



Impair et manque – le passage en horaire de nuit constitue une modification du contrat de travail

publié le **23/04/2014**, vu **2193 fois**, Auteur : [Maître Valérie Augros](#)

Le passage en horaire de nuit constitue une modification du contrat de travail

Un casino avait engagé un salarié en qualité de responsable du développement marketing, qui travaillait en journée. Il était également prévu au contrat de travail que ce salarié serait également membre du comité de direction, une fois son agrément obtenu.

Il faut savoir que la fonction de membre du comité de direction implique notamment des tâches de supervision et d'encadrement des activités des salles de jeux, de relation avec la clientèle, etc. Dans le cadre de cette fonction, il est même possible d'être amené à remplacer le responsable de l'établissement. Cette fonction peut être exercée de jour comme de nuit.

Le salarié a finalement obtenu son agrément. A partir de ce moment-là, le casino lui demanda d'assurer aussi sa fonction de membre du comité de direction et lui confia des tâches propres à cette fonction le matin, en journée ou la nuit.

Le salarié a estimé qu'il s'agissait là d'une modification unilatérale de son contrat de travail qu'il n'avait pas acceptée.

Pour rejeter la demande de résiliation du contrat de travail formulée par le salarié, les premiers juges ont relevé que cette fonction était expressément mentionnée dans son contrat de travail, que cette fonction s'exerçait habituellement la nuit et que le travail de nuit constituait un mode habituel de travail pour les entreprises de casinos conformément à la convention collective applicable.

La Cour de Cassation, dans sa décision du 9 octobre 2013, a cassé l'arrêt d'appel. Elle considère en effet que le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit constitue une modification du contrat de travail, même si le contrat de travail ou la convention collective admet le travail de nuit.

Cette décision s'inscrit dans la droite ligne de la jurisprudence de la Cour de Cassation.

L'accord du salarié doit toujours être requis pour passer d'un horaire de jour à un horaire de nuit (ou inversement) même si des dispositions contractuelles ou conventionnelles laissent à penser que des horaires de nuit sont admis pour l'avenir.

Cass. Soc. 9 octobre 2013, pourvoi n°12-21807

Initialement publié le 12/02/2014