

LES CONSEQUENCES DE L'ARTT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

L'ACCORD DU SALARIE EST-IL NECESSAIRE ?

La réduction de la durée du travail et les éventuelles mesures qui l'accompagnent (gel de la rémunération, changement d'horaires,...) peuvent soit s'imposer au salarié soit, au contraire, nécessiter son accord lorsqu'elles donnent lieu à une modification de son contrat de travail.

La distinction s'opère selon la nature du changement envisagé et son origine (accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur : [voir fiche 6](#) et suivantes).

▮ Le cas particulier des salariés à temps partiel est envisagé dans la [fiche 13](#).

QUESTION / RÉPONSE

Y a-t-il une procédure particulière à suivre pour les représentants du personnel ?

1. Les mesures ne modifiant pas les termes du contrat de travail et s'imposant toujours au salarié

◆ Les changements concernés

Les salariés doivent accepter certains changements apportés à leurs conditions de travail, tels que, notamment :

- un changement de la répartition des horaires au sein de la journée ou au sein de la semaine, sauf s'il s'agissait d'horaires contractualisés ([voir ci-dessous 4 et 5](#)) ;
- les heures supplémentaires imposées, dans la limite du contingent ([voir fiche 3](#)) ;
- la suppression d'heures supplémentaires régulièrement effectuées, sauf si elles sont expressément mentionnées dans son contrat de travail ou si elles relèvent d'une « convention de forfait » ([voir fiche 4](#)) ;
- la mutation dans un autre service en raison d'une réorganisation de l'entreprise, à

condition qu'elle ne s'accompagne pas de d'autres changements ([voir ci-dessous 3, 4 et 5](#)) :

- un gel ou une modération des augmentations de salaire pour les années à venir ;
- la suppression (ou réduction) d'un avantage prévu par un accord collectif antérieur (primes, pauses, congés,...) et non mentionné dans le contrat de travail ;

Un avantage contenu dans une convention collective ne peut être supprimé ou réduit qu'à l'issue d'une procédure de révision ou de dénonciation. En principe, les salariés ne peuvent plus ensuite prétendre à cet avantage, sauf bénéfice des avantages acquis à titre individuel en cas de dénonciation d'un accord non suivie de la signature d'un accord de substitution dans les 12 mois.

- la suppression (ou réduction) d'un avantage, issu d'un usage d'entreprise ou de la profession (avantage ou pratique fixe, répété et périodique, qui profite à tout le personnel ou toute une catégorie de personnel) ou d'un engagement unilatéral de l'employeur tel que

la prime de bilan ou de 13^{ème} mois à condition qu'elle ne soit pas mentionnée dans le contrat de travail.

On revient sur un usage :

- soit en concluant un accord collectif sur le même sujet qui y met fin (ou le modifie) ;
- soit en dénonçant l'usage en cause selon une procédure particulière (information individuelle préalable, préavis).

Une fois l'usage disparu, les salariés ne peuvent plus, en principe, en réclamer l'application.

◆ Procédure à suivre

Dès lors que le changement des conditions de travail n'est pas assorti d'autres modifications affectant le contrat de travail ([voir ci-dessous 3-4-5](#)), l'employeur n'a pas à informer individuellement le ou les salariés concernés de son projet : une information collective suffit. Il n'a pas non plus à recueillir leur avis ni leur accord.

◆ Conséquences du refus du salarié

Un salarié qui ne respecterait pas ces nouvelles conditions (soit en poursuivant le travail dans les conditions antérieures, soit en cessant le travail), commettrait une faute disciplinaire que l'employeur pourrait alors sanctionner. La sanction pourrait aller jusqu'au licenciement (pas nécessairement pour faute grave). La procédure à suivre serait alors celle du licenciement disciplinaire.

Pour plus de détails sur ce point spécifique : voir fiche pratique « licenciement pour motif personnel : quelle est la procédure ? » : http://www3.cci.fr/infocreg/fiches/pdf/licence_motif_perso.pdf

2. La RTT par accord collectif

Une réduction du temps de travail avec maintien des salaires résultant d'un accord d'entreprise ou de branche étendu s'impose à tous les salariés (article L. 212.3 alinéa 1 du Code du travail) sans distinction :

- y compris à ceux qui auraient dans leur contrat de travail une clause fixant leur durée du travail (Cass. Soc. 27/03/01 n°99-40-068) ;
- y compris les salariés protégés (délégué du personnel, délégué syndical, ...) (Cass. Soc. 26/02/03 n°01-43-027).

Ce n'est que si la RTT s'accompagne d'autres modifications que l'accord individuel du salarié est nécessaire ([voir ci-dessous 4](#)).

Une information collective des salariés suffit donc et le salarié qui refuserait de respecter la RTT commettrait une faute susceptible de justifier son licenciement (pour plus de précisions sur la procédure à suivre et les conséquences du refus du salarié : [voir ci-dessus 1](#)).

3. La RTT par décision unilatérale de l'employeur

Les conséquences de la diminution, décidée par l'employeur, du nombre d'heures de travail restent incertaines. La loi n'a rien prévu en la matière et les tribunaux ne se sont encore que partiellement prononcés.

En l'état actuel, deux cas de figure semblent devoir être distingués :

- ◆ Le contrat de travail ne mentionne pas de durée collective de travail ou y fait référence sans la préciser

Si l'employeur réduit, par une décision unilatérale, la seule durée collective du travail, sans apporter aucune autre modification au contrat de travail (en particulier à la rémunération ; [voir ci-dessous 4 et 5](#)), il use de son pouvoir de direction et sa décision s'impose au salarié.

L'employeur n'a pas à informer individuellement chaque salarié. Et le refus de sa part serait constitutif d'une faute, dont la sanction pourrait aller jusqu'à licenciement ([voir ci-dessus 1](#)).

- ◆ Le contrat de travail initial stipule une durée du travail

↳ *Le salarié doit donner son accord*

Si l'employeur entend réduire, par une décision unilatérale, la durée collective du travail contractualisée, il doit recueillir l'accord du salarié et ne peut pas lui imposer sa décision.

↳ *Procédure à suivre et conséquences du refus du salarié*

L'employeur doit faire une proposition écrite et individuelle à chaque salarié sur son projet de RTT et solliciter son accord.

Un délai de réflexion doit lui être accordé. Sa durée dépend de la nature du licenciement qui sera éventuellement envisagé en cas de refus – voir ci-dessous - : elle est fixée à un mois en cas de licenciement pour motif économique.

S'il accepte, un avenant écrit à chaque contrat de travail doit, pour plus de sécurité, être rédigé ; si le

salarié s'oppose à l'entrée en vigueur de la RTT, l'employeur doit :

- soit maintenir les conditions antérieures (les heures effectuées au-delà de 35 heures sont alors soumises au régime des heures supplémentaires : [voir fiche 3](#)) ;
- soit procéder au licenciement du salarié concerné ; l'employeur doit alors justifier d'un motif de licenciement. Les tribunaux ne se sont pas encore prononcés sur la nature de ce licenciement. On peut supposer que la solution retenue pour les modifications de rémunération résultant de décision unilatérale (V. ci-dessus 5) soit transposée et qu'il s'agira d'un licenciement pour motif économique qu'il appartiendra à l'employeur d'en justifier. Dans cette hypothèse, l'employeur devrait, notamment, respecter le délai de réflexion d'un mois à compter de la notification de la proposition et établir un plan social en cas de procédure collective.

Pour plus de détails sur ce point spécifique : voir fiche pratique « La procédure de licenciement individuel pour motif économique » : http://www3.cci.fr/inforeg/fiches/pdf/licenciement_eco_ind.pdf

En pratique, la seule RTT décidée par l'employeur ne devrait pas donner souvent lieu à refus du salarié, à moins que le contrat de travail subisse une autre modification (baisse de la rémunération, notamment). Dans cette dernière hypothèse, [voir ci-dessous 4 et 5](#).

4. Les modifications du contrat de travail apportées par un accord collectif de RTT

L'accord collectif de RTT, quelle qu'en soit la date de conclusion, peut modifier, à l'occasion de la diminution de la durée collective de travail, certaines modalités initiales des contrats de travail. L'application de ces dispositions conventionnelles ne peut se faire qu'avec l'accord de chaque salarié concerné (Cass. Soc. 13/11/2002, n°3227).

◆ Les modifications concernées

En l'état actuel de la jurisprudence, seront notamment en cause :

- la réduction du niveau de rémunération ou des composantes de la rémunération (salaire de base ou accessoires prévus au contrat de travail) (Cass. Soc. 15/03/2006, n°03-48.027) ;
- la modification importante des horaires (passage à un travail en équipes, d'horaires de jour à des horaires tardifs ou de nuit - ou

inversement -, d'un horaire fixe à un horaire variant par cycle - ou inversement -, ...) même s'ils n'étaient pas mentionnés dans le contrat de travail ou si une clause de variabilité des horaires y était insérée ;

- la modification des horaires expressément mentionnés dans le contrat de travail ;
- la modification de la répartition du travail à temps partiel (même en présence d'une clause contractuelle de variabilité) ;
- l'introduction d'une astreinte non prévue au contrat de travail ;
- l'introduction ou la modification d'une convention de forfait d'heures supplémentaires ([voir fiche 4](#)).

En revanche, ne nécessite pas l'accord du salarié, la seule modification de la structure de la rémunération résultant d'un accord de RTT, sans changement du taux horaire ni du montant de la rémunération mais avec l'octroi d'une indemnité différentielle (Cass. Soc. 05/04/2006, n° 04-45.537).

◆ Procédure à suivre et conséquences du refus du salarié

L'employeur doit faire une proposition écrite et individuelle à chaque salarié sur son projet de RTT et solliciter son accord.

S'il accepte, un avenant écrit à chaque contrat de travail doit, pour plus de sécurité, être alors rédigé ; si le salarié s'oppose à l'entrée en vigueur des modifications de son contrat de travail introduites par l'accord collectif, l'employeur doit :

- soit maintenir les conditions antérieures (les heures effectuées au-delà de 35 heures sont alors soumises au régime des heures supplémentaires : [voir fiche 3](#)) ;
- soit procéder au licenciement du salarié concerné. Ce licenciement ne repose ni sur un motif économique, ni sur un motif personnel : il est adapté aux besoins de la cause. Il doit toutefois avoir une cause réelle et sérieuse, autrement dit, la modification du contrat de travail doit être une conséquence nécessaire de l'application de l'accord de RTT. Le juge éventuellement saisi d'une contestation doit apprécier la cause réelle et sérieuse au regard des seules dispositions de l'accord (accord qui doit être visé dans la lettre de licenciement, à défaut le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 15/03/2006, n° 04-40.504)

L'article L. 212.3 alinéa 2 du Code du travail prévoit que l'employeur suive la procédure du

licenciement individuel pour motif non économique, et ce, quel que soit le nombre de salariés visés (pas d'obligation de reclassement et de réembauchage, ni d'élaboration de plan social).

Pour plus de détails sur ce point spécifique : voir fiche pratique « licenciement pour motif personnel : quelle est la procédure ? » : http://www3.ccip.fr/inforeg/fiches/pdf/licence_motif_perso.pdf

Si le salarié qui refuse une modification de son contrat de travail liée à un accord d'ARTT a plus de 50 ans, l'employeur n'a pas à verser la contribution « Delalande ».

5. Les modifications du contrat de travail introduites par une décision unilatérale de l'employeur

En tout état de cause, la situation des salariés refusant une modification, autre que la RTT elle-même, issue, non pas d'un accord collectif de RTT,

mais d'une décision unilatérale de l'employeur, reste, elle aussi, régie par les règles habituelles : le motif du licenciement, éventuellement envisagé, et la procédure à suivre dépendent des circonstances dans lesquelles la modification a été envisagée (dès lors que la modification concerne 10 salariés au moins, la procédure collective du licenciement pour motif économique doit être suivie).

Ainsi, en présence d'un motif économique, le licenciement consécutif au refus du salarié d'une baisse de salaire, issue d'une décision unilatérale de RTT de l'employeur, suit la procédure du licenciement économique (Cass. Soc. 15/03/2006 n° 05-42.946).

Si le salarié, qui refuse une modification de son contrat de travail imposée unilatéralement par l'employeur, a plus de 50 ans, l'employeur doit en principe verser la contribution « Delalande ».

QUESTIONS / REPONSES

- Y a-t-il une procédure particulière à suivre pour les représentants du personnel ?

Leur accord est toujours nécessaire. Aucun changement des conditions de travail aussi minime soit-il, ni aucune modification de leur contrat de travail ne peut être imposée à un salarié protégé (délégué du personnel, délégué syndical,...).

Dans tous les cas, l'employeur doit obtenir son accord, sous peine de commettre un délit d'entrave. A défaut d'accord, l'employeur peut, soit maintenir les conditions antérieures, soit engager une procédure spéciale de licenciement (avis du comité d'entreprise et autorisation de l'inspection du travail).

A noter toutefois que la seule réduction du temps de travail appliquée en vertu d'un accord collectif d'entreprise (sans autre changement – par exemple, maintien du salaire antérieur à la RTT par une augmentation du taux horaire) s'impose aux salariés protégés (Cass. soc 26/02/03 n° 01-43-087).