



## Repos imposé la vieille pour le lendemain

Par **valere**, le **30/09/2014** à **21:10**

Bonsoir,

Travaillant dans le monde du transport routier, mon patron m'a appelé à 20h15 pour m'annoncer que je ne travaillais pas le lendemain, pour cause de baisse d'activité, chose qui ne m'arrange pas

Or, quand j'ai quitté l'entreprise vers 17h00, ma journée était planifié  
Ma question est donc : a t-il le droit d'utiliser cette méthode

Dans l'attente de vos réponses

Par **P.M.**, le **30/09/2014** à **22:36**

Bonjour,

Normalement pas car même en cas de circonstances exceptionnelles il est prévu a priori un délai de prévenance pour modifier le planning de travail...

Par **HCavocat**, le **01/10/2014** à **14:35**

Bonjour,

La modification du jour de repos hebdomadaire non contractualisé relève du pouvoir de direction de l'employeur, sauf bouleversement dans l'économie du contrat qui ne semble pas être caractérisé dans votre cas.

La loi n'a prévu aucun délai de prévenance en la matière et à ma connaissance la jurisprudence de la Cour de cassation n'a pas encore traité cette question.

Par **P.M.**, le **01/10/2014** à **14:51**

Il me paraîtrait évident que ça puisse être jugé comme un abus de Droit de la part de l'employeur de prévenir un salarié du jour au lendemain de la modification de son repos

hebdomadaire qui en plus ne respecte pas sa vie personnelle et éventuellement ses obligations familiales...

Certaines Conventions Collectives prévoient une communication des plannings au moins 7 jours à l'avance, délai éventuellement réduit à 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles...

Par **HCavocat**, le **01/10/2014** à **15:00**

Bonjour,

Je suis d'accord avec vous sur le fait que cette modification puisse paraître "abusive".

Toutefois, faute d'obligation légale ou jurisprudentielle, l'employeur peut modifier la veille le jour de repos d'un salarié. L'abus de droit supposera à tout le moins la démonstration dans un contentieux d'une prise de décision par l'employeur qui va à l'encontre des intérêts de l'entreprise. Or, ici, il semble que cette modification ait été faite dans l'intérêt de l'entreprise.

Enfin, concernant le non-respect de la vie personnelle, il faudrait que le salarié puisse démontrer une obligation impérieuse (comme la garde d'enfant, la scolarité, etc.).

Dès lors, il me semble risqué pour le salarié de refuser la modification de son jour de repos dans ces conditions.

Par **P.M.**, le **01/10/2014** à **16:04**

Il conviendrait déjà de se référer à la Convention Collective applicable avant d'avancer imprudemment une telle affirmation...

Peu importe que ce soit dans l'intérêt de l'entreprise, il existe une règle que l'employeur doit respecter la vie personnelle de ses salariés et même si vous nuancez maintenant votre réponse précédente effectivement en plus des obligations familiales peuvent s'opposer à une telle pratique...

D'autre part, il ne me semble pas que l'employeur puisse d'office déranger le salarié qui n'est pas d'astreinte en dehors de ses heures de travail et un minimum d'organisation devrait permettre une telle pratique...

Un abus de Droit similaire fait que certains employeur déplacent le jour de repos hebdomadaire pour le faire coïncider avec un jour férié et ne pas le payer lorsqu'il est chômeé...

Par **HCavocat**, le **01/10/2014** à **16:36**

Malgré votre ton quelque peu agressif je vais vous répondre.

Je n'ai apporté aucune nuance à ma première réponse : ni la loi ni la jurisprudence ne prévoient de délai de prévenance (contrairement à votre affirmation qui pouvait prêter à erreur).

J'ai en revanche apporté des précisions suite à votre intervention selon laquelle la décision de l'employeur serait de "l'abus de droit". Bien au contraire, il n'est pas du tout "évident" (comme vous le prétendez) en l'espèce que l'abus de droit (notion juridique) soit caractérisé comme j'ai pu le préciser.

En revanche, comme je l'ai dit plus haut, la décision de l'employeur peut sembler "abusive" du point de vu du salarié (sans pour autant constituer un abus de droit qui suppose une démonstration préalable), dans le sens où tout le monde peut comprendre que cela peut sembler injuste de devoir modifier son programme la veille... Mais la loi est la loi, juste ou pas juste.

En outre, avant de répondre, j'ai au préalable vérifié les conventions collectives applicables aux divers secteurs des transports routiers, ne vous en faites pas sur ce point.

Votre digression sur l'astreinte est hors de propos car ça ne répond pas directement à la question posée. Même si l'employeur ne pouvait déranger le salarié en dehors de ses heures de travail, le salarié a néanmoins répondu à l'appel et obtenu l'information relative à la modification de son jour de repos, de sorte que tout refus pourrait être sanctionné. Libre au salarié de demander éventuellement le paiement d'heures supplémentaires, mais encore une fois il s'agit là d'un autre sujet.

Votre exemple sur le jour férié est également hors de propos, puisqu'il ne s'agissait pas de cela en l'espèce. Il ne suffit pas de dire qu'un jour de repos coïncidant avec un jour férié suite à la décision de l'employeur relève de l'abus de droit pour laisser sous entendre que toute modification tardive du jour de repos serait de l'abus de droit.

A mon sens, ce qui est imprudent c'est d'affirmer, comme vous le faites, que l'employeur n'avait pas le droit de prendre la décision litigieuse et que celle-ci relève de l'abus de droit alors que rien dans l'exposé du sujet ne permettait de tenir une telle position, faute de disposition législative ou jurisprudentielle.

Enfin, un débat sur un forum devant se passer en toute sérénité, je vous prierais à l'avenir d'adopter un ton moins agressif, surtout si vos propos sont discutables dès lors qu'il ne s'agit pas d'affirmer de manière incontestable que  $1+1=2$ .

Si vous voulez affirmer qu'il s'agit d'un abus de droit, il vous faudra justifier cette affirmation juridiquement et non pas de vous contenter d'affirmer que c'est abusif.

Par **P.M.**, le **01/10/2014** à **17:51**

Je ne comprends pas en quoi il y aurait une agressivité de ma part sous prétexte que je ne sois pas d'accord et que j'ose le faire savoir...

Je n'ai eu aucune prétention mais ai indiqué ce qu'il me paraissait être un abus vis à vis du salarié dans l'application du Droit et en absence de Jurisprudence donc ce qui constitue un abus de Droit...

La Loi à l'inverse n'a jamais précisé que le repos hebdomadaire du salarié pouvait être modifié du jour pour le lendemain...

Il me semble que l'on peut travailler dans le "monde du transport routier" pour une entreprise qui dépend d'une autre Convention Collective que celle des transports routiers et activités

annexes, il pourrait même y avoir un Accord d'entreprise...

Donc pour vous il est normal que l'employeur modifie le jour du repos hebdomadaire à sa guise jusqu'au dernier moment et d'autre part, de faire en sorte que le jour férié normalement chômé soit transformé en repos hebdomadaire car il n'y aurait pas plus abus de Droit à vous lire car c'est bien un sujet comparable qui concerne la modification du repos hebdomadaire... La sérénité sur un forum ne fait pas que l'on doive se transformer en accusateur et prétendre que l'autre est agressif pour le devenir soi-même car vos propos sont tout aussi discutables ne vous en déplaise...

En tout cas, je n'ai pas conseillé au salarié de s'opposer à l'employeur mais à mon sens cela pourrait être porté devant le Conseil de Prud'Hommes s'il continue cette pratique abusive et ainsi vous pourriez défendre ce dernier...

Contrairement à vous, je vais donner une définition de l'abus de Droit trouvée sur internet et qui me va très bien :

[citation]L'abus de droit est une notion juridique, notamment associée au droit moral qui permet de sanctionner tout usage d'un droit (ou de clauses abusives) qui dépasse les bornes de l'usage raisonnable de ce droit.[/citation]

Par **HCavocat**, le **01/10/2014** à **18:36**

Dire l'état du droit ne signifie nullement acquiescer à cet état : dire que l'employeur peut en l'état du droit modifier la veille, après information donnée au salarié, ses conditions de travail ne signifie pas pour autant que je trouve cela "normal". Vous tirez une nouvelle fois des conclusions bien hâtives...

La loi et la jurisprudence ne sont pas silencieuses, bien au contraire. Si, comme je le précisais, ni la loi ni la jurisprudence ne fixent un délai de prévenance avant la modification des conditions de travail (donc du jour de repos non contractualisé), en revanche et la loi et la jurisprudence précisent que la modification des conditions de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur.

En conséquence, en l'état du droit, l'employeur peut "à sa guise" modifier les conditions de travail de ses salariés (et donc les jours de repos) en fonction des nécessités de l'entreprise, sauf abus de droit non démontré en l'espèce. L'abus de droit risque d'autant plus être difficile à démontrer que la jurisprudence valide le licenciement d'un salarié ayant refusé la modification de ses horaires de travail "la veille", faute de délai de prévenance légale ou conventionnelle.

L'abus de droit est caractérisé en la matière, comme je l'expliquais, lorsque la décision n'est pas prise dans l'intérêt de l'entreprise (attention aux définitions générales trouvées sur internet...). En sommes, "les bornes de l'usage raisonnable de ce droit" (pour reprendre votre définition et l'adapter au contentieux social) sont dépassées si la décision n'est pas prise dans l'intérêt de l'entreprise.

Enfin, concernant l'exemple tiré du jour férié, vous n'aurez jamais pu lire de ma part ce que vous venez d'avancer. Enfin, votre comparaison n'est toujours pas percutante puisqu'il ne s'agit pas de cela en l'espèce.

Le seul abus dont voudrait se prévaloir l'auteur de la question est qu'il a été informé la veille

de la modification de son jour de repos. Si une telle attitude de l'employeur est critiquable, rien juridiquement ne l'empêche d'agir ainsi dans ce sujet.

Enfin, je note que vous conseillez au salarié de ne pas s'opposer à l'employeur, il s'agit en effet du conseil à donner au regard des faits décrits dans le sujet

Par **P.M.**, le **01/10/2014** à **19:17**

Je ne comprends plus puisque ce qui est normal est ce qui est conforme au principe qui sert de règle et vous nous avez dit et répété que c'est la Loi et la Jurisprudence qui devaient servir de règle en l'occurrence...

Si la modification des conditions de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur cela ne veut pas dire qu'il puisse le faire sans respecter aucune forme ou délai...

L'abus de Droit, c'est précisément, à mon sens, de ne pas respecter un délai raisonnable qui puisse tenir compte de la vue personnelle voire familiale du salarié à la limite de ne pas exécuter le contrat de travail de bonne foi...

Dans l'intérêt du forum, il serait intéressant que vous nous indiquiez l'Arrêt de la Cour de Cassation qui a validé le licenciement d'un salarié ayant refusé la modification de ses horaires de travail "la veille", faute de délai de prévenance légale ou conventionnelle...

L'intérêt de l'entreprise c'est aussi qu'elle soit bien organisée...

On va puisque vous le voulez oublier l'histoire du repos hebdomadaire déplacé pour le faire coïncider avec un jour férié normalement chômé mais c'est cependant de la même veine et devrait pouvoir être considéré comme l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur, s'il n'y avait pas abus de Droit...

Mais je vois que nous tombons d'accord finalement :

[citation]Le seul abus dont voudrait se prévaloir l'auteur de la question est qu'il a été informé la veille de la modification de son jour de repos. Si une telle attitude de l'employeur est critiquable, rien juridiquement ne l'empêche d'agir ainsi dans ce sujet.[/citation]

Si l'attitude de l'employeur est critiquable et qu'il y ait abus je pense donc que cela ouvrirait la possibilité d'un recours à moins que je tire à nouveau d'après vous des conclusions trop hâtives...

C'est à l'employeur que je n'ai pas conseillé au salarié de s'opposer mais au fond je veux bien que vous traduisiez cela autrement en renversant la formulation...

Par **stephane 884**, le **22/11/2015** à **21:40**

Article l3122-2 du code du travail

Par **stephane 884**, le **22/11/2015** à **21:43**

L3122-2 du code du travail

Par **stephane 884**, le **22/11/2015** à **21:46**

L3122-2 du code du travail

Par **P.M.**, le **23/11/2015** à **10:01**

Bonjour,

L'[art. L3122-2 du Code du Travail](#) ne répond pas formellement à ce sujet puisqu'il traite de l'aménagement du temps de travail par modulation, ce qui n'est pas le cas en l'occurrence...