Image not found or type unknown

Le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit

Jurisprudence publié le **13/06/2022**, vu **5714 fois**, Auteur : Blog de Maître Florent LABRUGERE

Par cet arrêt, la Cour d'appel d'AIX-EN-PROVENCE est amenée à rappeler les règles applicables en matière de modification du contrat de travail.

CA AIX-EN-PROVENCE, 02 juin 2022, RG n° 19/11284 *

Par cet arrêt, dont l'infographie synthétique est téléchargeable, la Cour d'appel d'AIX-EN-PROVENCE est amenée à rappeler les règles applicables en matière de **modification** du contrat de travail.

Plus particulièrement, selon l'article L. 1221-1 du code du travail, le contrat de travail est soumis aux règles du **droit commun**.

A cet égard, l'article 1193 du code civil énonce que les contrats ne peuvent être modifiés ou révoqués que du **consentement mutuel** des parties, ou pour les causes que la loi autorise.

Ainsi, selon une jurisprudence constante de la Chambre sociale de la Cour de cassation, le contrat de travail ne peut être modifié qu'avec **l'accord exprès du salarié**, lequel ne peut résulter de son silence ou de la poursuite par lui du travail **(Cass. soc., 16 octobre 2019, n° 17-18.443).**

Tel est le cas notamment pour le **temps de travail**.

Le passage d'un **horaire de jour à un horaire de nuit**, ou d'un horaire de nuit à un horaire de jour, constitue donc une **modification du contrat de travail** qui doit être acceptée par le salarié **(Cass. soc., 16 mars 2022, n° 20-18.463).**

Il en est, de même, si le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit n'est que **partiel et temporaire (Cass. soc., 18 septembre 2013, n° 12-18.065).**

A cet égard, la clause contractuelle selon laquelle les salariés étaient engagés pour travailler de nuit ou de jour, sans autre précision est inopérante **(Cass. soc., 15 juin 2016, n° 14-27.120).**

Au cas d'espèce, il était question d'un salarié engagé en qualité d'agent de sécurité. Au cours de la relation contractuelle, l'employeur a **modifié ses horaires de travail** en l'affectant sur des horaires de nuit.

Contestant cette modification unilatérale du contrat de travail, le salarié a saisi les juridictions prud'homales notamment en vue de demander des rappels de salaires ainsi que la **résiliation** de son contrat de travail sur ce fondement.

Plus précisément, le salarié soutenait que son employeur avait modifié son lieu d'affectation pour une nouvelle affectation sur un site client pour des plages horaires allant de **20 heures à 6 heures**.

Après avoir rappelé les règles précitées, la Cour d'appel d'AIX-EN-PROVENCE constate que le salarié n'avait signé **aucun contrat de travail** autorisant le travail de nuit.

De plus, elle note que le salarié a **toujours** travaillé selon des **horaires de jour** et ce, depuis son embauche.

Dès lors, le salarié était légitime à refuser sa nouvelle affectation, ce dernier n'ayant jamais donné son accord pour modifier son contrat de travail.

La Cour d'appel fait donc droit à la demande de **rappel de salaires** sur la période où son employeur ne lui avait pas payé.

De plus, elle se fonde sur ce manquement pour faire droit à la demande de **résiliation du contrat de travail** produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/

N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés