

**Date**

23 mai 2016

Exclusivement réservé aux délégués **Ne pas diffuser.****Information Juridique — Mai 2016****Question : Est-ce qu'un salarié peut refuser une modification de son horaire de travail ?**

Bonjour à tous,

Suite à notre réunion des délégués qui s'est tenue ce jour vendredi 20 mai 2016 au Château des Rentiers, vous trouverez une **information juridique**, que nous vous demandons de garder précieusement car elle répond à une question précise que nous avons évoqué.

**Réponse de la délégation SUD ELIOR Entreprises.**

Le refus de subir une modification de son horaire de travail peut traverser l'esprit d'un salarié qui estime avoir organisé sa semaine en fonction de son planning de travail et ne souhaite pas tout bouleverser. En principe et nous disons bien en principe la modification de l'horaire de travail relève du pouvoir de direction d'ELIOR Entreprises.

ELIOR Entreprises est libre d'envisager un aménagement de l'horaire, sans que la durée du travail s'en trouve diminuée ou allongée. Attention, une nouvelle répartition du travail sur la journée (voire sur la semaine) n'est pas une modification du contrat.

**Mieux comprendre la situation.**

Exemple : passage d'un horaire de 9 h à 18 h à 7 h-16 h.

Donc, lorsque la nouvelle répartition relève du pouvoir de direction d'ELIOR Entreprises, le salarié qui annonce son refus (et ne s'y soumet pas) commet une faute, généralement tenue pour grave.

Le changement d'horaires consistant en une nouvelle répartition de l'horaire au sein de la journée, alors que la durée du travail et la rémunération restent identiques, constitue un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur.

Il existe une exception lorsque le changement porte une évidente atteinte à l'équilibre contractuel ou à la vie personnelle du salarié. Des raisons personnelles ou familiales impérieuses (comme la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante) autorisent en effet le salarié à refuser la modification sans que cela puisse constituer une faute, même si le changement est prévu au contrat. Dans ce type de contexte, le changement d'horaire peut devenir une modification du contrat du fait de son incidence significative sur la vie privée du salarié.

Il est toutefois nécessaire que le bouleversement des horaires constitue une « atteinte excessive » aux droits du salarié à sa vie privée ou à son repos. Conséquemment, si le travailleur est sanctionné pour refus d'obéissance alors qu'il ne faisait que protester contre un bouleversement imposé de ses horaires (pas seulement proposé), la sanction est illicite.

**Les représentants du personnel (DP-DS etc. peuvent-ils intervenir ?)**

Oui, mais toutefois, les représentants du personnel sont limités dans leur action. Si le salarié sollicite une assistance au cours d'une éventuelle procédure de sanction, voire d'un licenciement les représentants du personnel peuvent intervenir.

Amitiés syndicales

La Délégation SUD de Paris  
ELIOR Entreprises

Dominique VERDUCI : 06.62.29.24.83  
Dominique JAHANDIER : 06.19.86.42.71  
Claudine GUENNEC : 06.61.59.61.88  
Thierry TOMMASINO 06.83.76.97.36

E-mail : sud.elioentreprises@gmail.com &amp; sud.encadrement@gmail.com

**Merci de conserver ce document**