



**HAL**  
open science

**”Application volontaire d’une convention collective : portée de la mention inscrite au contrat de travail”, note sur Cass. soc., 4 mars 2020, Bulletin Joly Travail, Lextenso, 2020, n° 6, pp. 29-31**

Christophe Mariano

► **To cite this version:**

Christophe Mariano. ”Application volontaire d’une convention collective : portée de la mention inscrite au contrat de travail”, note sur Cass. soc., 4 mars 2020, Bulletin Joly Travail, Lextenso, 2020, n° 6, pp. 29-31. Bulletin Joly Travail, 2020, n° 6, pp. 29-31. hal-02769164

**HAL Id: hal-02769164**

**<https://uca.hal.science/hal-02769164>**

Submitted on 5 Jun 2020

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## **Application volontaire d'une convention collective : portée de la mention inscrite au contrat de travail**

**Cass. soc., 4 mars 2020, n° 18-11.584, FS-D**

Lorsque l'employeur est confronté à un vide conventionnel intégral (défaut d'assujettissement à une convention collective) ou partiel (obsolescence ou carence de dispositions conventionnelles sur une matière donnée), il peut souhaiter, en dehors de la voie formelle de l'adhésion, appliquer volontairement tout ou partie d'un texte conventionnel auquel l'entreprise n'est normalement pas soumise. Ce mécanisme de l'application volontaire d'une convention collective se présente de manière souple dans ses modalités puisque l'employeur peut à la fois circonscrire l'étendue des dispositions conventionnelles applicables par ce canal mais aussi comprimer le périmètre des salariés concernés. Cette souplesse s'accompagne d'une interprétation stricte de la référence conventionnelle effectuée dès lors que si l'application volontaire suppose « l'application de la convention collective dans son état au moment de son application tel qu'il résulte de ses avenants et annexes » (Cass. soc., 13 nov. 2003, n° 01-44792, inédit), elle n'implique pas, sauf volonté contraire, l'engagement d'appliquer également à l'avenir les dispositions de ses avenants éventuels ou d'un accord de substitution (Cass. soc., 21 oct. 1998, n° 97-44337, Bull. civ. V, n° 445) ni même l'engagement d'appliquer les accords territoriaux de même périmètre professionnel (Cass. soc., 4 mars 2020, n° 18-11585 : BJT mai 2020, n° 113m2, note François G.).

Initiateur de l'application volontaire d'une convention collective, l'employeur peut souhaiter, pour différentes raisons, mettre fin à cette situation. Or, bien que la dénomination d'application volontaire engendre la croyance que la seule volonté de l'employeur suffira à faire cesser cette application, la diversité des sources de l'engagement initial de l'employeur rejaillit mécaniquement sur les modalités de cessation d'un tel engagement. De ce point de vue, on peut distinguer l'application volontaire comme composante explicite – par l'engagement unilatéral – ou implicite – par l'usage – du statut collectif non négocié (bien qu'un accord d'entreprise puisse très bien abriter un engagement de l'employeur d'appliquer tout ou partie d'une convention collective normalement non applicable : Morand M., « L'application volontaire d'une convention collective non obligatoire », JCP E 2003, 1552) et dont le sort est suspendu à la mise en œuvre patronale de la faculté de dénonciation valable pour les usages et engagements unilatéraux, de l'application volontaire inscrite dans le contrat de travail et dont le sort ne peut échapper à l'accord des deux parties. Très tôt

reconnue en jurisprudence (Cass. soc., 6 oct. 1965, n° 64-40.462, Bull. civ. IV, n° 619), cet assujettissement ciblé est clairement séparé des autres hypothèses d'application volontaire (v. par ex. Pélissier J., Lyon-Caen A., Jeammaud A., Dockès E., *Les grands arrêts du droit du travail*, Dalloz, 2008, 4<sup>e</sup> éd., obs. sous Cass. soc., 15 nov. 2007, n° 168, p. 763) en ce qu'il incarne une application volontaire « individualisée » (Gaudu F. et Vatinet R., *Les contrats du travail, Traité des contrats*, Ghestin J. (dir.), LGDJ, 2001, n° 332) bien différente de la portée collective attachée à l'application volontaire résultant de l'engagement unilatéral ou de l'usage. Pourtant, pareille individualisation peut ne paraître que de façade lorsque ce sont plusieurs contrats de travail qui contiennent une telle clause d'application volontaire, voire la totalité des contrats de travail conclus au sein de l'entreprise ou d'une catégorie donnée de salariés. Dans de telles circonstances, on s'évade quelque peu de la configuration simple dans laquelle l'individualisation de la mesure permet sans contestation d'y voir une contractualisation de l'application volontaire sur laquelle l'employeur ne peut revenir sans l'accord exprès du salarié. L'employeur peut ainsi conjuguer usage ou engagement unilatéral d'appliquer volontairement une convention collective et inscription, dans les contrats de travail, de cette application volontaire. Le statut de la mention dans le contrat de travail de l'application volontaire d'une convention collective semble donc osciller, selon les cas, entre contractualisation et clause informative. L'apport de l'arrêt sous examen est, de ce point de vue, éclairant.

En l'espèce, plusieurs salariés travaillant en équipes successives saisissent le conseil de prud'hommes de plusieurs demandes dont l'une tend plus précisément au paiement des temps de pause journalière de trente minutes sur le fondement des stipulations de la convention collective des industries métallurgiques de la région parisienne. Débouté en première instance, les salariés obtiennent gain de cause en appel compte tenu, notamment, de ce que leurs contrats de travail stipulent qu'ils sont soumis aux dispositions de la convention collective nationale de la métallurgie (accords nationaux et accord « Région parisienne »). Dans le cadre de son pourvoi, l'employeur conteste la condamnation au paiement des temps de pause dès lors que si l'obligation conventionnelle de rémunérer ces temps figurait bien dans la convention collective des industries métallurgiques de la région parisienne, cette convention faisait l'objet d'une application volontaire. Or, l'engagement de l'appliquer avait fait, selon le demandeur au pourvoi, l'objet d'une dénonciation de telle sorte que la simple mention, dans le contrat de travail, d'une convention collective ne caractérise pas, à elle seule, la contractualisation de l'application de ladite convention.

Pour rejeter le pourvoi, la Cour de cassation juge que « la cour d'appel, qui a relevé que l'application à la relation de travail de la convention collective des industries métallurgiques de la région parisienne était prévue par une disposition expresse du contrat de travail du salarié, en a déduit à bon droit que l'application de cette convention collective avait été contractualisée et ne résultait pas d'un engagement unilatéral de la société [...], de sorte que la dénonciation de cet engagement était inopposable au salarié ».

À la lecture de la solution, il semble que la mention dans le contrat de travail de ce que celui-ci est soumis aux dispositions d'une convention collective qui n'est pas normalement applicable vaut nécessairement contractualisation de l'application volontaire, indépendamment de l'existence dans l'entreprise d'un engagement unilatéral ayant le même objet. Pareille interprétation, si elle est confirmée, n'est pas sans susciter quelques remarques.

Que la clause d'un contrat de travail prévoyant l'application d'une convention collective normalement non applicable dans l'entreprise emporte contractualisation de cette application et empêche, par suite, l'employeur de revenir sur celle-ci sans l'accord du salarié, cela ne soulève aucune difficulté puisque la source de l'application volontaire réside, dans ce cas, dans le seul contrat individuel. Mais que la contractualisation soit également retenue sans égard pour la naissance de l'application volontaire au sein du statut collectif non négocié, voilà qui ne va pas sans poser question. Or, en l'espèce, il semble qu'un engagement de l'employeur d'appliquer volontairement la convention collective des industries métallurgiques existait dans l'entreprise puisque l'employeur prétendait l'avoir dénoncé et que cette dénonciation n'est pas, en soi, remise en cause par les juges qui ne font que la juger inopposable aux salariés. Toutefois, en refusant de rattacher l'application de la convention collective litigieuse à l'engagement unilatéral de l'employeur du seul fait de la mention portée au contrat de travail, le présent arrêt paraît rendre indifférente la préexistence, au sein du statut collectif négocié, de l'engagement de l'employeur d'appliquer volontairement une convention collective. Pourtant, ce questionnement sur la source de l'obligation et de son éventuelle préexistence par rapport à l'écrit contractuel a toute sa place dans la détermination des éléments contractualisés et des mentions simplement informatives au sein du contrat de travail. C'est ainsi qu'il paraît admis, malgré une décision à contre-courant sur ce point (Cass. soc., 2 déc. 1998, n° 96-45187, Bull. civ. V, n° 529), que doit être « dépourvue de force obligatoire propre la clause faisant mention d'une convention collective dont l'application s'impose en toutes hypothèses. Pareille stipulation pourrait alors s'interpréter comme n'ajoutant rien au droit applicable, et donc comme simplement "informatif" » (Auzero G.,

Baugard D., Dockès E., *Droit du travail*, Précis Dalloz, 33<sup>e</sup> éd., 2019, n° 679). On ne comprend pas bien pourquoi ce qui paraît prévaloir en matière d'application « obligatoire » d'une convention collective devrait être écarté en matière d'application volontaire (en ce sens : Antonmattei P.-H., « Les éléments du contrat de travail », *Dr. soc.* 1999, p. 330, spéc. n° 17). Car après tout, une fois établie par le truchement d'un engagement unilatéral ou d'un usage, l'application volontaire d'une convention collective paraît devoir intégrer la sphère des données juridiques acquises en dehors du contrat de telle sorte que la reprise par ce dernier de la donnée en question n'a qu'une fonction informative mais non moins utile pour le salarié dans le contexte singulier d'application d'une convention collective normalement non applicable selon les repères classiques du droit des conventions collectives. Certes, l'arrêt ne permet pas de dire avec certitude si l'engagement unilatéral était clairement établi antérieurement à la date de conclusion des contrats de travail contenant la clause litigieuse. Mais le raisonnement suivi par les juges du fond et approuvé par la Cour de cassation laisse à penser que, peu important la préexistence de l'engagement unilatéral, celui-ci ne pouvait constituer le support de l'application de la convention collective au contrat de travail dès lors que celui-ci contenait une stipulation contractuelle désignant cette même convention collective comme s'appliquant au rapport de travail. En d'autres termes, les juges raisonnent comme si, pour le salarié, la stipulation contractuelle ouvrait sur une application contractualisée de la convention collective soustrayant le contrat de travail en question du champ de l'engagement unilatéral prévoyant l'application volontaire de cette même convention collective.

Reste à examiner l'argument tenant à la rédaction de la clause et à l'intention des parties de contractualiser l'application de la convention collective au contrat de travail. Le relief de la présente solution ne serait plus exactement le même si elle s'expliquait, non pas par la seule mention de la convention collective applicable à titre volontaire dans le contrat, mais par l'intensité de la stipulation contractuelle, laquelle révélerait la volonté des parties d'aller au-delà de la mention informative. Ainsi, en stipulant que le contrat de travail est soumis aux dispositions de la convention collective nationale de la métallurgie (accords nationaux et accord « Région parisienne ») les parties auraient manifesté leur souhait de rendre intangible cette application et donc de faire basculer une clause informative dans la catégorie des clauses contractuelles (sur ce point : Péliissier J., « Clauses informatives et clauses contractuelles du contrat de travail », *RJS* 1/04, p. 3). En cela, l'arrêt fait office d'avertissement pour l'employeur, lequel est invité à mieux faire ressortir le rôle informatif

de la clause mentionnant la convention collective applicable, au besoin en désignant l'élément du statut collectif prévoyant l'application volontaire et dont la remise en cause pourra alors emporter sans difficulté la cessation de cette application par-delà la mention contractuelle.

Christophe Mariano