



Changement d'horaire de la part de mon employeur

Par **maminanou**, le **23/12/2014** à **13:53**

Bonjour,

Mon employeur a-t-il le droit de changer mes horaires de travail ?

Actuellement je travaille une semaine sur deux soit de 9h à 12h et 13h30 à 17h30 et la semaine suivante de 11h à 14h30 et de 16h à 20h30.

Il veut maintenant que je finisse tous les jours à 20h30.

Je vis seule avec mes deux enfants de 10 et 8 ans et cela m'obligera à prendre une nounou tous les jours jusqu'à 21h et de plus je ne pourrai plus les voir.

A-t-il le droit de m'imposer les horaires ?

Merci de votre aide.

Par **P.M.**, le **23/12/2014** à **18:35**

Bonjour,

Il faudrait déjà savoir si ce changement serait opéré dans le seul intérêt de l'entreprise car a priori, c'est seulement si vous pouviez invoquer des obligations familiales impérieuses que vous pourriez vous y opposer, ce qui semble difficile en l'occurrence...

Par **maminanou**, le **24/12/2014** à **10:00**

Bonjour,

Le motif du changement d'horaire m'a été expliqué par le fait qu'il me considère comme commercial, et qu'un commercial doit rester tard le soir. Je pensais lui proposer de pouvoir passer mes appels de chez moi, ce qui revient au même.

Je ne comprends pas le terme "obligations impérieuses" ?

Etant seule à élever mes enfants, l'employeur pourrait faire un effort de compréhension.

Merci de vos réponses.

Cordialement

Par **P.M.**, le **24/12/2014** à **10:23**

Bonjour,

Il faudrait que vous puissiez prouver que ce changement d'horaire met en difficulté votre organisation familiale, que cela porte atteinte à vos droits personnels et familiaux et/ou à la protection due à l'enfance...

Mais en dehors de considérations juridiques que vous pourriez faire valoir par rapport à des droits fondamentaux, effectivement, l'employeur pourrait faire un effort de compréhension...

En tout cas, si l'employeur vous considère comme commerciale, j'espère que votre qualification en fait état et que la rémunération va avec...

Par **chatoon**, le **25/12/2014** à **17:19**

Le passage d'un horaire variable à un horaire fixe est réputé entraîner une atteinte excessive au droit de la salariée au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos.

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 16 septembre 2009

N° de pourvoi: 08-40239

Non publié au bulletin Rejet

M. Chollet (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président
SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dijon, 15 novembre 2007), que Mme X... a été engagée le 28 mars 1973 en qualité de dactylographe par la caisse régionale de crédit agricole mutuel de la Côte d'Or, devenue la caisse régionale de crédit agricole de Champagne Bourgogne ; que faisant valoir qu'elle avait été dépourvue d'emploi permanent pendant plusieurs années puis affectée contre son gré, au mois de juin 2006, à un poste entraînant le passage d'un horaire variable à un horaire fixe, Mme X... a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir notamment la condamnation de son employeur au paiement de dommages intérêts pour comportement déloyal dans l'exécution du contrat de travail ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné au paiement d'une indemnité au titre du manquement à son obligation d'exécuter loyalement le contrat de travail et de lui avoir ordonné de rétablir Mme X... dans un emploi permanent bénéficiant des horaires variables dans un délai de trois mois à compter de la notification de la décision, sous astreinte, alors, selon le moyen :

1° / que l'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir de direction, changer les conditions de travail du salarié ; que l'affectation d'un salarié à des missions temporaires dans

l'entreprise alors qu'il y occupait préalablement un emploi permanent ne caractérise pas une modification du contrat de travail mais un changement des conditions de travail dès lors que le salarié conserve sa rémunération et que les missions qui lui sont confiées correspondent à sa qualification ; qu'en affirmant par principe que la seule mutation de Mme X... au service « personnel en mission » pour effectuer des missions temporaires auprès des différents services du siège, sans modification de sa rémunération, alors qu'elle occupait préalablement un emploi permanent au sein du même siège, constituait une modification du contrat de travail, la cour d'appel, qui n'a pas constaté que ses missions temporaires comporteraient des tâches qui ne correspondraient pas à sa qualification, a violé les articles 1134 du code civil et L. 121 1 du code du travail ancien devenu l'article L. 1221 1 du code du travail ;

2° / que la mutation d'un salarié d'un service à un autre afin d'effectuer des missions temporaires alors qu'il occupait auparavant un poste permanent ne constitue pas une modification du contrat de travail lorsque son contrat de travail ne lui garantit pas un poste permanent mais prévoit au contraire qu'il pourra être muté au sein de l'entreprise pour les besoins du service ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a considéré que la mutation de Mme X... au service du « personnel en mission » pour être affectée à des missions temporaires alors qu'elle occupait au préalable un emploi permanent dans l'entreprise, constituait une modification de son contrat de travail ; qu'en statuant ainsi lorsque son contrat de travail ne lui garantissait aucun emploi permanent mais précisait au contraire que si elle était affectée à un emploi au sein du service « Groupe Dactylographe », des mutations pourraient intervenir selon les besoins du service en cas de nécessité, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil et L. 121 1 du code du travail ancien, devenu l'article L. 1221 1 du code du travail ;

3° / que la distinction entre une modification du contrat de travail et un changement des conditions de travail tient au caractère essentiel de l'élément de la relation contractuelle qui se trouve affecté ou à l'impact de la modification sur l'économie du contrat et non à la procédure par laquelle il est procédé au changement ; qu'en déduisant du seul fait que l'employeur ait sollicité l'accord de la salariée lors de sa nouvelle affectation au service du personnel en mission la conclusion qu'il avait nécessairement reconnu qu'il s'agissait d'une modification de son contrat de travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du code civil et L. 121-1 du code du travail ancien, devenu l'article L. 1221-1 du code du travail ;

4° / que les juges ne peuvent dénaturer les écrits versés aux débats ; qu'en l'espèce, dans la lettre du 15 mars 2000, l'employeur confirmait à la salariée son affectation autoritaire à l'unité « Personnel en mission » à compter du 17 avril 2000 avec rémunération inchangée et lui demandait de retourner le courrier daté et signé, mais sans solliciter son accord sur cette affectation ; qu'en considérant que l'employeur aurait ainsi sollicité l'accord de la salariée, la cour d'appel a dénaturé les termes de la lettre du 15 mars 2000 en violation de l'article 1134 du code civil ;

5° / que le passage d'un horaire variable à un horaire fixe, pendant la journée, ne constitue pas une modification du contrat de travail lorsque celui ci prévoit expressément la possibilité de modifier les horaires en fonction des nécessités de services ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a considéré que l'affectation de la salariée à un poste entraînant son passage d'un horaire variable à un horaire fixe dans la journée constituait une modification du contrat de travail ; qu'en statuant ainsi lorsque le contrat de travail de la salariée prévoyait expressément que la répartition de l'horaire de travail initiale pouvait faire l'objet d'une modification ultérieure et, en particulier, que les heures de début et de fin de contrat de travail seraient susceptible de variation, ce qui excluait toute modification, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil et L. 121 1 du code du travail ancien, devenu l'article L. 1221 1 du code du travail ;

6° / que le passage d'un horaire fixe à un horaire variable ne constitue une modification du contrat de travail que lorsque le changement d'horaire entraîne un bouleversement de l'économie du contrat en aggravant les sujétions du salarié ; qu'en l'espèce, la cour d'appel

s'est bornée à affirmer sans plus d'analyse, que le passage de Mme X... d'un horaire variable à un horaire fixe (de 8 heures 30 à 12 heures 30 et de 13 heures 30 à 17 heures 30) constituait une modification de son contrat de travail ; qu'en statuant ainsi sans préciser en quoi consistait l'horaire variable antérieur de la salariée, ni préciser en quoi ce passage d'un horaire variable à un horaire fixe entraînait un bouleversement de l'économie de son contrat en aggravant ses sujétions, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du code civil et L. 121 1 du code du travail ancien, devenu l'article L. 1221 1 du code du travail ;

7° / que l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, peut changer les conditions de travail d'un salarié ; que la circonstance que la tâche donnée à un salarié soit différente de celle qu'il effectuait antérieurement, dès l'instant où elle correspond à sa qualification, ne caractérise pas une modification du contrat de travail ; qu'en jugeant qu'en affectant la salariée à un poste d'accueil, l'employeur avait modifié son contrat de travail, sans constater, comme elle y était invitée, si un tel poste correspondait à sa qualification, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du code civil et L. 121 1 du code du travail ancien, devenu l'article L. 1221 1 du code du travail ;

8° / qu'il appartient à celui qui invoque l'inexécution d'une obligation de la prouver ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a reproché à l'employeur de ne pas avoir justifié avoir procédé régulièrement à une évaluation annuelle de la situation professionnelle de la salariée, ce qui aurait démontré qu'elle n'aurait pas été privée de la possibilité d'acquérir des points de qualification individuels ; qu'en statuant ainsi lorsqu'il appartenait à la salariée de prouver l'inexécution par l'employeur de son obligation d'évaluation annuelle, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve en violation de l'article 1315, alinéa 1, du code civil ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel, devant laquelle l'employeur n'invoquait pas de stipulations particulières du contrat de travail, a, sans dénaturer, relevé que l'employeur avait lui-même sollicité l'accord, non obtenu, de la salariée pour la nouvelle affectation de celle-ci au service du personnel en mission et a constaté que l'affectation suivante, du 29 juin 2006 au poste " accueil ", imposée à la suite d'un refus, impliquait le passage d'un horaire variable à un horaire fixe ; que sans être tenue de procéder à des recherches que ses constatations rendaient inopérantes, elle en a exactement déduit que l'employeur avait ainsi modifié, à deux reprises, le contrat de travail de la salariée ;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel n'a pas inversé la charge de la preuve, en retenant, par une appréciation souveraine des éléments produits devant elle, l'absence de respect par l'employeur de son obligation conventionnelle d'examiner chaque année la situation de la salariée en vue d'une attribution éventuelle de points de qualification individuels ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la caisse régionale de crédit agricole de Champagne Bourgogne aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du seize septembre deux mille neuf.

Par **P.M.**, le **25/12/2014** à **18:28**

Bonjour,

Malheureusement pour la pertinence de la réponse, je ne vois pas où il y aurait passage d'un horaire variable à un horaire fixe ou l'inverse, tout au plus pour partie d'un horaire continu à

un horaire discontinu qui constituerait, s'il était reconnu, une modification essentielle du contrat de travail...