

Les modifications des horaires de travail du salarié

Juin 2016

L'employeur a-t-il le droit de modifier les horaires du salarié sans demander son accord ? Cette question est souvent au centre de litiges autour du contrat de travail.

1. [Accord ou refus du salarié](#)
2. [Notre vidéo](#)
3. [Procédure et conditions](#)
 1. [Modification du contrat](#)
 2. [Modification des conditions de travail](#)
4. [Le changement d'horaire](#)
 1. [Horaires quotidiens](#)
 2. [Répartition hebdomadaire des horaires](#)
5. [En cas de litige](#)
 1. [Motifs](#)
 2. [Conséquences](#)
 3. [Faute grave](#)

Les causes de litige entre employeurs et salariés ne manquent pas. Mais l'une des plus fréquentes concerne sans doute les modifications qui peuvent affecter le contrat de travail ou son exécution, et notamment en matière d'horaires. Autant donc bien s'informer sur les règles du droit du travail en matière de changement d'horaires.

Accord ou refus du salarié

Précision préalable évidente : sous réserve de respecter les contraintes législatives (durée du travail, etc.), toutes les modifications sont possibles dès lors que l'employeur et le salarié sont d'accord. La question ne se pose que lorsque le salarié refuse ou souhaite refuser la modification envisagée. Dans ce cas, le désaccord entre les deux parties peut conduire à une [action en justice devant les prud'hommes](#).

Les tribunaux jugeaient auparavant en fonction de l'importance de la modification. Le salarié ne pouvait pas refuser une modification « accessoire » du contrat de travail, faute de quoi il risquait un [licenciement](#). En revanche, l'employeur ne pouvait pas imposer une modification « substantielle » sans l'accord du salarié. Mais la [Cour de cassation](#) a fait évoluer la [jurisprudence](#) depuis quelques années en distinguant, d'une part les modifications du contrat, et d'autre part les modifications des modalités d'exécution du contrat (voir plus bas).

Notre vidéo

Les conseils d'Eric Roig, directeur-fondateur de droit-finances.net

[VIDEO](#)

Procédure et conditions

La procédure à suivre varie selon que le changement des horaires implique une modification du contrat de travail ou une modification des conditions de travail.

Modification du contrat

Le contrat de travail est un contrat comme les autres. Il ne peut donc être modifié qu'avec l'accord des deux parties. Conséquence : si la modification envisagée porte sur une clause du contrat, l'employeur ne peut pas l'imposer unilatéralement au salarié. Si celui-ci refuse, l'employeur n'a qu'une alternative : soit il abandonne son projet, soit il engage une procédure de licenciement en bonne et due forme en payant toutes les indemnités dues au salarié. Et en cas de conflit, il devra justifier, devant les tribunaux, que la modification étant indispensable à la bonne marche de l'entreprise, faute de quoi le licenciement sera jugé sans cause réelle et sérieuse et le salarié pourra obtenir des dommages-intérêts.

Modification des conditions de travail

En revanche, sous réserve, encore une fois, de respecter les dispositions légales et réglementaires, l'employeur peut modifier les conditions de travail de ses salariés dans le cadre de son pouvoir de direction. Le salarié ne peut pas s'opposer à la modification. Tout refus de sa part est assimilable à une faute grave, susceptible d'être sanctionnée, notamment par un licenciement sans indemnité.

Le changement d'horaire

Reste à savoir si la modification des horaires proposée par l'employeur concerne les relations contractuelles définies par le contrat de travail ou les conditions d'exécution de ce dernier.

Remarque préalable évidente : la modification envisagée doit s'effectuer dans le cadre de la durée du travail fixée dans le contrat, faute de quoi elle exige naturellement l'accord du salarié. Il en est de même si les horaires en cause sont précisés dans le contrat. Le changement d'horaires ne doit pas non plus augmenter la durée fixée par le contrat de travail ou diminuer la rémunération touchée par le salarié.

Horaires quotidiens

Première réponse apportée par la Cour de cassation : dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur a le droit de modifier unilatéralement la répartition des horaires quotidiens de travail. Il s'agit d'une simple modification des modalités d'exécution du contrat que le salarié ne peut refuser sous peine de commettre une faute.

En revanche, le passage d'un horaire continu à un horaire discontinu constitue une modification du contrat, qui exige l'accord des intéressés.

Répartition hebdomadaire des horaires

Dès lors qu'il respecte la durée contractuelle du travail, l'employeur peut également modifier la répartition des horaires au sein de la semaine. Il s'agit, là encore, d'un simple changement des modalités d'exécution du contrat de travail auquel le salarié ne peut s'opposer. Dans un autre arrêt en date du 17 octobre 2000, la Cour de cassation a ainsi donné raison à un employeur qui avait demandé à une salariée de venir désormais le samedi, sans changer la durée totale du travail.

En cas de litige

L'employeur peut donc imposer au salarié une modification de ses horaires de travail quotidiens ou hebdomadaires. S'il refuse, ce dernier peut être en principe licencié pour faute grave, sans indemnité. Une règle générale qui mérite toutefois d'être nuancée...

Motifs

En cas de litige, les juges vérifieront tout d'abord que l'employeur n'abuse pas de son pouvoir de direction et que les changements imposés reposent sur un motif sérieux. Les tribunaux sanctionneraient très vraisemblablement un employeur qui demanderait à un salarié de venir travailler le samedi sans raison valable, uniquement dans l'espoir qu'un refus de sa part lui permettrait de s'en « débarrasser » à bon compte...

Conséquences

Les juges vérifieront également que les modifications proposées n'aboutissent pas un bouleversement complet des horaires. Il est, par exemple, difficilement envisageable de sanctionner un salarié qui refuse de transformer un horaire de jour en horaire de nuit. Sauf s'il s'agit de postes de travail particuliers. Exemple : le gérant d'une station-service ouverte 24 heures sur 24 a pu ainsi imposer à un salarié de venir travailler la nuit en alternance avec ses collègues.

Faute grave

Autre principe pouvant être nuancé par les tribunaux : celui de la faute grave. Dans un arrêt du 4 juin 1998, la Cour de cassation avait admis que « le refus d'un salarié d'accepter une modification de ses conditions de travail ne constitue pas nécessairement une faute grave ». C'est donc aux juges de contrôler, au cas par cas, la qualification de la faute en prenant notamment en compte la personnalité du salarié (présence d'enfants en bas âge, ancienneté, etc.). S'ils considèrent que le refus est assimilable à une faute légère, le salarié pourra percevoir son indemnité de licenciement.

< Précédent

- 24
- 25
- 26
- 27
- 28
- 29

- [30](#)
- [31](#)
- [32](#)
- [33](#)

[Suivant >](#)

Réalisé en collaboration avec des professionnels du droit et de la finance, sous la direction d'[Eric Roig](#), diplômé d'HEC

Ce document intitulé « [Les modifications des horaires de travail du salarié](#) » issu de **Droit-Finances** (droit-finances.commentcamarche.net) est soumis au droit d'auteur. Toute reproduction ou représentation totale ou partielle de ce site par quelque procédé que ce soit, sans autorisation expresse, est interdite.

Les articles les plus lus

- [RSA 2016](#)
- [Smic 2016](#)
- [Le certificat de non-gage](#)
- [Le préavis d'un mois en zone tendue](#)
- [Calcul de l'impôt](#)
- [La prime d'activité 2016](#)
- [La rupture conventionnelle](#)
- [Le prêt à taux zéro 2016](#)

Dossier à la une



Guide pratique des Donations & Successions

Transmission du patrimoine : tout ce qu'il faut savoir

Nos conseils sur

- [Barème des pensions alimentaires](#)
- [Formalités et décès](#)
- [Les indemnités de licenciement](#)
- [Rédiger un testament](#)
- [Faire une donation](#)
- [La donation-partage](#)
- [Permis : barème des retraits de points](#)
- [Le barème kilométrique 2016](#)
- [CESU, mode d'emploi](#)
- [Le congé d'adoption](#)
- [Le RSA \(revenu de solidarité active\)](#)

- [Palmarès de l'assurance-vie](#)
- [Le certificat de cession d'un véhicule](#)



Notre lexique juridique

[Dictionnaire du droit : tous les mots-clés de A à Z.](#)

En pratique

- [L'assurance-vie](#)
- [Contrat de location](#)
- [Décès](#) : les formalités
- [Divorce](#) : la procédure
- [Donation au dernier vivant](#)
- [Entrepreneur individuel](#)
- [Extrait Kbis : commande en ligne](#)
- [Le contrat d'avenir](#)
- [Le certificat de non-gage](#)
- [Le licenciement économique](#)
- [Le solde de tout compte](#)
- [Micro entreprise](#)
- [Pacs](#) : formalités et obligations
- [Pajemploi](#) : garde d'enfant
- [Prime à la naissance](#)
- [Récupération des points du permis](#)
- [Préavis et location](#)
- [Rupture conventionnelle](#)
- [Salaire brut et salaire net](#)
- [SCI](#) : tous les avantages
- [Le statut de la Sarl](#)



Tous nos modèles de lettres

[Location](#), [justice](#), [banque](#), [assurances](#), [vacances](#), [formalités](#), [consommation](#), ...