



**HAL**  
open science

## Articulation avec le contrat de travail et règles du licenciement : les limites du négociable

Christophe Mariano

► **To cite this version:**

Christophe Mariano. Articulation avec le contrat de travail et règles du licenciement : les limites du négociable. Bulletin Joly Travail, 2022, 4 (201f1), pp.18. hal-03629405

**HAL Id: hal-03629405**

**<https://uca.hal.science/hal-03629405>**

Submitted on 4 Apr 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.

## **Articulation avec le contrat de travail et règles du licenciement : les limites du négociable**

**Cass. soc., 16 février 2022, n° 20-17.544, FS-B**

À force de faire parler de lui, l'accord de performance collective (APC) en aurait presque fait oublier les principes que lui et ses prédécesseurs (accord de réduction du temps de travail, accord de maintien de l'emploi, accord de mobilité interne, accord de préservation ou de développement de l'emploi) ne cessent de perturber depuis plus de vingt ans. Car désormais, la présentation des relations entre accord collectif et contrat de travail ne peut se faire sans relativiser immédiatement les notions cardinales d' « effet impératif relatif » (A. Fabre, « De la supériorité du contrat de travail en question », *Dr. ouvrier* 2017, spéc. p. 375) découlant de l'article L. 2254-1 du code du travail et de force obligatoire du contrat individuel puisée dans la matrice du droit civil (C. civ., art. 1103 et 1193). Et pour cause, le législateur a permis à l'accord collectif, sur des objets et dans des contextes limités de négociation, de suspendre les clauses contraires du contrat de travail puis, plus récemment, de s'y substituer de plein droit. En de tels cas, et parallèlement, le législateur a attaché au droit d'opposition du salarié à la modification de son contrat par l'acte collectif un dispositif spécial de licenciement dont le motif est pré-constitué grâce à la seule conclusion de la norme conventionnelle et dont le calibre est autoritairement assoupli aux fins d'alléger la procédure de licenciement. De quoi préfigurer, pour certains, ce que devrait être, au moins sur certains pans des relations de travail, le futur référentiel d'articulation de l'accord collectif avec le contrat de travail. Mais en attendant cet hypothétique cheminement politique vers un renouvellement des relations entre le collectif et l'individuel, il ne faudrait pas perdre de vue que l'APC et les générations d'accords sur l'emploi qui l'ont précédé ne font figure que d'exceptions dans le paysage légal. Il en résulte que l'accord collectif demeure en principe soumis aux traditionnelles forces d'inertie qui limitent son impact tant à l'égard du contrat individuel que de la loi. L'arrêt sous examen constitue, de ce point de vue, un rappel salutaire.

En l'espèce, une société spécialisée dans le domaine des installations de production et de distribution d'énergies et de fluides conclut avec ses organisations syndicales représentatives un accord collectif unanime portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Cristallisant les débats, le titre 11 de cet accord prévoyait que, dans le cadre des dispositions des articles L. 5125-1 et suivants du code du travail, issus de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, l'employeur s'engageait pendant la durée de validité de l'accord à ne pas

procéder à des licenciements économiques dès lors que les salariés occupant certains emplois soumis à des pertes de marché acceptaient les éventuels aménagements relatifs à la durée du travail, à ses modalités d'organisation et de répartition, à la rémunération et au lieu de travail. Cette disposition conventionnelle prévoyait également que le salarié ayant refusé, à la suite d'une perte de marché, la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord collectif, ferait l'objet d'un licenciement pour motif économique, la procédure applicable devant être celle d'un licenciement individuel. Deux fédérations syndicales saisirent le tribunal de grande instance d'une demande d'annulation du titre 11 de l'accord. Déboutées par les premiers juges, elles obtiennent gain de cause devant la cour d'appel.

Dans le cadre de son pourvoi, la société fait notamment grief à l'arrêt d'appel d'avoir jugé que le titre 11 de l'accord collectif litigieux constituait un accord de maintien de l'emploi et d'avoir, par la suite, prononcé la nullité de ce titre 11 au motif qu'il ne remplissait aucune des conditions de fond et de forme d'un accord de maintien de l'emploi. Or, pour la société, le juge d'appel ne pouvait qualifier d'accord de maintien de l'emploi l'accord conclu dans le cadre de la négociation triennale sur la gestion des emplois et des compétences par une entreprise dont l'activité est régulièrement affectée par des pertes de marchés impliquant la réaffectation des salariés sur d'autres sites et qui, pour faire face à ces pertes de marché, adopte un dispositif offrant aux salariés diverses garanties en vue de leur réaffectation à proximité de leur domicile ou de leur reclassement sur un site plus éloigné.

Afin de sauver l'arrêt de la cour d'appel d'une cassation à laquelle semblait l'exposer son détour hasardeux par la qualification d'accord de maintien de l'emploi, la Haute juridiction, par la voie de la substitution de motifs, repositionne la problématique sur le terrain des frontières habituelles du négociable. Ainsi, dans un premier temps, elle énonce, d'une part, qu'« il résulte de l'article L. 2254-1 du code du travail qu'un accord collectif ne peut modifier, sans l'accord des salariés concernés, les droits qu'ils tiennent de leur contrat de travail » et, d'autre part, que « selon l'article L. 2251-1 du même code, un accord collectif ne peut déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public telles que celles relatives à la cause du licenciement ». On peut être surpris par la première formule, laquelle lie la règle jurisprudentielle de la résistance du contrat individuel aux incursions de la norme conventionnelle avec la règle légale de l'« effet impératif relatif » (C. trav., art. L. 2254-1) alors que la première s'était clairement détachée de la seconde et était habituellement reliée au Code civil. Quant à la seconde formule, la seule référence à la cause du licenciement apparaît trop réductrice puisqu'il était également question, en l'espèce, de travestir un

licenciement collectif en licenciements individuels, cet aspect-là concernant davantage le régime juridique applicable au licenciement que sa cause à proprement parler.

Dans un second temps, et par synergie des principes énoncés précédemment, la Cour de cassation juge que « sauf disposition légale contraire, un accord collectif ne peut suspendre les clauses contractuelles des contrats de travail qui lui seraient contraires et prévoir que le licenciement des salariés ayant refusé l'application de cet accord entraînant une modification de leur contrat de travail reposerait sur un motif de licenciement et serait prononcé, indépendamment du nombre de salariés concernés, selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique ». Ce motif de pur droit permet, *in fine*, de sauvegarder la nullité du titre 11 de l'accord de GPEC tout en interpellant la cour d'appel sur la méthodologie erronée qu'elle a employée pour y parvenir.

Par cette censure du raisonnement adoptée par les juges du fond, ceux-ci sont invités à abandonner le mauvais réflexe consistant à se rattacher à une catégorie dérogatoire d'accord collectif – ici l'accord de maintien de l'emploi – pour ensuite rechercher la nullité de l'accord litigieux en raison du défaut de satisfaction des conditions de validité de cette catégorie dérogatoire. Cette inversion du schéma d'analyse de la validité de l'accord collectif est ici clairement combattue par la Haute juridiction. Face à un accord dont le contexte de conclusion le situait nettement en dehors de graves difficultés économiques conjoncturelles, l'opération de qualification préalable en accord de maintien de l'emploi était juridiquement inappropriée. Inscrite dans un accord de GPEC dont la vocation, durable et non temporaire, était d'accompagner les pertes de marché auxquelles était inévitablement confrontée l'entreprise au regard de son activité, la disposition conventionnelle comportait, il est vrai, un engagement de maintien de l'emploi pendant la durée d'application de l'accord et plagiait la mécanique d'application de l'accord de maintien de l'emploi en aménageant notamment le licenciement des salariés récalcitrants. De ces ressemblances, la cour d'appel avait cru pouvoir tirer une qualification transitoire d'accord de maintien de l'emploi pour conclure, ensuite, à la nullité des dispositions conventionnelles au motif que les exigences légales inscrites aux anciens articles L. 5125-1 et suivants du Code du travail n'étaient pas respectées. Or, l'accord collectif en question, au lieu de subir un « forçage » de qualification lui prêtant les habits d'un dispositif dérogatoire faisant figure d'exception, devait être directement appréhendé comme étant « de droit commun » et être instantanément confronté aux bornes du négociable tant vis-à-vis du contrat de travail que des règles du licenciement normalement applicables.

De l'empiètement constaté de l'accord collectif au-delà de ces bornes, il pouvait ensuite être conclu à la nullité de la disposition conventionnelle, une telle sanction ayant pour effet de remettre en cause les licenciements opérés sur son fondement en contradiction avec l'exigence d'une cause réelle et sérieuse ainsi qu'en violation des règles encadrant les licenciements collectifs (procédures spécifiques de consultation des représentants élus du personnel, obligation d'établir un PSE).

Christophe Mariano