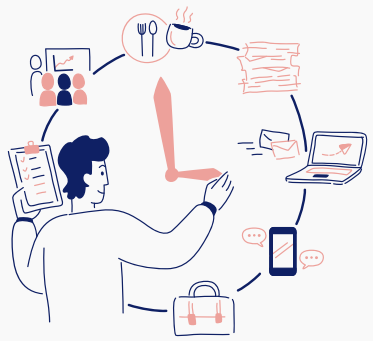
Peut-on modifier les horaires de travail d'un salarié ?

"Tu commences à 9h demain au lieu de 10h" **-** Facile à dire... sauf que côté droit du travail, ce petit changement **peut vite faire de grandes vagues**. Entre règles, exceptions et migraines juridiques, on vous explique comment éviter de transformer un planning en procès.

La réponse pratique de votre avocat en **- de 3 min chrono !**

1 MODIFIER LES HORAIRES : SIMPLE AJUSTEMENT OU MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL ?



L'employeur peut, en principe, modifier les horaires **sans l'accord du salarié**, tant que **la durée de travail et la rémunération ne changent pas** (*Cass. soc., 22 février 2000, n°97-44.339*).

→ Traduction : avancer ou retarder un peu les horaires ? Possible, tant que ça reste raisonnable.

Mais attention ! si ce changement **porte gravement atteinte à la vie personnelle ou au droit au repos** du salarié, il s'agit **d'une modification du contrat**, qui nécessite **son accord préalable** (*Cass. soc., 3 novembre 2011, n°10-14.702*).

Pas besoin d'avenant pour un ajustement raisonnable. Mais si l'équilibre perso-pro est menacé, **la prudence s'impose.**

2 FAUT-IL L'ACCORD DU SALARIÉ POUR CHANGER SES HORAIRES ?

Pas toujours ! Si la modification des horaires ne touche **ni la durée du travail, ni la rémunération,** et reste dans le cadre du contrat, **l'accord du salarié n'est pas requis.** L'employeur exerce ici son **pouvoir de direction.**

Mais... dès que le changement a des conséquences importantes - par exemple : **passage au travail de nuit, déséquilibre vie perso/pro, ou horaires imprévisibles** - cela devient **une modification du contrat de travail. L'accord écrit du salarié est alors indispensable**.

3 QUELS SONT LES DROITS DE REFUS DU SALARIÉ... ET LES RISQUES POUR L'EMPLOYEUR ?

Le salarié peut refuser uniquement si la modification des horaires constitue une **modification du contrat de travail**.

Dans ce cas, **l'employeur doit obtenir son accord écrit**. Le refus est alors **légal** et ne peut pas justifier une sanction.

En revanche, si le changement d'horaires relève simplement d'une **réorganisation interne** (sans modifier contrat, durée ou rémunération), le **refus du salarié est fautif**. Il peut mener à **un avertissement**, voire à un **licenciement.**

4 EXISTE-T-IL UN DÉLAI DE PRÉVENANCE À RESPECTER AVANT DE CHANGER LES HORAIRES ?

Même quand l'employeur agit dans le cadre de son pouvoir de direction, il ne peut pas modifier les horaires du jour au lendemain.

→ **Un délai de prévenance raisonnable est indispensable** pour permettre au salarié de s'organiser.

Aucun délai légal strict ? Pas de panique : **les conventions collectives ou les accords d'entreprise** peuvent en fixer un. A défaut, les juges considère qu'un délai de **7 jours minimum** est généralement raisonnable pour un changement ponctuel.

Et attention : un changement **brutal ou imprévisible**, même légal sur le fond, peut être jugé **abusif** sur la forme. Résultat : la décision peut être annulée, et l'employeur condamné.

En résumé : la loi ne fixe pas toujours tout, mais la précipitation peut coûter cher. **Anticiper, c'est aussi se protéger.**

Marie-Véronique Lumeau - Avocat au Barreau de Paris
mvlumeau@woogassocies.com

woog