



INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre. Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général. Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

N° C2413599	
Décision attaquée : 01 février 2024 de la cour d'appel de Paris	

la société Atalian Propreté C/ Mme [W] [S]	
rapporteur : Emmanuel Chiron	RAPPORT

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [S] a été engagé en qualité d'agent de service par la société Atalian propreté le 1er mai 2021 à la suite d'une reprise de son contrat de travail intervenue en application de l'article 7 de la convention collective des entreprises de propreté.

Le 1^{er} février 2022, un avenant a été signé entre les parties, prévoyant l'affectation du salarié sur le site de Carrefour d'[Localité 1], même lieu de travail que celui du marché cédé.

Le 07 septembre 2022, l'employeur a notifié au salarié sa nouvelle affectation sur le site de « Carrefour Supply Chain » à [Localité 2] à compter du lundi 03 octobre 2022 aux mêmes conditions d'emploi, affectation confirmée par le 04 octobre 2022 par l'employeur qui précisait avoir été informé de ce que le salarié ne s'était pas présenté sur son nouveau lieu de travail.

Le 12 octobre 2022, l'employeur a mis le salarié en demeure de justifier de ses absences.

Le salarié a été placé en arrêt maladie du 06 octobre au 21 novembre 2022 et son employeur a cessé de lui verser ses salaires à compter du 23 novembre 2022.

Par courrier du 05 janvier 2023 reçu le 10 janvier 2023, M. [S] a fait part à son employeur de ce que le 16 novembre 2022, le médecin du travail « avait indiqué dans le cadre d'une visite de pré reprise : reprise envisageable sur son poste basé à [Localité 1] à l'issue de la fin de son arrêt maladie ». Il y précisait qu'il s'était présenté à son poste à [Localité 1] le 22 novembre 2022 et que l'accès lui avait été refusé.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale, statuant en référé, de demandes de provisions à valoir sur les salaires et congés payés et de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail.

Par ordonnance du 27 avril 2023, le conseil de prud'hommes d'Evry-Courcouronnes a relevé l'existence d'une contestation sérieuse qui l'empêche de statuer, dit n'y avoir à référé en l'état sur les demandes du salarié et sur la demande de l'employeur sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, renvoyé les parties, si elles l'estiment nécessaire, à mieux se pourvoir devant le juge du principal, et laissé à chaque partie la charge de ses éventuels dépens.

Par l'arrêt attaqué du 1^{er} février 2024, la cour d'appel de Paris a infirmé l'ordonnance sauf en ce qu'elle n'avait pas fait droit à la demande de dommages-intérêts du salarié, et statuant à nouveau et ajoutant, a :

- condamné l'employeur à payer au salarié, à titre provisionnel, les sommes de 10 806,96 euros au titre des salaires du 22 novembre 2022 au 30 mai 2023, et 1 080,69 euros au titre des congés payés afférents ;
- condamné l'employeur aux dépens de la procédure ;
- condamné l'employeur à payer au salarié la somme de 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et la déboute de sa demande à ce titre.

Procédure devant la cour de cassation:

- Déclaration de pourvoi du 02 avril 2024
- Mémoire ampliatif déposé le 24 juillet 2024, signifié le même jour (demande sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile: 3 500 euros)

- Mémoire en défense déposé le 24 septembre 2024, notifié le même jour (demande sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile: 3 500 euros)

La procédure semble régulière.

2 - Analyse succincte du moyen

L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à verser au salarié à titre provisionnel, des sommes au titre des salaires du 22 novembre 2022 au 30 mai 2023 et des congés payés afférents, alors:

« 1 °/ que selon l'article 3.4 de la Convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, " Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical avant l'engagement ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'engagement, sauf en cas de changement d'entreprise intervenant moins de 6 mois après un précédent examen selon les conditions prévues à l'article R. 4624-10 du code du travail. Les visites ont lieu auprès d'un service médical du travail agréé par le ministre du travail. Tous les salariés sont obligatoirement soumis à un examen médical dans les conditions prévues par la loi. Après une absence pour cause de maladie professionnelle, d'accident du travail de plus de 8 jours, après un congé de maternité, une absence d'au moins 3 semaines pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, les salariés doivent passer une visite médicale lors de la reprise du travail selon les modalités déterminées légalement. En cas d'inaptitude reconnue par le médecin du travail, l'employeur doit rechercher les possibilités de reclassement du salarié, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail, à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail. Si l'inaptitude est prononcée consécutivement à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les délégués du personnel doivent être consultés sur les possibilités et moyens de reclassement. De plus, tout salarié travaillant dans un établissement ou une zone d'établissement dont le personnel est soumis à un contrôle médical particulier doit être soumis au même contrôle, conformément aux dispositions des articles R. 4513-11 et R. 4513-12 du code du travail. Conformément à l'article R. 4624-28 du code du travail, le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires prévus à l'article R. 4624-25, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail. Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par le chef d'entreprise. Les convocations aux visites médicales devront obligatoirement être remises au moins 3 jours ouvrables à l'avance. Sauf absence justifiée ou circonstances exceptionnelles, tout refus d'un salarié de se présenter à cette visite médicale peut entraîner une sanction disciplinaire. Le refus renouvelé d'un salarié, normalement convoqué, de se présenter à la visite médicale peut entraîner son licenciement, à condition qu'après un premier refus non justifié il ne se présente pas à une nouvelle convocation par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'une lettre le mettant en garde sur les conséquences d'un nouveau refus. Les délégués du personnel seront informés et consultés avant toute décision de licenciement par l'employeur " ; que l'article 3.5 de la même convention collective prévoit de même que " les salariés doivent bénéficier d'une visite médicale de reprise dans les conditions fixées par le code du travail " ; qu'il résulte de la teneur de ces dispositions conventionnelles qui ne sont que la reprise des dispositions du code du travail applicables dans leur version antérieure au décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 comme des renvois qui y sont faits auxdites dispositions et aux conditions et

modalités fixées par la loi qu'au travers ces dispositions conventionnelles, les partenaires sociaux ont uniquement entendu rappeler le nécessaire respect des dispositions du code du travail applicables en la matière et non prévoir des modalités particulières plus favorables que ces dispositions ; qu'il s'en déduit, s'agissant de la visite de reprise, que les entreprises de propreté doivent respecter les dispositions de l'article R 4624-21 (devenu l'article R 4624-31) du code du travail, dans sa version en vigueur au moment de la visite médicale de reprise organisée à l'issue d'un arrêt de travail du salarié et non celles précédemment en vigueur telles que reprises par l'article 3.4 de la convention collective ; qu'en l'espèce, pour retenir l'existence d'un trouble manifestement illicite résultant de l'absence d'organisation, par la société Atalian propreté, d'un examen médical de reprise à l'issue de l'arrêt de travail pour maladie non professionnelle de M. [S], lequel avait débuté le 6 octobre 2022 et duré 46 jours, la cour d'appel a affirmé que " *l'employeur se devait d'organiser cette visite de reprise en application de la convention collective* " ; qu'en statuant ainsi, **quand l'article R 4624-31 du code du travail** dispose, dans sa rédaction issue du décret n° 2022-679 du 26 avril 2022, applicable aux arrêts de travail débutant après le 31 mars 2022, que " le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail : [...] **Après une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel** ", la cour d'appel a **violé les articles 3.4 et 3.5 de la Convention collective nationale des entreprises de propreté ainsi que les articles R 4624-31 et R 1455-6 du code du travail ;**

2°/ que selon l'article 3.4 de la Convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, " Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical avant l'engagement ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'engagement, sauf en cas de changement d'entreprise intervenant moins de 6 mois après un précédent examen selon les conditions prévues à l'article R. 4624-10 du code du travail. Les visites ont lieu auprès d'un service médical du travail agréé par le ministre du travail. Tous les salariés sont obligatoirement soumis à un examen médical dans les conditions prévues par la loi. Après une absence pour cause de maladie professionnelle, d'accident du travail de plus de 8 jours, après un congé de maternité, une absence d'au moins 3 semaines pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, les salariés doivent passer une visite médicale lors de la reprise du travail selon les modalités déterminées légalement. En cas d'inaptitude reconnue par le médecin du travail, l'employeur doit rechercher les possibilités de reclassement du salarié, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail, à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail. Si l'inaptitude est prononcée consécutivement à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les délégués du personnel doivent être consultés sur les possibilités et moyens de reclassement. De plus, tout salarié travaillant dans un établissement ou une zone d'établissement dont le personnel est soumis à un contrôle médical particulier doit être soumis au même contrôle, conformément aux dispositions des articles R. 4513-11 et R. 4513-12 du code du travail. Conformément à l'article R. 4624-28 du code du travail, le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires prévus à l'article R. 4624-25, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail. Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par le chef d'entreprise. Les convocations aux visites médicales devront obligatoirement être remises au moins 3 jours ouvrables à l'avance. Sauf absence justifiée ou circonstances exceptionnelles, tout refus d'un salarié de se présenter à cette visite médicale peut entraîner une sanction disciplinaire. Le refus renouvelé d'un salarié, normalement

convoqué, de se présenter à la visite médicale peut entraîner son licenciement, à condition qu'après un premier refus non justifié il ne se présente pas à une nouvelle convocation par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'une lettre le mettant en garde sur les conséquences d'un nouveau refus. Les délégués du personnel seront informés et consultés avant toute décision de licenciement par l'employeur " ; qu'en se bornant à affirmer, pour retenir l'existence d'un trouble manifestement illicite, que " *l'employeur se devait d'organiser cette visite de reprise en application de la convention collective* ", **sans cependant rechercher** ainsi qu'elle y était invitée, **si l'article 3.4 de la convention collective nationale des entreprises de propreté n'était pas devenu caduque en ce qu'il renvoyait à des dispositions réglementaires qui n'existent plus**, de sorte que l'arrêt de travail de M. [S], qui avait débuté le 6 octobre 2022 et duré moins de 60 jours, **devait être régi par l'article R 4624-31 du code du travail, dans sa rédaction issue du décret n°2022-679 du 26 avril 2022**, applicable aux arrêts de travail débutant après le 31 mars 2022, **la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 3.4 suscitée et des articles R 4624-31 et R1455-6 du code du travail** ;

3° / que la mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur d'information à moins qu'il soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu ; que pour affirmer que " la désignation contractuelle du lieu de travail de M. [S] est " Carrefour [Localité 1] " à l'exception de toute autre mention " et juger, en conséquence, que l'absence de rémunération versée à M. [S] en raison de son refus de se rendre sur son nouveau lieu de travail, à [Localité 3], caractérisait un trouble manifestement illicite, la cour d'appel a énoncé que " *s'agissant du lieu d'affectation, il ressort de l'avenant du 1er février 2022 que le lieu de travail renseigné est " Carrefour [Localité 1] " , prévoyant une répartition horaire hebdomadaire du lundi au samedi de 14 heures à 19h50 " les autres conditions d'emploi étant inchangées " et que " si la " répartition hebdomadaire " figurant dans le contrat initial précise que l'agence se réserve le droit de modifier la répartition hebdomadaire ou les horaires de travail sous certaines conditions, force est de constater qu'aucune mention spécifique ne figure concernant le lieu de travail " ; qu'en statuant ainsi, **quand il ressortait de ses constatations que les avenants contractuels de M. [S] ne stipulaient pas que son lieu de travail s'exercerait exclusivement sur le site d'[Localité 1], la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences qui s'évinçaient de ses propres constatations, a violé les articles L 1221-1 du code du travail et 1103 du code civil, ensemble l'article R 1455-6 du code du travail** ;*

4° / que la mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur d'information à moins qu'il soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu ; que pour juger que le refus opposé de M. [S] de se rendre sur son nouveau lieu de travail n'était pas fautif, de sorte que le non-versement de son salaire par la société Atalian propreté constituait un trouble manifestement illicite, la cour d'appel s'est bornée à affirmer qu'" *aucune mention spécifique ne figure concernant le lieu de travail* " et que " *la désignation contractuelle du lieu de travail de M. [S] est " Carrefour [Localité 1] " à l'exception de toute autre mention* " ; qu'en statuant **par ce seul motif inopérant**, **sans cependant constater l'existence d'une clause contractuelle claire et précise stipulant que le salarié exécuterait son travail exclusivement sur le site de Carrefour [Localité 1], la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L1221-1 du code du travail et 1103 du code civil, ensemble l'article R 1455-6 du code du travail** ;

5° / qu'à défaut de clause contractuelle claire et précise stipulant que le salarié exécutera son travail exclusivement dans un lieu, le changement de lieu de travail intervenu dans le même secteur géographique constitue un simple changement des conditions de travail et non une modification du contrat de travail ; qu'en affirmant, pour juger que le refus de M. [S] de se rendre sur son nouveau lieu de travail, à [Localité 3], n'était pas fautif et retenir, en conséquence, l'existence d'un trouble manifestement illicite résultant du non versement de son salaire, que " *le dossier médical en santé au travail précise que le temps de transport de l'appelant est (au 21 octobre 2021) à 15 minutes à pied, que ce dernier habite à côté de son lieu de travail, ce qui est corroboré par l'adresse renseignée dans le cadre de la procédure* ", **sans cependant rechercher**, ainsi qu'elle y était expressément invitée, **si le nouveau lieu de travail de M. [S] ne se trouvait pas dans le même secteur géographique** que son ancien lieu de travail, de sorte que le refus du salarié de se rendre sur le site de [Localité 3] justifiait le non-paiement de son salaire, la cour d'appel a **statué par motifs inopérants, privant** en conséquence **sa décision de base légale au regard des articles L 1221-1 du code du travail et 1103 du code civil, ensemble l'article R 1455-6 du code du travail.** »

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Date d'organisation de la visite médicale de reprise dans la convention collective nationale des entreprises de propreté après l'entrée en vigueur du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1 - Date d'organisation de la visite médicale de reprise dans la CCN des entreprises de propreté après l'entrée en vigueur du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 (moyen pris en ses deux premières branches)

4.1.1 - Obligation d'organisation de la visite de reprise

Notre chambre a jugé que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, devait en assurer l'effectivité, et qu'il ne peut dès lors laisser un salarié reprendre son travail après une succession d'arrêts de travail pour maladie ni lui proposer une mutation géographique sans lui avoir fait passer une visite de reprise auprès du médecin du travail afin de s'assurer de son aptitude à l'emploi envisagé ([Soc., 16 juin 2009, pourvoi n° 08-41.519, Bull. 2009, V, n° 147](#))

En outre, l'initiative de la saisine du médecin du travail appartient normalement à l'employeur dès que le salarié, qui remplit les conditions pour en bénéficier, en fait la demande et se tient à sa disposition pour qu'il y soit procédé ([Soc., 23 septembre 2014, pourvoi n° 12-24.967](#) , [Soc., 6 janvier 2021, pourvoi n° 19-19.277](#)).

Dans ces hypothèses, et en l'absence de visite de reprise, le contrat de travail se trouve toujours suspendu ([Soc., 13 juillet 2010, pourvoi n° 09-40.984, Bull. 2010, V, n° 175](#) , [Soc., 13 avril 2022, pourvoi n° 21-13.314](#)). Ainsi, l'employeur ne peut reprocher au salarié son absence ([Soc., 25 janvier 2012, pourvoi n° 10-19.948](#) , [Soc., 23 septembre 2014, pourvoi n° 12-25.503](#) , [Soc., 16 octobre 2019, pourvoi n° 18-19.893](#) , [Soc., 13 février 2019, pourvoi n° 17-17.492](#)), ni invoquer un abandon de poste ([Soc., 20 mars 2013, pourvoi n° 12-14.779](#) , [Soc., 8 février 2017, pourvoi n° 15-15.323](#)). Il s'en déduit également que le salarié qui, à l'issue de son arrêt de travail, se tient à la disposition de

l'employeur pour passer la visite médicale de reprise, a droit au paiement de sa rémunération ([Soc., 23 septembre 2014, pourvoi n° 12-24.967](#) , [Soc., 10 février 2016, pourvoi n° 14-14.259](#) , [Soc., 3 février 2021, pourvoi n° 19-24.102](#) , [Soc., 24 janvier 2024, pourvoi n° 22-18.437](#)).

Selon le commentaire de l'arrêt du 24 janvier 2024 au feuillet rapide social (FRS 4/24 n°8), cette solution a « *pour objet d'éviter qu'un employeur adopte une attitude attentiste à l'issue de l'arrêt de travail de son salarié en ne saisissant pas rapidement le médecin de travail pour qu'il lui fasse passer une visite médicale de reprise, alors même que celui-ci ne peut plus percevoir d'indemnités journalières de la sécurité sociale, ni, en principe, de salaire en l'absence de prestation de travail. Ainsi, lorsque l'arrêt de travail du salarié prend fin, l'employeur a tout intérêt à organiser la visite de reprise dans les 8 jours, sans attendre que l'intéressé réintègre effectivement son poste.* »

4.1.2 - Les dispositions réglementaires et conventionnelles applicables

L'article R.4624-21 du code du travail, dans sa rédaction applicable du 1er mai 2008 au 1er juillet 2012, antérieure à celle issue du décret n°2012-135 du 30 janvier 2012, prévoyait que:

Le salarié bénéficie d'un examen de reprise de travail par le médecin du travail :

- 1° Après un congé de maternité ;
- 2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- 3° Après une absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail ;

4° Après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ;

5° En cas d'absences répétées pour raisons de santé.

L'article R.4624-22 du code du travail, dans sa rédaction applicable du 1er juillet 2012 au 1er janvier 2017, issue du décret n°2012-135 du 30 janvier 2012, et repris en des termes identiques aux quatre premiers alinéas de l'article R.4624-31, dans sa version issue du décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016, applicable depuis 1er janvier 2017 au 31 mars 2022,

Le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :

- 1° Après un congé de maternité ;
- 2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;

3° Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Dans sa rédaction issue du décret n°2022-372 du 16 mars 2022 entrée en vigueur le 31 mars 2022, applicable au litige, ce texte prévoit désormais en ses cinq premiers alinéas que :

Le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :

- 1° Après un congé de maternité ;

2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;

3° Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail ;

4° Après une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Il en résulte ainsi qu'en cas d'arrêt de travail maladie ou accident non professionnels, le code du travail n'imposait l'organisation d'une visite de reprise que pour les absences d'une durée supérieure à 21 jours du 1er mai 2008 au 1er juillet 2012, de 30 jours du 1er juillet 2012 au 31 mars 2022, et de 60 jours depuis le 31 mars 2022.

Aux termes de l'article 3.4 , alinéa 2, de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 :

Tous les salariés sont obligatoirement soumis à un examen médical dans les conditions prévues par la loi. Après une absence pour cause de maladie professionnelle, d'accident du travail de plus de 8 jours, après un congé de maternité, **une absence d'au moins 3 semaines** pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, les salariés doivent passer une visite médicale lors de la reprise du travail selon les modalités déterminées légalement.

Ce texte est inchangé depuis la signature de cette convention, étendue par arrêté du 23 juillet 2012.

L'article 3.5 de la même convention, issu de l'avenant du 18 janvier 2012, et étendu par le même arrêté, prévoit également en son article 5.6 que les salariés doivent bénéficier d'une visite médicale de reprise dans les conditions fixées par le code du travail.

Le moyen du pourvoi soutient, en ses deux premières branches, que ce texte, appliqué par la cour d'appel, n'est pas dérogatoire aux dispositions réglementaires précitées dès lors:

- que l'intention des parties à la convention collective était exclusivement de rappeler les dispositions légales applicables à la date de signature (4.1.3);

- que l'entrée en vigueur du texte modifié de l'article R.4624-31 aurait eu pour effet de rendre cet accord collectif caduc (4.1.4).

4.1.3 - Règles d'interprétation des conventions collectives (première branche)

La chambre sociale, reprenant les termes du commentaire, au rapport annuel (p:113), de l'arrêt d'assemblée plénière du 23 octobre 2015 (Ass. plén., 23 octobre 2015, pourvoi n° [13-25.279](#) , Bull. 2015, Ass. Plén, n° 6) a défini les principes d'interprétation des conventions collectives en précisant qu'une convention collective, si elle manque de clarté, doit être interprétée comme la loi, c'est-à-dire d'abord en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte (Soc., 25 mars 2020, pourvoi n° [18-12.467](#)).

Cette expression a depuis été employée à de nombreuses reprises; pour des exples récents: Soc., 7 mai 2024, pourvoi n° [22-24.074](#) et suivants, Soc., 2 octobre 2024, pourvoi n° [22-21.772](#) et suivants, publié, Soc., 2 octobre 2024, pourvoi n° [23-12.702](#) , publié, Soc., 6 novembre 2024, pourvoi n° [22-17.106](#) , publié, Soc., 20 novembre 2024, pourvoi n° [23-19.897](#) , Soc., 20 novembre 2024, pourvoi n° [23-13.050](#) , publié, Soc., 18 décembre 2024, pourvoi n° [23-13.603](#) , Soc., 18 décembre 2024, pourvoi n° [23-13.125](#)

Le commentaire au rapport annuel (p:113-114), de l'arrêt d'assemblée plénière du 23 octobre 2015 (Ass. plén., 23 octobre 2015, pourvoi n° [13-25.279](#) , Bull. 2015, Ass. Plén., n° 6) précisait ainsi que « l'interprétation de la convention collective (au moment de son application) ne doit pas avoir pour effet d'en modifier la portée, ni de lui conférer une utilité en remplacement de celle qu'elle présentait lors de sa conclusion et qu'elle a pu perdre par suite de l'évolution législative et jurisprudentielle ».

La Cour de cassation a, dans l'arrêt du 25 mars 2020 précité, statué sur l'hypothèse d'une conciliation de dispositions de conventions collectives prises au regard d'une situation juridique donnée avec une évolution législative et jurisprudentielle postérieure; elle a ainsi retenu que l'article 28 de la convention collective nationale du travail du 25 juin 1968 des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales, qui n'envisageait lors de sa conclusion en 1968 que le licenciement en matière disciplinaire et celui prononcé en cas de suppression d'emploi suivie du refus par l'agent de direction d'un reclassement dans un poste de son grade doit être interprété non comme étant applicable aux seuls agents licenciés selon la procédure disciplinaire prévue par l'article R. 123-51 du code de la sécurité sociale (seuls visés par le texte), mais comme n'excluant pas le salarié licencié pour insuffisance professionnelle du bénéfice de l'indemnité conventionnelle de licenciement qu'il prévoit:

Soc., 25 mars 2020, pourvoi n° [18-12.467](#)

Vu l'article 28 de la convention collective nationale du travail du 25 juin 1968 des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales, alors applicable :

4. Une convention collective , si elle manque de clarté , doit être interprétée comme la loi, c'est à dire d'abord en respectant la lettre du texte , ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte.

5. Selon l'article 28 de la convention collective susvisée, tout agent de direction ou agent comptable licencié après application de la procédure prévue par l'article R. 123-51 du code de la sécurité sociale recevra, dans tous les cas, une indemnité égale à un mois de traitement (calculée sur la base du dernier mois d'activité) par année d'ancienneté calculée selon les modalités de l'article 30 de la convention collective du 8 février 1957, avec un maximum de 18 mois de salaire.

6. Toutefois, cette convention collective n'envisageait en 1968 que le licenciement en matière disciplinaire et celui prononcé en cas de suppression d'emploi suivie du refus par l'agent de direction d'un reclassement dans un poste de son grade.

7. Eu égard d'abord aux dispositions de l'article 2 de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967 relatives à certaines mesures applicables en cas de licenciement prévoyant que tout travailleur salarié, lié par un contrat à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur avait droit, sauf faute grave, à une indemnité de licenciement et ensuite à la jurisprudence de la Cour de cassation qui, lors de la signature de la convention collective , n'avait pas encore reconnu l'insuffisance professionnelle comme une catégorie autonome de licenciement, l'article 28 de la convention collective doit être interprété comme n'excluant pas le salarié licencié pour insuffisance professionnelle du bénéfice de l'indemnité conventionnelle de licenciement qu'il prévoit.

8. Pour rejeter la demande de complément d'indemnité conventionnelle prévue à l'article 28 de la convention collective , la cour d'appel retient que ce texte ne s'appliquait qu'aux agents licenciés selon la procédure disciplinaire prévue par l'article R. 123-51 du code de la sécurité sociale à l'exclusion de ceux licenciés pour insuffisance professionnelle.

9. En statuant ainsi, la cour d'appel a dès lors violé le texte susvisé.

Cette interprétation de la convention collective à la lumière de l'évolution législative a été remarquée et globalement approuvée en doctrine:

Si la solution, favorable aux salariés, doit être approuvée, il n'en demeure pas moins qu'elle contourne la convention collective pour atteindre une loi qui partage avec celle-ci un objet identique. Le recours à des catégories juridiques identiques incite l'interprète à déplacer son analyse vers la règle légale pour en tirer les conséquences attendues au profit de la norme conventionnelle. L'adage *Ubi lex non distinguit* ne pouvait être invoqué pour interpréter la convention collective car celle-ci identifiait et distinguait clairement les types de licenciements auxquels pouvait s'adosser une indemnité conventionnelle. En revanche, l'ordonnance du 13 juillet 1967 ne distinguait pas parmi les licenciements ceux pour lesquels une indemnité (d'ailleurs légale) était due, raison pour laquelle l'adage trouvait à s'appliquer. Peu importe à cet égard que la convention collective soit regardée comme un règlement ou comme un contrat. ***La recherche d'une loi portant sur le même objet que la convention litigieuse peut tout autant se justifier par une interprétation analogique entre la loi et le règlement que par le rapport hiérarchique qui s'établit entre la loi et le contrat et qui impose à l'interprète une analyse ascendante de la convention vers la loi***, par application d'un principe hiérarchique et de la déférence qui s'en évince au profit de la loi. ***L'argument analogique conduit l'interprète à délaisser la convention collective pour interpréter la loi en référence***, et dans notre arrêt, voir les magistrats raisonner en deux temps. Tout d'abord, l'article 2 de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967 pose en principe le versement d'une indemnité de licenciement (sous certaines exceptions) sans distinguer selon la nature du licenciement. L'adage « *ubi lex on distinguit* » a donc été appliqué au texte de nature législative et non à la convention litigieuse. Ensuite et en conséquence, il doit en aller de même s'agissant de la convention litigieuse.

Elsa Pliskine, Quelques observations sur l'interprétation judiciaire des accords collectifs, RDT 2021 p.118

s'appuyant sur les termes de la loi - qu'elle trouve dans l'ordonnance du 13 juillet 1967 relative à l'indemnisation du licenciement - selon laquelle l'indemnisation concerne tous les licenciements, et rappelant qu'au moment de la conclusion de la convention collective, le licenciement pour insuffisance professionnelle n'avait pas encore été consacré par la Cour de cassation, cette dernière considère qu'il en résulte que la convention collective doit être interprétée comme n'excluant pas le licenciement pour insuffisance professionnelle des causes de versement de l'indemnité conventionnelle.

Ce faisant, la Cour de cassation suit-elle le guide d'interprétation des conventions collectives qu'elle a elle-même retenu ? La réponse à cette question est sans aucun doute négative.

En dépit de sa réaffirmation des trois principes mentionnés et de leur articulation selon une règle de subsidiarité, tout laisse à croire que les juges peuvent retenir l'un des trois principes d'interprétation et disposer pour cela d'une marge de manoeuvre certaine. En effet, l'interprétation littérale aurait plutôt conduit à exclure l'indemnité en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, en réduisant son octroi au cas du licenciement disciplinaire. De sorte que la Cour de cassation opte plutôt pour la deuxième méthode d'interprétation, la comparaison par référence à la loi ayant le même objet, qu'elle trouve dans l'ordonnance du 13 juillet 1967 relative à l'indemnisation du licenciement, disposant « qu'un salarié en contrat à durée indéterminée et ayant plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de son licenciement peut prétendre, sauf faute grave, à une indemnité de licenciement ». Mais, au-delà de la référence à la loi ayant le même objet, la chambre sociale se réfère aussi à la jurisprudence sociale postérieure à la convention collective et relative à la reconnaissance de l'insuffisance professionnelle comme cause de licenciement. Elle semble de la sorte retenir une analyse rétrospective de l'intention des parties, décelée au prisme de ce qu'elle aurait été si la convention collective avait été conclue postérieurement à la reconnaissance de l'insuffisance professionnelle comme cause de licenciement(16). Cette analyse rétrospective conduit la Cour, au fond, à retenir une méthode d'interprétation que l'on pourrait dire évolutive ou historique de la convention collective, adaptant ainsi cette dernière à un contexte modifié depuis son adoption(17). Ce faisant, la Cour de cassation rompt avec un principe qui semblait plutôt prévaloir, selon lequel l'interprétation de l'acte ne doit pas être un moyen de lui conférer une utilité en remplacement de celle qu'elle avait lors de son adoption(18).

C'est dire que sous la généralité de la formule mise en exergue, et loin de l'analyse littérale pourtant largement promue(19), la chambre sociale combine diverses méthodes d'interprétation, en les adaptant à la spécificité de l'espèce.

J.-Y. Frouin, « Sur les règles d'interprétation d'un accord collectif de travail », BJT 2020, n° 6, p. 7 ;

(Cass. soc., 11 juill. 2016, n° 14-22651). Il faut comprendre par-là que ***l'interprétation de l'acte ne doit pas être le moyen de le faire évoluer pour l'adapter à un contexte ayant lui-même changé depuis son adoption, car cela pourrait revenir à réviser indirectement le texte, ce qui relève de la seule compétence des partenaires sociaux.*** (...)

Le raisonnement est imparable et tout à fait convaincant mais il ne s'accorde qu'imparfaitement avec les règles d'interprétation posées en tête de la réponse de la Cour de cassation. Si, comme le laisse supposer la formulation de ces règles, il y a un ordre et une subsidiarité dans leur application, la lettre du texte conventionnel étant parfaitement claire, il pouvait être considéré comme l'avait jugé la cour d'appel que le texte se suffisait à lui-même et ne s'appliquait qu'aux licenciements disciplinaires, et que dès lors la question de son interprétation était réglée. ***Ce n'est que par extrapolation et prise en compte d'un texte législatif ayant le même objet que la Cour de cassation est parvenue à une autre interprétation du texte conventionnel, ce qui signifie que les règles d'interprétation doivent s'appliquer, certes, dans l'ordre déterminé mais de manière complémentaire et combinée en sorte que même si la lettre du texte peut sembler assez claire elle peut être clarifiée par les autres règles pratiques d'interprétation et notamment par la prise en compte d'un texte législatif ayant le même objet.***

La Cour de cassation ***aurait même pu, dans le cas de l'espèce, compléter son argumentation par la recherche de l'objectif social du texte car il paraît manifeste que les partenaires sociaux avaient entendu accorder une indemnité conventionnelle de licenciement sans aucune exclusive, hors faute grave.*** D'ailleurs, une autre hypothèse que le licenciement disciplinaire était envisagée par la convention collective ouvrant droit à l'indemnité conventionnelle prévue par l'article 28 : celle d'un licenciement prononcé en cas de suppression d'emploi suivie du refus par l'agent de direction d'un reclassement, ce qui conforte la solution donnée au problème d'interprétation posé.

Quentin Urban, « Ce que dit le texte, ce que fait le juge », RDT 2020 p: 476

Donner sens à un texte signifie en particulier lui donner sa cohérence avec le droit positif. C'est ce qui a été entrepris par les magistrats de la Cour de cassation en se libérant d'une application rigide du texte pour l'inscrire dans le droit positif environnant afin de lui donner sens. ***Ce travail créatif a pu être fustigé(14) et pourtant il se révèle indispensable à la cohérence de la justice avec son temps et à rendre ses décisions raisonnables(15) et acceptables pour les justiciables.***

Le Professeur Gautier a toutefois critiqué cette méthode d'interprétation:

Pierre-Yves Gautier, « Méthodes d'interprétation des conventions collectives, sources quasi normatives du droit », RTD civ. 2020, p: 645

On voit ainsi se dégager une interprétation spéciale au droit social, l'emportant sur le droit commun des contrats (rapp. B. Teyssié, Droit du travail, relations collectives, 12e éd., LexisNexis, 2020, n° 2276 ; P. Lokiec, Droit du travail, PUF, 2019, n° 697, qui permet de vérifier que l'arrêt commenté s'inscrit dans un courant bien précis et orienté).

À moins... que l'arrêt ait renoué avec la position de [Localité 4], indépendamment de la matière, en privilégiant la méthode à laquelle son nom reste attaché : partir d'un texte ancien, qui n'a pas prévu la situation contemporaine soumise au juge et auquel on fait toutefois produire des effets, pour l'englober ; il s'agit alors de « plier le texte aux nécessités nouvelles qui le sollicitent, d'en assouplir la formule, d'en dégager les principes inconnus... » (préface à Méthode d'interprétation et sources en droit privé positif, préc., de son meilleur ami, Gény, t. I, p. XX).

Ce qu'on dénomme la méthode « historique », ou encore « évolutive ».

Cependant, sous couvert d'interprétation évolutive, la Cour de cassation s'est ici totalement émancipée de la règle de droit, car celle-ci, loin d'être compréhensive et générale dans son libellé, était au contraire très précise (rapp. J.-L. Bergel, Méthodologie juridique préc., n° 170 : « l'interprète paraît s'affranchir clairement des contraintes formelles pour imaginer la règle que, selon lui, le législateur actuel édicterait en fonction des données présentes de la vie sociale ». C'est exactement cela ici : le salarié n'entrait pas dans l'ancienne catégorie, l'arrêt commenté force celle-ci à son profit, sous couvert de l'interpréter).

Gény lui-même n'était pas allé aussi loin ; au contraire, il considérait que lorsqu'il existe une loi et qu'il y a matière à l'interpréter, il y a lieu de le faire selon une « hiérarchie » rationnelle, puisant dans la science juridique (Méthode d'interprétation et sources en droit privé positif, préc., t. II, n° 177 : chaque procédé intellectuel jouit d'une influence variable et mérite un ordre, tous ne se valent pas).

La Cour de cassation bouleverse ici la hiérarchie des modes d'interprétation des normes : on voit que la méthode téléologique, pourtant devenue prépondérante (F. Terré et N. Molfessis, préc.), vient en dernier. ***Après une référence atypique et factuelle, pour le civiliste, à ce qu'il doit être tenu « compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet » (i.e. l'indemnisation du salarié licencié), sans qu'aucune règle pertinente sur ce point ne soit pour autant citée.***

On ne saurait en soi le lui reprocher, puisque comme pour les contrats, les méthodes sont des guides pour le juge, pas des règles obligatoires, sauf exception.

La Cour de cassation avait déjà posé, dans un arrêt remarqué, « la liberté quant aux méthodes d'interprétation de la loi » au profit du juge (Civ. 1re, 29 janv. 2002, n° 00-10.788, Bull. civ. I, n° 33 ; D. 2002. 1279, obs. B. Poisson ; RTD civ. 2003. 154, obs. N. Molfessis).

En revanche, avoir conservé en tête de liste l'analyse du texte est parfaitement concevable et nous fait revenir aux bienfaits de l'école de l'Exégèse.

On voit qu'en fait de méthodes d'interprétation, celles-ci deviennent de plus en plus fonctionnelles, choisies à la carte en fonction de la politique juridictionnelle de chaque juge : « le choix méthodologique effectué déterminera le sens dégagé » (N. Molfessis, op. cit.). ***Ici, l'interprétation (ultra-) évolutive détermine le bénéfice de l'indemnité supplémentaire à accorder à l'ancien directeur de l'URSSAF. Interprétation en faveur du salarié.***

La Cour de cassation a, dans un arrêt récent, opté pour une interprétation d'une convention collective faisant primer la lettre du texte sur les autres dispositions légales de même nature:

Soc., 13 mars 2024, pourvoi n° [22-16.677](#)

Vu l'article 25, alinéa 3, de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 dite Syntec :

5. Une convention collective , si elle manque de clarté , doit être interprétée comme la loi , c'est-à-dire, d'abord, en respectant la lettre du texte , ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte.

6. Aux termes du texte susvisé, l'employeur peut soit procéder à la fermeture totale de l'entreprise dans une période située entre le 1er mai et le 31 octobre, soit établir les congés par roulement après consultation du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) sur le principe de cette alternative.

7. Pour rejeter la demande d'annulation de la décision unilatérale des sociétés de l'ensemble du personnel du 24 décembre 2019 au 31 décembre 2019 et du 24 décembre au 31 décembre 2020, l'arrêt retient que l'article 25 de la convention collective , dans ses deux derniers alinéas, prévoit que l'employeur peut, après consultation du comité d'entreprise (désormais CSE) soit procéder à la fermeture totale de l'entreprise entre le 1er mai et le 31 octobre, soit établir les congés par roulement.

8. L'arrêt ajoute que le principe est ainsi retenu du choix laissé à l'employeur des modalités de prise des congés après avis du comité d'entreprise (désormais CSE). Il précise que l'impossibilité dans laquelle l'employeur serait de procéder à la fermeture totale de l'entreprise pour congés payés en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre et au titre de la cinquième semaine de congés payés, aboutirait à soumettre cette période à une procédure spécifique allant au-delà du seul avis du comité d'entreprise (désormais CSE).

L'arrêt relève que ***l'article 25 ne comprend pas de dérogation explicite à cet égard, tandis que dans le silence du texte, les dispositions supplétives de l'article L. 3141-16 du code du travail aux termes duquel l'employeur définit, après avis, le cas échéant du comité d'entreprise, la période de prise de congés, ont lieu de s'appliquer.***

9. L'arrêt retient que si l'article 25 se limite à viser la fermeture totale de l'entreprise pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre, il convient de relever qu'au regard des dispositions légales impératives déclinées aux articles L. 3141-13, L. 3141-17 et L. 3141-19 du code du travail, les partenaires sociaux peuvent négocier que la période de prise de congés sera collective et s'accompagnera de la fermeture de l'entreprise à condition qu'une partie au moins de cette fermeture soit placée entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, que cette fermeture estivale dure au moins douze jours ouvrables et ne dépasse pas vingt-quatre jours ouvrables.

10. L'arrêt énonce que le fait que les partenaires sociaux aient, en raison de ces dispositions impératives, entendu préciser les modalités de prise des congés payés durant la période d'ordre public située entre le 1^{er} mai et le 31 octobre n'exclut pas la possibilité qu'ils ont laissée à l'employeur de procéder à une fermeture totale de l'entreprise pour congés payés en dehors de cette période après consultation du CSE.

11. En statuant ainsi, alors que la fermeture totale de l'entreprise ou de l'établissement n'était permise que pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

4.1.4 - Caducité d'un accord collectif (deuxième branche)

La Cour de cassation décide qu'une convention collective ne peut cesser de produire effet dans une entreprise où elle est applicable que par suite de sa dénonciation ou de sa mise en cause ou à la suite de la disparition des organismes signataires (Soc., 13 novembre 2001, pourvoi n° [99-42.709](#), Bull. 2001, V, n° 344).

Toutefois, selon l'article 1186 du code civil, un contrat valablement formé devient caduc si l'un de ses éléments essentiels disparaît.

Lorsque l'exécution de plusieurs contrats est nécessaire à la réalisation d'une même opération et que l'un d'eux disparaît, sont caducs les contrats dont l'exécution est rendue impossible par cette disparition et ceux pour lesquels l'exécution du contrat disparu était une condition déterminante du consentement d'une partie.

La caducité n'intervient toutefois que si le contractant contre lequel elle est invoquée connaissait l'existence de l'opération d'ensemble lorsqu'il a donné son consentement.

La caducité a été admise, s'agissant d'un accord collectif, dans un arrêt du 17 juin 2003 de la chambre sociale, dans l'hypothèse d'un plan de cession prévoyant des licenciements, entraînant la disparition des aides publiques accompagnant l'accord de réduction d'horaires en application de la loi n°95-502 du 11 juin 1996 (ditez de Robien):

Soc., 17 juin 2003, pourvoi n° [01-15.710](#), Bulletin civil 2003, V, n° 198

Mais attendu qu'ayant relevé que la réduction d'horaire convenue dans le cadre de l'accord collectif conclu en application de la loi du 11 juin 1996 avec le précédent employeur tendait à favoriser la création d'emplois et que cet accord n'avait plus d'objet dès lors que le plan de cession arrêté par le tribunal de commerce prévoyait des licenciements et entraînait en conséquence la disparition des aides publiques, la cour d'appel en a exactement déduit que cet accord collectif était devenu caduc ; que le moyen n'est pas fondé ;

Selon la notice de cet arrêt au rapport annuel 2003 (pp:304-305), cet arrêt tranche « la question toujours délicate de l'incidence des difficultés économiques de l'entreprise sur la pérennité des accords conclus dans une période où de telles difficultés n'existaient pas, et ce dans le cas d'accords à durée déterminée », et « la disparition d'un accord collectif peut intervenir dans ces circonstances il est vrai très spécifiques, avant son terme normal, dans qu'il soit nécessaire de le mettre en cause au sens de l'article L.132-8 du code du travail dont se prévalait le syndicat afin d'obtenir le maintien provisoire de l'accord.

La caducité d'un accord n'est admise qu'à titre exceptionnel; ainsi, elle ne peut résulter de l'évolution de l'organisation de l'entreprise décidée unilatéralement par l'employeur :

Soc., 28 janvier 2015, pourvoi n° [14-14.935](#)

Qu'en statuant ainsi, alors qu'à défaut de sa révision ou de sa dénonciation, l'accord collectif du 12 mars 2008, qui prévoit que les délégués syndicaux sont implantés au niveau des établissements tels que définis pour la mise en place des délégués du personnel, ne pouvait être écarté au motif de l'évolution de l'organisation de l'entreprise décidée unilatéralement par l'employeur, le tribunal a violé les textes susvisés ;

Par un arrêt du 26 juin 2019, publié au rapport annuel, la Cour de cassation a posé pour principe que l'abrogation d'un dispositif législatif prévoyant en faveur des salariés de certaines entreprises une prime obligatoire de participation, assortie de dispositifs d'exonération de charges, ne rend pas caduc de plein droit un accord collectif instaurant cette prime dans l'entreprise ;

Soc., 26 juin 2019, pourvoi n° [17-28.289](#) , 17-28.290, 17-28.291, 18-10.953, 17-28.292, 17-28.287, 17-28.288, publié (au rapport annuel)

Mais attendu que l'abrogation d'un dispositif législatif prévoyant en faveur des salariés de certaines entreprises une prime obligatoire de participation, assortie de dispositifs d'exonération de charges, ne rend pas caduc de plein droit un accord collectif instaurant cette prime dans l'entreprise ;

Et attendu que le conseil de prud'hommes, qui a constaté que l'accord d'entreprise était à durée indéterminée, qu'il spécifiait les conditions d'attribution de la prime de partage de profits, sans la conditionner au maintien de la législation en vigueur ou à l'octroi d'exonérations particulières et qu'il précisait les conditions de sa dénonciation, a dit à bon droit que l'accord demeurait applicable ;

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

Selon la notice de cet arrêt au rapport annuel (Rapport annuel 2019 de la Cour de cassation, p: 144)

La chambre sociale n'a eu que très rarement l'occasion de se prononcer sur la question de la caducité d'un accord collectif.

Elle a clairement écarté toute invocation de la caducité d'un accord lorsque l'événement invoqué résulte de la mise en œuvre d'une décision unilatérale de l'employeur

(Soc., 28 janvier 2015, pourvoi no 14-14.935 : décision de réorganisation de l'entreprise qui, selon l'employeur, rendait de fait caduc un accord sur les périmètres de l'entreprise).

En revanche, elle a, par un arrêt du 17 juin 2003 publié au Rapport annuel (Soc., 17 juin 2003, pourvoi no 01-15.710, Bull. 2003, V, no 198), admis la caducité d'un accord collectif en raison de la perte de son objet : « Mais attendu qu'ayant relevé que la réduction d'horaire convenue dans le cadre de l'accord collectif conclu en application de la loi du 11 juin 1996 avec le précédent employeur tendait à favoriser la création d'emplois et que cet accord n'avait plus d'objet, dès lors que le plan de cession arrêté par le tribunal de commerce prévoyait des licenciements et entraînait en conséquence la disparition des aides publiques, la cour d'appel en a exactement déduit que cet accord collectif était devenu caduc ».

On le constate, dans l'hypothèse ayant donné lieu à l'arrêt du 17 juin 2003, l'accord collectif ne pouvait plus s'appliquer puisqu'il n'avait de raison d'être que pour favoriser la création d'emploi, alors que le plan de cession intervenu par la suite ne prévoyait que des licenciements.

De fait, en vertu de l'article 1186 du code civil, un contrat n'est caduc que lorsque son exécution est devenue impossible du fait de la disparition d'un de ses éléments essentiels.

Or, en l'espèce, ***l'exécution de l'accord collectif n'avait rien d'impossible***. En effet, l'accord collectif ***ne perdait pas son objet***, puisque la prime de partage des profits pouvait continuer à exister et à être versée,

peu important l'absence de dispositions législatives impératives en ce sens, et même si les conditions de versement étaient rendues plus onéreuses du fait de la disparition des allègements sociaux et fiscaux. **La disparition de la raison pour laquelle l'employeur avait signé l'accord collectif ne suffisait pas à mettre fin à cet accord.**

Cet arrêt confirme donc qu'un accord peut devenir caduc, mais qu'il ne suffit pas que son exécution soit devenue plus onéreuse, notamment en raison de l'abrogation d'un texte légal qui avait imposé une prime et un système d'exonération de charges.

Cette analyse de l'arrêt est reprise dans le commentaire de cet arrêt à la Revue de jurisprudence sociale (RJS 10/19 n° 584),

Le présent arrêt contribue à préciser la portée du précédent [arrêt du 17 juin 2003]: l'abrogation d'un dispositif législatif prévoyant en faveur des salariés de certaines entreprises une prime obligatoire de participation, assortie de dispositifs d'exonération de charges, ne rend pas caduc de plein droit un accord collectif instaurant cette prime dans l'entreprise. En d'autres termes, **la disparition des aides publiques qui pouvaient être liées à un accord collectif de travail instaurant des avantages pour les salariés ne fait pas, en soi, disparaître l'accord**. En l'espèce, l'arrêt relève que, si l'accord collectif avait bien été conclu en application de la loi de 2011, il était à durée indéterminée, ne conditionnait pas le versement de la prime au maintien des exonérations de charges patronales et précisait les conditions dans lesquelles il pouvait être dénoncé. En l'espèce, et à la différence du précédent de 2003, l'accord pouvait donc encore être appliqué entre les parties tel qu'il était : son objet n'avait pas disparu. **Tout au plus, les conditions économiques de son exécution s'étaient trouvées modifiées, ce qui pouvait emporter sa renégociation ou sa dénonciation mais en aucun cas sa caducité.**

Dans un arrêt récent, la chambre sociale, poursuivant cette interprétation restrictive des conditions de caducité d'un accord, a décidé que la modification par voie de décision unilatérale de l'employeur d'un régime d'assurance complémentaire « frais de santé » instauré par voie d'accord collectif, après l'échec des négociations collectives rendues nécessaires par la mise en conformité avec des dispositions législatives et conventionnelles nouvelles, ne prive pas de cause et ne rend pas dès lors caduc un accord collectif antérieur relatif au cofinancement par les institutions représentatives du personnel de ce régime complémentaire au titre des activités sociales et culturelles.:

Soc., 29 mai 2024, pourvoi n° [22-23.415](#)

14. Pour dire que l'association a dénoncé implicitement l'accord du 27 octobre 2006 intervenu entre elle et la CFDT, dire que l'accord du 4 décembre 2006 est caduc, annuler les décisions du 18 décembre 2015 et du 20 décembre 2016, en tant qu'elles mettaient à la charge du comité central d'entreprise le règlement d'une partie des cotisations de la complémentaire santé, le surplus des décisions étant maintenu, condamner l'association à rembourser au comité central d'entreprise de l'ADAPEI 79 les sommes prélevées au titre du cofinancement de la complémentaire santé depuis le 18 décembre 2015 et dire que ces sommes porteraient intérêt au taux légal à compter du 18 décembre 2015, l'arrêt rappelle qu'il est admis que les signataires sont fondés à invoquer la caducité d'un accord collectif, dès lors que ce dernier a perdu son objet et retient que, selon ses articles 1er et 2, l'accord d'entreprise du 27 octobre 2006 a pour objet d'entériner le régime complémentaire « frais de santé », mis en place au sein de l'entreprise au profit de l'ensemble des salariés, à compter du 1er janvier 2007, et de faire accéder l'ensemble des salariés de l'association à une couverture complémentaire au régime de sécurité sociale en leur octroyant ainsi une meilleure protection sociale, que l'avenant 328 à la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, prenant effet au 1er janvier 2015, qui concerne les salariés de l'association, s'agissant d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective du 15 mars 1966, n'a pas mis fin de plein droit à l'accord d'entreprise du 27 octobre 2006, considéré comme plus favorable, que cet accord à durée indéterminée n'a pas non plus pris fin dans les conditions prévues à son article 11, qui prévoit seulement une caducité de plein droit en cas de résiliation du contrat « frais de santé », qu'il n'a donné lieu ni à dénonciation dans les conditions prévues à l'article 12, ni à une procédure de révision telle que décrite à l'article 13, sous forme de demande accompagnée d'une rédaction nouvelle.

15. L'arrêt relève ensuite que la décision unilatérale de l'employeur du 20 décembre 2016 institue un nouveau régime de prévoyance collectif à caractère obligatoire au sein de l'association, dans le cadre d'une assurance collective souscrite auprès de la mutuelle Harmonie mutuelle, sous forme d'un régime de base obligatoire et d'un régime facultatif dit « sur-complémentaire », qu'ainsi que mentionné à l'article 11, alinéas 2 et 3, à compter du 1er janvier 2016, cette décision unilatérale de l'employeur se substitue en totalité à l'accord d'entreprise du 27 octobre 2006, qui a donc cessé de produire tout effet juridique, que l'argumentation de l'employeur, selon laquelle le régime institué par l'accord du 27 octobre 2006 aurait été simplement adapté et ne saurait avoir d'incidence sur son mode de financement est donc inopérant, dès lors que les parties signataires de l'accord d'entreprise du 4 décembre 2006, fixant à 185 000 euros par an le montant du cofinancement du régime frais de santé à la charge du comité central d'entreprise, se sont déterminées expressément en fonction de l'accord d'entreprise du 27 octobre 2006, et que celui-ci avait pour cause le contrat « frais de santé » dans sa rédaction initiale, joint en annexe et faisant donc partie intégrale de l'accord.

16. L'arrêt en déduit que l'accord du 4 décembre 2006 est devenu caduc par défaut d'objet et que, compte tenu de la mise en place obligatoire d'une couverture santé au sein des entreprises par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et de la caducité de l'accord d'entreprise du 4 décembre 2006, l'employeur ne pouvait maintenir un cofinancement à la charge du comité central d'entreprise par décisions unilatérales des 18 décembre 2015 et 9 décembre 2016, qu'il y a lieu d'annuler ces décisions en ce qu'elles mettent à la charge du comité central d'entreprise le règlement d'une partie des cotisations de la complémentaire santé et condamne l'association au remboursement des sommes prélevées à ce titre.

17. En statuant ainsi, alors d'une part que la dénonciation d'un accord collectif ne peut être implicite, d'autre part qu'il résultait de ses constatations que le régime de prévoyance révisé par les décisions unilatérales contestées se bornait à modifier le montant des cotisations mensuelles à la charge des salariés de 43,91 euros au lieu de 41,28 euros auparavant et de 32,12 euros par enfant au lieu de 24,09 euros, ainsi que l'étendue des garanties pour les consultations chez les médecins généralistes et spécialistes, des soins d'optique, d'orthodontie et de prothèses, et que la modification par voie de décision unilatérale de l'employeur, après l'échec des négociations collectives, d'un régime d'assurance complémentaire « frais de santé », instauré par voie d'accord collectif, rendues nécessaires par la mise en conformité avec des dispositions législatives et conventionnelles nouvelles, ne prive pas de cause et ne rend pas dès lors caduc un accord collectif antérieur relatif au cofinancement par les institutions représentatives du personnel de ce régime complémentaire au titre des activités sociales et culturelles, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

4.1.5 - L'arrêt attaqué

Le salarié faisait valoir, en page 7 de ses écritures, que l'article 3.4 de la convention collective prévoyant une visite médicale de reprise après une absence d'au moins 3 semaines pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, s'imposait à l'employeur dès lors que le principe de faveur exige l'application des dispositions conventionnelles plus favorables au salarié.

L'employeur soutenait en page 10 de ses conclusions que l'article 3.4 de la convention collective renvoyait précisément à la loi pour la détermination des conditions de mise en oeuvre de l'examen médical de reprise, et que la mention d'une absence de trois semaines est intervenue uniquement en référence à l'article R.4624-31 du code du travail ancien, alors que cet article a été modifié par le décret du 26 avril 2022, depuis lequel, cette durée avait été portée à 30 jours.

L'arrêt, après avoir rappelé les dispositions de l'article R. 4624-31 du code du travail, tel que modifié par décret du 26 avril 2022, et l'article 3.4 de la convention collective, relève que l'arrêt maladie du salarié, du 6 octobre au 21 novembre 2022, a duré 47 jours, et retient que, s'il résulte de la chronologie des courriers et des échanges qu'ils contiennent que le salarié ne voulait manifestement pas se présenter sur la nouvelle affectation à [Localité 2], l'employeur se devait d'organiser la visite de reprise en application de la convention collective, laquelle eu lieu le 05 avril 2023.

La cour d'appel a déduit tant de ce défaut d'organisation de la visite de reprise que de l'absence de rémunération de son salarié à compter du 22 novembre 2022, l'employeur n'ayant pas fourni à son salarié de travail sur le site de Carrefour [Localité 1] alors que ce dernier a informé se tenir à sa disposition à compter de la fin de son arrêt de travail, que le salarié apportait la démonstration d'un trouble manifestement illicite.

Il reviendra à la chambre de décider si cette décision encourt les griefs des deux premières branches du moyen.

4.2 - Désignation du lieu de travail dans le contrat

La modification du contrat de travail par l'employeur, pour quelque cause que ce soit, nécessite l'accord du salarié (Soc., 29 novembre 2011, pourvoi n° [10-19.435](#), Bull. 2011, V, n° 275, Soc., 10 février 2016, pourvoi n° [14-26.147](#), Bull. 2016, V, n° 25). Tel n'est en revanche pas le cas d'un simple changement des conditions de travail que l'employeur peut imposer en vertu de son pouvoir de direction (Soc., 10 octobre 2000, pourvoi n° [98-41.358](#), Bull. 2000, V, n° 316, Soc., 2 avril 2014, pourvoi n° [13-11.060](#), Bull. 2014, V, n° 93).

La mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur d'information à moins qu'il soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu (Soc., 3 juin 2003, pourvoi n° [01-40.376](#), Bulletin civil 2003, V, n° 185, Soc., 3 juin 2003, pourvoi n° [01-43.573](#), Bulletin civil 2003, V, n° 185, Soc., 21 janvier 2004, pourvoi n° [02-12.712](#), Bulletin civil 2004, V, n° 26, Soc., 15 mars 2006, pourvoi n° [02-46.496](#), Bull. 2006, V, n° 102).

Ainsi, la cour de cassation casse les décisions qui retiennent une « contractualisation » du lieu de travail sans constater que le salarié exécuterait son travail exclusivement en ce lieu :

Soc., 26 septembre 2006, pourvoi n° [04-46.734](#)

Vu l'article 1134 du code civil ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. [V] a été engagé en qualité de dessinateur par la société Comazzi industrie suivant contrat stipulant que son lieu de travail serait à "[Localité 5] ou en banlieue (limitrophe [Localité 6])" ; qu'estimant que l'employeur avait modifié son contrat sans son accord du fait du déménagement de la société à [Localité 7], il a pris acte de la rupture de son contrat de travail et saisi la juridiction prud'homale d'une demande de diverses indemnités afférentes à la rupture ;

Attendu que pour imputer la rupture à l'employeur et le condamner à payer diverses sommes à ce titre, l'arrêt infirmatif énonce qu'il est stipulé par une clause claire et précise du contrat de travail que le lieu de travail serait à "[Localité 5] ou en banlieue (limitrophe [Localité 6])", les parties ayant même pris le soin d'ajouter cette précision à la main, qu'il ne s'agit donc pas d'une simple clause informative permettant à l'employeur de modifier unilatéralement le lieu d'exécution du contrat de travail et que la commune de [Localité 7] n'étant pas une commune limitrophe de la [Localité 6], il appartenait à l'employeur en application de l'article 1134 du code civil d'obtenir l'accord du salarié ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur d'information à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Soc., 2 avril 2014, pourvoi n° [13-11.922](#)

Vu l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1221-1 du code du travail ;

(...)

Attendu que la mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur d'information à moins qu'il soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu ;

Attendu que pour dire que le licenciement de la salariée était sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que son refus de rejoindre son nouveau poste n'était pas fautif au regard des stipulations du contrat de travail qui prévoyait qu'elle était employée sur le site situé dans la zone industrielle de [Localité 8] ;

Qu'en statuant ainsi, sans relever que le contrat stipulait que le travail s'exercerait exclusivement dans le lieu qu'il mentionnait ni rechercher si le changement de localisation était intervenu dans le même secteur géographique, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Soc., 24 octobre 2018, pourvoi n° [17-21.298](#)

Vu l'article L. 1221-1 du code du travail ensemble l'article 1134 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme [H], engagée le 1er février 2002 par la société ISS habilis France en tant qu'agent de service, a été affectée sur deux chantiers, à [Localité 9] ; que par avenant du 1er septembre 2006, il a été convenu qu'elle assumerait ses fonctions au [Adresse 3], de 15h à 17 h18 et au [Adresse 4] de 17h30 à 21 h. ; que les deux marchés ont été repris par la société Onet (la société) à compter du 1er juillet 2009 et le contrat de travail de la salariée transféré ; qu'à la suite de la fermeture de l'un des chantiers à compter du 13 septembre 2010, la société a affecté la salariée sur deux autres sites situés dans la même ville ; que ne s'étant pas présentée sur ces sites, elle a été licenciée pour faute grave ;

Attendu que pour condamner la société à verser à la salariée des sommes au titre des retenues opérées sur les salaires des mois de septembre, octobre et novembre 2010, outre les congés payés afférents, à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre les congés payés afférents, à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, de dommages-intérêts pour licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse l'arrêt retient qu'en égard aux termes de l'avenant du 1er septembre 2006 et au transfert conventionnel de son contrat de travail, la salariée pouvait revendiquer la stricte application de l'avenant mentionnant son affectation sur le seul site Essilor situé [Adresse 4], et refuser de rejoindre d'autres sites nonobstant le fait qu'ils étaient situés dans le même bassin d'emploi, de sorte que son refus de se présenter sur les sites de la Trésorerie du Val-de-Marne et du Centre des impôts ne pouvait caractériser une faute ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il ne résultait pas de ses constatations que l'avenant stipulait que la salariée exercerait ses fonctions exclusivement dans le lieu qu'il mentionnait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Toutefois, l'interprétation des clauses contractuelles relève de l'appréciation souveraine des juges du fond :

Soc., 20 février 2007, pourvoi n° [05-45.513](#)

Mais attendu, d'abord, que la mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur d'information, à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu ; que la cour d'appel, appréciant les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, **a relevé, par motifs propres et adoptés, que les parties avaient de façon très claire et explicite contractualisé et stabilisé le lieu de travail** de sorte que, sans avoir à procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérante, tout changement devait être accepté par la salariée ;

Soc., 28 novembre 2007, pourvoi n° [06-45.130](#)

Et attendu d'abord que la cour d'appel **interprétant la clause du contrat de travail dont les termes étaient ambigus, a retenu que la mention relative au lieu de travail qui y figurait avait simple valeur d'information, et constaté que le changement de localisation, distant d'une trentaine de kilomètres de l'ancien lieu de travail, était intervenu dans le même secteur géographique, a estimé que la mutation ne constituait qu'une modification des conditions de travail qui ne pouvait être refusée ;**

Soc., 15 décembre 2021, pourvoi n° [20-19.334](#)

5. La cour d'appel **a procédé à l'interprétation souveraine de la clause figurant au contrat de travail, que son ambiguïté rendait nécessaire, et n'était dès lors pas tenue de procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérante.**

6. Le moyen n'est en conséquence pas fondé.

A défaut de clause de mobilité, seul un changement de secteur géographique est soumis à l'accord du salarié (Soc., 3 juin 2003, pourvoi n° [01-43.573](#) , Bulletin civil 2003, V, n° 185, Soc., 3 mai 2006, pourvoi n° [04-41.880](#) , Bull. 2006, V, n° 158, et en dernier lieu Soc., 17 février 2021, pourvoi n° [19-22.013](#)). Il appartient dans cette hypothèse aux juridictions de rechercher si la nouvelle affectation des salariés est située dans le même secteur géographique que la précédente (Soc., 2 février 2011, pourvoi n° [09-43.022](#) , Soc., 26 octobre 2011, pourvoi n° [09-71.322](#) , Soc., 4 juillet 2012, pourvoi n° [11-14.960](#) , Soc., 2 avril 2014, pourvoi n° [13-11.922](#)).

Au cas présent, le salarié soutenait en pages 9-10 de ses conclusions qu'eu égard aux dispositions de l'article 7 de la convention collective, qui doit selon lui garantir au salarié attaché à un marché à temps plein de ne pas être affecté à un autre marché sans motif valable, par l'un des prestataires temporairement en charge de ce marché, qu'il ressortait clairement des documents contractuels que l'intéressé était affecté à temps plein au marché de Carrefour [Localité 1] II. Il estimait dès lors que la privation de son salaire au motif qu'il ne se soit pas présenté à [Localité 2], sans justifier de motif valable quant à cette nouvelle affectation, constitue un trouble manifestement illicite.

L'employeur faisait valoir que le lieu de travail n'avait jamais été contractualisé, que l'article 7 de la convention collective prévoyait uniquement l'obligation de reprendre les clauses d contrat de travail qui appartiennent au marché, et qu'il avait été contraint, dans le cadre d'une réorganisation des chantiers, d'affecter le salarié à un nouveau site à compter du 3 octobre 2022, situé à 16 km de l'ancien lieu de travail, dans le même secteur géographique, ce qui constituait un simple changement des conditions de travail du salarié relevant du pouvoir discrétionnaire de l'employeur et qui ne nécessitait pas l'accord du salarié.

L'arrêt relève, d'une part, que si la « répartition hebdomadaire » figurant dans le contrat initial précise que l'agence se réserve le droit de modifier la répartition hebdomadaire ou les horaires de travail sous certaines conditions, aucune mention spécifique ne figure concernant le lieu de travail, et que la désignation contractuelle du lieu de travail du salarié est «Carrefour [Localité 1] », à l'exception de toute autre mention.

L'arrêt relève en outre que le dossier médical en santé au travail précise que le temps de transport de l'appelant est (au 21 octobre 2021) 15 minutes à pied, que ce dernier habite à côté de son lieu de travail, ce qui est corroboré par l'adresse renseignée dans le cadre de la procédure.

La cour d'appel en a déduit que le salarié démontrait un trouble manifestement illicite résultant de l'absence de fourniture, par son employeur, de travail sur le site de Carrefour [Localité 1] alors qu'il l'avait informé se tenir à sa disposition à compter de la fin de son arrêt de travail.

Il appartiendra à notre chambre de rechercher si, au regard de cette motivation, les trois dernières branches du moyen sont fondées.