modification du contrat de travail (horaires de travail)

Par **tom2000**, le **28/10/2020** à **16:46**

Bonsoir,

Ayant un cas pratique à effectuer pour la rentrée, je souhaite vous partager mes idées afin de savoir si je réponds correctement au sujet.

Pour faire simple, il s'agit d'un employeur qui entend modifier les conditions d'emploi de deux salariés. Le premier salarié travaille le jour et l'employeur prévoit de le faire travailler la nuit désormais. Pour le second, il passerait d'un travail de semaine à un travail le week-end.

Deux questions sont soulevées dans le sujet : l'employeur souhaite connaître la procédure ET savoir ce qu'il se passe d'un éventuel refus de l'un/de ses salariés.

En ce qui concerne mes pistes, j'aurais tendance à faire quatre syllogismes (2 sur la procédure et 2 sur le refus).

Pour le premier, le problème de droit serait relatif au fait de savoir si l'employeur peut modifier unilatéralement les conditions d'emploi de ses salariés. Ainsi, pour les règles, je voudrais distinguer deux hypothèses :

1) simple modification des conditions de travail, ce qui renvoie à un modification unilatérale de l'employeur en vertu de son pouvoir de direction. Sauf pour le salarié protégé. Donc pas besoin du consentement.

2) modification du contrat de travail. J'aurais tendance à préciser l'évolution de la jurisprudence, avec dans un premier l'idée que seules les modifications substantielles du contrat demandent le consentement du salarié (élément essentiel) PUIS à présent c'est pour toutes les dispositions du contrat. Le consentement est ainsi nécessaire, c'est un impératif.

Et ainsi conclure, pour répondre à la question, qu'on se trouve ici dans la première hypothèse puisqu'il s'agit seulement de modifier les conditions de travail. En vertu du pouvoir de direction de l'employeur, le consentement n'est pas une modalité contraignante. Donc pouvoir unilatéral. Devoir d'obéissance du salarié par corollaire.

Pour mon deuxième syllogisme, je voudrais évoquer davantage la procédure peut être, en lien avec les horaires de travail pour le coup en l'espèce. J'aurais tendance à évoquer le fait que le salarié doit être informé de manière claire et circonstanciée du projet de l'employeur, dans les plus brefs délais, au plus tard 1 mois après la date de sa prise d'effet. Parfois il y a aussi, il me semble, un délai de réflexion prévu par le contrat de travail ou la convention collective. De même, j'aurais tendance à ajouter que l'acceptation du salarié implique qu'il ne

peut plus contester par la suite et que le contrat se poursuit dans les nouvelles conditions.

Pour le troisième syllogisme, j'évoquerai le cas d'un refus du salarié sans motif légitime avec l'idée qu'il s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. Et ce en raison d'un manquement au devoir d'obéissance.

Pour le quatrième syllogisme, j'évoquerai davantage le cas du refus justifié : mauvaise foi de l'employeur et surtout atteinte à ses droits (ici éventuelles obligations familiales impérieuses, santé, vie familiale). Le licenciement intervenu en raison de ce refus est dépourvu de cause réelle et sérieuse, c'est-à-dire considéré comme infondé. L'employeur est tenu de verser au salarié plusieurs indemnités. Dans le cas où il n'y a pas eu de licenciement de prononcé, pas de droit de réclamer d'indemnité de rupture.

Je voudrais aussi préciser que le refus renvoie au fait de contester le changement et que pour les modifications reposant sur un motif économique la contestation doit se faire dans un délai d'un mois à compter de la réception d'une lettre recommandée Et que pour les autres motifs la contestation peut être élevée plusieurs années après (pas de limites). Mais je ne sais pas où le caser, dans quel syllogisme ?

Qu'en pensez-vous ?

Par **Lorella**, le **28/10/2020** à **19:45**

Bonsoir

[quote]
n employeur qui entend modifier les conditions d'emploi de deux salariés. Le premier salarié travaille le jour et l'employeur prévoit de le faire travailler la nuit désormais. Pour le second, il passerait d'un travail de semaine à un travail le week-end.

[/quote]

Il s agit ici d'une **modification importante de la répartition de l'horaire de travail** qui ne peut être imposée aux salariés. L employeur doit présenter la modification en donnant aux salariés le motif et un délai de réflexion. Cela dépend si la modification de l horaire a un motif économique ou non. Expliquez les différentes réactions possibles des salariés : absence de réponse, accord ou refus et les conséquences sur le contrat de travail.

http://www.dalloz-actualite.fr/flash/quand-modification-des-horaires-touche-un-element-de-

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

remuneration#.X5m6u4hKjIU

http://www.cfdt.fr/portail/fiches-juridiques/duree-du-travail/travail-de-nuit/horaires-de-nuit/de-jour-la-modification-s-impose-t-elle-aux-salaries-srv1_634149

[quote]
Finalement, ce qui va déterminer le régime applicable (la nécessité ou non de recueillir l'accord du salarié), ce n'est pas tant la nature de l'élément du changement qui doit être prise en compte que les impacts de ce changement sur le salarié.

[/quote]

Par **Lorella**, le **28/10/2020** à **22:26**

je me suis permise de modifier le titre du message qui était trop général

Cas pratique relatif à la modification du contrat.

Par **Lorella**, le **05/11/2020** à **11:21**

bonjour. Un retour svp ne serait pas trop vous demander ?

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés