



# Vers une modification des horaires de travail sans l'accord des salariés ?

Actualité législative publié le 16/03/2012, vu 1859 fois, Auteur : [Juritravail](#)

La Loi relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives a été adoptée par l'Assemblée Nationale le 29 février 2012, après avoir pourtant été rejetée deux fois par le Sénat. Mais elle n'est pas encore entrée en application et va d'abord être soumise au contrôle du Conseil Constitutionnel, qui devra s'assurer de la conformité de cette loi à la Constitution.

Notamment, l'article 45 de cette loi fait débat. Selon cet article, qui crée un nouvel article [L. 3122-6](#) dans le [Code du travail](#) « *la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail* ». La loi prévoit que cette disposition ne s'appliquerait pas aux salariés qui travaillent à temps partiel.

Cette disposition constituerait un changement puisqu'actuellement, le salarié doit obligatoirement donner son accord pour que l'employeur puisse [modifier la répartition des horaires de travail](#).

Cette actualité est l'occasion de faire un point sur l'accord du salarié en cas de changement de ses horaires de travail et des changements que pourrait entraîner cette loi sur les horaires de travail des salariés.

## 1. Changement des horaires de travail : le nécessaire accord du salarié

Actuellement, la loi prévoit la possibilité de mettre en place dans l'entreprise des accords d'aménagement du temps de travail (1). Cela permet à une entreprise de répartir différemment la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au maximum égale à l'année. Cela ne doit pas entraîner d'augmentation ou de diminution du temps de travail.

Cette méthode permet d'anticiper les fluctuations de l'activité de l'entreprise et donc de limiter le nombre d'heures supplémentaires accomplies par les salariés. La modulation peut également permettre à l'entreprise, en cas de période de baisse d'activité, d'éviter de [recourir au chômage partiel](#).

La jurisprudence a prévu que l'instauration d'un aménagement du temps de travail constitue une modification du contrat de travail, qui requiert nécessairement l'accord exprès du salarié(2). Celui-ci peut modifier la façon dont sont déterminées les [heures supplémentaires](#), ce qui entraîne donc une modification du temps de travail du salarié.

Si une entreprise n'a pas obtenu l'accord du salarié avant de mettre en place la modulation de ses

horaires de travail, le salarié pourra intenter une action visant à obtenir un rappel de salaire et un rappel d'heures supplémentaires. Ils pourront également demander des dommages et intérêts.

## **2. Ce que cette loi changerait pour les salariés**

Si cette loi entre en application dans ses dispositions actuelles, cela signifiera que l'employeur pourra mettre en place une nouvelle répartition des horaires de travail dans l'entreprise sans avoir à recueillir l'accord préalable du salarié. Ce dernier pourrait donc se voir appliquer des horaires de travail qui changent et qui ne sont, par exemple, plus compatibles avec sa vie familiale.

Les syndicats, notamment la CGT, dénoncent une pression mise sur les salariés, qui risquent le licenciement s'ils refusent la modification de leurs horaires de travail. En effet, lorsqu'un salarié refuse l'aménagement de son temps de travail, il n'y a que deux solutions pour l'employeur : soit il renoncera à appliquer la mesure au salarié, soit il licenciera le salarié.

### *Références :*

(1) Article [L. 3122-2](#) du Code du travail

(2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 septembre 2010. N° de pourvoi : 08-43161

(3) Article [L. 1233-25](#) du Code du travail

*Source : Proposition de loi du 29 février 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, texte adopté n° 871*