

ARTICULATION CONTRAT DE TRAVAIL ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE, UN CHANGEMENT DE PARADIGME ?

Ces cinq dernières années, les modifications opérées par le législateur ont profondément impacté les principes fondamentaux du droit du travail, consacrant notamment un nouveau dispositif réaménageant les règles d'articulation du contrat de travail avec l'accord collectif d'entreprise. Lumières sur cette modification témoignant d'un profond mouvement de notre droit du travail...

La relation de travail est intrinsèquement liée à l'idée de protection qui doit être assurée au salarié dans l'exercice de son activité professionnelle. La raison en est simple : l'existence d'un lien de subordination inhérent à la relation de travail. Ce lien se caractérise par « l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné » (Cass. soc, 13 novembre 1996, n° 94-13.187). La consécration jurisprudentielle de ce lien particulier souligne une nouvelle fois le déséquilibre inhérent à la relation de travail. Logiquement, le droit du travail, depuis toujours,

s'est construit en vue d'assurer un équilibre contractuel. Le législateur, ainsi que le juge judiciaire ont donc largement contribué à cette construction. Dans ce sens, la jurisprudence s'est étoffée en consacrant l'émergence d'un véritable droit prétorien de la modification du contrat de travail, définissant par la même occasion le socle contractuel. Ainsi, constitue une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié, la modification de sa qualification (Cass.soc 10 mai 1999, n° 96-45.673), de sa durée du travail (Cass.soc 20 octobre 1998, n° 96-40.614) de sa rémunération de son mode de calcul (Cass.soc. 3 mars 1998, n° 95-43.274), voire enfin, la décision

de transférer le lieu de travail du salarié au-delà de son secteur géographique d'activité (Cass.soc 16 décembre 1998, n° 96-40.227).

Toutefois, et pour reprendre l'expression de Gérard Lyon-Caen, le « droit du travail est une technique réversible¹ », pouvant se modifier en profondeur en fonction des intérêts en présence, mais également des objectifs fixés par le législateur. Ainsi, force est de constater aujourd'hui que les principes fondamentaux du droit de la modification du contrat de travail ont été profondément impactés au nom des objectifs, quelques fois obscurs de compétitivité et de flexibilité de l'emploi.

L'influence des nouveaux accords de compétitivité sur votre contrat de travail

Les nouveaux accords de « compétitivité » consacrés par l'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017, et conclus afin de répondre aux « nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi » illustrent parfaitement ce propos. Cette nouvelle génération d'accords peut désormais « aménager la rémunération [...] dans le respect du SMIC et des minima conventionnels », « déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise », voire « aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition² », et sans l'accord préalable du salarié. Le salarié ne pouvant refuser qu'à son corps défendant puisque le refus de se voir appliquer l'accord pourra justifier son licenciement, lequel reposera sur un motif spécifique constituant une cause réelle et sérieuse. Autrement dit, toute contestation judiciaire sera vouée à l'échec.

Le contrat de travail est-il toujours protecteur ?

Sans ajouter à la polémique née de la consécration de ces nouveaux accords, il est permis de penser que peu de salariés opteront pour le refus de telles modifications de sorte que la source normative et protectrice du contrat de travail perde un peu plus de sa superbe dans son articulation avec l'accord collectif.

À n'en point douter, l'objectif abscons de flexibilité de l'emploi semble justifier de nos jours des sacrifices douloureux de la part des salariés, constatant l'indéniable recul de la protection du contrat de travail. À ce stade, une question doit être posée. Le contrat de travail constitue-t-il toujours une norme protectrice ? Pour rester optimiste, soulignons l'idée selon laquelle le mouvement de déconstruction du droit du travail « ne doit pas susciter de regret, car il est la condition de nouvelles progressions³ ».

¹ - G. LYON-CAEN : « Le droit du travail, une technique réversible », Dalloz 1995, Pages 6-7.

² - Article L2254-2 CT.

³ - G. LYON-CAEN : « Le droit du travail, une technique réversible », Dalloz 1995, pages 9-10.