

**CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS –
Dénonciation – Effets – Maintien en vigueur
provisoire de l'accord dénoncé – Incidence d'un
accord dont l'objet n'est pas de remplacer l'accord
dénoncé.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)

12 juin 2001

SA Jeanneau Newco contre A. et autres

(...)

Attendu que la société Jeanneau avait conclu, en 1988-1989, divers accords avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise prévoyant, notamment, le paiement d'une prime de vacances et d'une prime de treizième mois, ainsi que les conditions de revalorisation des salaires; qu'à la suite de difficultés économiques, la société a dénoncé ces accords, en 1993, et réduit de 8% le montant des salaires, le tout avec effet immédiat; que, saisi par un certain nombre de salariés, le Conseil de Prud'hommes de La Roche-sur-Yon a, par décision du 17 décembre 1993, condamné la société à rétablir les avantages résultant des accords dénoncés, ainsi que le montant des salaires; que, le 23 décembre 1993, la société a conclu, avec l'un des syndicats représentatifs dans l'entreprise un premier accord par lequel les parties signataires déclaraient accepter la dénonciation des précédents accords et de la baisse de salaire. Un deuxième accord permettant d'étaler dans le temps l'exécution du jugement du 17 décembre 1993 et un troisième accord sur le paiement d'une prime annuelle; que, parallèlement aux accords et pour leur exécution, des transactions ont été conclues avec la plupart des salariés; que la société Jeanneau ayant été déclarée en redressement judiciaire en 1995, le Tribunal de Commerce a arrêté, le 27 décembre 1995, un plan de cession au profit de la société Jeanneau Newco en application duquel la plupart des salariés étaient repris par cette société; que, dans l'intervalle, M. A. et quatre autres salariés, qui n'avaient pas accepté la transaction proposée en décembre 1993, ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande dirigée contre la société Jeanneau et les organes de la procédure collective tendant à obtenir le paiement de sommes pour la période de 1993 à la fin de l'année 1995 correspondant aux primes de vacances et de treizième mois résultant des accords antérieurs à ceux du 23 décembre 1993, ainsi qu'au rétablissement de leurs salaires sur la base de juin 1993; qu'en novembre 1996, ils ont à nouveau saisi la juridiction prud'homale d'une demande dirigée tant contre la société Jeanneau Newco que contre la société Jeanneau et les organes de la procédure collective tendant à obtenir le paiement des mêmes sommes au titre de l'année 1996;

Attendu que la société Jeanneau et les organes de la procédure collective font grief à l'arrêt attaqué (Poitiers, 17 mars 1998) d'avoir dénié à l'avenant du 23 décembre 1993 le caractère d'accord de révision et d'avoir en conséquence fixé la créance des salariés demandeurs au titre du rappel de salaire, prime de treizième mois et prime de vacances alors, selon le moyen :

- 1) qu'est licite et opposable à l'ensemble des salariés, l'accord qui, même s'il tend à la réduction d'avantages salariaux, reste plus favorable dans le cadre d'une appréciation tenant compte des intérêts de l'ensemble des salariés et que tel est le cas de la convention dite « Avenant à accord » du 23 décembre 1993 qui en contrepartie de la suppression de certains avantages, a pour objet le maintien d'un maximum de salariés dans leur emploi menacé, que dès lors en s'abstenant d'examiner la validité dudit accord, en lui-même, et en

refusant d'y faire droit, la Cour d'Appel a violé l'article L. 132-7 du Code du Travail;

- 2) que viole l'article 1134 du Code Civil et les articles L. 132-7 et L. 132-8 du Code du Travail, l'arrêt qui faisant un amalgame entre les 4 accords du 23 décembre 1993, refuse de considérer que « l'avenant à accord » concernait la mise en place d'un nouvel accord collectif pour l'avenir et que les 2 autres accords avaient pour seul objet de gérer les conséquences découlant du délai de Survie des accords dénoncés et le sort des droits éventuellement acquis pendant la période antérieure;
- 3) que l'accord intitulé « Avenant », destiné uniquement à régir l'avenir de la société Jeanneau stipulait, par ailleurs, que les syndicats déclaraient qu'ils mettraient tout en œuvre pour obtenir un désistement d'instance et d'action par tout intéressé; qu'en considérant que cette stipulation induisait l'intention des signataires de subordonner l'application de l'avenant à l'acceptation individuelle des salariés, la Cour d'Appel a dénaturé cette stipulation étrangère aux conditions de validité de l'« Avenant » qui ne comportait aucunement une telle exigence quant à une acceptation préalable ou postérieure par les salariés de cette convention en violation de l'article 1134 du Code Civil;
- 4) qu'en présence de la dénonciation des accords initiaux par acte des 26 mai et 23 novembre 1993, la Cour d'Appel, à défaut de reconnaître à l'« avenant à accord » la qualification d'accord de révision, devait rechercher si celui-ci ne constituait pas un accord de substitution ayant pour effet de se substituer de plein droit au régime antérieur et de mettre fin au maintien temporaire des avantages afférents aux accords dénoncés, de sorte qu'en réduisant l'objet de l'« Avenant » à la recherche de transaction individuelle sur des avantages acquis, la Cour d'Appel, qui a ignoré le caractère contraignant de l'accord collectif que constituait l'« Avenant », a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article L. 132-8;
- 5) que la cassation de l'arrêt de la Cour d'Appel de Poitiers du 17 mars 1998 (n° 243) qui a dénié toute portée à l'« avenant à l'accord » entraîne par voie de conséquence la censure de l'arrêt de la Cour d'Appel du 17 mars 1998 (n° 242);

Mais attendu que le premier accord, dit avenant, du 23 décembre 1993 ne constitue pas un accord de révision au sens de l'article L. 132-7 du Code du Travail, un tel accord ne pouvant concerner un accord collectif dénoncé; qu'il ne constitue pas, non plus, un accord de substitution, au sens de l'article L. 132-8 puisque son objet n'est pas de remplacer, en tout ou partie, l'accord dénoncé mais de faire obstacle aux effets de la chose jugée par le jugement du 17 décembre 1993; que la Cour d'Appel a exactement jugé que cet accord collectif ne pouvait valablement priver les salariés, qui avaient refusé de signer une transaction, de profiter des dispositions résultant des accords dénoncés en 1993 pendant la période de survie de ceux-ci et, au-delà, au titre des avantages individuels acquis;

D'où il suit qu'aucun des griefs articulés par les pourvois n'est fondé;

PAR CES MOTIFS :

Rejette les pourvois.

(MM. Waquet, Prés. - Frouin, Rapp. - Kehrig, Av. gén. - SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin et SCP Célice, Blanpain et Soltner, Av.)

NOTE. – Une société en difficulté, d'ailleurs déclarée en redressement judiciaire par la suite, a dénoncé plusieurs accords prévoyant le paiement de primes et un système de revalorisation des salaires. Faisant fi du

régime de dénonciation des accords collectifs (art. L. 132-8 du Code du Travail), elle entendait faire produire à la dénonciation un effet immédiat. En vertu de la règle de la survie provisoire (pendant 15 mois) d'un accord dénoncé, le Conseil de Prud'hommes saisi par certains des salariés n'a pas manqué de rétablir, pour le passé et l'avenir, les avantages concernés.

Quelques jours après cette décision prud'homale, l'entreprise a conclu trois accords avec l'un des syndicats représentatifs dans l'entreprise; par le premier d'entre eux les parties signataires déclaraient accepter la dénonciation des accords et la baisse de salaire en résultant. Un deuxième accord étalait dans le temps l'exécution du jugement prud'homal (probablement les reliquats de salaires d'ores et déjà dus) et enfin un troisième, en relation directe avec le premier, prévoyait le paiement d'une prime annuelle. Pour l'exécution de ces accords, l'entreprise concluait des transactions avec la plupart des salariés.

Il faut souligner qu'il convenait apparemment (eu égard à l'identité des parties) de rapprocher, malgré la pluralité d'accords, les dispositions négociées à la même date.

Devant la cour suprême, les salariés n'ayant pas transigé d'une part et l'entreprise en difficulté d'autre part s'opposaient sur la qualification juridique des accords conclus après la décision prud'homale.

L'entreprise soutenait qu'il s'était, à cette occasion, opéré une révision de l'accord dénoncé; qu'à défaut, il convenait de qualifier l'accord prévoyant le paiement d'une prime annuelle d'accord de substitution mettant fin à la survie provisoire (1). Dans les deux cas, l'entreprise entendait faire valoir la disparition des anciens accords et leur révision ou leur remplacement par les nouveaux textes.

La Cour de Cassation rejette l'argumentation de la société et énonce, dans son dernier attendu, deux enseignements d'ordre général en matière de révision et de dénonciation des conventions et accords collectifs de travail.

1 - Selon le premier d'entre eux, **un accord collectif dénoncé ne peut plus faire l'objet d'une révision.**

La question était de savoir si un accord dénoncé pouvait être révisé – sans être remplacé... – pendant le délai de sa survie provisoire (2). Dans l'affirmative, l'accord révisé aurait trouvé application jusqu'au terme de la survie provisoire. Au-delà, il y aurait eu maintien des avantages individuels acquis ayant bénéficié aux salariés au jour de la dénonciation (sur cette dernière question voir les observations du Professeur Dockès au Dr. Ouv. 2001 p. 261).

Les régimes de révision et de dénonciation sont bien différents et il est opportun d'exclure toute possibilité de

révision dès lors qu'une dénonciation est intervenue. Plus avant, cette exclusion accrédite l'idée selon laquelle l'accord survivant est un accord en sursis, qui n'existe déjà plus et ne peut plus, par conséquent, être révisé. Elle semble toutefois contredite par un arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de Cassation en date du 15 mai 2001 (arrêt Teixeira et autres c/ Sté Chromex, Dr. Ouv. 2001 p. 441, TPS 08-09/2001, p. 17) aux termes duquel « *les salariés engagés après la dénonciation (...) peuvent prétendre au bénéfice des avantages prévus par la convention ou l'accord collectif tant que la convention ou l'accord dénoncé continue à produire effet (...)* ». Quoiqu'il en soit, la solution adoptée par la Cour le 12 juin 2001 est claire et paraît définitive. Elle renforce la spécificité de la dénonciation et doit conduire l'employeur qui envisage de dénoncer à bien peser les conséquences d'une rupture unilatérale de l'accord. Enfin, cette solution fait oublier le risque important qu'il y aurait eu – sauf volonté claire des parties – de mal distinguer, pendant la période de survie, un accord remplaçant l'accord dénoncé et mettant fin à sa survie d'un accord le révisant en ne faisant pas obstacle à la poursuite de cette survie.

2 - Le deuxième enseignement dispensé par l'arrêt est le suivant : **pour être qualifié d'accord de substitution, un accord doit avoir pour objet de remplacer, en tout ou en partie, l'accord dénoncé.**

En l'espèce, les juges reprochent à l'entreprise de n'avoir pas voulu le remplacement total ou partiel de l'accord dénoncé mais d'avoir eu pour intention de faire obstacle aux effets de la chose jugée par le Conseil de Prud'hommes. La société a manqué à ses obligations en recherchant, à travers la négociation du nouvel accord, « à faire obstacle aux effets de la chose jugée ». Nous rappelons que le Conseil avait condamné la société à rétablir, pour le passé et l'avenir, les avantages dénoncés. Ainsi contraignait-il la société à poursuivre l'application de l'accord dénoncé au titre de sa survie provisoire.

Revenons sur les conditions exigées d'un accord pour être qualifié de « remplaçant ». La Cour rappelle qu'il doit avoir pour objet de remplacer, en tout ou en partie, l'accord dénoncé. Autrement dit, employeur et organisations syndicales doivent rechercher, lors de la négociation, à remplacer l'accord dénoncé.

Ici, c'est bien l'intention des parties qui permet de juger du remplacement – ou non – de l'accord. Effectivement, les juges acceptent un remplacement partiel de l'accord. Il n'est donc pas nécessaire que l'accord de substitution reprenne l'ensemble des thèmes traités dans l'accord dénoncé. En conséquence, pour expliciter leur intention qui, dans le doute, servira à juger de la réalité de la substitution, les parties ont intérêt à préciser leur volonté dans le texte même de l'accord.

(1) En application de l'article L. 132-8 du Code du Travail, l'accord dénoncé survit provisoirement pendant 15 mois (un an plus 3 mois de préavis) sauf conclusion d'un accord de substitution avant l'expiration du délai de survie.

(2) Il ne peut être question de revenir sur la dénonciation.

En l'espèce, les parties ont prévu la mise en place d'une prime annuelle en contrepartie de l'acceptation, par une des organisations syndicales représentatives, de la dénonciation des anciens avantages salariaux. Par ailleurs, elles ont étalé dans le temps l'exécution du jugement prud'homal. A défaut de connaître le contenu exact des accords, il est permis de penser que la prime annuelle compensait, pour l'avenir, la disparition des anciens avantages. Quant à l'accord dont l'objet était d'aménager l'exécution du jugement, il traitait probablement des reliquats de salaires déjà dus au titre de la survie provisoire. Partant de là, il nous semble sévère de refuser la substitution au moins partielle, par l'accord prévoyant la prime, de l'accord dénoncé. La survie provisoire de l'accord dénoncé est de nature à inciter à la renégociation. Peu importe qu'en l'espèce le jugement du Conseil de prud'hommes ait eu ou non à rappeler son application. Le jugement ne pouvait empêcher l'employeur de renégocier un nouvel accord.

Ceci étant, l'entreprise, qui a attendu d'être contrainte à la renégociation pour s'y plier, n'a pas eu un

comportement loyal envers ses interlocuteurs syndicaux. Enfin, si l'on veut bien considérer que les magistrats ont durci les conditions de substitution d'un accord dénoncé, il convient de rappeler que ces conditions ne sont pas, en l'état actuel du droit positif, difficiles à satisfaire. Rappelons qu'un remplacement partiel est possible (la Cour le rappelle); d'autre part, les parties à l'accord substituant peuvent être différentes de celles de l'accord substitué. Enfin, aucune garantie n'assortit des réductions ou suppressions d'avantages consécutives à une substitution d'accords. En la matière, pas de droit d'opposition des organisations syndicales majoritaires qui n'auraient pas signé l'accord, pas de maintien des avantages individuels acquis (ce maintien n'existe qu'au terme de la période de survie). Aussi bien, un durcissement des conditions demandées pour le remplacement d'un accord dénoncé, qu'il tienne au contenu de l'accord substituant, à l'objet de sa négociation ou à ses parties, nous semble-t-il opportun.

**Nathalie Colin,
Docteur en droit.**