



**HAL**  
open science

## **”Champ d’application “ sectoriel ” d’un accord interprofessionnel étendu et office du juge judiciaire”**

Christophe Mariano

### **► To cite this version:**

Christophe Mariano. ”Champ d’application “ sectoriel ” d’un accord interprofessionnel étendu et office du juge judiciaire”. Bulletin Joly Travail, 2021, n° 10, p. 22 (200n7). <hal-03376629>

**HAL Id: hal-03376629**

**<https://uca.hal.science/hal-03376629v1>**

Submitted on 20 Oct 2021

**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.



HAL Authorization

## **Champ d'application « sectoriel » d'un accord interprofessionnel étendu et office du juge judiciaire**

**Cass. soc., 9 juin 2021, n° 19-15.593, FS-P**

En moins de deux ans, la Cour de cassation nous livre un troisième arrêt publié sur l'office du juge judiciaire en présence d'une contestation portant sur le champ d'application d'un accord collectif étendu. On se souvient, en effet, que par un arrêt en date du 27 novembre 2019 ayant eu les honneurs du rapport annuel de la Haute juridiction (Cass. soc., 27 nov. 2019, n° 17-31.442 : BJT janv. 2020, n° 112u2, p. 23, obs. G. François ; Lexbase hebdo, éd. Sociale, 2019, n° 806, obs. Ch. Radé), sa chambre sociale avait procédé à une mise au point sur le rôle du juge judiciaire en matière de détermination du champ d'application d'un accord collectif étendu. Sur le fondement du principe de séparation des pouvoirs, il avait ainsi été jugé que « le juge judiciaire n'a pas compétence pour vérifier la régularité des conditions de négociation et de conclusion d'un accord collectif étendu, dès lors que ce contrôle incombe [...] au seul juge administratif dans le cadre de son contrôle de la légalité de l'arrêté d'extension », de sorte que « le juge judiciaire n'a pas à vérifier, **en présence d'un accord professionnel étendu**, que l'employeur, compris dans le champ d'application professionnel et territorial de cet accord en est signataire ou relève d'une organisation patronale représentative dans le champ de l'accord et signataire de celui-ci ». Mais cette solution maintenait expressément en dehors de ses prévisions le cas des accords interprofessionnels étendus pour lesquels le juge judiciaire conservait le pouvoir « de statuer sur les contestations pouvant être élevées par une ou plusieurs entreprises déterminées sur le champ d'application sectoriel d'un accord interprofessionnel étendu, dès lors que ce dernier ne précise pas ce champ ». Moins qu'un « revirement partiel » (note explicative sous Cass. soc., 27 nov. 2019, consultable sur le site de la Cour de cassation), il s'agissait, en réalité, d'une mise au point sur les potentialités de sa jurisprudence antérieure (en ce sens : Ch. Radé, note préc.). Car celle-ci, tout en envisageant que le juge judiciaire puisse se prononcer sur l'applicabilité d'un accord collectif étendu à tel ou tel employeur relevant pourtant *a priori* du champ d'application professionnel et territorial de l'accord, ne l'avait fait qu'à l'égard de normes conventionnelles conclues au niveau interprofessionnel (V. not. Cass., soc., 16 mars 2005, n° 03-16.616. – Cass., soc., 21 nov. 2006, n° 05-13.601. – Cass. soc., 26 janv. 2012, n° 10-27.644. – Cass. soc., 20 sept. 2017, n° 16-17.581. – Cass. soc., 27 juin 2018, n° 17-15.948). L'arrêt du 27 novembre 2019 confirmait donc l'incapacité de telles solutions à s'étendre aux accords de branche ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension pour lesquels la reconnaissance

d'un tel pouvoir au juge judiciaire aurait abouti, sinon, à créer un contrôle concurrent, au potentiel divergeant, de celui du juge administratif.

Quelques mois plus tard, c'était au tour de la deuxième chambre civile de la Cour de cassation d'investir le sujet au détour d'un contentieux sur la réintégration, dans l'assiette de la CSG et de la CRDS, de sommes correspondant à des primes dont le versement était prévu par un accord régional interprofessionnel (Cass. soc., 12 mars 2020, n° 18-14.382 : Dr. soc. 2020, p. 1034, obs. C. Mariano). C'est peu dire que cet arrêt brouillait quelque peu le message envoyé par la chambre sociale quelques mois auparavant dès lors que les hauts magistrats y reprochèrent à la cour d'appel de ne pas s'être contentée, pour déterminer l'applicabilité de l'accord interprofessionnel étendu à l'entreprise concernée par le redressement, de déterminer si la société était comprise dans le champ d'application professionnel de cet accord. Pourtant, la norme conventionnelle présentait bien un calibre interprofessionnel et ne précisait pas son champ sectoriel d'application. De plus, elle avait été conclue avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 dont la lecture de la note explicative ayant accompagné l'arrêt de la chambre sociale du 27 novembre 2019 laissait présager l'impact sur la portée de la solution alors adoptée. Autant d'éléments permettant de conclure à une amplification, par la deuxième chambre civile, de la solution retenue par la chambre sociale (en ce sens : RJS 5/20, n° 247) sans qu'on puisse toutefois la relier au même fondement – le principe de séparation des pouvoirs – et sans qu'on puisse véritablement juger du caractère volontaire ou maladroit de la position prise par les hauts magistrats dans ce contentieux.

Dans l'arrêt sous examen, c'est à nouveau à la chambre sociale de porter le regard sur le champ d'application d'un autre accord régional interprofessionnel étendu, duquel un employeur prétendait pouvoir s'extraire. Déjà soumise à la Cour de cassation (Cass. soc., 6 avril 2016, n° 14-12.724), cette affaire avait alors donné l'occasion à la Haute juridiction d'appliquer sa jurisprudence traditionnelle en la matière, ce qui la conduisit à censurer la cour d'appel d'avoir exclu l'application de l'accord régional interprofessionnel étendu sans rechercher si une organisation patronale représentative du secteur d'activité dont relevait l'employeur n'était pas signataire de l'accord régional interprofessionnel ou adhérente d'une organisation patronale signataire de ce même accord. La cour d'appel de Basse-Terre, saisie sur renvoi après cassation, jugea que l'employeur, pour se soustraire à l'application de l'accord interprofessionnel étendu, ne produisait aucun élément de nature à démontrer que l'organisation patronale représentative du secteur d'activité dont il relevait n'était pas

adhérente d'une organisation patronale interprofessionnelle signataire de cet accord. L'employeur forma alors un pourvoi à l'encontre de cet arrêt en arguant notamment du fait qu'en cas de litige sur l'applicabilité d'un accord étendu dans une entreprise, il appartient au juge de rechercher si l'employeur est affilié à une organisation patronale signataire de cet accord ou si une des organisations patronales signataires est représentative dans le secteur d'activité dont relève l'entreprise. Il s'en déduisait, selon lui, que les juges d'appel ne pouvaient conclure à l'application de l'accord sans constater que l'entreprise était adhérente de l'une des organisations patronales signataires de cet accord ou qu'une organisation patronale représentative dans le secteur de l'hôtellerie dont relève l'entreprise était signataire ou adhérente de l'une des organisations patronales signataires de cet accord.

Après avoir repris de manière quasi-intégrale les termes de son précédent arrêt du 27 novembre 2019, la chambre sociale constate qu'était en cause un accord régional interprofessionnel signé « antérieurement à la première mesure de la représentativité patronale au niveau interprofessionnel effectuée en application des dispositions de l'article L. 2152-4 du code du travail, issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, qui disposent désormais que sont représentatives au niveau interprofessionnel les organisations professionnelles d'employeurs dont les organisations adhérentes sont représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services ». Puis, la Haute juridiction juge de manière inédite, pour approuver ensuite la cour d'appel, « qu'il appartient à l'employeur qui conteste qu'un accord interprofessionnel étendu, conclu antérieurement à la mise en oeuvre des dispositions légales précitées, soit applicable à la branche professionnelle dont il relève, compte tenu de son activité, de démontrer que l'organisation patronale représentative de cette branche n'est pas adhérente d'une des organisations patronales interprofessionnelles ayant signé l'accord interprofessionnel ». Discrètement évoquée dans la note explicative de l'arrêt du 27 novembre 2019, la loi du 5 mars 2014 relative à la représentativité patronale est cette fois-ci visée à deux reprises dans l'arrêt sous examen. De quoi distinguer sa portée selon que sont concernés les accords interprofessionnels étendus signés avant cette date ou ceux conclus après cette date.

Pour les accords interprofessionnels étendus dont la date de conclusion est, comme l'accord en cause dans l'arrêt, antérieure à la mise en oeuvre de la loi du 5 mars 2014, c'est-à-dire à la première mesure de la représentativité patronale au niveau interprofessionnel (Arrêté du 22 juin 2017 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel), la contestation élevée par un

employeur sur le champ d'application sectoriel d'un accord interprofessionnel étendu suppose, pour qu'il en soit extrait, qu'il démontre qu'aucune organisation professionnelle représentative de cette branche n'est adhérente d'une des organisations patronales interprofessionnelles ayant signé l'accord conclu et étendu à ce niveau. La vérification par le juge judiciaire du champ d'application sectoriel d'un tel accord ne signifie donc pas que l'application de celui-ci à l'employeur à l'origine de la contestation soit subordonnée à la recherche positive par le juge d'un lien d'adhésion entre l'organisation professionnelle représentative dans la branche au sein de laquelle évolue l'employeur et les signataires de l'accord interprofessionnel. Elle n'impose pas plus que le juge doive, pour se prononcer, rechercher l'absence de tout lien d'adhésion entre, d'un côté, le ou l'un des syndicats patronaux représentatifs dans le secteur auquel appartient l'employeur et, de l'autre côté, les signataires patronaux de l'accord interprofessionnel. C'est bien à l'employeur de rapporter la preuve de ce fait négatif pour se prétendre libéré de l'application de l'accord. Aucune démarche active n'est attendue du juge qui, s'il fait face à un employeur ne parvenant pas à démontrer la carence de représentation de la branche professionnelle dont il relève vis-à-vis du cercle des signataires de l'accord interprofessionnel, sera conduit à retenir l'application de cet accord dont le rayonnement normatif à l'égard de l'employeur est comme présumé jusqu'à la preuve contraire éventuellement fournie par celui-ci. La solution allège l'office du juge judiciaire auquel on ne peut reprocher l'inertie en cas de défaillance de la partie patronale à prouver le défaut de rattachement entre l'activité menée et la vocation représentative des signataires de l'accord interprofessionnel étendu.

Reste que la solution est expressément cantonnée aux contestations d'accords conclus avant la première mesure de la représentativité patronale au niveau interprofessionnel effectuée en application des dispositions de l'article L. 2152-4 du code du travail issues de la loi du 5 mars 2014. Est-ce à dire qu'une contestation patronale portant sur le champ d'application sectoriel d'un accord interprofessionnel étendu conclu postérieurement à la mise en œuvre de cette loi impose de réévaluer l'office du juge judiciaire ? La double référence à l'intervention législative de 2014 dans l'arrêt ne paraît pas avoir ce sens. Elle semble, en effet, devoir être appréhendée comme fermant, purement et simplement, la possibilité pour un employeur compris dans l'une des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services de contester l'applicabilité d'un accord interprofessionnel étendu en jouant sur les carences de représentation localisées du mouvement patronal interprofessionnel. Le présent arrêt confirmerait donc que la reconnaissance de critères de représentativité patronale au

niveau interprofessionnel, et notamment la vérification que « les organisations adhérentes sont représentatives à la fois dans **des** branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services » (C. trav., art. L. 2152-4, 2°), ne permet plus de remettre en cause, de façon interstitielle, l'applicabilité de l'accord interprofessionnel dans une ou plusieurs des branches de ces secteurs d'activité économique.

Christophe Mariano