



## Changements horaires temps partiel

Par **melanie06**, le **26/04/2013** à **14:54**

Bonjour,

Mon employeur me demande de modifier mes jours de travail à mon retour de congé parental (en travaillant notamment le samedi). Étant à temps partiel, mes jours et horaires de travail dans la semaine sont clairement notifiés dans mon contrat. Néanmoins, une clause stipule que "les horaires pourront faire l'objet d'une modification en fonction de l'évolution de l'organisation et des nécessités de service". Cette clause est-elle valable, l'employeur s'octroyant le droit unilatéral de modifier un élément essentiel du contrat (c'est le cas pour les horaires à temps partiel il me semble ?). Si oui, est-elle néanmoins formulée de manière suffisamment précise ?

merci par avance de votre réponse

Par **Lag0**, le **26/04/2013** à **17:58**

Bonjour,

Je vous propose ce dossier : [http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-de-travail-a-temps,983.html#sommaire\\_2](http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-de-travail-a-temps,983.html#sommaire_2)

Et plus particulièrement :

[citation]La répartition des horaires peut-elle être modifiée ?

Sauf exceptions (voir ci-dessus), la répartition de la durée du travail dans la semaine ou le mois figure obligatoirement dans le contrat de travail.

Doivent également être mentionnées les circonstances dans lesquelles cette répartition peut faire l'objet d'une modification ainsi que la nature de celle-ci. Toutefois, une modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ne

peut intervenir qu'après le respect, par l'employeur, d'un préavis de 7 jours (délai qui peut être abaissé jusqu'à 3 jours ouvrés par convention ou accord de branche étendu ou convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement). Le point de départ de ce préavis est la notification de la modification envisagée au salarié. Sur les dispositions applicables dans le cas d'un « temps partiel aménagé », voir précisions ci-dessus.

Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, le délai de prévenance peut être inférieur à 3 jours pour les cas d'urgence définis par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Le salarié peut s'opposer à un tel changement, sans encourir ni sanction ni licenciement, lorsque :

l'employeur demande une modification dans des circonstances ou selon des modalités autres que celles prévues par le contrat de travail ;

le changement, bien qu'intervenant dans un cas et selon les modalités définis par le contrat, n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, une période d'activité chez un autre employeur ou encore une activité professionnelle non salariée.

Il en est de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée.[/citation]

Par **melanie06**, le **28/04/2013** à **21:50**

Merci pour votre réponse.

J'ai entendu parler de l'Arrêt 08-41596 de la Cour de Cassation, qui me fait penser que la clause insérée dans mon contrat pourrait être abusive : les circonstances nécessitant un changement d'horaires sont prévues dans mon contrat - quoique peu précises, mais la nature de ces changements éventuels n'apparaît pas.

Qu'en pensez-vous ? Puis-je raisonnablement opposer un refus à mon employeur sur cette base ?

Merci d'avance.

Par **Lag0**, le **29/04/2013** à **08:53**

Bonjour,

Vous pouvez tout à fait vous opposer à ce changement, pour plusieurs raisons. D'une part parce qu'effectivement, la clause du contrat n'est pas suffisamment précise et ensuite, vous pouvez tout à fait prétendre que ce changement est incompatible avec votre vie familiale par exemple (s'agissant de travailler un jour non prévu au contrat et non simplement d'un changement d'horaire sur des jours déjà travaillés).

Par **melanie06**, le **30/04/2013** à **21:01**

Merci beaucoup pour vos réponses !  
reste à espérer que mon employeur se montre "raisonnable" et accepte de revenir sur sa demande...