



Modification des horaires ou du temps de travail

Fiche pratique publié le 17/02/2015, vu 1215 fois, Auteur : Assistant-juridique.fr

L'employeur peut en principe modifier les horaires de travail des salariés à temps plein sans leur accord, sauf lorsque ces horaires sont contractualisés ou bouleversent de façon importante leur situation. Pour la durée du travail, la règles est différente

Modifier les horaires de travail sans l'accord du salarié ?

Le salarié à temps plein

Si les [horaires de travail](#) sont contractualisés, ils ne peuvent être modifiés qu'avec l'accord du salarié. En cas de refus, l'employeur devra soit renoncer à la modification des horaires de travail soit licencier le salarié pour un autre motif, s'il en existe un ([motif économique](#), par exemple). Le refus ne constitue pas une faute.

A défaut de contractualisation, les horaires peuvent en principe être modifiés librement par l'employeur, sans l'accord du salarié. Le refus est constitutif d'une [faute](#) et en principe d'une faute grave. Mais certaines circonstances peuvent venir atténuer la gravité de la faute, par exemple la suppression de la pause de midi pour un salarié qui était normalement présent pour faire manger ses enfants scolarisés.

Par exception, en cas de bouleversement total des horaires rendant plus difficile l'exécution du contrat ou lorsque la modification des horaires crée pour le salarié des contraintes nouvelles importantes, l'employeur est tenu d'obtenir son accord (passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit, passage d'un horaire continu à un horaire discontinu...).

Le salarié à temps partiel

La répartition du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ne peut être modifiée sans l'accord du salarié. Celui-ci peut alors refuser la modification. Ce refus ne constituera ni une faute, ni un motif de licenciement. Néanmoins, la modification peut s'imposer à lui si elle est prévue dans son contrat de travail et que certaines conditions sont [remplies](#).

De même, si les horaires figurent dans le contrat de travail, ils ne peuvent être modifiés qu'avec l'accord du salarié.

Modifier la durée de travail sans l'accord du salarié ?

Le salarié à temps plein

La décision de demander au salarié d'effectuer des [heures supplémentaires](#) est une prérogative de l'employeur dans le cadre de ce qu'on appelle son pouvoir de direction. Le salarié est donc en principe obligé d'effectuer ces heures supplémentaires. Lorsque l'employeur est en droit d'imposer au salarié des heures supplémentaires mais que celui-ci refuse de les faire, il peut prononcer à son encontre une [sanction disciplinaire](#).

Le salarié a toutefois le droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires lorsque l'employeur ne respecte pas la [réglementation](#).

Le salarié à temps partiel

Si une convention ou un accord de branche étendu le permet, il est possible d'augmenter temporairement la durée de travail d'un salarié à temps partiel. Cependant, les salariés ne sont pas obligés d'accepter. Par ailleurs, le nombre d'avenants conclus dans ce sens avec un même salarié ne peut excéder un nombre maximum défini par la convention collective.

Dans le cas contraire, la durée de travail d'un salarié à temps partiel peut uniquement être augmentée, par le biais des [heures complémentaires](#) et sans son autorisation. La seule condition est qu'une clause prévoit la possible augmentation de sa durée de travail.