

SEPTEMBRE
2026

QUAND LE CONTRAT DE TRAVAIL RÉSISTE AUX ACCORDS COLLECTIFS

En 2017, les ordonnances Macron donnaient naissance aux Accords de Performance Collective (APC). Ceux-ci permettent notamment à l'employeur de prévoir plus de flexibilité en matière d'organisation du temps de travail et d'envisager la modification des clauses des contrats de travail. Toutefois, une décision récente de la Cour de cassation vient rappeler que la force obligatoire du contrat de travail prévaut sur un APC.

L'ESSENTIEL:

La loi « Aubry II » du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail a instauré le mécanisme de la convention de forfait en jours sur l'année.

Ce mécanisme permet de mesurer le temps de travail en nombre de jours sur une année - le maximum étant fixé à 218 jours - plutôt qu'en nombre d'heures sur une semaine. Initialement, ce principe est lié à la difficulté pour les employeurs de décompter le temps de travail des cadres et salariés itinérants. Ainsi, il s'agit d'une forme de dérogation au décompte traditionnel du temps de travail.

L'arrêt du 21 janvier 2026 de la Cour de cassation clarifie les modalités d'application d'un APC. Au cœur de la censure prononcée par la Cour de cassation se trouve l'erreur de raisonnement de la cour d'appel qui avait considéré que la durée du travail (et donc le forfait jours) ne relevait pas du contrat de travail, mais dépendait de la négociation collective.

Cette analyse est sèchement désavouée. La haute juridiction rappelle avec force que dès lors qu'il s'agit d'un élément essentiel du contrat de travail la modification doit être approuvée par le salarié, elle ne peut être imposée par un accord collectif quand bien même il s'agirait d'un APC..

Dans l'arrêt, la Cour de cassation a considéré que l'augmentation du nombre de jours travaillés pour le forfait en jours prévu par l'APC affectait un élément essentiel du contrat de travail. Dès lors, la modification ne saurait relever du pouvoir de direction de l'employeur. Elle excède la simple adaptation. La Cour a donc jugé que la clause de forfait jours était un élément essentiel du contrat de travail et qu'en conséquence, même un APC ne pouvait imposer une modification sans recueillir l'accord du salarié.

En conclusion, si l'APC ne permet pas d'imposer au salarié une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail, pour l'employeur, il présente deux avantages par rapport aux autres accords collectifs :

- d'une part, il permet de manière dérogatoire de proposer des modifications de contrats de travail en série par la voie de la négociation collective (et non par la voie d'une négociation individuelle avec le salarié comme c'est le principe);
- et, d'autre part, en cas de refus par le salarié de la modification proposée, l'APC autorise l'employeur à licencier le salarié pour une cause réelle et sérieuse sans autre motif que le refus : tel est le prix du droit au refus...

DERNIÈRES
ACTUALITÉSPREJUDICE D'ANXIÉTÉ
ET DECLARATION DE GROSSESSE

- Le délai de prescription évolue pour le préjudice d'anxiété

En 2010, la Chambre sociale de la Cour de cassation reconnaît une présomption de préjudice pour tous les salariés inscrits dans un établissement ACAATA, autrement, ayant fait l'objet d'une exposition à l'amiante.

En 2019, la Chambre sociale étend cette présomption de préjudice à tous les salariés ayant été exposés à n'importe quelles substances toxiques susceptibles de provoquer des maladies graves.

Le 29 mai 2026, la Cour de cassation était amenée à se positionner sur la qualification juridique du préjudice, engageant un enjeu considérable, dont celui du délai de prescription.

En effet, les délais de prescription en droit du travail s'étendent habituellement sur une durée de 1 à 5 ans. Toutefois, ici, la Cour décide d'appliquer l'article 2226 du Code civil, invoquant les dommages corporels consécutifs au préjudice d'anxiété. En conséquence, le salarié dispose d'un délai de 10 ans pour faire valoir ses droits auprès de la justice, étant précisé que ce délai court à partir du moment où le salarié a connaissance du fait qu'il ait été exposé à des substances dangereuses (Cass., ch. mixte, 29 mai 2026, B+R, n° 24-17.384).

- Grossesse comme grief ?

Une salariée a-t-elle l'obligation de déclarer sa grossesse à son employeur ?

Telle est la question qu'a dû trancher la Cour de cassation dans un arrêt du 03 juin 2026 (24-22.719).

La Cour a répondu à cette question par la négative, considérant qu'aucun texte légal n'impose à une salariée en étant de grossesse de déclarer à son employeur. C'est un choix qui relève de son propre chef, même si ses conditions de travail (la chimie) peut l'exposer à des produits toxiques.

Par ailleurs, le fait qu'un seul des griefs fasse référence à ce motif dans la lettre de licenciement contamine l'ensemble des griefs et rend le licenciement totalement nul.