Image not found or type unknown

Ne pas confondre rythme de travail avec durée du travail

Jurisprudence publié le **05/11/2010**, vu **2266 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Trois salariés, ayant initialement été contractés verbalement par une société de ménage, reçoivent le 31 mars 1998 un contrat de travail formalisant leurs relations. Le 26 novembre suivant, elles reçoivent un nouveau courrier de l'employeur, intitulé « règles de travail », instaurant notamment le temps de travail alloué par type de tâche, et fixant à une heure le temps qu'elles doivent consacrer au nettoyage d'une cage d'escalier. En 2006, la société leur signifie un nouveau planning, dans lequel elle n'alloue plus que trois quart d'heure pour cette même tâche. Les salariées refusent cette modification du rythme de travail, et l'employeur les licencie. Elles saisissent alors la juridiction prud'homale pour faire reconnaître ces licenciements comme abusifs, au motif que le courrier fixant le temps de travail alloué à chaque tâche était selon elles « annexé » au contrat, et que la modification du planning constituait par conséquent une modification unilatérale des contrats de travail.
La cour d'appel, puis la Cour de cassation, refusent le caractère abusif des licenciements. D'une part, le courrier du 26 novembre ayant été envoyé postérieurement et indépendamment des contrats de travail, il n'en constitue pas une annexe, quand bien même il y fait référence.
D'autre part, « rien ne permettait de retenir une quelconque répercussion de la modification de la cadence de travail litigieuse sur la rémunération ou le temps de travail des salariées ». Il s'agit par conséquent là d'« un simple changement de leurs conditions de travail » et non d'une modification substantielle de leurs contrats, et les licenciements s'en trouvent fondés.

Sources LexisNexis SA

Cass. soc., 20 oct. 2010, n° 08-44.594, n° 08-44.595 et n° 08-44.596, FS-P+B, Sté Strend c/ Mas et a. : JurisData n° 2010-018924

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés