

L'employeur doit-il obtenir l'accord du salarié pour le passer d'un horaire de jour à un horaire de nuit ?

Un employeur qui veut changer les horaires de jour d'un salarié en horaires de nuit doit nécessairement obtenir l'accord de ce dernier.

Dans certains cas assez limités, la modification des horaires de travail d'un salarié relève du pouvoir de direction de l'employeur et le salarié ne peut la refuser sous peine de se voir sanctionné.

Dans notre cas un employeur voulait contraindre un salarié à venir travailler la nuit alors que cela faisait plus de 16 ans qu'il travaillait de jour. Ce salarié a refusé cette modification forcée et a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

Pour rappel, lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits reprochés à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits reprochés la justifient, soit, dans le cas contraire, d'une démission.

Risqué me direz vous ! Et bien non selon la Cour de cassation : le salarié avait parfaitement le droit de prendre acte de la rupture de son contrat car le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit constitue une modification du contrat de travail qui doit être acceptée par le salarié.

Conséquence :

- Un licenciement prononcé par l'employeur en vertu du refus du salarié serait dépourvu de cause réelle et sérieuse.
- La prise d'acte de la rupture de son contrat à l'initiative du salarié s'analyserait également en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.