

Concours entre accords collectifs de groupe et d'entreprise : la règle de faveur neutralisée

(À propos de l'arrêt *Renault* du 8 janvier 2020)

Par Arthur BÉGUÉ, Attaché temporaire d'enseignement et de recherche à l'Université Paris Nanterre (IRERP)

PLAN

I. Des incertitudes dans les ressorts de la méthode globale de comparaison

- A. L'engagement sur l'emploi, condition nécessaire du recours à la méthode globale
- B. L'indivisibilité de l'accord, condition insaisissable du recours à la méthode globale

II. Des contorsions dans l'appréciation du plus favorable

- A. Une appréciation référée aux salariés du groupe
- B. Une appréciation dissoute dans une logique d'échange

Le refrain est connu : le passage d'une négociation dite « d'acquisition » à une négociation dite « de concession » rendrait impératif de changer le mode d'articulation des sources en droit du travail. Si l'argument vise avant tout la mise à l'écart de la règle de faveur, il sait également composer avec celle-ci. Il est alors exigé que l'appréciation du plus favorable corrige ses modalités de mise en œuvre. Cette revendication, portée par un accord collectif signé au sein du groupe Renault, est au cœur de l'arrêt de la Cour de cassation du 8 janvier 2020 (1).

Peu après la signature de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, la direction du groupe Renault et plusieurs organisations syndicales (CFDT, FO et CFE-CGC) ont conclu un accord collectif intitulé « Contrat pour une nouvelle dynamique de croissance et de développement social de Renault en France » (2). S'inscrivant, aux dires de ses signataires, dans un contexte de « *baisse structurelle* » du marché de l'automobile, il entendait permettre au groupe Renault de maintenir voire d'amplifier sa « *croissance* » sur ce marché. Pour atteindre cet objectif, une « *ingénierie particulièrement complexe* » (3) était déployée par l'accord, combinant diverses dispositions relatives à l'emploi, à la production, à la durée du travail, à la mobilité et à la rémunération des salariés. L'accord présentait ces dispositions comme un « *ensemble conventionnel indivisible et fondamental* » (4) dont l'unité était assurée par l'existence de contreparties réciproques : aux engagements patronaux sur l'emploi et la production répondaient plusieurs « *concessions* » faites par les syndicats signataires. Ces concessions résidaient dans des dispositions de l'accord de groupe portant sur les conditions de travail, dont l'application avait vocation à supprimer ou altérer des droits que les salariés tenaient d'accords d'entreprise ou d'établissement (5). Telle est la situation dans laquelle se trouvaient les salariés de la société Maubeuge Construction Automobile (MCA), filiale du groupe Renault : l'application de l'accord de groupe conduisait à les priver du bénéfice de dispositions conventionnelles d'entreprise, ce qui se traduisait très concrètement par une augmentation de la durée du travail sans augmentation de salaire et la perte d'un certain nombre de droits à des congés de différentes natures.

(1) Cass. soc., 8 janvier 2020, n° 18-17.708, *Dalloz actualité*, 27 janvier 2020, obs. V. Ilieva ; *JCP S*, 2020, 1073, note J. Daniel ; *BJT*, 2020, n° 3, p. 25, obs. F. Canut ; *RDT*, 2020, 191, comm. I. Meftah.

(2) Ci-après « accord de groupe Renault ». Accord consultable sur : <https://www.miroirsocial.com/renault-contrat-pour-une-nouvelle-dynamique-de-croissance-et-de-developpement-social-de-renault-en-france>. Pour une présentation synthétique de l'accord, voir *Liaisons sociales quotidien* n° 16315 du 28 mars 2013 (Dossier Conventions collectives). Pour une présentation du contentieux et de son contexte par l'une de ses protagonistes, avocate de la CGT Renault, voir M.-L. Dufresne-Castets, *Un monde à gagner*, Ed. Don Quichotte, 2017 (plus précisément le chapitre

« *La contestation par la CGT Renault de l'accord de compétitivité* »). Depuis, un nouvel accord lui a succédé, l'accord de groupe « CAP 2020 », signé le 13 janvier 2017.

(3) I. Meftah, « L'articulation entre accord de groupe portant engagement sur l'emploi et accords d'entreprises : le crépuscule du principe de faveur », *RDT*, 2020, 191.

(4) Accord de groupe Renault, Préambule, p. 3.

(5) L'accord de groupe Renault indique plus sobrement qu'il « *aménage et modernise un champ conventionnel d'établissements et d'entreprises* » (p. 4).

Encore fallait-il que les négociateurs de groupe trouvent les moyens juridiques à même de faire prévaloir leur accord sur les clauses contraires des accords d'entreprise. La seule volonté des signataires ne permettant pas, à la date de la signature de l'accord, d'assurer la primauté de l'accord de groupe sur les accords collectifs d'entreprise et d'établissement (6), il leur fallait composer avec la règle de solution de conflit de normes alors applicable au type de concours en cause, la règle de faveur. Usant d'un procédé désormais classique, l'accord de groupe a donc pris soin de préciser, au sein du corps du texte conventionnel, que « *les dispositions du présent accord [sont considérées] comme globalement plus favorables à l'ensemble des salariés inclus dans son champ d'application* » (7). Cette clause dite d'autoproclamation du caractère plus favorable, adjointe aux multiples stipulations affirmant l'indivisibilité (8) de l'accord, était censée faire barrage à toute contestation de la suprématie de l'accord de groupe sur l'ensemble du corpus conventionnel d'entreprise.

Les ambitions des signataires ont dans un premier temps été réfrénées par les juges. Outre l'indivisibilité et l'autoproclamation du caractère plus favorable, figurait également dans l'accord une clause assurant la primauté « *de plein droit* » de l'accord de groupe. Dans le cadre d'un contentieux en référé spécifiquement dirigé contre cette clause, la Cour d'appel de Versailles a censuré l'expression « *de plein droit* », qui est « *à l'évidence constitutive d'une atteinte au principe de faveur* (...) [et] caractérise en conséquence l'existence d'un trouble manifestement illicite » (9). La spécificité de l'objet du contentieux en limitait toutefois la portée.

Un second contentieux, sur le fond cette fois-ci, a été initié par deux syndicats non signataires (CGT et Sud). La demande visait ici à faire constater le caractère plus favorable des dispositions des accords d'entreprise sur l'accord de groupe et, en conséquence, à ordonner d'en rétablir l'application. Demande rejetée par les juges de première

instance (10), puis par les juges d'appel (11), dont l'arrêt a fait l'objet d'un pourvoi, à son tour rejeté par la Cour de cassation dans l'arrêt rapporté.

Ce bref rappel des éléments de l'espèce signale à lui seul l'ampleur du problème, sans en dévoiler pour autant toute la complexité. L'enjeu du présent différend s'articule autour de la méthode de comparaison induite par le jeu de la règle de faveur. Au nom de l'allure « transactionnelle » de l'accord de groupe, il est attendu que cette méthode soit « globale » et non plus analytique. Mais la singularité du litige ne tient pas directement à la convocation de cette méthode globale, dont les premières manifestations sont désormais anciennes. Son intérêt et sa complexité résident plutôt dans les interrogations qu'il charrie à propos du fonctionnement de la méthode globale. Autrement dit, la question posée à la Cour de cassation porte moins sur le choix de mobiliser la méthode globale que sur *les conditions et les modalités de réalisation* de celle-ci. Question qui peut être formulée ainsi : en présence d'un accord de groupe associant engagements sur l'emploi et sur la production et altération du statut conventionnel d'entreprise, et de plusieurs accords d'entreprise dont les dispositions, prises isolément, apparaissent comme plus avantageuses, *sous quelles conditions et, le cas échéant, selon quelles modalités opère la méthode de comparaison globale aux fins d'identifier les dispositions conventionnelles plus favorables et donc seules applicables ?*

Ainsi posé, le litige soumis à la Cour de cassation campe au confluent de plusieurs dynamiques structurantes du droit du travail contemporain, parmi lesquelles la rétractation de la règle de faveur, la valorisation du niveau du groupe compris comme espace de négociation collective, la centralité de la référence à l'« emploi » dans les discours sur le droit et dans le droit positif pour justifier ou imposer des évolutions, ou encore la promotion d'une négociation dite « donnant-donnant » (12). Traversé par ces dynamiques, l'arrêt en propose une sorte de condensation qu'il fait jouer au cœur même de la mise en œuvre de la règle de faveur.

(6) Possibilité désormais inscrite à l'article L.2253-5 du code du travail, issu de la loi du 8 août 2016, dite « Loi Travail ».

(7) Accord de groupe Renault, Chapitre 12, p. 22.

(8) A strictement parler, l'adjectif « indivisible » ne figure que dans le préambule de l'accord de groupe Renault. Mais il est fait plusieurs fois référence, dans le corps du texte conventionnel, au caractère « homogène » de l'accord, qui exprime la même idée.

(9) CA Versailles, 18 décembre 2013, n° 13/06530.

(10) TGI Avesnes-sur-Helpe, 6 décembre 2016, n° 14/01029, SSL 2017, n° 1754, p. 6 et s., précédé d'un entretien avec les avocats respectifs de Renault et de Sud.

(11) CA Douai, 30 mars 2018, n° 825/18.

(12) Sur la pertinence et les limites des différentes expressions utilisées pour signifier cette physiologie de la négociation collective, voir I. Meftah, *Les accords collectifs de gestion de l'emploi*, Université Paris Nanterre, 2018, n° 74 et s. et n° 84 et s. V. également T. Katz, *La négociation collective et l'emploi*, préf. A. Lyon-Caen, LGDJ, 2007.

C'est dans ce contexte que la Cour de cassation était appelée à se prononcer sur les conditions de mise en œuvre de la règle de faveur. Dans l'arrêt rendu le 8 janvier 2020, elle se range derrière la motivation de la Cour d'appel pour en conclure que celle-ci « a pu en déduire qu'en vertu du principe de faveur il convenait d'appliquer l'accord de groupe du 13 mars 2013 ».

L'échafaudage sur lequel repose cette solution se laisse difficilement saisir. Nous tenterons d'en dénouer la logique en démontrant qu'elle repose sur toute une série de déplacements relativement implicites qui affectent tant les ressorts de comparaison (I) que les orientations retenues dans l'opération de comparaison elle-même (II).

I. Des incertitudes dans les ressorts de la méthode globale de comparaison

Le déploiement de la règle de faveur dépend étroitement de sa mécanique interne. Est ici revendiquée la mise en œuvre de la méthode de comparaison globale, et ce en raison de la configuration particulière de l'accord de groupe. Les répercussions de cette méthode sur le sens de la règle de faveur commandent que soient précisément définies les conditions auxquelles son usage est subordonné. Si la Cour de cassation semble se satisfaire de la présence relativement évanescence d'engagements sur l'emploi (A), elle refuse de pénétrer plus avant dans ce qui apparaît constituer l'assise de la méthode globale, l'indivisibilité de l'accord de groupe (B).

A. L'engagement sur l'emploi, condition nécessaire du recours à la méthode globale

La comparaison requise par la mise en œuvre de la règle de faveur implique en premier lieu d'en isoler les termes. Cette opération est classiquement réalisée au moyen d'un découpage dit analytique ou semi-analytique (13). Sans être d'une parfaite clarté ni exclusive de tout débat (14), cette méthode consiste, au sein d'un ensemble conventionnel à deux niveaux, à réunir en sous-groupe les dispositions présentant une identité de cause ou d'objet. Les avantages de même cause ou de même objet, isolés au sein des textes conventionnels en conflit, constituent alors les deux termes de la comparaison.

L'arrêt rapporté semble a priori faire référence à cette méthode classique. Dans la première incise de l'attendu final, la Cour d'appel est approuvée d'avoir procédé « à une comparaison des dispositions d'un

accord de groupe avec celles des accords d'entreprise antérieurs par ensemble d'avantages ayant le même objet ou la même cause ». La suite de la décision dément cette première impression, puisqu'il y est indiqué que les dispositions de l'accord de groupe sont envisagées « globalement ». C'est encore plus net à la lecture des décisions de première instance et d'appel, qui affirment avoir étendu la comparaison à des « ensembles d'avantages interdépendants » (15).

On aura reconnu ici la méthode dite globale. Revendiquée par certaines pratiques conventionnelles, fortement discutée par la doctrine et enfin popularisée par l'arrêt dit « Géophysique » (16), sa singularité tient à ce qu'elle permet, en vue de la comparaison, de réunir au sein d'un même ensemble toutes les dispositions d'un même accord, indépendamment de leur identité d'objet ou de cause. L'accord collectif constitue alors à lui seul un des termes de la comparaison.

Souvent appréhendée à travers ses effets, la méthode globale est plus rarement interrogée dans ses fondements. Certes, les explications ne manquent pas, qui présentent la méthode analytique comme « partiellement anachronique » (17) et la comparaison globale comme une nécessité au regard du caractère « transactionnel » de la négociation collective. L'interrogation ici soulevée est légèrement différente. Il s'agit de savoir, dans la mise en œuvre de la règle de faveur, à quelles conditions juridiques un accord collectif doit répondre pour pouvoir être apprécié à l'aune de la méthode globale. Indirectement, l'arrêt rapporté livre quelques enseignements à ce sujet.

(13) Cass., ass. plén., 18 mars 1988, n°84-40.083, D. 1989, 221, obs. J.-P. Chauchard ; GADT, 4^{ème} éd., 2008, n°179 ; Cass., ass. plén., 24 octobre 2008, n°07-42.799, RDT, 2009, 43, obs. Véricel ; ibid., 114, obs. Nadal.

(14) Y. Chalaron, *Négociations et accords collectifs d'entreprise*, Litec, 1990, n°232 et s. ; A. Chevillard, « La notion de disposition plus favorable », *Droit social*, 1993, 363 ; C. Radé, « L'appréciation de la disposition la plus favorable », *Droit social*, 2000, 381 ; A. Chevillard, « Les conflits de normes », *SSL suppl.*, 2008, n°1361, p.25 et s.

(15) Dans sa motivation, le TGI est en effet plus explicite que la Cour de cassation sur l'exclusion de la méthode analytique : il commence par rappeler que cette méthode est en principe applicable, puis lui oppose la méthode globale, et enfin conclut à l'application de cette dernière (TGI Avesnes-sur-Helpe, 6 décembre 2016, préc., p.16).

(16) Cass. soc., 19 février 1997, n°94-45.286 (arrêt *Géophysique*), *Droit social*, 1997, 432, obs. G. Couturier.

(17) C. Radé, préc.

Au regard des débats antérieurs suscités par la comparaison globale, deux hypothèses étaient envisageables *a priori*. Selon une première hypothèse, le recours à la méthode globale dépend de la présence dans le texte conventionnel d'engagements patronaux sur l'emploi. L'arrêt de référence en la matière (18) avait pu être interprété comme adoptant une telle solution. Un engagement conventionnel en termes d'emploi est alors une condition nécessaire à la mobilisation de la méthode globale dans la mise en œuvre de la règle de faveur. Un arrêt postérieur avait cependant fait naître un doute (19), orientant vers une deuxième hypothèse, selon laquelle la seule existence de concessions réciproques, indépendamment de la teneur de l'obligation patronale, suffit à autoriser le recours à la méthode globale. Cette position semble être défendue par plusieurs auteurs, pour lesquels l'objet de l'engagement patronal est quelque peu secondaire, l'essentiel résidant dans l'échange entre la « suppression d'avantages acquis » en contrepartie d'« avancées sociales nouvelles » (20). Dans cette optique, l'usage de la méthode globale, déconnecté de l'existence d'engagements sur l'emploi, s'accommode de simples concessions patronales.

Sans trancher définitivement le débat, la Cour de cassation sème quelques indices à l'appui de la première hypothèse. Il semblerait en effet qu'en l'espèce, la teneur de l'engagement du groupe joue un rôle décisif dans le recours à la méthode globale. La lecture imbriquée des décisions de première instance, d'appel et de cassation donne du crédit à cette option (21). Mieux, la disparition finale de toute référence aux engagements en matière de production (22), sur laquelle nous reviendrons, semble faire de l'emploi le critère déterminant de la comparaison globale. En somme, il peut se déduire de l'arrêt que, pour être justiciable de la méthode de comparaison globale, un accord doit impérativement comprendre un engagement patronal en matière d'emploi. La seconde hypothèse s'en trouve de fait écartée. Il y a là un enseignement dont il conviendra de se souvenir lorsque verront le jour, à

la faveur du développement des accords de performance collective (23), de nouvelles velléités de minimiser le rôle des engagements sur l'emploi dans le déploiement de la méthode globale (24).

Cela étant dit, l'arrêt fait naître deux autres interrogations quant aux conditions de recours à la comparaison globale.

La première porte sur le rôle qu'il convient de conférer aux engagements en matière de production. Dans sa motivation, la Cour de cassation évoque dans un premier temps le maintien de la production au titre de la « *contrepartie réelle et effective* », mais n'y fait ensuite plus référence au moment d'apprécier si cette contrepartie « *[compense]* » les renonciations. Qu'entend-elle signifier par là ? Parmi les nombreuses interprétations envisageables, quelques pistes peuvent être suggérées. L'engagement sur la production semble d'abord constituer un second critère de la méthode globale, à côté de celui de l'emploi. Se pose alors la question des rapports qu'entretiennent ces deux critères. Sont-ils indépendants, ce qui permettrait de considérer l'engagement en matière de production comme une voie autonome d'accès à la méthode globale ? Pareille hypothèse, qui ouvrirait la porte à une diversification des facultés de mobilisation de la comparaison globale, paraît être écartée par l'arrêt. On en veut justement pour preuve l'abandon progressif par la Cour de cassation, dans le cours de sa motivation, de la référence au maintien de la production. Certes, cet effacement semble ne concerner que la dernière étape de la comparaison, celle de la pesée des avantages. Mais cette absence apparente de prise en compte de l'engagement sur la production dans l'opération de comparaison elle-même rétroagit nécessairement sur le statut du critère de la production au stade du choix de la méthode de comparaison. En effet, il y aurait quelque chose d'incohérent à attribuer à l'engagement sur la production un poids décisif dans le recours à la méthode globale, pour ensuite lui dénier toute portée au moment de la pesée des avantages.

(18) Arrêt *Géophysique*, préc.

(19) Cass. soc., 3 novembre 1999, n°98-44.271 (arrêt *Oxxo*), D. 2000. 368, obs. T. Aubert-Monpeyssen ; *Droit social*, 1999, 1101, obs. P. Waquet. Cet arrêt excluait le jeu de la méthode globale au motif que la baisse des droits des salariés « *n'était pas compensée par un autre avantage consenti par l'employeur qui, notamment, n'avait pris aucun engagement de maintien de l'emploi au sein de l'entreprise* ».

(20) C. Radé, préc. ; J. Barthélémy, « Hiérarchie des normes, fonction protectrice du droit du travail et sécurisation de l'emploi », *RJS*, 2016/2, p. 104.

(21) Là où le TGI faisait figurer, parmi les engagements patronaux, toutes les dispositions de l'accord dont les salariés pouvaient tirer intérêt (y compris des avantages prévus par des accords distincts

de l'accord de groupe ; voir TGI Avesnes-sur-Helpe, 6 décembre 2016, préc., p. 17 à 19), la Cour d'appel, tout comme la Cour de cassation, restreignent la qualification de « concessions » aux promesses d'embauches et de niveau d'activité.

(22) A l'issue de sa motivation et juste avant de conclure à la confirmation de l'arrêt d'appel, la Cour de cassation se contente en effet de la formule suivante : « *la renonciation à certains avantages étant compensée par les engagements de maintien de l'emploi* ». Aucune référence n'est plus faite aux engagements sur la production.

(23) Dont la validité n'est pas conditionnée à la présence d'engagements sur l'emploi.

(24) Sur cette question, voir H. Cavat, « Les accords de performance collective », *RDT*, 2020, 165, spéc. p. 176-177.

Si le maintien de la production s'éclipse au profit du maintien de l'emploi, c'est bien plutôt l'indication que celui-là joue comme un accessoire de celui-ci. Dans cette perspective, il paraît justifié de considérer que le maintien de la production est finalement englobé dans l'engagement sur l'emploi, qui s'en trouverait ainsi affermi. Dit autrement, l'engagement sur la production vient au soutien de l'engagement sur l'emploi et fusionne avec lui pour appuyer l'usage de la méthode globale. *In fine*, l'emploi demeure la condition essentielle et déterminante de la comparaison globale.

La seconde interrogation (25) tient à la faculté réelle de tout engagement en matière d'emploi, considéré en soi et presque abstraitement, à justifier l'usage de la méthode globale (26). La teneur de l'accord en cause laisse perplexe. En l'occurrence, deux dispositifs se rapportaient à l'emploi (27) : l'embauche de 760 salariés et l'absence de mise en place de PSE ou de PDV dans le cadre de la « *politique emploi* ». Mais encore faut-il regarder précisément ce que cette politique recouvre. Les embauches concernent des « *compétences critiques* », c'est-à-dire, selon une terminologie issue des sciences de gestion et utilisée par les directions des ressources humaines, les emplois indispensables pour l'activité de l'entreprise et pour lesquels sont identifiées des difficultés de recrutement (28). Pour ce qui est de l'interdiction de recourir aux PSE et PDV, elle n'est nullement exclusive de suppressions de poste, du reste massives, puisque l'accord ambitionnait « *d'atteindre une réduction d'effectif de 7500 personnes* », et ce sans qu'il ne soit fait référence à l'existence de difficultés économiques ou de menaces pesant sur la compétitivité. De sorte qu'*in fine*, comme le souligne le pourvoi, les effectifs de la société MCA, mais aussi du groupe Renault France, ont fortement diminué pendant la période d'application de l'accord. Pour parachever le tout, l'agencement des différents dispositifs prévus par l'accord va jusqu'à donner le sentiment que la référence à l'emploi est quelque peu diluée dans des considérations d'un autre type (29).

Certes, ces éléments ne relèvent pas tous du contrôle de la Cour de cassation. Mais ils viennent rappeler l'ambiguïté intrinsèque des engagements sur l'emploi, que seul un examen de leur consistance pourrait permettre d'estomper. A défaut, il existe un risque que la condition de l'existence d'un engagement patronal sur l'emploi s'édulcore dans une simple exigence de référence à l'emploi dans le texte conventionnel.

Quoi qu'il en soit, dans l'arrêt rapporté, la Cour de cassation semble maintenir le cap d'une subordination de la méthode globale à la présence d'engagements conventionnels en matière d'emploi. Pourtant, un autre élément, tout aussi décisif dans le recours à cette méthode, est laissé dans l'ombre par la Cour de cassation.

B. L'indivisibilité de l'accord, condition insaisissable du recours à la méthode globale

Condition nécessaire, l'engagement patronal sur l'emploi est-il à lui seul suffisant pour autoriser le déploiement de la méthode globale ? Une seconde condition paraît indispensable : que l'accord qui supporte cet engagement soit lui-même considéré comme un ensemble, un tout insécable. C'est ici qu'intervient la notion d'« indivisibilité » de l'accord. Ce procédé permet de lier les « concessions réciproques » prévues par l'accord, de manière à ce que, dans l'opération de comparaison, le bénéfice de droits nouveaux ne puisse s'envisager sans l'abandon de droits actuels. L'indivisibilité serait ainsi garante de l'« *économie générale* » (30) de l'accord.

L'importance de cette indivisibilité se manifeste très clairement dans les décisions rendues par les juges du fond (31), dans lesquelles la qualification de l'accord de groupe comme « *ensemble indivisible* » apparaît comme la pierre angulaire du raisonnement. Si la comparaison globale prospère, c'est à la faveur de la reconnaissance préalable du caractère indivisible et interdépendant des dispositions de

(25) Voir déjà en ce sens M.-A. Souriac, « Engagements et arrangements sur l'emploi : quelle efficacité juridique ? », *Droit social*, 1997, 1061.

(26) Se mêle ici le double sens de la référence à l'emploi comme objet de la négociation et comme justification (A. Lyon-Caen, « Le maintien de l'emploi », *Droit social*, 1996, 655). Il s'agit de s'interroger, dans la mise en œuvre de la règle de faveur, sur la capacité de l'emploi, compris comme « objet » de la négociation à travers les engagements conventionnels qui s'y rapportent, à jouer automatiquement comme « justification » de l'usage de la méthode globale.

(27) Accord de groupe Renault, Article 8-1, p. 18-19.

(28) Difficultés qui s'expliquent principalement par la complexité des savoir-faire ou par l'anticipation de nombreux départs à la retraite des salariés occupant ces emplois.

(29) S'agirait-il de la « *croissance* » du groupe Renault comme le suggère l'intitulé de l'accord ? La notion est bien trop confuse. A regarder de près les équilibres dessinés par l'accord (baisse quantitative du nombre d'emploi, maintien du niveau de la production, augmentation de la durée du travail sans augmentation de la rémunération), il se pourrait que l'accroissement de la productivité apparaisse comme l'objet, à tout le moins la visée de l'accord. En tout état de cause, la diversité des objets saisis rend difficile toute désignation satisfaisante de l'accord, que ce soit en termes d'objet ou de finalité.

(30) Accord de groupe Renault, Chapitre 12, p. 23.

(31) TGI Avesnes-sur-Helpe, 6 décembre 2016, préc., p. 16-17 et CA Douai, 30 mars 2018, préc., p. 11.

l'accord de groupe. L'indivisibilité attribuée au texte conventionnel comprenant des engagements sur l'emploi joue ainsi comme un maillon essentiel de la mécanique conduisant à la solution commentée.

Ce point avait été justement identifié par le pourvoi, qui s'emploie, dans les deux premières branches du second moyen, à dénouer cette indivisibilité. L'argument se déploie en deux temps.

D'une part, il était soutenu que les engagements du groupe en matière d'emploi et de niveau d'activité tenaient à « *la dynamique du marché mondial et non pas à la renonciation [aux droits conventionnels accordés par les accords d'entreprise] obtenue par le biais de l'accord de groupe* ». Est ici contestée la correspondance établie par l'accord entre les engagements patronaux et les « concessions » des syndicats. Dès lors qu'il peut être établi que les niveaux d'emploi et de production promis par la direction du groupe ne procédaient pas de la réduction des droits des salariés, mais de l'évolution régulière – et déjà nettement perceptible au moment de la conclusion de l'accord – du marché de l'automobile, l'interdépendance revendiquée ne relevait-elle pas de l'artifice ? Dit autrement, les engagements patronaux trouvant leurs sources et leurs conditions de réalisation dans des facteurs extérieurs à l'accord, ils ne sauraient être regardés comme de « *véritables contreparties aux droits concédés* ». Ce à quoi s'oblige le groupe peut bien être analysé comme un engagement, mais il ne vaut pas concession.

D'autre part, et toujours selon le pourvoi, le fait que les « concessions » patronales d'un côté et syndicales de l'autre se situent à des échelons différents de l'édifice conventionnel interdisait de les analyser comme les causes réciproques l'une de l'autre (32). L'argument repose ici sur l'idée que les droits « échangés » doivent relever d'un périmètre identique : une réciprocité authentique exige que les droits en cause existent au niveau où ils sont « concédés ». Tel était le cas dans l'arrêt *Géophysique* précédemment évoqué (33). Mais pas dans l'espèce ici soumise à la Cour de cassation, puisque les engagements patronaux étaient pris au niveau

du groupe alors que les droits conventionnels remis en cause trouvaient leur source dans des accords conclus au niveau de l'entreprise. À suivre l'argument du pourvoi, seule la déclinaison des engagements sur l'emploi et l'activité au niveau de chaque entreprise – ou l'abandon d'avantages conventionnels exclusivement issus d'autres accords de groupe – aurait permis une réelle réciprocité.

Ces deux critiques visaient *in fine* à faire tomber l'indivisibilité de l'accord. Sans contrepartie véritable ou à défaut de causes réciproques entre les concessions, l'accord de groupe Renault ne saurait constituer un « *ensemble indivisible comportant des clauses interdépendantes* », ce qu'il revenait à la Cour d'appel de vérifier plus rigoureusement.

Que répond la Cour de cassation ? A l'exception, peut-être, de la référence à l'existence d'une « *contrepartie réelle* » aux renoncements salariales, la motivation de la Cour est elliptique sur la question du caractère indivisible de l'accord de groupe. La déception est à la hauteur de la densité des arguments déployés par le pourvoi. Quoi qu'on pense de leur pertinence, ils mettent en évidence les éventuelles fragilités de la construction élaborée par l'accord de groupe. En récusant tout examen attentif de la structure du texte conventionnel et de l'interdépendance de ses clauses, la Cour de cassation jette un voile sur l'indivisibilité de l'accord, dont l'opération est pourtant décisive dans le recours à la méthode globale. La constitution de l'accord de groupe en un ensemble indivisible n'a-t-elle pas directement pour fonction d'exclure le jeu de la méthode analytique ? C'est bien l'indivisibilité attribuée à l'accord qui permet une reconfiguration des termes de la comparaison autorisant le déploiement de la méthode globale. Compte tenu des incidences considérables de cette méthode sur l'issue de la mise en œuvre de la règle de faveur, les conditions de reconnaissance de l'indivisibilité auraient mérité des éclaircissements, voire quelques garanties quant à la consistance du procédé (34).

La superficialité du contrôle de la Cour de cassation sur l'interdépendance des clauses interroge à un

(32) Cette thèse est défendue par un auteur qui affirme que « *si une telle comparaison [globale] est envisageable entre des conventions et accords placés sur un pied d'égalité, il nous semble douteux qu'elle soit possible en cas de concours de conventions et accords de niveau hiérarchiquement différent* » (A. Chevillard, « Les conflits de normes », préc.). Toutefois, son propos vise plus spécifiquement l'hypothèse d'un concours entre une convention de branche et un accord d'entreprise.

(33) Les accords en concours étaient alors tous deux des accords d'entreprise.

(34) On rappellera ici qu'en l'une des rares occasions l'ayant conduite à se prononcer sur la question de l'indivisibilité, la Cour de cassation s'était montrée beaucoup plus vigilante (Cass. soc., 17 juillet 1996, n°95-41.745). D'une part, l'indivisibilité était directement envisagée dans la motivation de l'arrêt, qui indiquait que l'« *appréciation doit être globale à raison du caractère indivisible* » des dispositions en cause. D'autre part, la comparaison tenait compte des « *nécessités du service public* ». Les sources en conflit n'étaient en revanche pas les mêmes (régime légal et statut du personnel de la SNCF). Pour une évocation ancienne de l'indivisibilité dans le cas d'un concours de normes, voir Cass. soc., 12 octobre 1961, n°60-40.588.

autre titre, si on la rapporte à sa source. L'indivisibilité trouve son origine dans la clause d'indivisibilité stipulée dans l'accord. La volonté des parties signataires participe donc assez directement de la constitution de l'accord en un ensemble indivisible (35). Dès lors que cette indivisibilité joue un rôle dans le recours à la méthode globale, force est d'admettre qu'un certain poids est incidemment reconnu à la volonté des parties dans le choix de la méthode de comparaison (36).

Partant, et alors que la décision rendue en référé (37) était venue rappeler que la volonté des négociateurs est, à elle seule, impuissante à dicter au

juge les modalités de mise en œuvre de la règle de faveur, la Cour de cassation, en refusant d'examiner sérieusement l'indivisibilité de l'accord, laisse cette volonté œuvrer dans l'ombre de la règle de faveur. On sait pourtant qu'entre déclaration d'indivisibilité et autoproclamation du caractère plus favorable de l'accord, la frontière est fine (38).

En définitive, l'arrêt apporte quelques précisions quant aux conditions de mobilisation de la méthode globale, dont le contrôle paraît toutefois fuyant. Ce faisant, la Cour de cassation permet que se réalise, dès le seuil de la mise en œuvre de la règle de faveur, une bifurcation qui va en altérer l'appréciation.

II. Des contorsions dans l'appréciation du plus favorable

Après avoir reconfiguré les termes de la comparaison, l'arrêt en déplace le cadre d'appréciation (A). Si l'accord de groupe est finalement reconnu plus favorable, c'est au prix de véritables contorsions (B).

A. Une appréciation référée aux salariés du groupe

Cet arrêt vient rappeler l'importance du cadre d'appréciation de la règle de faveur. Si la résolution du concours de normes se fait au profit de la plus favorable, encore faut-il déterminer *pour qui*, c'est-à-dire en fonction de quels intérêts ce « plus favorable » doit être apprécié. Il est classiquement distingué selon la nature des normes en concours. Lorsqu'un des termes de la comparaison est la loi ou le contrat, c'est l'intérêt du salarié qui est en principe pris en considération (39). A l'inverse, en cas de conflit entre normes conventionnelles, le cadre d'appréciation est l'intérêt de « l'ensemble des intéressés, et non celui de l'un d'entre eux » (40).

En l'espèce, le débat ne portait pas sur la nature de l'intérêt en cause – intérêt individuel ou intérêt de la

collectivité – mais sur le périmètre de la collectivité de référence. La question soumise à la Cour de cassation est alors la suivante : lorsque deux ensembles conventionnels relevant d'espaces de négociation distincts entre en conflit, quelle collectivité doit constituer le cadre l'appréciation du caractère plus favorable ? Ainsi posée, la question n'a, à notre connaissance, jamais reçu de réponse tranchée. De même, aucun indice tangible n'apparaît à la lecture de précédents jurisprudentiels ayant pu traiter de questions analogues (41).

Contre le pourvoi qui soutenait que l'intérêt pertinent devait coïncider avec le « niveau de la collectivité directement affectée par les renonciations conventionnelles », à savoir celui des salariés de l'entreprise, la Cour de cassation fait prévaloir un périmètre plus large, celui de « l'ensemble des salariés du groupe ». Cette solution ne convainc guère, pour des raisons tenant tout à la fois à sa motivation, à sa logique interne, à ses ressorts et aux perturbations qu'elle fait naître. Ces différents aspects seront exposés successivement.

(35) Là encore, les décisions des juges du fond sont très explicites quant au poids reconnu à la volonté des parties dans la reconnaissance de l'indivisibilité de l'accord et, partant, dans le recours à la méthode globale. La Cour d'appel indique en effet que « les parties ont entendu lier le bénéfice de certains avantages à la renonciation d'autres () de sorte que les dispositions de l'accord sont interdépendantes et indivisibles » (CA Douai, 30 mars 2018, préc., p. 11).

(36) Sur l'incidence de la volonté des parties dans la mise en œuvre de la règle de faveur à travers les clauses d'indivisibilité, voir S. Frossard, « L'encadrement des conventions collectives d'entreprise par les conventions de champ d'application plus large », *Droit social*, 2000, 617.

(37) Voir *supra*.

(38) Voir M.-A. Souriac, « L'articulation des niveaux de négociation », *Droit social*, 2004, 579. Cette porosité est attestée en l'espèce par la rédaction de l'accord, dans son préambule et son chapitre 12 : l'affirmation du caractère plus favorable de l'accord et la

proclamation de son indivisibilité y sont étroitement imbriquées, à tel point qu'elles apparaissent comme indissociables.

(39) Dans le concours entre une disposition légale et une disposition conventionnelle, la question demeure discutée : voir Cass. soc., 19 juin 2001, n° 98-44.926, en faveur d'une appréciation eu égard « à la situation particulière du salarié » ; Cass. soc., 19 décembre 2007, n° 06-43.330, *RDT*, 2008, 339, obs. M.-A. Souriac, pour une appréciation de la règle de faveur en considération de « l'ensemble du personnel ».

(40) Cass. soc., 25 janvier 1984, n° 81-41.609 ; Cass. soc., 18 janvier 2000, n° 96-44.578 ; récemment rappelé dans Cass. soc., 5 avril 2018, n° 16-26.740.

(41) Les seuls litiges dans lesquels la question du cadre d'appréciation de la règle de faveur était directement posée concernaient des conflits entre des accords relevant du même périmètre (arrêts *Géophysique* et *Oxxo*, précités).

Tout d'abord, et de manière surprenante compte tenu de l'originalité de la question, on constatera que les termes et les enjeux de ce débat pourtant crucial n'ont jamais été vraiment explicités. Ni par les juges du fond, dont les décisions ne portent aucune trace de la tension pouvant exister entre les deux cadres d'appréciation envisagés. Ni par la Cour de cassation, dont la motivation se réduit ici à une assertion. À tel point qu'une lecture peu attentive de l'arrêt irait même jusqu'à donner l'impression que la solution retenue par la Cour s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence classique relative au périmètre d'appréciation de la règle de faveur en cas de concours d'accords collectifs (42). Tout se passe comme s'il allait de soi que l'appréciation du plus favorable soit rapportée aux intérêts des salariés du groupe, et non à ceux des salariés de l'entreprise.

Pourtant, le choix opéré par l'arrêt n'a rien d'évident. Mieux, on serait tenté d'affirmer que l'évidence appelait plutôt une solution inverse. Revenons à la configuration du litige. Celui-ci porte sur la question de savoir, entre l'accord de groupe Renault et les accords d'entreprise de la société MCA, quelles sont les dispositions conventionnelles applicables aux salariés de la société MCA. Puisqu'il s'agit de déterminer la *norme applicable* à cette collectivité, le seul cadre d'appréciation envisageable n'est-il pas *le dénominateur commun des champs d'application* des textes conventionnels en conflit ? C'est d'ailleurs bien ce que suggère en creux la jurisprudence constante en la matière lorsqu'elle indique que « *la comparaison entre les deux accords collectifs* » doit être appréciée en considération de l'ensemble des « *intéressés* » (43). Il s'agit là nécessairement des salariés *intéressés* à l'application des *deux accords en concours*. Or, en l'occurrence, les salariés du groupe, pris dans leur ensemble, n'étant pas concernés par l'application de l'accord d'entreprise, il devrait de fait être exclu qu'ils puissent constituer le référent d'appréciation de la mise en œuvre de la règle de faveur. Autrement dit, on saisit mal comment il serait possible de déconnecter le périmètre commun d'application des normes concurrentes – la société MCA – du cadre d'appréciation dans lequel celle-ci doit être résolue – l'intérêt des salariés de ladite société. Le seul périmètre pertinent semblait donc être celui tracé en fonction du champ dans

lequel les normes en concours sont simultanément applicables (44), c'est-à-dire celui de l'entreprise. Ainsi rapportée à la question posée, la réponse de la Cour de cassation paraît, d'un strict point de vue logique, difficilement justifiable.

Si la solution surprend, tout du moins peut-on en décrypter et en apprécier les ressorts. Il faut là encore en revenir aux données de l'espèce. L'alternative qui s'offrait à la Cour de cassation quant à la détermination du cadre d'appréciation de la règle de faveur – salariés du groupe ou salariés de l'entreprise – se retrouvait dans la structure même des « concessions réciproques » de l'accord de groupe : l'engagement patronal était garanti au niveau du groupe, là où les « renoncations » syndicales se déployaient au niveau de l'entreprise. Une certaine homologie est ainsi perceptible entre la question du niveau d'appréciation de la règle de faveur et le niveau de réalisation de chacune des « concessions réciproques ». De sorte que la solution du débat quant au niveau d'appréciation pertinent revenait à mettre l'accent, pour l'appréciation du plus favorable, soit sur l'engagement patronal (au niveau du groupe), soit sur l'altération des droits des salariés (au niveau de l'entreprise). Ainsi, derrière la question de la collectivité prise en compte, s'exprimait comme une faveur pour l'une ou l'autre des « concessions ». En considérant que le plus favorable doit être apprécié au regard de l'ensemble des salariés du groupe, la Cour de cassation choisit d'adopter le même périmètre que celui des engagements patronaux sur l'emploi. Ce faisant, elle prend déjà parti, dans l'opération de comparaison, pour une valorisation de ces derniers au détriment des réductions des droits des salariés. L'appréciation finale du plus favorable s'en trouve automatiquement aiguillée vers l'accord de groupe.

Plus fondamentalement, la primauté attribuée au niveau du groupe comme cadre d'appréciation de la règle de faveur heurte la perspective dans laquelle le collectif a été reconnu par le droit du travail. Il a été démontré (45) que, non seulement l'appréciation de la règle de faveur était « *normalement arrimée à une collectivité existante* », comprise comme « *espace de solidarité entre salariés () dotés d'intérêts homogènes* », mais plus encore que l'idée même de

(42) Tel n'est pourtant pas le cas. Ainsi qu'il l'a été relevé, « *s'il est fait référence à « l'ensemble des salariés » en jurisprudence, c'est pour signifier que la comparaison des avantages se fait « eu égard à l'ensemble des intéressés et non eu égard à l'un d'eux en particulier », mais en rien pour autoriser que l'appréciation du plus favorable pour les salariés concernés s'opère, comme en l'espèce, à un autre niveau que le leur* » (H. Cavat, « Les accords de performance collective », préc., spéc. p. 177).

(43) Cass. soc., 25 janvier 1984, préc.

(44) En ce sens, voir les remarques des auteurs des *Grands arrêts du droit du travail*, pour qui « *l'ensemble des salariés s'entend de la collectivité de travail à laquelle les dispositions ou instruments en cause se trouvent également applicables* » (J. Pélissier, A. Lyon-Caen, A. Jeammaud et E. Dockès, *Les grands arrêts du droit du travail*, Dalloz, 4^e éd., coll. « Grands arrêts », 2008, spéc. p. 830).

(45) I. Meftah, « L'articulation entre accord de groupe portant engagement sur l'emploi et accords d'entreprises : le crépuscule du principe de faveur », préc.

collectivité de travail avait eu historiquement pour fonction d'enrayer les découpages sociétaires réalisés par l'employeur. Au regard de ces deux perspectives, la référence au périmètre du groupe dans la mise en œuvre de la règle de faveur opère un singulier renversement (46), doublé d'une forme de détournement de l'idée de solidarité (47). Renversement qui est loin d'être neutre, si l'on y adjoint le constat que le groupe, à la fois construction et lieu d'exercice du pouvoir patronal, fait l'objet d'un encadrement juridique plutôt timide (48). Au final, le rattachement du cadre d'appréciation de la règle de faveur au périmètre du groupe suit le mouvement d'une négociation collective qui « *[accompagne le pouvoir] là où il se situe* » (49) et, ce faisant, participe de l'assimilation de celle-ci à un instrument d'exercice du pouvoir.

En dernier lieu, il sera observé que la promotion de l'intérêt des salariés du groupe comme périmètre d'appréciation de la règle de faveur fait l'impasse sur les dispositifs qui permettent à cet intérêt de se manifester. En effet, sauf à être une pure forme juridique, la notion d'intérêt ne saurait se comprendre détachée de toute expression concrète. Or, en droit du travail, et dans le sillage des « délégués » visés par le principe de participation, c'est le recours à la représentation collective qui permet de saisir et faire se manifester l'intérêt des salariés. De ce point de vue, le niveau du groupe est également celui où la représentation collective des travailleurs apparaît comme la moins aboutie (50).

B. Une appréciation dissoute dans une logique d'échange

Ultime étape de la mise en œuvre de la règle de faveur, la détermination, entre les termes de la comparaison et au regard d'un cadre d'appréciation défini, de la disposition la plus favorable est souvent laissée dans l'ombre. La relative simplicité de l'opération dans le cadre de la méthode classique de comparaison peut expliquer ce désintérêt. En effet, dans ce cas, les avantages en concurrence, de même cause ou de même objet, reposent par hypothèse sur une même unité de mesure, ce qui rend aisé l'identification du plus favorable.

Cette simplicité se mue en difficulté insurmontable lorsqu'il s'agit de trancher entre des ensembles hétérogènes au sein d'un cadre d'appréciation lui-même très étendu. Comment discerner les dispositions plus avantageuses lorsque se font face, d'un côté, l'embauche de 760 salariés et le maintien de 85% de la production et, de l'autre, une durée de travail plus faible et mieux rémunéré et un ensemble de dispositifs altérant différents droits à congés ? A quoi s'ajoute un engagement pour le moins ambivalent de ne pas recourir aux procédures de PSE et de PDV pour réaliser la suppression de 7500 postes. Faute d'unité de mesure commune et compte tenu de la diversité des intérêts en cause, l'opération de comparaison s'avère « *méthodologiquement impossible* », pour reprendre les termes d'une ancienne décision du Tribunal fédéral du travail allemand (51). Il suffit pour s'en convaincre de lire les différentes décisions rendues dans le présent litige, où l'on ne trouvera trace d'une réelle tentative d'évaluation du plus favorable (52). La Cour de cassation,

(46) Par le passé, la Cour de cassation avait semblé plus sensible aux manœuvres qui pouvaient présider à la négociation d'accord collectif au niveau du groupe, en conditionnant la consécration du groupe comme niveau de négociation à l'identification « *d'intérêt commun aux personnels des entreprises concernées* » (arrêt *Axa* du 30 avril 2003, n°01-10.027).

(47) Sur le détournement de la notion de solidarité opéré par l'accord et autorisant une répartition des sacrifices entre les salariés, voir la démonstration d'I. Meftah, préc.

(48) Il a ainsi été établi que tout en « *faisant advenir le groupe en normalisant les rapports de pouvoir en son sein, [les règles juridiques] se gardent de créer les conditions de sa consécration comme sujet responsable et lui permettent ainsi de se dérober au droit* » (E. Peskine, « À la recherche de l'organisation en droit du travail. Penser l'entreprise et son dépassement », *RDT*, 2019, 19).

(49) E. Peskine, « L'accord collectif de groupe : nouveaux horizons », in A. Ghenim et alii (dir.), *Groupe de société et droit du travail*, Dalloz, coll. « Thèmes et commentaires », 2019, p. 21, spéc. p. 28.

(50) L'ensemble des dispositifs juridiques concourant à la représentation collective des salariés au niveau du groupe sont en retrait en comparaison de ce qui existe aux autres niveaux, qu'il s'agisse de la représentation syndicale et de l'exercice des droits syndicaux, de la consistance de partie syndicale à la négociation de groupe (art. L. 2232-32 du code du travail), des modes d'établissement de la représentativité (art. L. 2122-4) ou encore de la représentation élue à travers le comité de groupe (art. L. 2331-1).

(51) Citée dans M. Le Friant, « La comparaison entre dispositions conventionnelles la position de la Cour de cassation ne fait pas école Outre-Rhin », *Droit social*, 1999, 904. Les termes exacts de la décision méritent d'être amplement reproduits : « *une telle comparaison de règles, dont les objets ne sont pas en relation thématique, est méthodologiquement impossible (comparer « des pommes et des poires »). (.) Temps de travail ou rémunération d'un côté et garantie d'emploi de l'autre sont des objets de règles d'espèces complètement différentes pour lesquelles n'existe aucun critère d'évaluation commun. Ils ne peuvent donc être comparés les uns aux autres. Une garantie d'emploi n'est pas de nature à pouvoir justifier des altérations de la rémunération ou du temps de travail* ».

(52) La Cour d'appel s'est contentée d'adopter les « *motifs pertinents et exacts* » du Tribunal de grande instance, dont la motivation se résume à une énumération des très nombreux avantages en concours (engagement de production minimale, suppression de postes sans mise en place de PSE ou de PDV, embauches, qualité de vie au travail, intéressement, couverture collective des frais de santé d'un côté ; suppression du compte de régulation des ressources, remise en cause du compteur « *jours crédit-formation* » et du compte de crédit individuel d'heures supplémentaires, augmentation de la durée du travail, suppression de jours de récupération de l'autre ; voir TGI Avesnes-sur-Helpe, 6 décembre 2016, préc., p. 17 à 19).

quant à elle, se contente d'indiquer que la perte des droits conventionnels d'entreprise est « *compensée par les engagements de maintien de l'emploi* ». Dans ces conditions, l'appréciation du plus favorable se trouve dépourvue de toute assise argumentative solide (53).

Mais est-on bien certain qu'il est encore question, pour la Cour de cassation, de déterminer *ce qui est le plus avantageux* pour les salariés ? La motivation de l'arrêt invite au scepticisme, et ce pour deux raisons.

Une première équivoque naît de la référence faite par l'arrêt au caractère « *effectif* » de la contrepartie patronale. Ce faisant, la Cour de cassation semble indiquer que l'appréciation du plus favorable s'opère non seulement au regard de la teneur des engagements, mais aussi de leur exécution. Comme il a été relevé (54), il y a là une confusion entre le registre de la *détermination* de la norme applicable (appréciation de la norme la plus favorable) et celui de l'*exécution* de la norme applicable (appréciation de l'action patronale au regard de la norme applicable), confusion (55) qui conduit à des incohérences sur le terrain de la sanction de l'inexécution. En effet, à suivre le raisonnement de la Cour de cassation, et dans l'hypothèse où l'employeur ne remplirait pas ses engagements sur l'emploi, l'accord qui les supporte se verrait alors déclaré moins favorable, donc inapplicable. Autrement dit, l'inexécution de l'accord serait sanctionnée par son inapplication. Un droit d'option est ouvert à l'employeur : celui-ci pourrait exécuter ses engagements pour obtenir que l'accord qui les supporte soit reconnu plus favorable ;

ou bien ne pas les respecter et tenter de s'y soustraire en invoquant le caractère plus favorable des accords d'entreprise. L'appréciation du plus favorable se trouve ainsi indexée sur la capacité ou la volonté de l'employeur de satisfaire ses engagements conventionnels sur l'emploi (56).

La seconde incertitude tient au lexique mobilisé par les magistrats. Lexique pour le moins dissonant si on le rapporte à la logique de faveur : il y est question de « *renonciation des salariés* » se trouvant « *compensée* » par « *une contrepartie* » de la part de l'employeur.

Certes, la Cour de cassation ne fait que reproduire les termes utilisés par la Cour d'appel, qui sont également ceux du pourvoi. Reste que l'adoption par les magistrats de cette sémantique sème le trouble. Arrêtons-nous sur la référence à la « *renonciation des salariés* », qui soulève au moins deux objections.

D'un strict point de vue terminologique, l'expression utilisée par la Cour de cassation est inadéquate. En effet, elle ne renvoie pas à la définition de la renonciation que donne le droit des obligations, puisque les conditions n'en sont pas remplies (57), pas plus qu'elle n'entend signifier un abandon de la règle prétorienne selon laquelle un salarié ne peut pas valablement renoncer pour l'avenir aux droits qu'il tient de la convention collective (58). Surtout, on ne saurait assimiler une opération dont l'objet est l'application de la règle de faveur à un concours de normes conventionnelles impliquant un accord

(53) Le seul moyen de permettre une authentique appréciation du plus favorable aurait été de vérifier que les renoncations exigées des salariés se retrouvent directement et intégralement dans la contrepartie patronale. C'est-à-dire, concrètement, de s'assurer que les pertes financières des salariés et les gains de productivité obtenus par l'altération de leurs conditions de travail soient exclusivement mis au service des engagements en termes d'emploi et de production. C'est aussi en ce sens que l'on peut comprendre la référence, dans le pourvoi, à la finalité de l'accord, à savoir « *la recherche d'une meilleure rentabilité par une baisse du coût du travail* » : à suivre cet argument des syndicats contestataires, les renoncations salariales ne pouvaient pas trouver leur équivalent dans les engagements patronaux, dès lors qu'elles avaient principalement pour visée une augmentation des profits.

(54) V. Ilieva, « Articulation entre accord de groupe et accords d'entreprise sous l'empire de la règle de faveur », *Dalloz actualité*, 27 janvier 2020.

(55) Il pourrait être avancé que cette confusion était également présente dans le pourvoi, qui aurait ainsi invité la Cour de cassation à se placer sur le terrain de l'exécution. On notera toutefois que, dans le pourvoi, l'argument vient principalement au soutien d'un défaut de réponse à conclusion et vise, pour le reste, à critiquer l'arrêt d'appel qui s'était lui aussi fondé sur le caractère effectif de la contrepartie patronale. Il n'y a là rien qui imposait à la Cour de cassation de s'approprier cette référence à l'effectivité dans sa motivation.

(56) Raison pour laquelle on peine à voir dans cette prise en considération de l'effectivité des engagements patronaux « *un anticoagulant puissant [susceptible] de remettre en cause*

l'utilisation de la méthode d'appréciation globale du principe de faveur », ni en quoi elle augmenterait les « *risques* » pesant sur les accords sur l'emploi (J. Daniel, « À propos de l'effet coagulant de l'emploi en matière conventionnelle ? », *JCP S*, 2020, 1073). Au contraire, n'y a-t-il pas moins de risque pour un employeur à se voir imposer, en cas d'inexécution d'un accord, l'application d'un autre accord considéré initialement comme moins favorable aux salariés ?

(57) La renonciation doit procéder d'un acte juridique unilatéral (D. Houtcieff, « Renonciation », *Répertoire de droit civil*, Dalloz, 2017, n° 16 et s.). Et à supposer qu'elle puisse avoir un caractère conventionnel, elle ne saurait, en tout état de cause, nuire qu'au renonçant, sans pouvoir jamais porter atteinte aux droits des tiers (*Ibid.*, n° 30). Deux conditions qui ne sont pas satisfaites en présence d'un accord de groupe (acte conventionnel) par lequel les syndicats (auteur de l'acte) renoncent aux droits des salariés, ici considérés comme des tiers à l'acte.

(58) Voir par exemple Cass. soc., 30 mai 2000, n° 98-40.085, ou plus récemment Cass. soc., 23 janvier 2019, n° 17-21.867. La jurisprudence semble réserver cette prohibition aux renoncations pour l'avenir, ce qui autoriserait la renonciation à des droits déjà nés (J. MOULY, « Renoncer. La renonciation du salarié entre ordre public social et déréglementation : un nouvel état des lieux », in T. SACHS (dir.), *La volonté du salarié*, Paris, Dalloz, coll. « Thèmes et commentaires », 2012, p. 113, spéc. p. 116). La légère modification qu'a connue la formulation classique dans un arrêt de 2016 semble accrédiéter cette thèse (Cass. soc., 10 février 2016, n° 14-28.084 : « *le salarié ne peut renoncer par avance aux droits qu'il tient de la charte du football professionnel, qui a valeur de convention collective sectorielle* »).

dit donnant-donnant, à un mécanisme de type abdicatif (59).

Rapportée à l'ordonnement juridique du droit conventionnel, la référence à la « *renonciation des salariés* » est tout aussi inappropriée. Faisant abstraction de la distinction entre titulaires et agents du droit à la négociation collective, l'expression témoigne d'une relative indifférence à l'égard du lien de représentation unissant salariés et syndicats, dont la nature interdit l'attribution aux salariés des actes conclus par les organisations chargées de la défense et de la promotion de leurs intérêts. Cette occultation du lien de représentation permet de contourner une interrogation pourtant décisive, si l'on veut bien admettre que ladite renonciation est le fait des syndicats signataires et non des salariés eux-mêmes : pour que des syndicats puissent abdiquer des droits conventionnels, n'est-il pas nécessaire de vérifier leur capacité à disposer des droits concédés ? Au regard des mécanismes juridiques qui structurent le droit de la négociation collective, pareille *faculté de disposer de droits issus d'une autre source conventionnelle* paraît au moins hasardeuse, sinon introuvable, *a fortiori* s'agissant d'avantages issus d'accords collectifs relevant d'espaces de négociation distincts (60). Voilà autant de raisons qui justifient de ne recourir qu'avec une extrême prudence au terme de renonciation.

Mais alors comment comprendre son utilisation par la Cour de cassation ? Une hypothèse peut être avancée, qui se déploie en deux temps.

Tout d'abord, il y aurait là, compte tenu de la complexité du litige, une volonté de décrire le plus justement possible les conséquences sociales induites par l'application de l'accord de groupe. Cette description impliquerait nécessairement une désignation moins rigoureuse des mécanismes juridiques en cause, au profit d'une meilleure compréhension de l'opération dans son ensemble. À ce titre, il est vrai que les résultats de l'application de l'accord de groupe présentent certaines similarités avec ceux que produirait une renonciation.

(59) Les dispositions de l'accord de groupe n'ont pas pour effet d'emporter *abandon* des droits que les salariés tiennent des accords d'entreprise, mais ont seulement vocation, dans l'hypothèse où elles seraient considérées comme globalement plus favorables, à *s'appliquer* au détriment des dispositions des accords d'entreprise, dont l'effet impératif se trouve ainsi *suspendu* pendant la durée de l'accord de groupe. Parle-t-on de « renonciation » lorsqu'un accord collectif d'entreprise prévoit des dispositions apparaissant moins avantageuses que celles d'une convention collective de branche ? La question relève des modes d'articulation des règles en concours (règle de faveur, suppléativité ou aujourd'hui équivalence des garanties) et de leurs modalités de mise en œuvre, sans porter atteinte à la source de ces règles.

(60) En ce sens, les « renonciations » prévues par l'accord de groupe peuvent être analysées comme un acte par lequel les organisations syndicales disposent de droits nés d'une source conventionnelle distincte. Or, la faculté de modifier

Ce détour descriptif n'est pas neutre, mais exprimerait le regard porté par la Cour de cassation sur le sens de la production conventionnelle. Le champ lexical mobilisé devrait alors s'interpréter comme une volonté d'asseoir, à tout le moins de reconnaître, le bien-fondé de la logique animant l'accord de groupe. Alors que la question porte sur la mise en œuvre de la règle de faveur, il n'est pas anodin que celle-ci soit appréciée à l'aune d'une « *compensation* » entre des « *renonciations* » et des « *contreparties* », dont il résulte que le caractère plus favorable de l'accord de groupe est « *ainsi caractérisé* ». Il y a là comme une reformulation de la règle de faveur dans les termes de l'échange contractuel. Certes, la promotion d'une représentation de la négociation collective comme un échange ne date pas d'hier. Mais en l'accueillant jusque dans sa motivation, *a fortiori* à propos d'une règle qui n'est pas destinée à arbitrer pareille opération, la Cour de cassation permet que cette logique d'échange présidant à la conclusion de l'accord de groupe puisse faire fonctionner, de *l'intérieur*, la mise en œuvre de la règle de faveur.

En définitive, les déplacements et retournements opérés par la Cour de cassation dans son arrêt du 8 janvier 2020 dévoilent une figure méconnaissable de la règle de faveur. Sa signification résiste-t-elle à de telles contorsions ? Il y a presque vingt ans, le double mouvement induit par la méthode globale a pu être décrit comme un « effacement de la règle du plus favorable devant l'affirmation progressive d'un principe de diversification sous condition d'équivalence » (61). Aujourd'hui, l'effacement se poursuit, sans que de réelles garanties d'équivalence n'apparaissent pour autant. Ce mouvement est-il irréversible ? Si la tendance n'est pas à sa remise en cause, tout du moins peut-on exprimer un doute, nourri par la fragilité de ses assises juridiques, autant que par la vitalité, dont cette affaire Renault témoigne en creux, de la contestation qui lui est opposée.

Arthur Bégué

ou d'altérer un droit dépend de la disponibilité de celui-ci, qui est normalement attachée à son titulaire ou, à tout le moins, à l'auteur de l'acte qui en est la source. Dans ces conditions, les organisations syndicales seraient inaptes, au niveau du groupe, à disposer de droits issus d'un accord conclu au niveau de l'entreprise, sauf à ignorer l'autonomie des différents espaces de négociation et l'effet impératif attaché à chaque norme conventionnelle (sur ce dernier point, voir Y. Chalaron, « L'accord dérogatoire en matière de temps de travail », *Droit social*, 1998, 355 : « les normes conventionnelles possèdent naturellement un effet impératif qui est propre à invalider a priori toute renonciation à un avantage qui en est issu », sauf à ce que l'accord affecté par les renonciations ait lui-même stipulé une « clause expresse et exceptionnelle de dérogeabilité » autorisant la renonciation).

(61) G. Borenfreund et M.-A. Souriac, « La négociation collective entre désillusion et illusions », in *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXI^{ème} siècle. Mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier*, Dalloz, 2001, p. 181, spéc. p. 188.

d'un accord de groupe avec celles d'un accord d'entreprise – Renonciation des salariés à des avantages en contrepartie d'un certain niveau de maintien d'emploi – Appréciation du caractère plus favorable – Comparaison globale – Neutralisation du principe de faveur – Indivisibilité de l'accord.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 8 janvier 2020 (p. 18-177.08)

Syndicat CGT Maubeuge C. Union syndicale CFDT et autres

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Douai, 30 mars 2018), que la société Maubeuge construction automobile (la société), société de la filière industrielle du groupe [...], a conclu un accord d'entreprise le 9 mai 1994 puis un accord «compétitivité, emploi et aménagement réduction du temps de travail» le 30 juin 1999, lequel a donné lieu à deux avenants des 9 mars et 19 décembre 2001 ; que, le 13 mars 2013, la société [...], agissant tant en son nom propre qu'au nom de celui de ses filiales industrielles, a conclu un accord de groupe intitulé «Contrat pour une nouvelle dynamique de croissance et de développement social de [...] en France», signé par les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC et FO ; que, le 18 avril 2014, le syndicat [...] a fait assigner la société, l'Union syndicale CFDT, le syndicat FO, le syndicat CFE-CGC, le syndicat CFTC, le syndicat SL et le syndicat CGT pour voir ordonner à la société le rétablissement des dispositions de l'accord d'entreprise du 9 mai 1994 avec ses avenants des 9 mars et 19 décembre 2001, avec effet au 13 mars 2013, et subsidiairement, voir dire l'accord de groupe du 13 mars 2013 inopposable aux syndicats et personnel de la société ; que la société a appelé dans la cause en intervention forcée et aux fins de déclaration de jugement commun la fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT, la fédération FO de la métallurgie et la fédération de la métallurgie CFE-CGC ; que le syndicat CGT Maubeuge construction automobile et la société [...] sont intervenus volontairement dans la procédure ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le syndicat [...] et le syndicat CGT Maubeuge construction automobile font grief à l'arrêt de déclarer irrecevable l'appel principal du syndicat CGT MCA alors, selon le moyen, que, en cas d'indivisibilité à l'égard de plusieurs parties, l'appel de l'une produit effet à l'égard des autres même si celles-ci ne se sont pas jointes à l'instance ; qu'est recevable l'appel principal formé contre certaines parties à l'instance dès lors qu'un appel principal a été concomitamment formé contre l'ensemble des parties ; qu'en l'espèce, le syndicat CGT MCA est intervenu volontairement en première instance sur le fondement d'une demande formée uniquement contre les sociétés [...] et MCA en inopposabilité de l'accord du 13 mars 2013 ; que devant la cour d'appel,

il a relevé appel uniquement contre ces cinq mêmes sociétés et les fédérations FGMM-CFDT, CFE-CGC et FO ; que le syndicat SUD MCA avait également formé un appel principal dirigé contre l'ensemble des parties à l'instance ; que pour dire que l'appel principal formé par la CGT MCA était irrecevable, la cour d'appel a retenu que le litige était indivisible dans la mesure où les demandes du syndicat CGT MCA visaient à faire constater que l'accord de groupe était moins favorable que les accords d'entreprise dont il demandait le rétablissement, de telle sorte que si le jugement était infirmé, il y aurait une impossibilité d'exécuter simultanément à l'égard des diverses parties deux décisions qui pourraient s'avérer en sens contraire ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article 553 du code de procédure civile ; Mais attendu qu'en application de l'article 553 du code de procédure civile, en cas d'indivisibilité à l'égard de plusieurs parties, l'appel formé contre l'une n'est recevable que si toutes sont appelées à l'instance ;

Et attendu que la cour d'appel qui a relevé que le litige qui lui était soumis était indivisible dans la mesure où les demandes du syndicat CGT MCA visaient à faire constater que l'accord de groupe serait moins favorable que les accords d'entreprise dont il demandait le rétablissement, de telle sorte que si le jugement était infirmé par la cour, il y aurait une impossibilité d'exécuter simultanément à l'égard des diverses parties deux décisions qui pourraient s'avérer en sens contraire, a légalement justifié sa décision ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que le syndicat [...] et le syndicat CGT Maubeuge construction automobile font grief à l'arrêt de dire que l'accord «Contrat pour une nouvelle dynamique de croissance et de développement social de [...] en France» signé le 13 mars 2013 était globalement plus favorable que les accords d'entreprises signés les 9 mai 1994, 30 juin 1999, avec leurs avenants des 9 mars et 19 décembre 2001, de refuser en conséquence de considérer que les articles 3.2, 3.2-1, 3.2-6, 3.3-1, 4.5, 4.6, 4.6-1, 4.6-2, 4.6-3, 4.6-4, 5.1, 5.2, 5.3, 5.3-1, 5.3-2, 6.1, 6.1-1, 6.1-2, 6.1-3, 6.2-1, 6.2-2, 6.2-3 des accords des

9 mai 1994 et 30 juin 1999 ainsi que les dispositions des avenants n°2 et 3 en date des 9 mars 2001 et 19 décembre 2001 devaient recevoir application en vertu du principe de faveur et de refuser d'ordonner à la société le rétablissement de ces dispositions dont l'application a été supprimée, et ce avec effet au 23 mars 2013 alors, selon le moyen :

1°/ sur la méthode de comparaison, que, dans le cadre d'un accord dit donnant-donnant, les juges sont tenus de vérifier si les engagements pris par l'une des parties constituent une contrepartie véritable aux concessions faites par l'autre partie ; qu'en l'espèce, les syndicats soutenaient que les engagements pris par la société [...] en matière d'emploi ne pouvaient constituer une contrepartie véritable aux droits auxquels les salariés renonçaient dès lors que la réalisation des engagements annoncés tant en termes de niveau d'activité globale du groupe et d'emploi (embauche de sept cent soixante salariés) tenait à la dynamique du marché mondial et non pas à la renonciation obtenue par le biais de l'accord de groupe, que la situation du groupe n'était pas obérée, et que la finalité de l'accord était la recherche d'une meilleure rentabilité par une baisse du coût du travail ; que pour dire que l'accord du 13 mars 2013 constituait un ensemble indivisible comportant des clauses interdépendantes, la cour d'appel a considéré, par motifs propres et adoptés, que la société [...] s'était engagée à maintenir l'ensemble des sites industriels en France, un niveau d'activité globale de production suffisant et de ce fait un certain niveau d'emploi en France ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée par les parties, si les engagements pris par la société, bien que réalisés, constituaient de véritables contreparties aux droits concédés, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 2253-1 et suivants et L. 2232-30 et suivants du code du travail ;

2°/ toujours sur la méthode de comparaison, que, dans le cadre d'un accord dit donnant-donnant, les juges sont tenus de vérifier si les clauses prétendument indivisibles et interdépendantes constituent les causes réciproques les unes des autres ; qu'en l'espèce, les clauses relatives aux engagements en matière d'emploi et celles prévoyant la renonciation à certains droits conventionnels ne pouvaient être considérées comme un ensemble indivisible et interdépendant dans la mesure où les premières concernaient un engagement quantitatif en terme de niveau d'activité et d'emploi au niveau du groupe tandis que les secondes constituaient des renonciations à des droits conventionnels établis au niveau de l'entreprise ; que pour dire que l'accord du 13 mars 2013 était un ensemble indivisible comportant des clauses interdépendantes, la cour

d'appel a considéré, par motifs propres et adoptés, que, dans cet accord, les parties avaient entendu lier le bénéfice de certains avantages à la renonciation à d'autres, dans le cadre d'une négociation dite donnant-donnant, en vue de maintenir l'emploi dans l'ensemble du groupe, et que le sacrifice de certains avantages apparaît comme la contrepartie de l'octroi d'autres ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée par les parties, si les stipulations prétendument interdépendantes et indivisibles étaient la cause réciproque les unes des autres, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 2253-1 et suivants et L. 2232-30 et suivant du code du travail ;

3°/ sur la comparaison des stipulations, que, dans le cadre d'un accord dit donnant-donnant, l'appréciation du caractère plus ou moins favorable de stipulations conventionnelles en concours doit se faire au niveau de la collectivité directement affectées par les renonciations conventionnelles ; que ne peuvent être considérées comme plus favorables les stipulations d'un accord de groupe prévoyant un engagement global de maintien de l'emploi et de l'activité au niveau du groupe alors que les effectifs de la société affectée par les renonciations conventionnelles ont diminué au cours de la période consécutive à la signature de l'accord de groupe ; qu'en l'espèce, les syndicats soutenaient que, précisément à propos de la société MCA, la société [...] n'avait pas tenu ses engagements puisque les effectifs avaient diminué au niveau de l'entreprise et qu'en conséquence l'accord du 13 mars 2013 ne pouvait être considéré comme plus favorable de ce fait ; que pour dire que l'accord du 13 mars 2013 était globalement plus favorable que les accords antérieurs, la cour d'appel a considéré, par motifs propres et adoptés, que la renonciation des salariés à certains avantages a eu une contrepartie réelle et effective dans le respect par [...] de ses engagements qui ont permis le maintien de l'emploi ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les articles L. 2253-1 et suivants et L. 2232-30 et suivants du code du travail ;

4°/ toujours sur la comparaison des stipulations, que les juges sont tenus de répondre aux écritures et allégations des parties ; qu'en l'espèce, les syndicats soutenaient que si, par extraordinaire, les juges étaient amenés à procéder à une comparaison globale entre l'accord du 13 mars 2013 et les autres accords, en tout état de cause, l'accord du 13 mars 2013 ne pouvait être opposé aux salariés de la société MCA dans la mesure où les effectifs avaient diminué au cours de la période postérieure à l'entrée en vigueur de l'accord ; que la cour d'appel, tant dans le rappel des prétentions des parties que dans le corps de sa motivation, n'a aucunement répondu aux syndicats de ce chef ; qu'en s'abstenant de répondre

à cette allégation, déterminante dans l'issue du litige, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'ayant, par motifs propres et adoptés, procédant à une comparaison des dispositions de l'accord de groupe du 13 mars 2013 avec celles des accords d'entreprise de la société MCA par ensemble d'avantages ayant le même objet ou la même cause, retenu que la renonciation des salariés à certains avantages, dont le retour à une durée de travail hebdomadaire de 35 heures sans augmentation de salaire, la perte de la possibilité d'utiliser les jours de congé de formation capitalisés pour bénéficier d'un congé de fin de carrière et la perte du choix d'utiliser librement les heures supplémentaires capitalisées au lieu de les faire rémunérer, avait eu une contrepartie réelle et effective de la part de [...] par ses engagements en ce qui concerne le niveau d'activité global de production en France et le maintien d'un certain niveau d'emploi, engagements qui avaient été respectés, et ainsi caractérisé que les dispositions de l'accord de groupe étaient globalement plus

favorables à l'ensemble des salariés du groupe que celles de l'accord d'entreprise du 9 mai 1994 et de l'accord d'entreprise du 30 juin 1999 modifié par avenants des 9 mars 2001 et 19 décembre 2001, la renonciation à certains avantages étant compensée par les engagements de maintien de l'emploi, la cour d'appel, sans être tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a pu en déduire qu'en vertu du principe de faveur il convenait d'appliquer l'accord de groupe du 13 mars 2013 ; que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

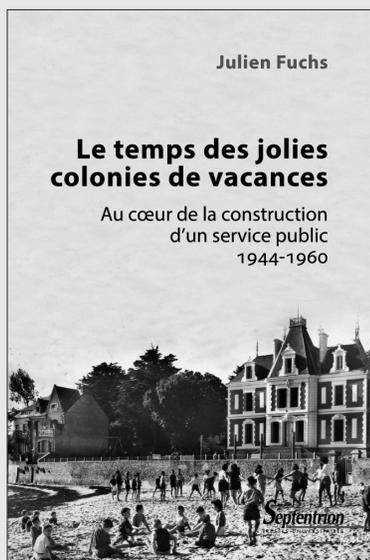
PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne le syndicat SUD Maubeuge construction automobile et le syndicat CGT Maubeuge construction automobile aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

(M. Huglo , prés.- SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Célice, Texidor, Périer, SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, av.)



Éditeur Presses Universitaires du Septentrion
Mars 2020 – ISBN-10 2-7574-3027-0
412 pages – 27,00 euros

LE TEMPS DES JOLIES COLONIES DE VACANCES AU CŒUR DE LA CONSTRUCTION D'UN SERVICE PUBLIC, 1944-1960

Par Julien Fuchs

Entre 1944 et 1960, les colonies de vacances deviennent en France un phénomène social majeur, concernant des centaines de milliers d'enfants et d'adolescents. Soucieux d'accompagner l'expansion de ces structures nées d'initiatives privées, l'État bâtit à leur rencontre une politique spécifique et leur dédie une administration. Autour de la figure d'Étienne Bécart, celle-ci est en charge de réglementer le secteur, d'organiser son subventionnement, de structurer un système d'inspection et d'impulser une orientation pédagogique en s'intéressant notamment à la formation des cadres. Basé sur les archives de la Direction générale de la Jeunesse et des Sports, mais aussi sur des sources audiovisuelles originales, ce livre montre comment un service public des colonies se construit en prenant appui notamment, mais sans exclusivité, sur l'univers laïc, et en confrontant ses intentions généreuses à d'incontournables limites dans cette société française de la IV^e République.

Table des matières :

INTRODUCTION

1^{ère} PARTIE : LES COLONIES DE VACANCES, UN IMPERATIF D'ÉTAT

1. Organisations, acteurs, convictions
2. Reconstruire : les premiers pas d'une politique
3. Accompagner la croissance d'un fait social majeur
4. Une politique volontariste

2^e PARTIE : UN AGE D'OR ?

5. Un secteur « vital » pour l'État
6. L'État pédagogue
7. La formation des cadres : un impératif

3^e PARTIE : LE TEMPS DES INTERROGATIONS

8. Une difficile modernisation
9. La diversification sociologique des colonies
10. L'État dépassé ?

CONCLUSION