Image not found or type unknown

La fixation des horaires de travail est-elle l’apanage de l’employeur ?

publié le **18/11/2011**, vu **3202 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Le changement d'horaire peut caractériser une modification lorsqu'il entraîne un bouleversement de l'économie du contrat.

A titre d’exemples, constituent une modification le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit et inversement, la suppression d'un samedi sur deux, la répartition du temps partiel sur trois jours au lieu de quatre, le passage d'un horaire fixe à un horaire variant par cycle, le passage d'un horaire continu en un horaire discontinu etc.

Tout employeur peut envisager un aménagement de l'horaire sans pour autant que la durée du travail s'en trouve diminuée ou allongée.

Par conséquent, il faut garder à l’esprit que le changement d'horaire de travail relève en principe du pouvoir de direction de l'employeur.

Il en résulte qu’une une nouvelle répartition du travail sur la journée n'est pas une modification du contrat.

Dans cette affaire, les horaires de la semaine qui étaient répartis précédemment entre le matin et l'après-midi étaient passés exclusivement sur l'après-midi.

La nouveauté provenait aussi du fait que le temps de travail de la salariée débordait sur la soirée et ses horaires du samedi avaient augmenté.

Quid : Cette nouvelle répartition des horaires de la salariée était-elle constitutive d’un bouleversement de ses conditions de travail ?

En cas de réponse par l’affirmative, alors, il aurait s’agit d’une modification de son contrat de travail qui imposait son accord exprès.

La Cour de cassation a infirmé l’arrêt rendu par la Cour d'Appel au motif que cette dernière n’avait pas n'a pas suffisamment justifié sa décision. En l’occurrence, la CA avait fait suite à la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail de la salariée du fait que le changement de ses horaires de travail, opéré par son employeur, avait bouleversé son rythme de travail.

Or, la Haute Cour précise qu’il appartenait à la CA de rechercher si ce changement d'horaires « portait une atteinte excessive au droit de la salariée au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit de repos ».

Dès lors, le principe posé par la Cour de Cassation est que constitue une modification du contrat de travail tout changement d’horaire qui viendrait empêcher le salarié de mener une vie familiale « normale » ou prendre les temps de repos prévus par la loi.

Sources
Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-14.702, FS-P+B : JurisData n° 2011-023706

LexisNexis SA

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés