



Modification des horaires de travail

L'employeur peut-il modifier les horaires de travail d'un salarié ?

Salarié à temps complet

En principe **oui**, l'employeur peut modifier les horaires de travail.

En effet, la fixation des horaires de travail, ainsi que leur modification, relèvent du pouvoir de direction de l'employeur.

Leur changement s'analyse en un simple changement des conditions de travail. Cela signifie que si le changement d'horaires est exposé dans l'intérêt de l'entreprise, le salarié ne peut pas s'y opposer. En s'y opposant, il s'expose à un licenciement pouvant aller jusqu'à la faute grave.

Il existe toutefois des exceptions à ce principe, et l'employeur est tenu de recueillir le consentement du salarié à la modification de ses horaires de travail en cas de :

- ✓ Contractualisation des horaires de travail : cela signifie que le contrat de travail du salarié indique expressément que le salarié travaillera selon certains horaires et uniquement selon les horaires indiqués. Attention, le fait que le contrat mentionne les horaires de travail n'entraîne pas automatiquement leur contractualisation. Pour que les horaires de travail soient contractualisés il faut que salarié et employeur se soient expressément entendus dessus.
- ✓ Bouleversement important dans l'organisation du temps de travail : si le changement d'horaire entraîne un bouleversement important des conditions de travail, alors l'employeur doit recueillir le consentement du salarié. Constitue ainsi une modification du contrat de travail requérant l'accord du salarié le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit (*Cass. soc., 25 juin 2014, n° 13-16.392*), même s'il n'est que partiel ou temporaire.
- ✓ Atteinte excessive au respect de la vie personnelle du salarié : si la nouvelle organisation du temps de travail que souhaite imposer l'employeur porte une atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale et à son droit au repos, son accord est alors exigé (*Cass. soc., 3 nov.2011, no 10-14.702*).

Salariés à temps partiel

La solution est différente.

En effet, leur contrat de travail doit entre autres mentionner la répartition de leurs horaires de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ainsi que les cas de modification éventuelle de cette répartition des horaires et la nature de cette modification (*Art. L3123-6 du Code du Travail*).

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

De plus, lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans son contrat de travail, il peut toujours refuser à partir du moment où le changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée (*Art. L3123-12 du Code du Travail*).

Horaires des temps partiels

Temps partiel : pas de possibilité de laisser le salarié déterminer lui-même ses horaires de travail

Un contrat de travail à temps partiel doit impérativement mentionner la durée de travail du salarié ainsi que la répartition de ses horaires de travail. Si l'employeur lui laisse la possibilité de déterminer lui-même ses horaires de travail, le salarié pourrait faire valoir qu'il est à temps plein.

Cass. soc., 3 juillet 2019, n°17-15.884