



« Le bras de fer » entre l'accord collectif et le contrat de travail

publié le **16/04/2012**, vu **8772 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

L'article 45 de la loi Warsmann est venu clarifier la question ambivalente de l'articulation de l'accord collectif et du contrat de travail.

La loi du 20 août 2008 qui a souhaité promouvoir la démocratie sociale a permis un renforcement de la légitimité de la négociation collective notamment à travers le réforme sur la représentativité syndicale.

On a donc assisté à l'évolution du droit de la durée du travail tendant à privilégier le contrat collectif sur la réglementation.

Il s'en suit que le droit commun c'est l'accord d'entreprise, la convention de branche ne s'appliquant qu'à défaut et le règlement ne produisant effet qu'en l'absence de tissu conventionnel.

Ceci étant, le renversement de la hiérarchie des sources ne peut prospérer que dans les domaines précis où la loi du 20 août 2008 l'organise, c'est-à-dire en matière de recours aux heures supplémentaires et aux avantages en résultant. De ce fait, c'est tout ce qui concerne la variation en plus de la durée légale du travail du nombre des heures qui est concerné.

Concernant le temps de travail, la loi du 20 août 2008 a consacré une innovation essentielle. Elle affirme la primauté, sur certains thèmes, de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur toute autre norme juridique, quel que soit le contenu de ces normes.

En l'occurrence, l'article L. 3122-2 du Code du travail dispose « qu'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail... ».

Quid juris : Le droit conventionnel de l'aménagement du temps de travail autorise t-il à se passer de l'accord du salarié en cas de modification contractuel ?

Voici le problème de droit qui a fait coulé beaucoup d'encre...

Depuis quelques années, la Cour de cassation avait placé les relations entre le contrat de travail et les conventions et accords collectifs de travail sur le terrain de la modification du contrat pour affirmer qu'un accord collectif ne peut pas modifier le contrat de travail ou qu'un accord collectif ne

peut pas modifier, sans l'accord des salariés concernés, les droits qu'ils tiennent de leur contrat de travail.

Ainsi, la chambre sociale de la Cour de cassation avait jugé que « l'instauration d'une modulation du temps de travail constitue une modification du contrat qui requiert l'accord exprès du salarié ».

Aujourd'hui, l'article 45 de la loi Warsmann a entériné une jurisprudence de la Cour de cassation contraire à l'esprit du législateur et mis fin à la règle selon laquelle la modulation du temps de travail constituait une modification du contrat.

Désormais, lorsque l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année est fait par accord collectif alors, l'accord du salarié n'est plus requis.

Nadia RAKIB
Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL
www.clindoeil-social.com

Sources

Cass. soc., 25 févr. 1998, no 95-45.171, Bull. civ. V, no 104

Cass. soc., 14 mai 1998, no 96-43.800, Bull. civ. V, no 251

L. no 2008-789, 20 août 2008, JO 21 août

Cass. soc., 28 sept. 2010, no 08-43.161, JCP S, 2010, 1466

Loi 2012-387 du 22 mars 2012, JO du 23