

NÉGOCIATION COLLECTIVE. Dans un arrêt du 4 octobre 2023, la Cour de cassation a admis la validité d'un avenant de révision mettant fin à un accord collectif à durée indéterminée, dès lors qu'un accord est destiné à le remplacer. Une solution contestable au regard du principe constitutionnel de liberté contractuelle.

Avenant de révision-extinction d'un accord collectif: « *Ce que les parties ont fait, elles peuvent le défaire* »

Ludovique Clavreul, Avocate, Counsel, CMS Francis Lefebvre, **Olivier Dutheillet de Lamothe**, Avocat associé, CMS Francis Lefebvre et **Béatrice Taillardat-Pietri**, Responsable-adjointe de la Doctrine sociale, CMS Francis Lefebvre

La branche de la métallurgie se caractérise historiquement par l'existence de conventions collectives territoriales couvrant l'ensemble du territoire de la France métropolitaine. Dans le cadre du mouvement de restructuration des branches professionnelles, la branche a conclu le 7 février 2022 une convention collective nationale appelée à s'appliquer aux lieux et places des conventions collectives territoriales à compter du 1^{er} janvier 2024.

Mais cette convention collective ne pouvant se substituer de plein droit aux conventions collectives territoriales qui constituent des champs de négociation distincts dotés de leurs propres organisations patronales et syndicales représentatives, il fallait mettre fin à ces conventions pour éviter une application simultanée de celles-ci et de la nouvelle convention collective, et donc, le cas échéant, du principe de faveur.

Pour mettre fin à ces conventions collectives, deux outils juridiques pouvaient utilement être mobilisés :

- la dénonciation unilatérale ;
- ou la résiliation par consentement mutuel par la conclusion, dans le champ de chaque convention collective territoriale, d'un avenant de révision portant abrogation de ladite convention.

C'est ce deuxième moyen, plus consensuel, qui a été privilégié par les partenaires sociaux dans la

branche de la métallurgie. La nouvelle convention ayant été conclue, ils ont fort logiquement mis fin aux conventions précédentes d'un commun accord.

Le recours à la technique de la révision a cependant été contesté par une organisation syndicale, au motif, d'une part, que le Code du travail ne prévoit que deux modes de résiliation des accords collectifs – la dénonciation et la mise en cause – respectivement prévus aux articles L. 2261-9 et L. 2261-14 du Code du travail et, d'autre part, qu'un avenant de révision d'un accord collectif permet seulement d'en modifier le contenu mais en aucun cas d'y mettre fin.

À l'appui de son argumentation, le syndicat faisait valoir que, en matière sociale, la doctrine n'évoque aucun autre mode de cessation d'un accord collectif. La Cour d'appel de Chambéry a repris cette argumentation et a annulé l'accord collectif portant cessation de la convention collective des mensuels de la métallurgie de Savoie, au motif que « *la procédure de révision est relative aux modifications des conventions collectives ou des accords collectifs et non à leur extinction* » (CA Chambéry, 24 nov. 2022, n° RG 22/01427).

En revanche, pour se prononcer en sens inverse, la Cour d'appel de Bordeaux a retenu « *qu'il ne résulte pas des textes que seules la dénonciation et la mise en cause peuvent mettre fin à un accord.* ●●●

●●● [...] *Le contrat est un accord de volontés entre deux ou plusieurs personnes, destiné à créer, modifier, transmettre ou éteindre des obligations. Les parties à une convention peuvent défaire leurs engagements réciproques dans le cadre d'un consentement mutuel et il leur appartient de déterminer l'ampleur de la modification de leur accord initial voire son extinction.* » (CA Bordeaux, 8 févr. 2023, n° RG 22/03651)

L'UIMM de Savoie ayant formé un pourvoi en cassation contre la décision de la Cour d'appel de Chambéry, c'est à la Cour de cassation qu'il appartenait de trancher la question posée.

Le 4 octobre 2023, la chambre sociale de la Cour de cassation a mis fin au débat en décidant, pour la première fois à notre connaissance, que « les partenaires sociaux sont en droit de conclure, dans les conditions fixées par l'article L.2261-7 du Code du travail, un avenant de révision d'un accord collectif de branche à durée indéterminée mettant fin à cet accord » (Cass. soc., 4 oct. 2023, n° 22-23.551). Elle a toutefois assorti sa décision d'une condition, en précisant que « l'extinction prend effet à compter de l'entrée en vigueur d'un autre accord collectif dont le champ d'application couvre dans son intégralité le

champ professionnel et géographique de l'accord abrogé par l'avenant de révision ».

Cette solution, qui s'appuie essentiellement sur la liberté contractuelle consacrée par le Conseil constitutionnel est légitime compte tenu de la nature de l'accord collectif qui, s'il opère comme un règlement dans les rapports entre l'employeur et les salariés, reste un contrat dans son élaboration, sa modification et sa cessation.

1 LE PRINCIPE CONSTITUTIONNEL DE LA LIBERTÉ CONTRACTUELLE

► Dans le prolongement d'une décision du Conseil constitutionnel

Aux termes du considérant 17 de l'arrêt « selon la jurisprudence du Conseil constitutionnel (Déc. n° 2019-816 QPC, 29 nov. 2019), en matière de négociation collective, la liberté contractuelle découle des sixième et huitième alinéas du préambule de la constitution de 1946 ».

La référence à cette décision n'est pas anodine.

En effet, la jurisprudence du Conseil constitutionnel sur la négociation collective et la possibilité pour la loi de renvoyer la mise en œuvre des principes fondamentaux du droit du travail à

des accords collectifs remonte à une décision de 1977 (Déc. n° 77-79 DC, 5 juill. 1977).

Le Conseil constitutionnel, juge ainsi de façon constante, sur le fondement du huitième alinéa du Préambule de 1946, « qu'il est loisible au législateur, après avoir défini les droits et obligations, touchant aux conditions et aux relations de travail, de laisser aux employeurs et aux salariés, ou à leurs organisations représentatives, le soin de préciser, notamment par la voie de la négociation collective, les modalités concrètes d'application des normes qu'il édicte » (Cons. const., 16 déc. 1993, n° 93-328 DC; Cons. const., 20 mars 1997, n° 97-388 DC; Cons. const., 13 janv. 2000, n° 99-423 DC; Cons. const., 29 avr. 2004, n° 2004-494 DC; Cons. const., 4 avr. 2014, n° 2013-373 QPC).

Cette jurisprudence était exclusivement fondée sur le huitième alinéa du Préambule de 1946 aux termes duquel : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail... »

Or, la décision du 29 novembre 2019 à laquelle se réfère la Cour de cassation a modifié les fondements constitutionnels de la négociation collective. Aux termes de son considérant 10 « en matière de négociation collective, la liberté contractuelle, découle des sixième et huitième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 et de l'article 4 de la Déclaration de 1789 ».

Ce considérant comporte deux innovations :

- d'une part, il ne se réfère pas seulement au huitième alinéa du Préambule de 1946 sur la négociation collective, mais aussi au sixième alinéa, aux termes duquel : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. »

- d'autre part, il se réfère à l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen qui constitue, dans la jurisprudence du Conseil constitutionnel, le fondement de la liberté contractuelle.

Cette innovation jurisprudentielle met l'accent sur le rôle des syndicats en matière de négociation collective, même s'ils n'ont pas le monopole de la conclusion des accords, et témoigne d'une tendance du Conseil constitutionnel à retenir une conception large de la liberté contractuelle en y incluant à la fois les contrats individuels et les accords collectifs.

Il est dès lors surprenant que la Cour de cassation, tout en citant la décision du 29 novembre 2019, n'ait fait référence qu'aux sixième et huitième alinéas du Préambule de 1946 et pas à l'article 4 de la Déclaration de 1789.

► Dans le prolongement direct de l'arrêt Air France

Dans cet arrêt, la chambre sociale a jugé : « Que les signataires d'un accord, conclu selon les conditions mentionnées aux articles L. 2313-2 et L. 2313-3 du Code du travail déterminent librement les critères permettant la fixation du nombre et du périmètre

Cette solution, qui s'appuie essentiellement sur la liberté contractuelle consacrée par le Conseil constitutionnel est légitime compte tenu de la nature de l'accord collectif qui, s'il opère comme un règlement dans les rapports entre l'employeur et les salariés, reste un contrat dans son élaboration, sa modification et sa cessation.

des établissements distincts au sein de l'entreprise, à la condition, toutefois, eu égard au principe de participation consacré par l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, qu'ils soient de nature à permettre la représentation de l'ensemble des salariés. » (Cass. soc., 1^{er} févr. 2023, n° 21-15 371)

Cet arrêt s'inscrit lui-même dans un courant jurisprudentiel initié par la Cour de cassation dans une série d'arrêts du 17 janvier 2015, aux termes desquels : « Les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées, de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle. » (Cass. soc., 27 janv. 2015, n° 13-25.437)

Cette jurisprudence reconnaît pleinement la place de la négociation collective comme source de droit sur le fondement, à la fois du huitième alinéa du Préambule de 1946 et de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 sur la représentativité des organisations syndicales.

L'arrêt commenté s'inscrit directement dans la ligne de cette jurisprudence : de même que ce qu'une loi a fait, une autre loi peut le défaire, ce qu'un accord collectif a fait, un avenant à cet accord collectif peut le défaire. Cette solution confirme le rôle de la négociation collective comme source constitutionnelle du droit du travail

Après l'arrêt Air France, l'arrêt Métallurgie confirme la place que la chambre sociale reconnaît à la négociation collective, dissipant ainsi le malaise créé par l'arrêt du 3 avril 2019, qui avait paru revenir sur les arrêts de 2015 (Cass. soc., 3 avr. 2019, n° 17-11.970).

2 UNE LIMITE CONTESTABLE AU REGARD DU PRINCIPE DE LIBERTÉ CONTRACTUELLE ÉNONCÉ

Dans le même temps qu'elle consacre le principe de la liberté des partenaires sociaux au nom de la liberté contractuelle, la Cour de cassation y apporte une limite en énonçant que « les partenaires sociaux sont en droit de conclure, dans les conditions fixées par l'article L. 2261-7 du Code du travail un avenant de révision d'un accord collectif de branche à durée indéterminée mettant fin à cet accord dès lors que cette extinction prend effet à compter de l'entrée en vigueur d'un autre accord collectif dont le champ d'application couvre dans son intégralité le champ professionnel et géographique de l'accord abrogé par l'avenant de révision ».

La notice jointe à l'arrêt du 4 octobre 2023 confirme que la Cour de cassation a toutefois assorti cette règle d'une condition. En effet, il

n'est pas envisageable qu'un avenant de révision abroge un accord collectif sans dispositif conventionnel de remplacement. Une révision-extinction conduisant à un vide conventionnel conduirait à éluder les garanties légales prévues en cas de dénonciation, particulièrement le mécanisme de survie temporaire de l'accord dénoncé et de garantie individuelle de rémunération pour les salariés.

On peut être surpris par la restriction apportée par la Cour de cassation à la liberté des partenaires sociaux. En effet, la liberté d'une abrogation pure et simple de l'accord collectif fait partie de leurs prérogatives en application de la liberté contractuelle qui leur est reconnue.

Il semble que cette solution soit dictée par la volonté d'éviter que l'abrogation paritaire de l'accord puisse créer un vide conventionnel sans que les salariés puissent bénéficier des garanties offertes par la dénonciation unilatérale en application de l'article L. 2261-10 du Code du travail (survie provisoire de l'accord, garantie de rémunération).

Ainsi, même lorsque les partenaires sociaux sont d'accord pour mettre fin à un accord collectif il conviendrait que la partie patronale ou la partie syndicale mette en œuvre la procédure de dénonciation unilatérale faisant courir le délai de survie au terme duquel, à défaut de conclusion d'un accord de substitution, les salariés bénéficient de la garantie de rémunération prévue par l'article L. 2261-13 du Code du travail.

Cette limite apportée à la liberté des partenaires sociaux d'abroger par avenant l'accord qu'ils ont conclu paraît contestable pour deux raisons.

► Un argument civiliste

D'abord, parce que, en matière civile, les parties à l'accord peuvent toujours, par un nouvel accord, résilier le contrat qu'elles ont conclu. En effet, l'article 1193 du Code civil (ancien article 1134) prévoit que « les contrats ne peuvent être modifiés ou révoqués que du consentement mutuel des parties, ou pour les causes que la loi autorise ». La possibilité de résiliation par consentement mutuel de tous les contrats et conventions est un droit fondamental qui appartient à tous les cocontractants, sauf dispositions ou aménagements législatifs exprès (tels que ceux des articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail, relatifs à la résiliation par consentement mutuel du contrat de travail ●●●

Après l'arrêt Air France, l'arrêt Métallurgie confirme la place que la chambre sociale reconnaît à la négociation collective, dissipant ainsi le malaise créé par l'arrêt du 3 avril 2019, qui avait paru revenir sur les arrêts de 2015

●●● à durée indéterminée). Or, si le Code du travail prévoit parfois un aménagement de l'application des principes issus du Code civil, tel n'est pas le cas s'agissant de la révision des accords collectifs pour lesquels le Code du travail fixe les règles de négociation des avenants de révision (*C. trav., art. L. 2261-7 et s.*) mais sans apporter de limitation au contenu de cette révision.

► Le parallèle avec l'accord à durée déterminée

Ensuite, parce que les parties à un accord collectif peuvent toujours décider de l'assortir d'un terme. C'est le cas lorsque l'accord est à durée déterminée, ce qui est d'ailleurs devenu la règle depuis l'entrée en vigueur de la loi du 8 août 2016 lorsque les parties n'ont pas fixé la durée d'application de l'accord (*C. trav., art. L. 2222-5*). Or,

quand un accord à durée déterminée prend fin, il n'y a, en principe, ni délai de survie ni application d'une garantie de rémunération en l'absence d'accord de substitution et ce, même s'il en résulte un vide conventionnel. Pourquoi les partenaires sociaux ne pourraient-ils pas décider de donner un terme à l'accord à durée indéterminée qu'ils ont signé ?

Enfin, on peut imaginer que si l'employeur et les syndicats décident de mettre fin d'un commun accord à l'accord collectif qu'ils ont signé, même si aucun accord n'a vocation à le remplacer, c'est qu'ils y trouvent un intérêt commun respectueux de leurs intérêts respectifs. À cet égard, la limite apportée à la liberté des négociateurs traduit une suspicion bien curieuse à l'égard des partenaires sociaux. ■

► *Cass. soc., 4 oct. 2023, n° 22-23.551 B + R*

**Semaine
Sociale
Lamy**

■ Éditeur : Lamy Liaisons, SAS ayant son siège social 7, rue Emmy Noether - 93400 Saint-Ouen ■ Représentant légal : Guillaume Deroubaix ■ Associé unique : Karnov HoldCo France ■ Directeur de la publication : Guillaume Deroubaix ■ Directrice des rédactions : Sylvie Duras ■ Directrice adjointe des rédactions : Rachel Brunet ■ Rédactrice en chef : Françoise Champeaux ■ Secrétaire de rédaction : Carole Rebillat Lasinski ■ Dépôt légal : à parution ■ Prix au numéro : 20,85 €^{TTC} ■ N°ISSN (version en ligne) : 2115-8800 ■ N°ISSN (version imprimée) : 0223-4637 ■ Périodicité : hebdomadaire ■ N°CPPAP : 0228T82710 ■ Crédit photos : GettyImages ■ Imprimeur : Dupliprint, 2 rue Descartes, 95330 Domont ■ Origine du papier :

Allemagne ■ Taux de fibres recyclées : 0% ■ Certification : PEFC ■ Eutrophisation : Ptot 0.012 kg/tonne ■ Pour contacter le service client :
 © N°Cristal 09 69 39 58 58 courriel : contact@lamyliaisons.fr ■ Internet : www.liaisons-sociales.fr - www.lamyline.fr - www.lamy-liaisons.fr ■

Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle par quelque procédé que ce soit, du contenu issu de la présente publication, effectuée sans autorisation de l'éditeur, est illicite et constitue une contrefaçon.

