HAL
open science

”Nullité de dispositions conventionnelles et date d’appréciation de la légalité des conventions et accords collectifs”

Christophe Mariano

To cite this version:

Christophe Mariano. ”Nullité de dispositions conventionnelles et date d’appréciation de la légalité des conventions et accords collectifs”. Bulletin Joly Travail, 2020, n° 11, p. 25. hal-02996758

HAL Id: hal-02996758

https://uca.hal.science/hal-02996758v1

Submitted on 1 Dec 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.

Nullité de dispositions conventionnelles et date d'appréciation de la légalité des conventions et accords collectifs

Cass. soc., 23 septembre 2020, n° 18-23.474, F-P+B

Si l'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire avait, jusqu'à présent, fait parler de lui en ce qu'il actait la fin du recours au système d'équivalence s'appliquant auparavant au personnel ambulancier, le présent arrêt jette une lumière plus sévère sur ce texte conventionnel. Il illustre surtout une nouvelle fois que les prises d'initiative conventionnelles ont leurs limites. Étaient concernées deux dispositions de cet accord ayant trait, pour la première, à l'entretien de la tenue de travail et, pour la seconde, au système de décompte et de contrôle du temps de travail. Ces deux dispositions n'ont pas résisté à l'examen de leur conformité au Code du travail et au Code des transports malgré l'argumentaire développé devant la Cour de cassation, notamment sur le second point.

S'agissant, en premier lieu, de la disposition conventionnelle relative à l'entretien de la tenue de travail, il était prévu, à l'article 6 de l'accord litigieux, qu' « il appartient à l'employeur d'assurer l'entretien de la tenue professionnelle des personnels ambulanciers » et, d'autre part, que « lorsqu'il n'assure pas directement cet entretien, l'employeur doit allouer une indemnité dite d'entretien qui vient compenser les frais professionnels d'entretien exposés par le personnel ambulancier ». La difficulté provenait de la possibilité pour l'employeur de ne pas assurer lui-même l'entretien de la tenue de travail des ambulanciers, dès lors qu'il versait une indemnité destinée à compenser les frais de nettoyage exposés par le salarié, alors même, selon les constatations de la cour d'appel, qu'il ne pouvait être exclu que des agents biologiques pathogènes vinssent contaminer les tenues de travail des ambulanciers. Nous ne nous attarderons pas ici outre mesure sur l'annulation de cette faculté conventionnelle de transfert sur les ambulanciers de l'entretien de leur tenue de travail moyennant contrepartie financière malgré l'application de la règlementation sur les agents biologiques. Côtoyant l'obligation de sécurité de l'employeur, la problématique est abordée dans les colonnes de la chronique de relations individuelles de la présente revue. Nous nous contenterons de souligner, sur le terrain du droit des conventions et accords collectifs de travail, qu'en abritant des stipulations conventionnelles incompatibles avec les dispositions impératives du Code du travail en matière de santé et de sécurité au travail, l'article en question ne pouvait que s'exposer à l'annulation compte tenu de sa contrariété à une norme d'ordre public. Chacun

sait, en effet, que le champ du négociable est borné, avant tout, par l'ordre public absolu. L'article L. 2251-1 du Code du travail, cité en tête de la solution de la Haute juridiction, s'en fait l'écho légal en prévoyant qu'une convention ou un accord collectif de travail ne peut déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public. Quant au célèbre avis du Conseil d'Etat en date du 22 mars 1973, même absent formellement, il continue de planer au-dessus de tels contentieux tenant à la légalité de la norme négociée tant il donne de précieux éléments d'identification des règles appartenant à ce noyau dur intangible. Pour mémoire, cet avis énonce qu'« une convention collective de travail ne saurait légalement déroger ni aux dispositions qui, par leurs termes mêmes, présentent un caractère impératif, ni aux principes fondamentaux énoncés dans la Constitution ou aux règles du droit interne, ou le cas échéant international, lorsque ces principes ou règles débordent le domaine du droit du travail, ou intéressent des avantages ou garanties échappant, par leur nature, aux rapports conventionnels ».

Lancée, à partir de ce portrait-robot, à la poursuite de l'ordre public « virtuel », compte tenu du silence de nombre de règles du Code du travail sur leur caractère d'ordre public absolu, la Cour de cassation a eu l'occasion d'identifier ce trait de normativité à de nombreuses reprises, notamment, ces dernières années, pour renforcer l'architecture de notre système de relations collectives de travail. Dans la présente affaire, il n'est guère étonnant de voir la Haute juridiction approuver la cour d'appel d'avoir annulé la disposition conventionnelle au regard de la mise à l'écart qu'elle entraînait de certaines normes règlementaires visant à protéger les salariés des risques résultant de l'exposition à des agents biologiques (C. trav., art. R. 4422-1 et R. 4424-5) et prolongeant les obligations légales de l'employeur en matière de prévention (C. trav., L. 4121-1 et L. 4121-2). S'il est bien un domaine dans lequel l'impérativité des normes du Code du travail est génétique, c'est en matière de santé et de sécurité au travail (sur ce point : Meyer N., *L'ordre public en droit du travail. Contribution à l'étude de l'ordre public en droit privé*, LGDJ, 2006, spéc. n° 63 et s.). De ce point de vue, le présent arrêt contribue à rappeler avec force que les règles qui s'y déploient, et dont l'objet est de protéger l'intégrité physique et mentale du salarié, ne sont pas négociables.

L'argumentaire en cause dans le cadre du second moyen de cassation et la réponse qu'y oppose la Haute juridiction méritent plus d'attention. Était visée la disposition conventionnelle relative au système de décompte et de contrôle du temps de travail des personnels ambulanciers. Alors que l'article R. 3312-33 du Code des transports prévoit que la durée hebdomadaire de service des personnels ambulanciers roulants des entreprises de

transport sanitaire est décomptée au moyen de feuilles de route hebdomadaires dont le contenu est précisé par l'article 1er de l'arrêté du 19 décembre 2001 concernant l'horaire de service dans le transport sanitaire, l'article 10 de l'accord collectif du 16 juin 2016 permettait de s'écarter de cette méthodologie. C'est ainsi que le texte conventionnel, d'une part, ne reprenait pas l'intégralité des mentions listées dans l'arrêté précité et, d'autre part, admettait que le temps de travail pouvait être enregistré sous une autre forme que la feuille de route – pourtant exigée par le Code des transports – dès lors qu'une validation contradictoire des temps décomptés était opérée. Dans ces conditions, la disposition conventionnelle avait peu de chances d'échapper à la nullité sur le fond. C'est pourquoi, afin de contrer l'annulation de l'article 10 de l'accord collectif litigieux ordonnée par la cour d'appel, les organisations patronales signataires du texte développent, d'abord, un argument temporel. Les juges du fond se voient ainsi reprocher, dans le cadre du pourvoi, de s'être prononcés avant l'entrée en vigueur de l'accord collectif.

En principe, un accord collectif de travail entre en vigueur le jour qui suit l'accomplissement des formalités de dépôt (C. trav., art. L. 2261-1). Mais les parties gardent une certaine maîtrise en la matière et peuvent déterminer leur propre date d'entrée en vigueur puisque la modalité précitée s'applique « sauf stipulations contraires ». De telles stipulations contraires auront pour objet soit de différer l'entrée en application de l'accord collectif en la fixant à une date future ou en la subordonnant à la réalisation d'un évènement postérieur (V. par ex. Cass. soc., 22 oct. 1984, n° 82-40.933, Bull. civ. V, n° 390 : pour une convention collective subordonnant son entrée en vigueur à la conclusion d'accords avec certaines collectivités publiques et institutions de protection sociale) soit, au contraire, de l'avancer à une date antérieure aux formalités de dépôt (Cass. soc., 10 avr. 1959, Bull. civ. V, n° 462). Si l'option du différé d'entrée en vigueur est choisie par les parties, cela peut avoir pour effet d'espacer la date de conclusion de l'accord et sa date d'entrée en vigueur de plusieurs mois voire de plusieurs années. C'est notamment ce qui se produit lorsque, usant de la marge de manœuvre légale, les parties à une convention ou à un accord collectif de branche subordonnent l'entrée en vigueur de la norme conventionnelle négociée par eux à son extension (CE, 27 juill. 1988, n° 58540. – Cass. soc., 29 oct. 1996, n° 93-46.724, Bull. civ. V, n° 360).

C'est une stipulation de ce genre que l'on retrouve en l'espèce puisque l'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire contient un article 18 dont le premier alinéa prévoit que « les dispositions du présent accord entreront en application le 1er jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension

au Journal officiel, sans que cette date ne puisse revêtir un caractère obligatoire avant le 3 avril 2017 ». Une telle clause de report de l'entrée en vigueur de l'accord collectif participait d'une stratégie des parties visant à obtenir l'adoption d'un nouveau cadre juridique, notamment s'agissant des modalités de décompte du temps de travail dans le secteur du transport sanitaire. C'est ainsi que les parties demandèrent aux pouvoirs publics une évolution de la réglementation applicable, demande dont l'alinéa 2 de l'article 18 de leur accord collectif se fait l'écho : « Les parties signataires prendront les initiatives qui s'imposent en vue de l'adoption et de la publication de dispositions réglementaires adaptées aux dispositions du présent accord relatives (…) aux modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail dans les activités du transport sanitaire ». En d'autres termes, les parties reconnaissent, par cette stipulation, qu'au moment de la conclusion de leur accord le cadre juridique règlementaire n'est pas adapté aux dispositions relatives aux modalités d'enregistrement et de contrôle des temps de travail du personnel ambulancier qu'elles ont édictées. Mais par le report qu'elles opèrent de l'entrée en vigueur de l'accord collectif et les démarches qu'elles entreprennent afin de pousser les autorités à revoir les règles applicables en la matière, les parties ont anticipé qu'un changement de règlementation interviendrait entre la conclusion et l'entrée en vigueur de leur accord, changement qui aurait pour effet de valider une norme conventionnelle dont la licéité n'était pourtant pas assurée lorsqu'elle a été rédigée. Sauf que cette mécanique a été contrariée par le contentieux ayant mené au présent arrêt.

En annulant les dispositions relatives au décompte du temps de travail, les juges de première instance puis les juges d'appel n'ont pas attendu l'hypothétique changement de règlementation pour évaluer la conformité des normes conventionnelles en cause. À tort selon les organisations patronales signataires puisque lorsqu'ils se sont prononcés, les juges d'appel traitaient d'un accord collectif qui n'était pas encore entré en vigueur. Ce faisant, ils agissaient, selon l'argumentaire patronal, trop prématurément. Ce que le pourvoi retranscrit en énonçant que la conformité des conventions et accords collectifs de travail à l'ordre public s'apprécie à la date de leur entrée en vigueur. Dès lors, dans l'attente de la parution de l'arrêté d'extension, l'accord collectif du 16 juin 2016 ne pouvait, selon les organisations patronales, voir aucune de ses clauses annulée. L'occasion pour la chambre sociale de la Cour de cassation de juger, pour la première fois à notre connaissance, que « le juge saisi d'un recours en nullité contre les conventions ou accords collectifs apprécie leur conformité au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur lors de la conclusion de ces conventions ou

accords collectifs ». Les juges du fond pouvaient donc légitimement se prononcer sur la conformité de l'accord collectif litigieux aux dispositions légales et règlementaires en vigueur à l'époque de sa conclusion, peu important qu'il ne soit pas encore entré en application dans l'attente de la parution de son arrêté d'extension. Le décalage d'entrée en vigueur de la norme conventionnelle n'entraîne donc pas un décalage du référentiel juridique à l'aune duquel sa conformité est évaluée.

La solution est opportune en ce qu'elle fige à la date d'échange des consentements le décor légal et règlementaire dans lequel s'analyse la validité de l'accord des volontés, peu important que les parties aient décidé de reporter l'exécution de leur convention au titre de ce qui s'apparente à une condition suspensive (en ce sens, Hablot C., *De la norme privée à la norme publique en droit du travail*, Éd. Panthéon-Assas, 2014, spéc. n° 631). Ce qui compte c'est que lorsqu'elles s'engagent, les parties à un accord collectif le fassent conformément au droit en vigueur. Mais pareille solution ne va pas sans poser problème lorsqu'on la rapproche du cas des accords nationaux interprofessionnels (ANI) préparant une réforme législative. Nombre d'ANI comprennent en effet des stipulations illicites au moment de leur conclusion mais dont la licéité s'acquiert ensuite par l'intermédiaire de la loi réceptionnant le contenu du dialogue social interprofessionnel, notamment dans le cadre de l'article L. 1 du Code du travail. Il est usuel d'insérer dans de tels accords des « clauses d'autodestruction » subordonnant expressément la validité de l'intégralité de la norme conventionnelle à l'adoption des dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application (Hablot C., *De la norme privée à la norme publique en droit du travail*, *op. cit.*, spéc. n° 606 et s.). Appliquée à la lettre, la solution de la Cour de cassation aurait pour effet de donner au juge le pouvoir de détruire une stipulation dont l'illicéité initiale est pourtant la raison d'être de la mission de « prélégislateur » confiée par le Code du travail aux partenaires sociaux au niveau interprofessionnel. Raison pour laquelle il faut, selon nous, tenir hors de portée de la présente solution le dialogue social interprofessionnel dont le pouvoir d'initiative et d'impulsion bénéficie d'une assise légale, au moins lorsqu'il s'exerce dans le cadre de la procédure prévue à l'article L. 1 du Code du travail. Dans cette configuration, il est sans doute plus opportun de laisser agir les « clauses d'autodestruction » lorsqu'aucune validation législative n'intervient. Car, à bien y réfléchir, la nature de la négociation menée commande d'émanciper l'accord de volontés du décor juridique environnant pour mieux le projeter dans un décor juridique futur aux fins d'adapter le plus efficacement possible la règle de droit aux nouveaux besoins. En comparaison, c'est en marge d'un tel cadre légal et en dehors du

dialogue social interprofessionnel que les négociateurs du secteur du transport sanitaire ont souhaité, dans les faits de l'arrêt sous examen, impulser un changement de règlementation au moyen de démarches volontaires et d'une clause de report de l'entrée en application. Leur accord de volontés ne pouvait donc légitimement s'extraire du référentiel règlementaire alors en vigueur.

Christophe Mariano