



Y a-t-il modification du contrat en cas de retour à l'horaire collectif après des horaires décalés ?

Jurisprudence publié le **17/09/2021**, vu **541 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Pour la Cour de cassation, le retour de salariés à l'horaire collectif de travail après avoir été affectés temporairement dans une équipe travaillant en horaires décalés n'emporte pas nécessairement modification du contrat de travail.

Dans les deux espèces, la cour d'appel a donné gain de cause aux salariés et ordonné leur réintégration dans une équipe en horaires décalés. Pour les juges du fond en effet, les horaires décalés avaient été contractualisés et en notifiant aux salariés le retour à l'horaire collectif de travail, l'employeur leur avait imposé une modification de leur contrat de travail.

La chambre sociale ne la suit que partiellement. S'attachant à la formulation des avenants et faisant une application de sa jurisprudence en matière de modification du contrat de travail rappelée ci-dessus, elle adopte des solutions différentes.

Comme les juges du fond, la Haute juridiction estime, pour la majorité des salariés concernés, d'une part, que les parties avaient entendu contractualiser les horaires décalés et, d'autre part, que les avenants conclus par les salariés ne prévoyaient pas, contrairement à l'accord de 1997, la durée de cet aménagement mais renvoyaient le retour à un horaire collectif à une décision unilatérale de la direction, terme qui n'était pas opposable aux salariés. Cette modification ne présentant donc aucun caractère temporaire, la notification par l'employeur en 2015 de l'abandon des horaires décalés constituait une modification du contrat de travail que les intéressés étaient en droit de refuser.

S'agissant en revanche du salarié pour lequel des avenants à durée déterminée s'étaient succédé avec un terme précis, la chambre sociale, confirmant son arrêt du 31 mai 2012 précité, approuve la cour d'appel d'en avoir déduit l'existence d'un accord des parties sur le caractère temporaire de la modification du contrat de travail : en conséquence, il s'agissait en l'espèce d'un simple changement des conditions de travail qui s'imposait à l'intéressé ; le retour à l'horaire collectif à l'expiration du terme fixé par le dernier avenant ne nécessitait donc pas l'accord du salarié.

Source : efl.fr

Pour plus d'infos : [Un avenant est-il obligatoire pour modifier un contrat de travail ?](#)

Voir aussi notre guide : [Modifier un contrat de travail 2019-2020](#)

Articles sur le même sujet :

- [Guide pratique de l'association](#)
 - [Guide pratique de la SARL](#)
 - [Modifier un contrat de travail](#)
 - [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)
 - [Sanctionner un salarié](#)
 - [Licencier un salarié pour faute](#)
-
- Quelle est la différence entre modification et changement des conditions de travail ?
 - Absence de clause de mobilité et lieu de travail
 - La modification des horaires de travail
 - L'employeur peut-il imposer au salarié l'augmentation ou la réduction de son temps de travail ?
 - La modification de la rémunération d'un salarié
 - Comment modifier un contrat de travail pour motif économique ?
 - Comment modifier le contrat de travail d'un salarié protégé ?
 - Modification temporaire du contrat de travail : faut-il l'accord du salarié ?
 - L'employeur peut-il modifier la durée ou l'horaire de travail d'un salarié à temps partiel ?
 - A qui s'adresser pour régler un litige entre un employeur et son salarié ?