



INFORMATION relative à l'avis de l'avocat général

Dans les pourvois et requêtes dont est saisie la Cour de cassation, l'avocat général rend des avis dans l'intérêt de la loi et du bien commun. Il éclaire la Cour sur la portée de la décision à intervenir.

N° Z 24-19.461	
Décision attaquée : 29 mai 2024 de la cour d'appel de Paris	

M. [U] [X] C/ La société Ufrance patrimoine	
Yves Gambert, avocat général	AVIS de l'avocat général

Audience FS1 du 14 avril 2026

Avertissement

En adéquation avec la présentation adoptée par le rapport, le présent avis est commun aux pourvois :

- n° Z 24-19.461 à D 24-19.465 et F 24-19.467 à J 24-19.470 (1^{re} sous-série)
- n° E 24-19.466 (2^e sous-série)
- n° K 24-19.471 (3^e sous-série)

Faits et procédure

Le 17 septembre 2019, un accord de performance collective a été signé au sein de la société Ufrance Patrimoine (la société) par l'ensemble des partenaires sociaux pour une entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Cet accord prévoit des dispositions relatives à la rémunération, la durée du travail et la mobilité, mais aussi des dispositions concernant d'autres thématiques comme la perte d'habilitation ou la clause de non concurrence.

Les salariés ont été avertis de la mise en oeuvre et de la prise d'effet de l'accord. Ils ont été informés de la faculté d'en refuser l'application et des effets de ce refus sur le contrat de travail.

Parmi les salariés, certains ont saisi le tribunal judiciaire de Paris d'une demande d'annulation de l'accord.

Par jugement du 16 novembre 2021, cette demande a été rejetée.

D'autres salariés ont refusé l'application de l'accord et ont été licenciés par la société. Ils ont saisi la juridiction prud'homale pour contester la cause réelle et sérieuse de leur licenciement.

Par jugements du 21 juillet 2022, les salariés licenciés ont été déboutés de l'ensemble de leurs demandes.

Par arrêts du 29 mai 2024, la cour d'appel a, entre autres dispositions, confirmé le rejet des demandes relatives aux dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et aux dommages-intérêts pour licenciement brutal et vexatoire.

Ces décisions, qui ont été attaquées par des pourvois formés le 27 août 2024, font l'objet du présent avis.

Pourvois

Les pourvois comportent un moyen unique divisé en plusieurs branches.

Les propositions de rejet non spécialement motivé formulées par le rapport ne seront pas discutées dans le présent avis.

Questions

- Le domaine d'application de l'accord de performance collective est-il strictement délimité par l'article L. 2254-2 du code du travail aux seuls sujets expressément énumérés par ce texte dans le paragraphe I, à savoir, l'aménagement de la durée du travail, l'aménagement de la rémunération et la détermination de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ?

- L'effet substitutif de l'accord de performance collectif doit-il s'étendre à toutes les stipulations de l'accord ou doit-il être limité aux seules clauses appartenant au périmètre défini par le paragraphe I de l'article L. 2254-2 du code du travail ?

Discussion

La convention collective est un accord conclu entre un employeur ou un groupement d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés en vue de fixer en commun des conditions d'emploi et de travail ainsi que des garanties sociales. Elle substitue des groupements aux individus afin de s'accorder sur des règles applicables aux relations individuelles du travail.

Si les conventions collectives se sont développées à différents niveaux (branche, entreprise, profession, inter-profession), il existe cependant un droit commun des

conventions collectives, auquel s'ajoutent des règles propres aux différents types de négociation et d'accords collectifs.

Selon les articles L. 2221-1 et L. 2221-2 du code du travail, la convention collective se distingue de l'accord collectif par son objet. La convention collective a vocation à traiter *de l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales tandis que l'accord collectif ne traite qu'un ou plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble*.

La convention collective s'impose, dans son contenu aux parties au contrat individuel.

Selon l'article L. 2254-1 du code du travail : « *Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables.* », c'est le principe de faveur.

Les clauses de la convention collective, ne constitue qu'un minimum dont le contrat individuel peut s'écarter en faveur du salarié.

En conséquence ; la réduction d'avantages acceptée par un syndicat ne peut pas prévaloir sur les prévisions plus favorables du contrat de travail : « *Attendu, cependant, que sauf disposition légale contraire, une convention collective ne peut permettre à un employeur de procéder à la modification du contrat de travail sans recueillir l'accord exprès du salarié* » (Soc.14/09/2016, [n° 15-21.794](#); Soc.10/02/2016, [n° 14-26.147](#)).

Cependant, depuis l'adoption du dispositif intitulé « accord de performance collective » (APC) dont les stipulations *se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise* ; la capacité de résistance du contrat de travail à l'application d'un accord collectif s'est beaucoup amoindrie.

L'APC est un outil de réorganisation de l'entreprise, utilisé pour *répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi*.

Ce nouveau type d'accord institué par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 a remplacé trois mécanismes existant : l'accord de maintien dans l'emploi, l'accord de préservation ou de développement de l'emploi et l'accord de mobilité, qui avaient chacun leur propre régime.

L'APC constitue un accord dérogatoire au droit commun de la négociation collective qui permet dans les conditions définies par l'article L. 2254-2 du code du travail, de licencier les salariés qui refusent son application sans appliquer la législation sur le licenciement pour motif économique.

L'ensemble de ce dispositif a été validé par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2018-761 du 21 mars 2018 dans le cadre d'un contrôle a priori de la loi ratifiant les ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnance les mesures pour le renforcement du dialogue social.

L'article L. 2254-2 du code du travail qui instaure ce dispositif prévoit que :

« I. – Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord de performance collective peut :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;*
- aménager la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 dans le respect des salaires minima hiérarchiques mentionnés au 1° du I de l'article L. 2253-1 ;*
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.*

II. – L'accord définit dans son préambule ses objectifs et peut préciser :

1° Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ;

2° Les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée :

- les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;*
- les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance ;*

3° Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;

4° Les modalités d'accompagnement des salariés ainsi que l'abondement du compte personnel de formation au-delà du montant minimal défini au décret mentionné au VI du présent article.

Les dispositions des articles L. 3121-41, L. 3121-42, L. 3121-44 et L. 3121-47 s'appliquent si l'accord met en place ou modifie un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine.

Les articles L. 3121-53 à L. 3121-66 s'appliquent si l'accord met en place ou modifie un dispositif de forfait annuel, à l'exception de l'article L. 3121-55 et du 5° du I de l'article L. 3121-64 en cas de simple modification.

Lorsque l'accord modifie un dispositif de forfait annuel, l'acceptation de l'application de l'accord par le salarié conformément aux III et IV du présent article entraîne de plein droit l'application des stipulations de l'accord relatives au dispositif de forfait annuel.

III. – Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord.

IV. – Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a informé les salariés, par tout

moyen conférant date certaine et précise, de l'existence et du contenu de l'accord, ainsi que du droit de chacun d'eux d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de cet accord.

V. – L'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification du refus du salarié pour engager une procédure de licenciement. Ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse. Ce licenciement est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1232-2 à L. 1232-14 ainsi qu'aux articles L. 1234-1 à L. 1234-11, L. 1234-14, L. 1234-18, L. 1234-19 et L.

1234-20.

VI. – Le salarié peut s'inscrire et être accompagné comme demandeur d'emploi à l'issue du licenciement et être indemnisé dans les conditions prévues par les accords mentionnés à l'article L. 5422-20. En l'absence des stipulations mentionnées au 4° du II du présent article, l'employeur abonde le compte personnel de formation du salarié dans des conditions et limites définies par décret. Cet abondement n'entre pas en compte dans les modes de calcul des droits crédités chaque année sur le compte et du plafond mentionné à l'article L. 6323-11. »

- A - L'objet de l'accord de performance collective peut-il porter sur d'autres domaines que ceux qui sont cités dans le texte de l'article L. 2254-2 .I du code du travail ?

La rédaction du texte, qui n'est pas dénué d'ambiguïté, autorise les interprétations sémantiques divergentes notamment en ce qui concerne l'utilisation du verbe « *pouvoir* » dans le premier paragraphe.

En revanche, l'utilisation du terme « y compris » au paragraphe III, laisse entendre que les domaines expressément cités au premier alinéa ne sont pas les seuls envisageables dans le cadre de l'APC.

Si on se réfère aux travaux préparatoires, à l'opinion majoritaire de la doctrine, à l'exposé de la direction générale du travail (Questions - Réponses sur l'accord de performance collective. Site internet du ministère du Travail) et à l'analyse du Conseil constitutionnel dans sa décision du 21 mars 2018 (Cons. Const. 21 mars 2018 n° 2018-761 DC), il existe un quasi-consensus en faveur d'une interprétation restrictive du domaine de l'accord de performance collective.

Selon l'article L. 2262-13 du code du travail : « *Il appartient à celui qui conteste la légalité d'une convention ou d'un accord collectif de démontrer qu'il n'est pas conforme aux conditions légales qui le régissent.* »

Ces dispositions qui conditionnent l'annulation d'un accord collectif à la violation d'une règle de droit impérative, instituent une présomption de conformité des accords négociés collectivement.

Le Conseil constitutionnel a reconnu qu'en matière de négociation collective la liberté conventionnelle découle des alinéas 6 et 8 du Préambule de la Constitution de 1946 et de l'article 4 de la Déclaration de 1989. Il a également jugé que le législateur pouvait y apporter des limitations liées à des exigences constitutionnelles ou justifiées par un intérêt général à la condition qu'il n'en résulte pas d'atteintes disproportionnées au regard de l'objectif poursuivi (Décision n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019).

C'est également une conception libérale de la négociation collective qui laisse les partenaires sociaux organiser le dialogue social selon les modalités qu'ils avaient choisies qui est retenue par la Cour de cassation ([Soc.04/10/2023, n° 22-23.551](#)) : « *Selon la jurisprudence du Conseil constitutionnel (décision n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019), en matière de négociation collective, la liberté contractuelle découle des sixième et huitième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946.* »

En l'espèce, aucune disposition du texte, n'interdit aux partenaires sociaux d'intégrer dans l'APC des dispositions s'ajoutant au trois thèmes de référence.

A l'inverse, il n'est pas, non plus, interdit d'insérer un volet APC dans un accord collectif de droit commun, même si cette hypothèse n'est pas expressément envisagée de manière générale dans le code du travail, à la différence de ce qui est prévu dans le cas particulier de l'accord portant dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) qui peut intégrer un chapitre spécifique instituant un accord de performance collective (Cf. Article L. 2242-20 du code du travail).

Au surplus, limiter la liberté contractuelle des partenaires sociaux qui négocient le contenu de l'APC aux matières énumérées par le texte au premier alinéa, irait à l'encontre des objectifs du législateur tendant à promouvoir la négociation collective dans l'entreprise.

Enfin, le dispositif APC a vocation à être utilisé lorsque la conjoncture économique oblige l'entreprise à prendre des mesures qui affecteront la situation des salariés en matière de durée du travail, de rémunération et/ou de mobilité. Dans ce contexte, la négociation collective a peu de chance d'aboutir si l'employeur ne propose pas des contreparties aux concessions qui sont demandées, raison pour laquelle la plupart des APC contiennent des stipulations qui ne rentrent pas dans les domaines cités par le texte au premier alinéa.

La pérennité du dispositif lui-même serait assurément affectée en cas d'interprétation restrictive qui conduirait à ne le proposer que pour imposer de nouvelles sujétions aux salariés.

Conclusion : l'effectivité du dispositif prévu par le législateur, le principe de la liberté conventionnelle en matière de négociation collective et l'absence de dispositions contraires dans le texte conduisent à admettre la possibilité d'intégrer dans un APC des dispositions qui vont au-delà des trois matières de référence.

Pour être qualifié d' « Accord de Performance Collective », l'accord adopté par les partenaires sociaux doit nécessairement porter sur une ou plusieurs des matières énoncées à l'alinéa premier de l'article L. 2254-2 auquel pourra s'ajouter des stipulations relevant du droit commun des accords collectifs.

Cependant, admettre que le contenu de l'APC puisse outrepasser les domaines expressément énumérés à l'alinéa premier de l'article L. 2254-2 n'induit pas nécessairement que toutes les dispositions de l'APC ont vocation à se substituer à celles du contrat de travail.

- B - L'effet substitutif de l'accord de performance collectif doit-il s'étendre à toutes les stipulations de l'accord ou doit-il être limité aux seules clauses appartenant au périmètre défini par le paragraphe I de l'article L. 2254-2 du code du travail ?

L'APC est fortement dérogatoire aux règles communes du droit du travail, tant en ce qui concerne l'obligation de justifier le licenciement, que l'interdiction de réduire les avantages prévus par le contrat de travail. Il permet d'échapper au droit du licenciement pour motif économique.

Lorsqu'il a adopté les dispositions de l'article L. 2254-2 du code du travail, le législateur a préservé les dispositions de l'article L. 2254-1 du code du travail qui le précède immédiatement.

La lecture coordonnée de ces textes qui sont les deux seuls articles du chapitre IV intitulé « *Rapports entre conventions et accords collectifs de travail et contrat de travail* » démontre que le premier pose un principe auquel le second apporte des dérogations qui sont strictement délimitées. L'articulation entre l'accord collectif et le contrat de travail est régie par les dispositions de droit commun de l'article L. 2254-1, tandis que l'articulation entre l'APC et le contrat de travail est régie par les dispositions spéciales de l'article L. 2254-2.

S'il avait entendu étendre l'effet substitutif en toute hypothèse pour en faire une règle de droit commun, le législateur aurait abrogé l'article L. 2254-1 du code du travail.

L'APC est une variété de convention collective qui peut donc comporter d'une part, les stipulations relevant de son régime propre et, d'autre part, les stipulations relevant du droit commun des conventions et accords collectifs de travail.

De la combinaison de l'ensemble des dispositions prévues au chapitre IV, il résulte que l'effet substitutif de l'APC ne concerne que les clauses relatives à l'aménagement du temps de travail, à l'aménagement de la rémunération et à la mobilité interne.

Le principe de faveur doit continuer de s'appliquer aux stipulations qui relèvent du droit commun des accords collectifs.

En conséquence, lorsque l'APC comporte d'une part des stipulations relevant du domaine strictement défini à l'alinéa 1 et d'autre part des stipulations relevant du droit commun des accords collectifs de travail, il y a lieu de procéder à une application distributive des dispositions légales respectivement relatives à l'APC et au droit commun des accords collectifs.

- C - Application au cas présent

Au cas présent, la cour d'appel retient que les stipulations de l'APC concernant la perte d'habilitation et l'obligation de non concurrence « *faisaient partie du socle contractuel applicable à la relation de travail avec M. avant même leur insertion dans l'accord de performance collective en sorte que leur insertion dans l'accord de performance collective ne porte pas atteinte à l'objet légal de l'accord de performance collective tel que défini par l'article L. 2254-2 du Code du travail, et cela d'autant plus que les stipulations de l'accord de performance collective litigieuses sont moins contraignantes pour le salarié qui voit sa situation juridique améliorée par l'accord de performance collective en ce qui concerne la perte d'habilitation et l'obligation de non-concurrence* ».

Or, il résulte des dispositions de la loi :

- d'une part, que dans un accord de performance collective, les partenaires sociaux peuvent adopter des stipulations dépassant le périmètre défini à l'alinéa I de l'article L. 2254-2 du code du travail ;

- d'autre part, que les clauses d'une convention ou d'un accord collectif doivent prévaloir sur celles du contrat de travail dès lors qu'elles sont plus favorables pour le salarié à l'exception des stipulations de l'accord de performance collective en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise qui se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail.

En conséquence, je conclus au rejet des trois premières branches du moyen de l'ensemble des pourvois (sous série 1, 2 et 3) au motif substitué que, dans un accord de performance collective, le principe de la liberté conventionnelle autorise l'insertion de stipulations dépassant le périmètre défini à l'alinéa I de l'article L. 2254-2 du code du travail, lesquelles ne peuvent se substituer de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail que si elles sont plus favorables au salarié.

Concernant la clause relative à l'obligation de résidence, s'il est inexact de soutenir qu'elle se rattache aux conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, pour autant cette clause motivée par l'obligation de sécurité à la charge de l'employeur n'a pas porté atteinte à la liberté fondamentale des salariés licenciés de choisir leur domicile puisqu'elle n'a pas été mise en oeuvre avant d'être supprimée par un avenant du 25 mai 2020 et que d'ailleurs aucun des salariés partis à la présente instance ne l'évoque dans le courrier adressé à l'employeur pour lui notifier son refus d'application de l'APC (Cf. Prod MC déf n° 1).

La quatrième branche du moyen est irrecevable, faute d'intérêt pour le demandeur au pourvoi à s'en prévaloir.

Avis de rejet