



Le changement des horaires de travail est un simple changement des conditions de travail

Actualité législative publié le 25/11/2011, vu 2276 fois, Auteur : [Juritravail](#)

Dans une affaire, une salariée engagée en qualité d'infirmière, a été [licenciée](#) pour avoir refusé un [changement de ses horaires de travail](#). La salariée décide de saisir le juge pour contester son licenciement. En effet, elle considère que son employeur a procédé unilatéralement à une modification de son contrat de travail.

La salariée estime que le passage d'un horaire principalement de nuit effectué en semaine et en week-ends, à un horaire principalement de jour effectué exclusivement en semaine, bouleverse l'économie de son contrat. Elle considère que ce changement constitue une modification de son contrat de travail qu'elle n'était pas tenu d'accepter.

Les juges constatent que l'horaire de travail initial de la salariée n'était pas contractualisé et que le nouvel horaire fixé par l'employeur la maintenait en travail de jour et de nuit. En outre, les juges constatent que la salariée ne démontre pas en quoi les nouveaux horaires arrêtés dans l'intérêt de l'établissement hospitalier étaient incompatibles avec ses contraintes de trajet et ses obligations familiales. Il ne s'agissait donc pas d'une modification du contrat de travail de la salariée mais d'un simple changement de ses conditions de travail qu'elle ne pouvait refuser. Le licenciement de la salariée est donc justifié.

Ce qu'il faut retenir : Lorsque les horaires de travail ne sont pas contractualisés ou ne sont pas qualifiés de déterminants par les parties, ils ne constituent pas un élément essentiel du contrat de travail.

L'employeur peut alors fixer librement une nouvelle répartition des horaires de travail. Il s'agit d'un changement des conditions de travail du salarié qu'il ne peut refuser.

En revanche, il s'agit d'une [modification du contrat de travail](#) qui nécessite l'accord préalable du salarié, lorsque l'employeur fait passer le salarié d'un horaire exclusivement de jour à un horaire exclusivement de nuit, ou inversement, ou encore d'un horaire fixe à un horaire variable.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 novembre 2011. N° de pourvoi : 10-14587.