



Refuser une modification d'horaires de travail peut-il conduire au licenciement ?

Actualité législative publié le **04/05/2017**, vu **1098 fois**, Auteur : [Blog de Maître d'ARDALHON](#)

OUI, ont répondu la Cour d'Appel de Lyon et la Cour de Cassation à cette question.

En l'espèce, une salariée a été engagée le 13 décembre 2000, en qualité d'agent de service à temps plein.

Son rythme de travail, sur un site, était ainsi établi :

- Du lundi au vendredi de 5 heures 30 à 10 heures et de 15 à 17 heures ;
- Le samedi de 7 heures 30 à 10 heures.

Par courrier du 6 novembre 2008, elle était affectée sur 2 sites, selon la répartition de l'horaire de travail suivante :

- Du lundi au jeudi de 15 heures à 17 heures 30 et de 18 heures à 21 heures ;
- Le vendredi de 12 heures 30 à 15 heures et de 16 heures à 21 heures ;
- Le samedi de 10 heures à 12 heures 30 et de 17 heures à 20 heures.

La salariée a refusé ces nouveaux horaires qui, selon elle, représentent un bouleversement de ses conditions de travail, donc une modification du contrat de travail.

Cette dernière a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

La Cour d'Appel de Lyon, dans son Arrêt du 13 mai 2015, puis la Cour de Cassation ont débouté la salariée de sa demande.

En effet, ayant relevé :

- D'une part que le contrat de travail prévoyait que les horaires de travail pourraient être modifiés ;
- D'autre part que les nouveaux horaires n'affectaient pas le droit au repos de la salariée, enfin qu'ils ne portaient pas une atteinte excessive à sa vie personnelle et familiale.

Le refus de la salariée de prendre son poste était fautif et constituait bel et bien une cause réelle et sérieuse de licenciement.

- Cour de Cassation du 14 décembre 2016, Pourvoi n° 15-21363