



Modification des horaires entraînant changement de jours de travail

Par **levraibibi**, le **16/01/2025** à **19:51**

Bonjour à tous et merci d'avance pour vos conseils avisés.

Mon employeur, après 15 ans de travail du lundi au vendredi souhaite me faire travailler les samedis désormais. Bien entendu, ayant des enfants en âge scolaire, cela ne m'arrange pas mais peu importe.

Mon contrat initial (j'étais à mi-temps la première année) stipule

"Durée de travail

Les jours de travail sont mardi (10-12h - 13-18h), mercredi (9-12h30) et jeudi (10-12h - 13-18h).

En fonction des nécessités de service, la répartition des horaires, telle que définie ci-dessus, est susceptible d'être modifiée sous réserve du respect du délais de prévenance fixé par l'art. L.212-4-3 du Code du Travail (7j)."

Puis 1 an plus tard je suis passé à temps plein et l'avenant mentionne simplement

"Durée de travail

Il a été convenu qu'à partir de la date xx/xx/xx, il travaillerait à temps complet selon les modalités suivantes :

Du lundi au vendredi de 10H à 13H et de 14 à 18H, soit 7 heures de travail effectif à raison de 35H hebdomadaires"

Ma question est la suivante, mes horaires étant contractualisée, l'employeur peut-il m'imposer cette modification ?

Autre question bonus, le paragraphe "durée de travail" de l'avenant remplace t-il totalement le paragraphe durée de travail du contrat initial ? (auquel cas la phrase concernant les besoins de service n'existe plus).

Merci d'avance,

Par **janus2fr**, le **17/01/2025** à **06:48**

Bonjour,

L'avenant modifie le contrat initial uniquement pour ce qui y est inscrit, donc vos horaires, la possibilité de modifier ces horaires prévue dans le contrat initial persiste.

En principe, la modification des horaires de travail est considérée comme une modification des conditions de travail, qui peut être imposée par l'employeur. Mais, si cette modification entraîne des changements significatifs pour vous, elle peut être requalifiée en modification d'un élément essentiel du contrat de travail, nécessitant ainsi votre accord.

Dans la mesure où votre contrat de travail stipule explicitement que vous ne travaillez pas le samedi, ou si le travail le samedi constitue, pour vous, un bouleversement important, cette modification pourrait être considérée comme substantielle.

Par **levraibibi**, le **17/01/2025** à **12:34**

Merci de votre réponse,

Le fait que les horaires soit contractualisés précisément n'en fait-il pas un élément substantiel ?

L'ancienneté (15 ans sans que cela bouge) est-il un argument valable ?