



**HAL**  
open science

## Application de l'accord collectif et modification du contrat de travail

Christophe Mariano

► **To cite this version:**

Christophe Mariano. Application de l'accord collectif et modification du contrat de travail. Bulletin Joly Travail, 2021, 12, pp.15 (200u7). hal-03465090

**HAL Id: hal-03465090**

**<https://uca.hal.science/hal-03465090>**

Submitted on 13 Jan 2022

**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 de l'accord collectif et modification du contrat de travail**

**Cass. soc., 15 septembre 2021, n° 19-15.732, FS-B**

Lorsque l'on envisage les relations de l'accord collectif et du contrat de travail, le décor dans lequel on les situe se compose de repères éprouvés tel que l'effet impératif de l'accord collectif, la règle de non-incorporation de la norme collective au contrat individuel ou encore la force obligatoire du contrat de travail. De la combinaison de ces différents principes et règles s'ensuivent des analyses tentant de retranscrire les liens entretenus entre ces deux actes tantôt sur le registre de la supériorité, tantôt sur celui de la domination tantôt, encore, sur celui de la résistance. Au titre de l'une de ses dernières incursions en ce domaine, la Cour de cassation avait opté pour une formule réunissant l'expression de l'effet impératif de l'accord collectif et celle de la force obligatoire du contrat : « sauf disposition légale contraire, un accord collectif ne peut modifier le contrat de travail d'un salarié, seules les dispositions plus favorables de cet accord pouvant se substituer aux clauses du contrat » (Cass. soc. 7 décembre 2017, n° 16-15.109, publié au Bulletin). La formule, héritée de plusieurs précédents jurisprudentiels (V. not. Cass. soc., 13 nov. 2001, n° 99-42.978 : Bull. civ. V, n° 340. – Cass. soc., 21 févr. 2007, n° 05-42.731, inédit), brille par son ambiguïté tant elle pourrait laisser entendre, si l'on y prend pas garde, « qu'un accord collectif ne peut modifier le contrat de travail, sauf lorsque ses dispositions se révèlent plus favorables que celui-ci » (Géa F. et Mazars M.-F., « Contrat de travail et norme collective », BICC n° 768, 2012, p. 56, n° 23). Car en réalité le contrat de travail ne peut jamais être modifié par l'accord collectif tant l'« effet impératif relatif » (Fabre A., « De la supériorité du contrat de travail en question », Dr. ouvrier 2017, spéc. p. 375) de ce dernier ouvre uniquement sur une suspension temporaire des clauses moins favorables du contrat de travail au titre de l'autonomie de cette norme et de la règle de non-incorporation de la norme collective qui en découle. Le point de vue n'est donc pas le même selon que l'on appréhende le rayonnement de l'accord collectif sur les contrats de travail en termes d'effet impératif ou selon que l'on appréhende le contrat individuel en termes de force obligatoire le protégeant de normes qui émanent – au moins en partie – de tiers et qui bafouent son contenu et son économie. C'est précisément cette seconde facette de la relation entre accord collectif et contrat de travail qui est en jeu dans l'arrêt sous examen.

En l'espèce, et pour aller à l'essentiel, après qu'un accord collectif eut été conclu le 28 mai 2013, un salarié se vit appliquer un nouveau mode de rémunération rétroactivement à partir

du 1<sup>er</sup> janvier 2013. Ainsi, alors qu'avant l'entrée en vigueur de l'accord collectif la rémunération brute mensuelle du salarié était fixée de façon forfaitaire et en dernier lieu, en décembre 2012, à la somme de 4.291,67 €, cette rémunération se trouva scindée, après l'entrée en vigueur de l'accord, en un salaire de base de 4.266,15 € auquel a été ajoutée une prime d'ancienneté. En réaction, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes aux fins notamment de constater que son employeur avait modifié sans son accord la structure de sa rémunération et en paiement de rappels de salaire. Les juges du fond ayant accueilli cette demande, l'employeur forma un pourvoi en cassation au soutien duquel il argue que seul le montant annuel brut de la rémunération du salarié était prévu par son contrat de travail et ses avenants de sorte que la structure de sa rémunération n'était pas fixée par le contrat et pouvait donc être modifiée sans son accord exprès.

La Haute juridiction rejette le pourvoi en jugeant d'abord que « sauf disposition légale contraire, un accord collectif ne peut permettre à un employeur de procéder à la modification du contrat de travail sans recueillir l'accord exprès du salarié » puis en approuvant les juges d'appel d'avoir retenu, dans cette affaire, que le mode de rémunération contractuelle de l'intéressé avait été modifié dans sa structure sans son accord. Et pour cause, la cour d'appel avait constaté qu'il résultait du contrat de travail et de ses avenants ainsi que des bulletins de salaires produits avant application de l'accord collectif litigieux que la rémunération brute mensuelle du salarié était fixée de façon forfaitaire, hors toutes primes ou indemnités et, d'autre part, qu'à compter de la transposition rétroactive au 1er janvier 2013 de cet accord, cette rémunération avait été scindée en un salaire de base dont le taux était diminué pour y intégrer une prime d'ancienneté.

La solution s'inscrit dans une lignée jurisprudentielle bien connue préservant le salaire contractuel de toute altération issue de l'entrée en vigueur d'un accord collectif. Il en résulte qu'un accord collectif ne peut permettre à l'employeur de diminuer le salaire horaire contractuel notamment lorsque cette diminution est la conséquence de l'intégration d'une ou plusieurs primes dans la rémunération des salariés sans que leur accord n'ait été recherché (Cass. soc., 23 octobre 2001, n° 99-43.153 : Bull. civ. V, n° 330. – Cass. soc., 13 novembre 2001, n° 99-42.978 : Bull. 2001, V, n° 340. – Cass. soc., 7 février 2006, n° 04-43.196, inédit). Peu importe, dans cette appréciation, que le remodelage opéré n'ait pas eu incidence sur le montant global de la rémunération du salarié (Cass. soc., 3 juill. 2001, n° 99-40.641 : Bull. civ. V, n° 246).

On se félicitera que la Haute juridiction énonce de nouveau qu'« un accord collectif ne peut permettre à un employeur de procéder à la modification du contrat de travail sans recueillir l'accord exprès du salarié ». La formule avait été inaugurée dans deux arrêts rendus en 2016 (Cass. soc., 10 févr. 2016, n° 14-26.147 : Bull. civ. V, n° 877. – Cass. soc., 14 sept. 2016, n° 15-21.794, publié au Bulletin) et avait été saluée en ce qu'elle corrigeait la maladresse de la formule précédemment employée (Jeammaud A., « De l'incidence de l'accord collectif sur le contrat de travail », RDT 2016, p. 228). Il faut dire que celle-ci, en posant qu'« un accord collectif ne peut modifier le contrat de travail d'un salarié » ignorait que l'accord collectif n'a fondamentalement vocation à irriguer la relation individuelle que par une substitution provisoire. Délaisée par l'arrêt précité du 7 décembre 2017, la terminologie façonnée en 2016 opère ici un retour bienvenu. D'autant plus qu'elle recentre, dans le même temps, l'analyse sur la seule force obligatoire du contrat, confirmant par là-même qu'il n'est pas utile de se fonder à la fois sur le registre de la force obligatoire du contrat et sur celui de la règle de faveur guidant la portée de la norme collective, ces deux règles n'ayant pas vocation à s'appliquer simultanément (En ce sens : Géa F. et Mazars M.-F., art. préc.).

Se trouve du même coup chassé le doute entretenu depuis les arrêts de 2016 et qui tenait au fait que dans les espèces qu'ils abritaient, l'accord collectif concerné séquençait son application en donnant une faculté de diminution du salaire à l'employeur, si bien que certains se demandaient si la nouvelle formulation ne tenait pas, en réalité, à cette spécificité ménageant nettement une marge de manœuvre patronale (V. not. Auzero G., Baugard D. et Dockès E., Droit du travail, coll. Précis, Dalloz, 2021, 35<sup>e</sup> éd., p. 1740). Avec l'arrêt sous examen, le doute n'est plus permis tant l'accord collectif litigieux n'emprunte pas le même schéma mais se rapproche davantage des configurations qui soutenaient l'ancienne formule jurisprudentielle. Reste à savoir si les arrêts ultérieurs stabiliseront la nouvelle formule ...

Christophe Mariano