



CONTRAT DE TRAVAIL

La clause de variabilité des horaires

Constitue une modification du contrat de travail le passage d'un horaire de nuit ou de soir à un horaire de jour, même en présence d'une clause de variabilité.

Des salariés travaillant en horaires de soir ou de nuit avaient saisi la juridiction prud'homale de demandes à titre de rappel de salaire après être passés, sur **décision de leur employeur**, en horaires de jour et avoir **perdu le bénéfice des primes de soir ou de nuit**. En appel, les juges les avaient déboutés aux motifs : 1) que les contrats de travail comprenaient l'indication de la rémunération brute des salariés et du montant des primes de soir ou de nuit ; 2) qu'il était prévu que **les nécessités de la production pouvaient amener l'entreprise à affecter les salariés dans les différents horaires pratiqués et que l'horaire était susceptible d'être modifié**. La cour d'appel en avait déduit que les horaires de travail n'avaient pas été contractualisés et que l'employeur était libre, en application de son pouvoir de direction, de les modifier et de réduire la rémunération en conséquence.

Mais, pour le juge du droit, cette clause de variabilité était inopérante et, partant, sans incidence sur le **nécessaire accord exprès des salariés** que devait recueillir l'employeur s'agissant de la modification de l'horaire de travail et de la rémunération subséquente. Ainsi, la Cour a-t-elle rappelé qu'**une clause du contrat de travail ne peut permettre à l'employeur de modifier unilatéralement le contrat de travail** retenant qu'une clause du contrat de travail ne peut permettre à l'employeur de modifier unilatéralement la rémunération contractuelle du salarié). Une telle clause est illicite et privée d'effet.

Cette règle s'applique y compris aux modifications indirectes de la rémunération du salarié. Tel est le cas lorsque, comme en l'espèce, l'employeur procède à une modification des horaires de travail des salariés en leur imposant un passage d'un horaire de travail de nuit ou de soir à un horaire de jour, modification qui s'est soldée par une réduction de leur rémunération. Cela constitue non pas un simple changement d'horaire relevant du pouvoir de direction de l'employeur mais une modification du contrat de travail, laquelle doit être acceptée par le salarié. [Cass. soc., 14 nov. 2018, n° 17-11.75](#)