Image not found or type unknown

De la flexibilité passée quasiment inaperçue.

Actualité législative publié le **09/05/2012**, vu **2560 fois**, Auteur : Michèle BAUER,Avocat Bordeaux

(mis à jour le 11/04/12)

La loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives a été adoptée.

Cette loi est une loi "fourre-tout" qui s'intéresse au télétravail, aux bulletins de paie dématérialisés, au droit à congés payés et au temps de travail.

Une disposition intéressante, celle de l'article 45 revient sur un arrêt du 28 septembre 2010 de la Cour de cassation et condamne cette décision.

En effet, l'article 45 de la loi dispose:

"La mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à une semaine et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Le premier alinéa ne s'applique pas aux salariés à temps partiel"

L'arrêt du 28 septembre 2010 (n° 08-43.161, FS-P+B) exigeait l'accord du salarié à la modulation du temps de travail, même prévue par un accord collective, la Cour de cassation considérant que répartir les horaires de travail sur une période supérieure à une semaine et au plus égale à l'année constituait une modification du contrat de travail, modification qui ne pouvait s'effectuer sans l'accord du salarié.

Cette décision faisait prévaloir le contrat sur l'accord collectif et a été critiquée par certains auteurs qui considéraient que un tel aménagement des horaires de travail ne constituait en aucun cas une modification du contrat de travail mais bien une simple modification des conditions de travail.

Même si la Cour de cassation avait statué contra legem (voir loi du mois d'août 2008 qui privilégie la négociation collective en matière de temps de travail), pour autant le raisonnement de la Cour de cassation était logique: moduler le temps de travail avait une répercussion sur la rémunération du salarié, et porter atteinte à la rémunération du salarié, c'était modifier son contrat de travail...

L'arrêt de la Cour de cassation permettait d'encadrer les accords dérogatoires sur le temps de travail et ces accords de modulation (qui permettent de faire varier la durée hebdomadaire de travail sur tout ou partie de l'année de façon à ce que les semaines de haute activité soient compensées par des semaines de moindre activité. Dans ce cadre, et dans la limite du plafond négocié et en tout état de cause du plafond légal de 1607 heures, les heures travaillées chaque semaine au-delà de 35 heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires).

Désormais, l'accord du salarié n'est plus nécessaire et cette nouvelle disposition s'inscrit clairement dans la politique de flexibilité qui porte atteinte à la vie personnelle du salarié mais aussi à sa santé et à sa sécurité.

Est-ce que cette disposition ne finira-t-elle pas par être condamnée par la Cour de cassation en se fondant sur les directives européennes relatives à l'obligation pour l'employeur de veiller à la santé et à la sécurité de ses salariés.

Moduler le temps de travail en laissant un délai de prévenance de 7 jours (légal et moindre conventionnellement) n'est-ce pas stresser les salariés, les mettre sous pression, sommes-nous en conformité avec le droit européen mais surtout avec la volonté prétorienne de protéger la santé du salarié ?

Contact: cabinet@michelebaueravocate.com 33 Cours Pasteur- 33 000 BORDEAUX tél 05 47 74 51 50

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés