

TRAVAIL

Changement d'horaires : un salarié peut-il refuser ?

- > situation a donc tout intérêt à saisir le conseil de prud'hommes. S'il a moins de deux ans d'ancienneté ou s'il travaille dans une entreprise de moins de onze salariés, il a droit à des dommages et intérêts dont le montant est fixé par le juge, en fonction de l'importance de son préjudice. S'il a au moins deux ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins onze salariés, il perçoit une indemnité au moins égale à ses six derniers mois de salaire.

UNE MODIFICATION IMPOSÉE

Quand les horaires ne sont pas mentionnés au contrat ou que leur changement ne bouleverse pas l'organisation du temps de travail, l'employeur a le droit de les modifier de manière unilatérale. Un changement d'horaires journaliers sans impact sur la durée de travail et la rémunération (passer de 9 heures-18 heures à 7 heures-16 heures) s'impose donc au salarié. Tout comme une modification de la répartition hebdomadaire. Si le contrat ne contient pas de clause excluant le travail du samedi, l'employeur a ainsi la possibilité d'imposer au salarié de travailler le samedi matin, jour ouvrable, au lieu du lundi matin.

Pas de baisse de salaire sans accord de l'employé

► Si un changement d'horaires a pour conséquence de réduire la durée du travail, entraînant une baisse de salaire, l'accord du salarié est nécessaire. Et ce, même lorsque le contrat de travail prévoit la possibilité de modifier l'horaire journalier et la répartition des heures. C'est une modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

L'EXPERT M^e Yohana Weizmann,
avocate au barreau de Paris



© DR

« Certains changements constituent une modification du contrat de travail. »

► Si les horaires sont mentionnés au contrat de travail, le salarié est en droit de refuser toute modification. Sinon, il ne peut pas, en principe, s'y opposer. Mais, au-delà de ce principe général, certains changements, du fait de leur ampleur ou de leur incidence sur la vie familiale, constituent une modification du contrat de travail. Par exemple, les changements sont considérés comme importants en cas de passage à un horaire discontinu, ou d'un horaire variable à un horaire fixe. Imposer au salarié une pause quotidienne de quatre heures et le priver en contrepartie d'une demi-journée de repos hebdomadaire est considéré comme un changement important. Dans ce cas, si le salarié refuse, son licenciement n'est pas justifié.

Si le salarié refuse ces changements, il commet une faute, souvent qualifiée de grave⁽¹⁾, permettant à l'employeur d'engager une procédure de licenciement. Certaines limites ne doivent toutefois pas être franchies. Un changement instauré dans le seul but de nuire au salarié sera sanctionné. Les juges ont ainsi estimé que le licenciement d'une femme qui refusait la modification de ses horaires de travail non contractualisés était dénué de cause réelle et sérieuse⁽²⁾. Selon eux, l'employeur cherchait à lui nuire en ne lui accordant plus qu'un mercredi sur deux de congé, alors qu'étant divorcée elle élevait seule ses deux enfants. Un employeur ne peut donc en aucun cas abuser de ses prérogatives. ■

VÉRONIQUE BAUDET-CAILLE

(1) Cour de cassation, chambre sociale, 11 juillet 2001, pourvoi n° 99-42.710.

(2) Cour de cassation, chambre sociale, 9 mars 2005, pourvoi n° 03-41.715.

(3) La faute grave prive le salarié de ses indemnités compensatrices de préavis et de licenciement.

(4) Cour de cassation, chambre sociale, 12 mars 2002, pourvoi n° 99-46.034.