



Changement d'emploi du temps imposé?

Par **noel25**, le **22/12/2014** à **09:10**

Bonjour, actuellement je suis en contrat de travail à 35h en cdi dans une entreprise depuis 15 ans. il y a 4 ans il y a eu un changement d'employeur sans modification du contrat de travail, ni signature d'un nouveau contrat de travail par le nouvel employeur. Subitement mon employeur veut me changer mes horaires de travail en pretextant que cet emploi du temps ne convient plus alors que depuis 4 ans il n'y a jamais eu de problème. Je pense plutôt que ce changement vient du fait de médisances de certaines collègues de travail, et non de l'intérêt de la bonne marche de l'entreprise. Le nouvel emploi du temps qu'il me propose ne me convient pas du tout, je voudrais savoir si il a le droit de me l'imposer? J'ai effectué déjà quelques recherches sur internet ou j'ai vu que là il ne s'agissait pas d'un changement du contrat de travail mais plutôt des conditions de travail ou là je n'avais pas mon mot à dire, sauf dans 3 cas où il n'avait pas le droit de me l'imposer: passage d'un emploi du temps fixe à variable, passage d'un horaire de jour à de nuit, et enfin où dans le contrat de travail mes horaires sont déjà mentionnés. C'est ce cas-là qui me concerne, dans mon contrat de travail mes horaires sont déjà mentionnés, donc peut-il les modifier sans mon accord? Et si je refuse qu'est-ce que j'encours? Peut-il me licencier par exemple? Merci pour vos réponses.

Par **moisse**, le **22/12/2014** à **09:36**

Bonjour,
Vos recherches ont eu pour effet de bien vous renseigner.
Il y a effectivement une distinction entre novation contractuelle et simple changement des conditions de travail.
La différence c'est au niveau des conséquences d'un refus qu'on va les observer.
a) novation contractuelle:

Le refus ne peut pas aboutir sur un licenciement pour faute, mais sur un licenciement pour motif économique. Il appartiendra à l'employeur d'expliquer les motifs qui l'obligent à modifier ces conditions d'exploitation et au salarié de démontrer que son refus de reclassement n'est pas abusif.

b) modification des conditions de travail

Le refus va déboucher sur un licenciement pour faute, en l'espèce l'insubordination ou la désobéissance aux instructions de l'employeur.

Dans un cas comme dans l'autre l'employeur saisi d'un refus peut:

* laisser tomber

* envisager une procédure de sanction ou de licenciement.

Par **noel25**, le **22/12/2014 à 10:06**

Mais pour votre réponse, mais dans mon cas ou mes horaires sont déjà mentionnées sur mon contrat de travail, je suis bien dans l'un des 3 cas ou l'employeur ne peut pas m'imposer ce changement sans avoir mon accord?

Et dans le cas ou il déciderait un licenciement pour refus, d'une part il faudrait qu'il justifie que ce changement était bien dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise, et d'autre part un refus ne constitue pas à mes yeux non plus une faute grave, qui justifie un licenciement.

Par **noel25**, le **22/12/2014 à 10:07**

petite erreur dans mon message précédent, je voulais écrire "merci pour votre réponse" et non "mais pour votre réponse"

Par **moisse**, le **22/12/2014 à 10:14**

Hélas,

[citation] je suis bien dans l'un des 3 cas ou l'employeur ne peut pas m'imposer ce changement sans avoir mon accord? [/citation]

Ces cas ne sont pas explicités par un texte, cela sera à l'appréciation des juges saisis.

Il est bien certain que transférer un salarié aux horaires de jour vers un poste de nuit est une modification essentielle de son contrat de travail.

[citation] Et dans le cas ou il déciderait un licenciement pour refus, d'une part il faudrait qu'il justifie que ce changement était bien dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise [/citation]

Uniquement si votre employeur considère qu'il s'agit effectivement d'une novation contractuelle, mais que l'organisation de l'entreprise le conduit à modifier les horaires dont le vôtre.

[citation] d'autre part un refus ne constitue pas à mes yeux non plus une faute grave, qui justifie un licenciement.

[/citation]

C'est vous qui le dites. Si l'employeur considère qu'il s'agit d'un acte d'insubordination, votre refus est effectivement une faute grave.

En effet il aura du mal à infliger une quelconque sanction à un autre salarié sans risquer une censure pour une échelle à " 2 poids, 2 mesures", bref une discrimination entre importance des faits reprochés,et sanctions.

Par **noel25**, le **22/12/2014** à **10:25**

Merci pour toutes vos réponses, j'y vois un peu plus clair à présent. Bonne journée.