



HAL
open science

La capacité de résistance du salarié face à un accord collectif de gestion des emplois et compétences contenant un engagement de maintien de l'emploi en contrepartie de sa mobilité géographique interne

Valéria Ilieva

► To cite this version:

Valéria Ilieva. La capacité de résistance du salarié face à un accord collectif de gestion des emplois et compétences contenant un engagement de maintien de l'emploi en contrepartie de sa mobilité géographique interne. *Lexbase Social*, 2022, 898. hal-04306933

HAL Id: hal-04306933

<https://hal.science/hal-04306933>

Submitted on 25 Nov 2023

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.

La capacité de résistance du salarié face à un accord collectif de gestion des emplois et compétences contenant un engagement de maintien de l'emploi en contrepartie de sa mobilité géographique interne

Cass. Soc., 16 février 2022, n° 20-17.644, FS-B, Rejet

Par Valéria Ilieva, MCF droit privé, membre du Ceprisca, Université de Picardie Jules Verne

Mots clés : Licenciement pour motif économique / Accord collectif d'entreprise / Cause réelle et sérieuse / Refus du salarié / Modification du contrat de travail

Texte introductif. En présence d'un accord collectif de droit commun, il est bon de rappeler que la capacité de résistance du salarié se trouve préservée. L'accord collectif n'étant pas autorisé à suspendre les clauses du contrat de travail qui lui seraient contraires, le salarié peut ainsi refuser toute modification de son contrat de travail induite par l'accord. Son refus est d'autant plus efficace, qu'un éventuel licenciement ne saurait être considéré comme justifié. De même, un accord collectif de droit commun ne saurait prévoir qu'un tel licenciement soit prononcé, indépendamment du nombre de salariés concernés, selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique.

L'affaire. Le 22 mars 2016 un accord collectif d'entreprise relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences a été conclu au sein de la société IDEX Energies avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Le titre 11 de celui-ci comportait une disposition intitulée « maintien de l'emploi à travers le traitement social des pertes de marchés ». Il prévoyait que, dans le cadre des dispositions des articles L. 5125-1 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. Autrement dit, le titre 11 de l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences se référait aux anciens accords de maintien de l'emploi, que remplacent aujourd'hui les accords de performance collective.

C'est dans ces conditions que deux fédérations syndicales ont saisi le tribunal de grande instance d'une demande d'annulation du titre 11 de l'accord collectif précité. Considérant que les dispositions de ce titre constituaient un accord de maintien de l'emploi, les demandeurs soutenaient qu'elles ne remplissaient pas, pour autant, les conditions de fond et de forme d'un accord de maintien de l'emploi. Une telle argumentation a emporté la conviction des juges de la cour d'appel de Versailles qui, par un arrêt rendu le 14 mai 2020, ont prononcé la nullité du titre 11 de l'accord d'entreprise signé en son sein le 22 mars 2016.

Le pourvoi. De son côté, l'employeur estimait qu'il n'était pas en tort, dans la mesure où il convenait de ne pas assimiler l'accord dans son ensemble à un accord de maintien de l'emploi en raison de l'insertion d'un engagement sur l'emploi dans le titre 11 de celui-ci. Aux yeux de l'employeur, la qualification de l'accord ne laissait aucun doute, celui-ci étant conclu dans le cadre de la négociation triennale sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans un contexte où l'activité de l'entreprise était régulièrement affectée par la perte de marchés. Or, une telle situation impliquait la réaffectation des salariés sur d'autres sites. Le dispositif en question visait donc à faire face à ces pertes de marchés en offrant aux salariés diverses garanties en vue de leur réaffectation à proximité de leur domicile ou de leur reclassement sur un site plus éloigné. Sa mise en œuvre et partant, l'engagement de maintien de l'emploi impliquait toutefois que les salariés acceptent cette mobilité géographique interne. En outre, l'employeur mettait en avant le caractère globalement plus

favorable de ce dispositif conventionnel par rapport au régime légal applicable en cas de pertes de marchés dont le contenu varie selon les stipulations contractuelles éventuelles sur la mobilité géographique et selon le nombre de salariés refusant une modification de leur contrat en sachant que l'employeur n'est obligé de prévoir des mesures d'accompagnement au reclassement qu'en cas de refus d'une modification de contrat par au moins dix salariés.

Rejet. Fait assez rare, tout en confirmant la solution rendue en appel, la Cour de cassation rejette le pourvoi à travers des motifs de pur droit substitués à ceux critiqués, dans les conditions des articles 620 et 1015 du code de procédure civile. De cette manière, la Haute juridiction dénie aux dispositions du titre 11 la qualification d'accord de maintien de l'emploi tout en rappelant deux principes fondamentaux ayant trait aux accords collectifs de droit commun. D'une part, un accord collectif ne peut modifier, sans l'accord des salariés concernés, les droits qu'ils tiennent de leur contrat de travail en application de l'article L. 2254-1 du code du travail ; d'autre part, un accord collectif ne peut déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public, telles que celles relatives à la cause du licenciement et ce, conformément à l'article L. 2251-1 de ce même code.

Il résulte de ces textes que sauf dispositions légales contraires, un accord collectif ne peut suspendre les clauses du contrat de travail qui lui seraient contraires et prévoir que le licenciement des salariés ayant refusé l'application de cet accord emportant une modification de leur contrat de travail repose sur un motif de licenciement et est prononcé, indépendamment du nombre de salariés concernés, selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique.

Par cet arrêt, la Cour de cassation confère effectivité au refus du salarié de voir modifier son contrat de travail face à un accord collectif de droit commun, relatif en l'occurrence à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, mais qui prévoyait en son sein un engagement de maintien de l'emploi en référence aux dispositions figurant aux anciens articles L. 5125-1 et suivants du code du travail. Dans ce contexte, la réaffirmation de la capacité de résistance du salarié mérite d'être soulignée à travers la qualification des dispositions litigieuses de l'accord précité **(I)** et plus précisément, à la lumière des implications de l'absence de qualification d'accord de maintien de l'emploi de celles-ci. **(II)**

I. Qualification des dispositions litigieuses de l'accord relatif à la gestion des emplois et des compétences

Même si l'arrêt de la cour d'appel de Versailles et celui de la Cour de cassation en arrivent à la même conclusion, à savoir la nullité du titre 11 de l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, il convient toutefois de souligner que le raisonnement suivi par ces deux juridictions est sensiblement différent. Plus avant, il y a lieu d'observer une divergence quant à la qualification des dispositions litigieuses de l'accord précité ¹.

En effet, aux yeux des juges du fond, les dispositions du titre 11 de l'accord précité constituaient bel et bien un accord de maintien de l'emploi tel qu'applicable dans sa version issue de la loi du 6 août 2015. En même temps toutefois, la cour d'appel de Versailles considérait que l'accord n'en remplissait pas les conditions de fond et de forme pour que le licenciement soit prononcé selon les modalités d'un licenciement pour motif économique individuel. Une solution pour le moins paradoxale... même si elle semble être plutôt le reflet d'une interprétation très restrictive des accords de maintien de l'emploi. Par ailleurs, il convient de relever que formulée ainsi, elle ouvrait une brèche pour le salarié récalcitrant à la mobilité géographique interne en application d'un accord d'entreprise qui aurait bel et bien rempli les conditions de l'accord de maintien de l'emploi. Dans

¹ Sur la question des qualifications, voir S. Frossard, *Les qualifications juridiques en droit du travail*, LGDJ, 2000.

cette hypothèse, en effet, on aurait été en présence d'un accord spécial qui aurait eu pour conséquence d'appliquer à ce même salarié un régime du refus de la modification de son contrat de travail assez défavorable². Rappelons à cet égard, que l'ancien article L. 5125-2 du code du travail prévoyait que le salarié récalcitrant s'exposait à un licenciement économique individuel malgré le nombre de refus. Or, cela revenait à autoriser un contournement de la procédure des grands licenciements pour motif économique et plus précisément, des garanties collectives prévues par l'article L. 1233-61 du code du travail³.

La solution rendue par la Cour de cassation, en revanche, mérite d'être plus claire quant à la qualification du titre 11 insérant des dispositions relatives au maintien de l'emploi des salariés dans l'accord relatif à la gestion des emplois et des compétences. Usant de la faculté de substituer des motifs de pur droit à ceux critiqués et ce, en application des articles 620 et 1015 du code de procédure civile, la Haute juridiction dénie aux dispositions litigieuses la qualification d'accord de maintien de l'emploi, contrairement à l'arrêt rendu en appel, dès lors que celles-ci s'insèrent dans un accord conclu dans le cadre de la négociation triennale sur la gestion des emplois et des compétences.

En effet, il convient de rappeler qu'en vertu des articles précités, la Cour de cassation peut rejeter le pourvoi en substituant un motif de pur droit relevé d'office à un motif erroné. Sous cet angle, la solution commentée souscrit implicitement à l'argumentation exposée par la société, auteur du pourvoi, dans la première branche du moyen. Plus encore, le fait d'ôter au titre 11 la qualification d'accord de maintien de l'emploi, est ce qui permet sans aucun doute, de défendre de la manière la plus efficace l'effectivité du refus du salarié de voir modifier son contrat de travail en application d'un accord d'entreprise⁴. Peu importe d'ailleurs, que les accords de maintien de l'emploi soient remplacés depuis le 1^{er} janvier 2018 par les accords de performance collective, l'arrêt commenté confirme une prévision formulée de longue date par certains auteurs, à savoir que le juge est appelé à jouer un rôle actif dans la construction de l'identité des accords de maintien de l'emploi ainsi que dans les rapports que ces derniers entretiennent avec le licenciement pour motif économique⁵. Le même enseignement pourrait donc également valoir pour les accords de performance collective dont les stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail (rémunération, durée du travail, mobilité, etc.)

II. Implications de l'absence de qualification d'accord de maintien de l'emploi des dispositions litigieuses

L'absence de qualification d'accord de maintien de l'emploi et plus généralement, d'appartenance à la catégorie d'accords spéciaux⁶ du titre 11 de l'accord en l'espèce, a permis à la Chambre sociale d'appliquer le régime classique du refus du salarié face à un accord collectif entraînant une modification de son contrat de travail. Tel est le principal enseignement issu de l'incise « sauf disposition légale contraire » précédant l'énoncé de la règle générale contenue au point 6 de la motivation de l'arrêt commenté. Plus généralement, la solution met en lumière la distorsion de régimes entre accords collectifs généraux et accords collectifs spéciaux, à savoir les accords de

² G. Borenfreund, « Le refus du salarié face aux accords collectifs de maintien de l'emploi et de mobilité interne. De l'ANI du 11 janvier 2013 à la loi. », *RDT* 2013, p. 316.

³ I. Meftah, « Les frontières des accords de maintien de l'emploi », in *Licenciements pour motif économique et restructurations : vers une redistribution des responsabilités*, ss. la dir. de G. Borenfreund et E. Peskine, Dalloz, coll. « Thèmes et Commentaires », 2015, p. 30.

⁴ P. Lokiec, « Refuser » in T. Sachs (dir.), *La volonté du salarié*, Dalloz, coll. « Thèmes et commentaires », 2012.

⁵ M. Grévy et P. Henriot, « Le juge, ce gêneur... », *RDT* 2013, p. 173 ; I. Meftah, *art. cit.*

⁶ Tel qu'un accord de performance collective.

maintien de l'emploi tels qu'issus de la loi du 6 août 2015, désormais remplacés par les accords de performance collective.

Il n'est dès lors guère étonnant, que la Cour de cassation fonde le rejet du pourvoi sur l'article L. 2251-1 du code du travail, à savoir qu'un accord collectif ne peut déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public telles que celles relatives à la cause du licenciement. Le rappel de cette règle d'articulation entre conventions collectives et dispositions légales en l'espèce, permet aux magistrats d'énoncer qu'un accord collectif de droit commun ne peut prévoir que le licenciement des salariés ayant refusé l'application de cet accord entraînant une modification de leur contrat de travail repose sur un motif de licenciement. Autrement dit, un tel licenciement ne peut être considéré comme reposant sur une cause justificative. Le contrôle de la cause réelle et sérieuse constitue d'ailleurs, un préalable indispensable à l'effectivité du droit de refus du salarié de voir modifier son contrat de travail en vertu d'un accord collectif général. En cas de litige, il convient donc pour le juge d'opérer un contrôle de l'existence de la cause réelle et sérieuse du licenciement économique, parmi celles figurant à l'article L. 1233-3 du code du travail. A cet égard, il convient d'observer que seul le refus du salarié d'appliquer un accord de performance collective donne lieu à une cause de licenciement *sui generis* comme cela est prévu par la loi⁷.

A la réaffirmation d'un contrôle judiciaire de la cause réelle et sérieuse, s'ajoute l'éventuel déclenchement par l'employeur, en fonction du nombre de refus, de la procédure des grands licenciements pour motif économique, notamment en ce qui concerne la procédure d'information-consultation du comité social et économique et l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi. En effet, la Haute juridiction énonce également, que le licenciement des salariés refusant l'application d'un accord collectif modifiant leur contrat de travail, ne saurait être prononcé, indépendamment du nombre de salariés concernés, selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique. Là encore, seul le refus d'un accord spécial, comme celui d'un accord de performance collective, est à même de déclencher l'application du régime d'un licenciement individuel pour motif économique. C'est uniquement dans ce cas, que le législateur exclut la mise en œuvre de la plupart des règles ayant trait au licenciement collectif et en particulier, de certaines garanties collectives. En présence d'un accord collectif général ou de droit commun, il convient de mettre en œuvre la procédure des grands licenciements pour motif économique. En la matière, aucune méthode de comparaison globale ne saurait d'ailleurs prospérer. Ainsi, la Chambre sociale se montre insensible à l'argumentaire de la société, exposé dans la seconde branche de son moyen. La demanderesse au pourvoi soutenait en effet, que les dispositions litigieuses contenant un engagement sur l'emploi en échange d'une mobilité géographique interne en cas de perte de marché, devaient être comparées globalement aux dispositions légales applicables dans cette hypothèse et que les premières étaient en conséquence, plus favorables que les secondes.

Mais si l'arrêt commenté met en œuvre le régime classique du refus du salarié face à une modification de son contrat de travail en application d'un accord collectif, c'est surtout en référence à l'article L. 2254-1 du code du travail, autre fondement énoncé dans la motivation des juges. En effet, un accord collectif de droit commun, ne saurait déroger aux stipulations plus favorables du contrat de travail. Le rappel de cette articulation entre convention collective et contrat de travail est utile en l'occurrence dès lors que les dispositions du titre 11 obéissent au régime des accords de droit commun. Il en ressort en fin de compte qu'un accord collectif de droit commun, ne peut suspendre les clauses contractuelles des contrats de travail qui lui seraient contraires. Cela est désormais l'apanage, des seuls accords de performance collective.

⁷ Art. L. 2254-2 V. du code du travail.

