

En plus, vous vous référez mensongèrement ou pas à l'[Arrêt de la CA ANGERS, 5 juillet 2011, 10/01435](#) alors qu'il ne s'agit pas de la même chose et qu'en l'occurrence il y a eu une modification d'horaire de travail, sur une plage de 16 heures à 23 heures du lundi au vendredi, au lieu de 8 H- 12H et 13H- 17H et que l'on savait déjà que la modification d'un horaire de jour

en horaire de nuit même partiellement constitue une modification essentielle du contrat de travail...

Par **Juriste-social**, le **12/01/2014** à **17:20**

Bien que je perde mon temps en vous répondant, je vais quand même le faire pour éclairer les internautes qui participent sur ce forum.

D'une part, il est inutile d'essayer de faire allusion à d'autres débats pour tenter de faire valoir que vous et vous seul avez raison. En effet, il n'y a eu aucun débat dans lequel vous avez relevé une erreur de ma part sans que je ne vous réponde en vous démontrant l'absence de erreur. Mais, surtout, vous semblez avoir la mémoire courte puisqu'il y a même eu des débats dans lesquels des participants ont, tout comme moi, critiqué vos manières agressives et pointé du doigt vos erreurs, et vous n'avez pas hésité, dans votre aveuglement voir votre folie, à prétendre qu'il s'agissait de complices ou, pire, qu'ils s'agissait de personnes fictives créées par moi-même...

Vous avez depuis perdu toute crédibilité à mes yeux et certainement aux yeux des personnes ayant lu ces débats (je peux fournir les liens si nécessaire).

Pour revenir à ce débat, l'interprétation restrictive eu par la Cour d'appel a été sanctionnée par la Haute cour sans aucun surprise, ainsi que bien des auteurs l'avaient prévu...

Depuis la lecture faite par la Cour de cassation au visa de l'article 1134, il est juste de dire que le passage d'un horaire discontinu à continu constitue une modification du contrat.

Concernant l'arrêt de la cour d'appel cité, la cour a très précisément, indépendamment des faits, énoncé un principe général suivant lequel le passage d'un horaire discontinu à un horaire continu constitue une modification du contrat. Apprenez donc à lire un arrêt avant de vous prétendre connaisseur de la matière sociale. Cet ne constituant qu'un exemple parmi d'autres, notamment postérieurs à l'arrêt de la Cour de cassation.

Enfin, la question de la répartition des horaires dans la semaine, dont apparemment vous ignorez le fonctionnement même pour me poser une telle question, je vous propose d'ouvrir un nouveau sujet dans lequel je vous répondrai avec plaisir pour une meilleure compréhension des choses, comme vous aimez tant et tant et tant le demander à chaque question connexe que peut poser un internaute dans un sujet ouvert donné.

Je ne prendrai plus la peine de répondre à vos incessantes attaques infantiles et injustifiées et me contenterai de fournir à qui voudra ces fameux débats dans lesquels vous avez perdu toute raison, ou plutôt, selon moi, avez révélé à tous votre manque de maîtrise du droit social...

Par **P.M.**, le **12/01/2014** à **18:09**

Vous mentez une fois de plus et il suffit de consulter les sujets où nous avons débattu et

parmi les plus récents [celui-ci](#)...

Ma crédibilité est largement reconnue sur ce forum comme sur d'autres et renforcée par la pauvreté de vos arguments et de vos fausses analyses en essayant régulièrement de détourner le débat sans répondre sur le fond comme ici...

Ce n'est pas vous qui décidez de ce qui est juste ou pas...

Vous seriez bien incapable dans l'Arrêt de la Cour d'Appel de Douai dont moi j'ai fourni le lien de citer la moindre phrase reposant la décision sur le fait que c'est le passage d'un horaire discontinu à un horaire continu qui constitue une modification du contrat de travail mais comme il est écrit sans contestation possible à un horaire de nuit et cette décision est antérieure à l'Arrêt 10-30033 de la Cour de Cassation, elle s'appuie très nettement sur une autre Jurisprudence...

C'est la défaillance de toute capacité de réflexion sensée de votre part qui vous fait dire que la doctrine, ou du moins la vôtre, est la seule source du Droit et je n'ai pas à ouvrir un nouveau sujet puisque le changement de la répartition des jours de travail dans la semaine fait partie de l'interrogation de l'intéressé même si cela vous a complètement échappé...

Vous avez raison de dire que c'est selon vous qu'aurait été révélé un manque de maîtrise du droit social et votre avis est insignifiant même s'il est téméraire dans l'absurdité et le grotesque...