



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° Z2419461 à D24-19.465 et F24-19.467 à J24-19.470 (1 ^{ère} sous-série) N° E24-19.466 (2 ^{ème} sous-série) N° K24-19.471 (3 ^{ème} sous-série)	12 novembre 2025	SO	
Décision attaquée : 29 mai 2024 de la cour d'appel de Paris			

M. [U] [X] et autres C/ la société Ufrance patrimoine	
---	--

rapporteur : Sophie Brinet	RAPPORT

Rapport commun aux pourvois :

- n° Z2419461 à D24-19.465 et F24-19.467 à J24-19.470 (1^{ère} sous-série)
- n° E24-19.466 (2^{ème} sous-série)
- n° K24-19.471 (3^{ème} sous-série)

TABLEAU SYNOPTIQUE DU RAPPORTEUR	
Identification du ou des points de droit à juger	- champ d'application et objet d'un accord de performance collective et effet sur la rupture du contrat du salarié. - obligation de résidence et respect de la vie privée et familiale du salarié
Appréciation de la question posée	☒ question nouvelle importante
Proposition de rejet non spécialement motivé (art. 1014 CPC)	- 5^{ème} branche des pourvois n° Z2419461 à D24-19.465 et F24-19.467 à J24-19.470(1^{ère} sous-série) - 5^{ème} branche du pourvoi n° E24-19.466 (2^{ème} sous-série) - 6^{ème} branche du pourvoi n° K24-19.471 (3^{ème} sous-série) ces branches concernent des griefs identiques ou similaires.
Avis aux parties	☒ irrecevabilité d'un moyen relevée d'office : 4 ^{ème} branche du pourvoi n° K24-19.471 (3 ^{ème} sous-série)
Formation proposée (lorsque l'affaire n'est pas déjà audenciée)	☒ formation de section
En cas de publication de l'arrêt à rendre, intérêt de la diffusion du rapport sur Judilibre	☒ Oui
Nombre de projets d'arrêt préparés	☒ un projet d'arrêt par sous-série

1 - Rappel des faits et de la procédure

Le 17 septembre 2019, la société Ufrance Patrimoine (la société) a signé un accord de performance collective. Après que la société leur a adressé cet accord, M. [X] et dix autres salariés en ont refusé le 12 octobre 2019 l'application à leur contrat de travail.

A la suite de leur convocation à un entretien préalable, la société a notifié à chacun de ces salariés, un licenciement pour refus d'adhérer à l'accord de performance collective.

Trente-trois salariés ont saisi le 15 novembre 2019 le tribunal judiciaire de Paris en annulation de cet accord collectif, ils ont attiré en intervention forcée le syndicat CFDT des banques et des sociétés financières Ile-de- France, le syndicat CFTC des banques et des

établissements financiers et le syndicat CSE-CGC. Par jugement du 16 novembre 2021, le tribunal judiciaire a débouté les salariés de l'intégralité de leurs demandes.

M. [X] et dix autres salariés ont saisi la juridiction prud'homale en contestant la cause réelle et sérieuse de leur licenciement.

Par **jugements du 21 juillet 2022**, le conseil des prud'hommes de Paris a débouté les salariés de l'ensemble de leurs demandes.

Par **arrêts du 29 mai 2024**, la cour d'appel de Paris 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.

Ce sont les décisions attaquées par des **pourvois de M. [X] et dix autres salariés formé le 27 août 2024**.

Procédure devant la Cour de cassation

Pourvois	- n° Z2419461 à D24-19.465 et F24-19.467 à J24-19.470 (1 ^{ère} sous-série) - n° E24-19.466 (2 ^{ème} sous-série) - n° K24-19.471 (3 ^{ème} sous-série) Du 27 août 2024
Mémoires ampliatifs	- dans la sous-série 1 : déposé le 27 décembre 2024 (article 700 CPC : 6 000 euros) (mémoire ampliatif commun). - dans la sous-série 2 : déposé le 27 décembre 2024 (article 700 CPC : 3 500 euros). - dans la sous-série 3 : déposé le 27 décembre 2024 (article 700 CPC : 3 500 euros).
Mémoires en défense	Des observations banales en défense de la société Uifrance Patrimoine ont été déposées le 25 février 2025 dans chacune des sous-séries avec, au titre de l'article 700 du code de procédure civile, des demandes de : - 5 000 euros dans la sous-série 1, - 4 000 euros dans la sous-série 2, - 3 000 euros dans la sous-série 3. Un mémoire en défense de la société Uifrance Patrimoine dans chacune des sous-série a été déposé le 25 février 2025.

La procédure semble régulière et les affaires en état d'être jugées.

2 - Exposé des moyens

Moyen de cassation

Sous-SÉRIE 1 (n° Z24-19.461 à D24-19.465 et F24-19.467 à J24-19.470)

M. [U] [X] et 8 autres salariés font grief à l'arrêt de les débouter de leurs demandes de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors :

« 1°/ que lorsqu'un salarié refuse la modification de son contrat de travail proposée en application d'un accord de performance collective, il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif à ce refus au regard de la conformité de l'accord de performance collective aux dispositions de l'article L. 2254-2 du code du travail ; que, selon ce texte, un accord de performance collective a un objet légal circonscrit, de manière limitative et exclusive, aux domaines de la durée du travail, comprenant ses modalités d'organisation et de répartition, de la rémunération et des conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ; qu'en conséquence, est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié consécutif à son refus de voir appliquer à son contrat de travail des dispositions conventionnelles étrangères à l'objet légal de l'accord de performance collective ; qu'en l'espèce, l'accord de performance collective du 17 septembre 2019 comporte une obligation de résidence (section 4.2.3), disposition qui est étrangère à l'objet légal de l'accord de performance collective ; que, par conséquent, le refus du salarié de voir son contrat de travail modifié par application de cette disposition ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'en jugeant le contraire, au motif erroné que l'obligation de résidence se rattache aux conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise au sens de l'article L. 2254-2 du code du travail, la cour d'appel a violé l'article L. 2254-2 du code du travail.

2°/ que lorsqu'un salarié refuse la modification de son contrat de travail proposée en application d'un accord de performance collective, il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif à ce refus au regard de la conformité de l'accord de performance collective aux dispositions de l'article L. 2254-2 du code du travail ; que, selon ce texte, un accord de performance collective a un objet légal circonscrit, de manière limitative et exclusive, aux domaines

de la durée du travail, comprenant ses modalités d'organisation et de répartition, de la rémunération et des conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ; qu'en conséquence, est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié consécutif à son refus de voir appliquer à son contrat de travail des dispositions conventionnelles étrangères à l'objet légal de l'accord de performance collective ; qu'en l'espèce, l'accord de performance collective du 17 septembre 2019 comporte une obligation de non-concurrence (section 4.2.4, IV), disposition qui est étrangère à l'objet légal de l'accord de performance collective ; que, par conséquent, le refus du salarié de voir son contrat de travail modifié par application de cette disposition ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'en jugeant le contraire, au motif inopérant que l'obligation de non-concurrence faisait partie du socle contractuel du salarié avant même son insertion dans l'accord de performance collective et qu'elle était moins contraignante pour le salarié qui a ainsi vu sa situation juridique améliorée par l'accord de performance collective, la cour d'appel a violé l'article L. 2254-2 du code du travail.

3°/ que, lorsqu'un salarié refuse la modification de son contrat de travail proposée en application d'un accord de performance collective, il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif à ce refus au regard de la conformité de l'accord de performance collective aux dispositions de l'article L. 2254-2 du code du travail ; que, selon ce texte, un accord de performance collective a un objet légal circonscrit, de manière limitative et exclusive, aux domaines de la durée du travail, comprenant ses modalités d'organisation et de répartition, de la rémunération et des conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ; qu'en conséquence, est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié consécutif à son refus de voir appliquer à son contrat de travail des dispositions conventionnelles étrangères à l'objet légal de l'accord de performance collective ; qu'en l'espèce, l'accord de performance collective du 17 septembre 2019 comporte une clause de licenciement en cas de perte d'habilitation (sous-titre 1.2), disposition qui est étrangère à l'objet légal de l'accord de performance collective ; que, par conséquent, le refus du salarié de voir son contrat de travail modifié par application de cette disposition ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'en jugeant le contraire, au motif inopérant que la clause relative à la perte d'habilitation faisait partie du socle contractuel du salarié avant même son insertion dans l'accord de performance collective et qu'elle était moins contraignante pour le salarié qui a ainsi vu sa situation juridique améliorée par l'accord de performance collective, la cour d'appel a violé l'article L. 2254-2 du code du travail.

4°/que lorsqu'un salarié refuse la modification de son contrat de travail proposée en application d'un accord de performance collective, il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif à ce refus au regard du respect par les dispositions de l'accord de performance

collective des droits des personnes et des libertés individuelles et collectives ; que toute personne dispose de la liberté de choisir son domicile et nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ; qu'il en résulte qu'est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié consécutif à son refus de voir appliquer à son contrat de travail un accord de performance collective imposant une obligation de résidence qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché ; qu'en l'espèce, l'accord de performance collective du 17 septembre 2019 prévoit, à sa section 4.2.3, que « toute mutation du Collaborateur ne lui permettant plus de rentrer chez lui chaque jour dans un temps normal, soit deux heures de trajet maximum, devra s'accompagner d'un changement de résidence » ; que cette clause conventionnelle impose ainsi un changement de résidence au salarié dont le lieu de travail est situé à plus de deux heures de trajet de son domicile ; que la cour d'appel a retenu, par motifs adoptés, que cette clause relative au changement de résidence motivée par l'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur ne saurait être considérée comme discriminatoire et portant atteinte à une liberté fondamentale du choix par le salarié de son domicile ; qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à établir que l'atteinte à la liberté du salarié de choisir son domicile était justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché, la cour d'appel a violé l'article L. 2254-2 du code du travail, ensemble, les articles L. 1121-1 du code du travail, 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil. »

Sous-SÉRIE 2 (n° E24-19.466)

M. [V] fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors :

« 1°/ que, lorsqu'un salarié refuse la modification de son contrat de travail proposée en application d'un accord de performance collective, il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif à ce refus au regard de la conformité de l'accord de performance collective aux dispositions de l'article L. 2254-2 du code du travail ; que, selon ce texte, un accord de performance collective a un objet légal circonscrit, de manière limitative et exclusive, aux domaines de la durée du travail, comprenant ses modalités d'organisation et de répartition, de la rémunération et des conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ; qu'en conséquence, est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié consécutif à son refus de voir appliquer à son contrat de travail des dispositions conventionnelles étrangères à l'objet légal de l'accord de performance collective ; qu'en l'espèce, l'accord de performance collective du 17 septembre 2019 comporte une obligation de résidence (section 4.2.3), disposition qui est étrangère à l'objet légal de l'accord de performance collective ; que, par conséquent, le refus du salarié de voir son contrat de travail modifié par application de cette disposition ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'en jugeant le contraire, au motif erroné que l'obligation de résidence se rattache aux conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise au sens de l'article L. 2254-2 du code du travail, la cour d'appel a violé l'article L. 2254-2 du code du travail.

2°/ que lorsqu'un salarié refuse la modification de son contrat de travail proposée en application d'un accord de performance collective, il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif à ce refus au regard de la conformité de l'accord de performance collective aux dispositions de l'article L. 2254-2 du code du travail ; que, selon ce texte, un accord de performance collective a un objet légal circonscrit, de manière limitative et exclusive, aux domaines

de la durée du travail, comprenant ses modalités d'organisation et de répartition, de la rémunération et des conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ; qu'en conséquence, est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié consécutif à son refus de voir appliquer à son contrat de travail des dispositions conventionnelles étrangères à l'objet légal de l'accord de performance collective ; qu'en l'espèce, l'accord de performance collective du 17 septembre 2019 comporte une obligation de non-concurrence (section 4.2.4, IV), disposition qui est étrangère à l'objet légal de l'accord de performance collective ; que, par conséquent, le refus du salarié de voir son contrat de travail modifier par application de cette disposition ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'en jugeant le contraire, au motif inopérant et erroné que l'obligation de non-concurrence faisait partie du socle contractuel du salarié avant même insertion dans l'accord de performance collective et qu'elle était moins contraignante pour le salarié qui a ainsi vu sa situation juridique améliorée par l'accord de performance collective, la cour d'appel a violé l'article L. 2254-2 du code du travail.

3°/ que lorsqu'un salarié refuse la modification de son contrat de travail proposée en application d'un accord de performance collective, il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif à ce refus au regard de la conformité de l'accord de performance collective aux dispositions de l'article L. 2254-2 du code du travail ; que, selon ce texte, un accord de performance collective a un objet légal circonscrit, de manière limitative et exclusive, aux domaines de la durée du travail, comprenant ses modalités d'organisation et de répartition, de la rémunération et des conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ; qu'en conséquence, est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié consécutif à son refus de voir appliquer à son contrat de travail des dispositions conventionnelles étrangères à l'objet légal de l'accord de performance collective ; qu'en l'espèce, l'accord de performance collective du septembre 2019 comporte une clause de licenciement en cas de perte d'habilitation (sous-titre 1.2), disposition qui est étrangère à l'objet légal de l'accord de performance collective ; que, par conséquent, le refus du salarié de voir son contrat de travail modifié par application de cette disposition ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'en jugeant le contraire, au motif inopérant que la clause relative à la perte d'habilitation faisait partie du socle contractuel du salarié avant même son insertion dans l'accord de performance collective et qu'elle était moins contraignante pour le salarié qui a ainsi vu sa situation juridique améliorée par l'accord de performance collective, la cour d'appel a violé l'article L. 2254-2 du code du travail.

4°/ que lorsqu'un salarié refuse la modification de son contrat de travail proposée en application d'un accord de performance collective, il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif à ce refus au regard du respect par les dispositions de l'accord de performance collective des droits des personnes et des libertés individuelles et collectives ; que toute personne dispose de la liberté de choisir son domicile et nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ; qu'il en résulte qu'est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié consécutif à son refus de voir appliquer à son contrat de travail un accord de performance collective imposant une obligation de résidence qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché ; qu'en l'espèce, l'accord de performance collective du 17 septembre 2019 prévoit, à sa section 4.2.3, que « toute mutation du Collaborateur ne lui permettant plus de rentrer chez lui chaque jour dans un temps normal, soit deux heures de trajet maximum, devra s'accompagner d'un changement de résidence » ; que cette clause conventionnelle impose ainsi un changement de résidence au salarié dont le lieu de travail est situé à plus de deux heures de trajet de son domicile ; que la cour d'appel a retenu, par motifs adoptés, que cette clause relative au changement de résidence motivée par l'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur ne saurait être considérée comme discriminatoire et portant atteinte à une liberté fondamentale du choix par le salarié de son domicile ; qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à établir que l'atteinte à la liberté du salarié de choisir son domicile était justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché, la cour d'appel a violé l'article L. 2254-2 du code du travail, ensemble, les articles L. 1121-1 du code du travail, 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil.

2. Sous-SÉRIE 3 (n° K24-19.471)

M. [Q] fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes relatives aux dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et aux dommages-intérêts pour perte de chance de bénéficier d'actions gratuites, alors :

« 1°/ que, lorsqu'un salarié refuse la modification de son contrat de travail proposée en application d'un accord de performance collective, il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif à ce refus au regard de la conformité de l'accord de performance collective aux dispositions de l'article L. 2254-2 du code du travail ; que, selon ce texte, un accord de performance collective a un objet légal circonscrit, de manière limitative et exclusive, aux domaines de la durée du travail, comprenant ses modalités d'organisation et de répartition, de la rémunération et des conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ; qu'en conséquence, est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié consécutif à son refus de voir appliquer à son contrat de travail des dispositions conventionnelles étrangères à l'objet légal de l'accord de performance collective ; qu'en l'espèce, l'accord de performance collective du 17 septembre 2019 comporte une obligation de résidence (section 4.2.3), disposition qui est étrangère à l'objet légal de l'accord de performance collective ; que, par conséquent, le refus du salarié de voir son contrat de travail modifié par application de cette disposition ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'en jugeant le contraire, au motif erroné que

l'obligation de résidence se rattache aux conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise au sens de l'article L. 2254-2 du code du travail, la cour d'appel a violé l'article L. 2254-2 du code du travail.

2°/ que, lorsqu'un salarié refuse la modification de son contrat de travail proposée en application d'un accord de performance collective, il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif à ce refus au regard de la conformité de l'accord de performance collective aux dispositions de l'article L. 2254-2 du code du travail ; que, selon ce texte, un accord de performance collective a un objet légal circonscrit, de manière limitative et exclusive, aux domaines de la durée du travail, comprenant ses modalités d'organisation et de répartition, de la rémunération et des conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ; qu'en conséquence, est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié consécutif à son refus de voir appliquer à son contrat de travail des dispositions conventionnelles étrangères à l'objet légal de l'accord de performance collective ; qu'en l'espèce, l'accord de performance collective du 17 septembre 2019 comporte une clause de licenciement en cas de perte d'habilitation (sous-titre 1.2), disposition qui est étrangère à l'objet légal de l'accord de performance collective ; que, par conséquent, le refus du salarié de voir son contrat de travail modifié par application de cette disposition ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'en jugeant le contraire, au motif inopérant et erroné que la clause relative à la perte d'habilitation faisait partie du socle contractuel du salarié avant même son insertion dans l'accord de performance collective et qu'elle était moins contraignante pour le salarié qui a ainsi vu sa situation juridique améliorée par l'accord de performance collective, la cour d'appel a violé l'article L. 2254-2 du code du travail.

3°/ lorsqu'un salarié refuse la modification de son contrat de travail proposée en application d'un accord de performance collective, il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif à ce refus au regard de la conformité de l'accord de performance collective aux dispositions de l'article L.2254-2 du code du travail ; que, selon ce texte, un accord de performance

collective a un objet légal circonscrit, de manière limitative et exclusive, aux domaines de la durée du travail, comprenant ses modalités d'organisation et de répartition, de la rémunération et des conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ; qu'en conséquence, est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié consécutif à son refus de voir appliquer à son contrat de travail des dispositions conventionnelles étrangères à l'objet légal de l'accord de performance collective ; qu'en l'espèce, l'accord de performance collective du 17 septembre 2019 comporte une obligation de non-concurrence (section 4.2.4, IV), disposition qui est étrangère à l'objet légal de l'accord de performance collective ; que, par conséquent, le refus du salarié de voir son contrat de travail modifié par application de cette disposition ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'en jugeant le contraire, au motif inopérant et erroné que l'obligation de non-concurrence faisait partie du socle contractuel du salarié avant même son insertion dans l'accord de performance collective et qu'elle était moins contraignante pour le salarié qui a ainsi vu sa situation juridique améliorée par l'accord de performance collective, la cour d'appel a violé l'article L. 2254-2 du code du travail.

5°/ que, lorsqu'un salarié refuse la modification de son contrat de travail proposée en application d'un accord de performance collective, il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif à ce refus au regard du respect par les dispositions de l'accord de performance collective des droits des personnes et des libertés individuelles et collectives ; que toute personne dispose de la liberté de choisir son domicile et nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ; qu'il en résulte qu'est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié consécutif à son refus de voir appliquer à son contrat de travail un accord de performance collective imposant une obligation de résidence qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché ; qu'en l'espèce, l'accord de performance collective du 17 septembre 2019 prévoit, à sa section 4.2.3, que « toute mutation du Collaborateur ne lui permettant plus de rentrer chez lui chaque jour dans un temps normal, soit deux heures de trajet maximum, devra s'accompagner d'un changement de résidence » ; que cette clause conventionnelle impose ainsi un changement de résidence au salarié dont le lieu de travail est situé à plus de deux heures de trajet de son domicile ; que la cour d'appel a retenu, par motifs adoptés, que cette clause relative au changement de résidence motivée par l'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur ne saurait être considérée comme discriminatoire et portant atteinte à une liberté fondamentale du choix par le salarié de son domicile ; qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à établir que l'atteinte à la liberté du salarié de choisir son domicile était justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché, la cour

d'appel a violé l'article L. 2254-2 du code du travail, ensemble, les articles L. 1121-1 du code du travail, 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil.

3 - Propositions de rejet non spécialement motivé

En application de l'article 1014 du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur certains griefs, qui sont irrecevables ou qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation, pour les raisons suivantes :

Sous-SERIE 3 (n° K24-19.471)

4 ÈME BRANCHE DU MOYEN UNIQUE

M. [Q] fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes relatives aux dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et aux dommages-intérêts pour perte de chance de bénéficier d'actions gratuites, alors que: « que les juges ont l'obligation de ne pas dénaturer les éléments de la cause ; que, pour considérer que l'obligation de non-concurrence prévue par l'accord collectif du 17 septembre 2019 ne portait 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, la cour d'appel a retenu que le contrat de travail du salarié contenait une obligation de non-concurrence, qui ainsi « [faisait] partie du socle contractuel applicable à la relation de travail avec M. [Q] avant même [son] insertion dans l'accord de performance collective » ; qu'en statuant ainsi quand le contrat de travail du salarié était dépourvu d'une telle obligation (pièce d'appel n°5), la cour d'appel a dénaturé cette pièce, en violation du principe susvisé. »

Lorsque une pièce est arguée de dénaturation, elle doit être produite à hauteur de cassation. A défaut, le grief est irrecevable (Soc., 4 décembre 1990, n°87-43.505, publié). Or, le contrat de travail n'est pas produit devant la Chambre sociale.

La quatrième branche du pourvoi n° K 24-19.471 paraît irrecevable.

5 ÈME BRANCHE DE LA SOUS-SÉRIE 1

5 ÈME BRANCHE DU MOYEN UNIQUE

M. [U] [X] et 8 autres salariés font grief à l'arrêt de les débouter de leurs demandes de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors « que lorsqu'un salarié refuse la modification de son contrat de travail proposée en application d'un accord de performance collective, il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif à ce refus au regard du respect par les dispositions de l'accord de performance collective des règles légales d'ordre public ; que la règle de justification du licenciement par une cause réelle et sérieuse étant d'ordre public, est nulle la clause conventionnelle qui dispose qu'une circonstance quelconque constituera en elle-même une cause de licenciement ; qu'en conséquence, lorsque les dispositions d'un accord de performance collective prévoient une telle clause, le licenciement d'un salarié consécutif à son refus de la modification de son contrat résultant de l'application de l'accord est dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, l'accord de performance collective prévoit, à son sous-titre 1.2, que « compte-tenu de l'impossibilité pour le collaborateur d'exercer, dans ce cas [de perte d'habilitation], la mission pour laquelle il a été embauché, la société sera amenée à envisager son licenciement, dans le respect des dispositions légales, et sans aucune obligation de reclassement professionnel à un autre emploi, ni d'adaptation à son poste de travail » ; que cette disposition, qui a pour objet de préconstituer la cause réelle et sérieuse de licenciement en cas de perte d'habilitation du salarié, encourt la nullité ; qu'est par conséquent sans cause réelle et sérieuse le licenciement du salarié consécutif à son refus de voir appliquer cet article à son contrat de travail ; qu'en jugeant le contraire, aux motifs adoptés que « les exigences de la société, concernant la détention des habilitations nécessaires à l'exercice de la profession de conseiller [...], ne violent aucune règle d'ordre public », la cour d'appel a violé l'article L. 1232-1 du code du

travail. »

5^{ÈME} BRANCHE DE LA SOUS-SÉRIE 2

6^{ÈME} BRANCHE DE LA SOUS-SÉRIE 3

(RÉDACTION IDENTIQUE) LE GRIEF N'EST INDIQUÉ QU'UNE SEULE FOIS.

M. [V] (sous-série 2) fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

M. [Q] (sous-série 3) fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes relatives aux dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et aux dommages-intérêts pour perte de chance de bénéficier d'actions gratuites, alors : « que la règle de justification du licenciement par une cause réelle et sérieuse étant d'ordre public, est nulle la clause conventionnelle qui dispose qu'une circonstance quelconque constituera en elle-même une cause de licenciement ; qu'en conséquence, lorsque les dispositions d'un accord de performance collective prévoient une telle clause, le licenciement d'un salarié consécutif à son refus de la modification de son contrat résultant de l'application de l'accord est dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, l'accord de performance collective dispose, à son sous-titre 1.2, que « compte-tenu de l'impossibilité pour le collaborateur d'exercer, dans ce cas [de perte d'habilitation], la mission pour laquelle il a été embauché, la société sera amenée à envisager son licenciement, dans le respect des dispositions légales, et sans aucune obligation de reclassement professionnel à un autre emploi, ni d'adaptation à son poste de travail » ; qu'en ne vérifiant pas, comme elle y était invitée, si cette disposition avait pour objet de préconstituer la cause réelle et sérieuse de licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1232-1 du code du travail. »

A titre liminaire, on relèvera que la rédaction différente entre le grief de la sous-série 1 ceux des sous-séries 2 et 3 est justifiée par la différence de motivation dans les jugements de première instance.

En effet, les décisions de première instance dans la sous-séries 1, pour écarter le moyen relatif aux conséquences de la perte d'habilitation ont retenu : « le Conseil dit que les exigences de la société, concernant la détention des habilitations nécessaires à l'exercice de la profession de Conseiller en gestion du patrimoine senior, ne violent aucune règle d'ordre public », ce qui justifie que le grief critique ces **motifs adoptés**.

Les jugements de la sous-série 2 (n° E 24-19.466) et de la sous-série 3 (n° K 24-19.471) ne contiennent pas cette motivation, ni aucune autre quant à ce moyen. C'est donc un grief de **manque de base légale** que soulèvent respectivement la 5^{ème} et la 6^{ème} branches de ces pourvois.

Cependant, ces griefs peut être examinés ensemble dans le cadre du rapport puisqu'ils concernent en réalité la même problématique.

En effet, au sous-titre 1.2 de l'accord de performance collective du 17 septembre 2019, s'agissant des conséquences de la perte d'habilitation, il est prévu :

« En cas de retrait ou de refus de délivrance par les autorités compétentes d'une ou des cartes professionnelles de démarchage, la Société pourra envisager la rupture du contrat de travail du Collaborateur concerné, dans le respect des dispositions légales.

La Société pourra également procéder au retrait des habilitations délivrées pour l'exercice de l'activité professionnelle, si le Collaborateur est frappé d'une interdiction d'exercice professionnel.

Compte tenu de l'impossibilité pour le Collaborateur d'exercer, dans ce cas, la mission pour laquelle il a été embauché, la Société sera amenée à envisager son licenciement, dans le respect des dispositions légales,

sans aucune obligation de reclassement professionnel à un autre emploi, ni d'adaptation de son poste de travail » .

Pour à l'appui de leur critique des décisions des juges du fond quant à cette disposition, les mémoires ampliatifs soutiennent qu'aucune clause du contrat de travail ne peut valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera en elle-même une cause de licenciement, en citant notamment un arrêt publié : Soc., 12 févr. 2014, n° 12-11.554 .

Les salariés sollicitent également un arrêt non publié qui concerne une clause conventionnelle prévoyant la rupture du contrat de travail, mais dont l'interprétation paraît ambiguë.

- Soc., 13 octobre 2014, n° 02-45.285

« Attendu que M. [B] a été engagé en 1982 en qualité de médecin généraliste par la Société de secours minière de l'Aveyron et du Tarn ; que le 31 mai 1999 une nouvelle Convention collective nationale de travail des médecins généralistes de la sécurité sociale minière a été signée prévoyant dans son article 111 que chaque médecin devait conclure un nouveau contrat de travail conforme à ceux annexés à la convention et que le refus de signer un de ces contrats entraînait le licenciement du praticien avec versement de l'indemnité prévue à l'article 77 de la convention collective ; que le salarié a été licencié le 4 novembre 1999 pour avoir refusé de signer un avenant à son contrat de travail ; qu'estimant son licenciement non fondé il a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que la Société de secours minière de l'Aveyron et du Tarn fait grief à l'arrêt attaqué (Montpellier, 11 juin 2002) d'avoir dit le licenciement de M. [B] dépourvu de cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen :

1 °/ qu'une convention collective peut prévoir des causes de licenciement pourvu qu'elle ne prive pas le juge de vérifier si celle invoquée par l'employeur présente un caractère réel et sérieux ; que l'article 111 de la Convention collective nationale de travail des médecins généralistes de la sécurité sociale minière du 31 mai 1999 prévoyant que chaque médecin est tenu de signer un contrat de travail conforme à ses dispositions et que son refus est une cause de licenciement n'a ni pour objet ni pour effet de priver les juges du fond de leur pouvoir d'apprécier si un licenciement fondé sur cette disposition conventionnelle procède d'une cause réelle et sérieuse ; que, dès lors, en refusant en l'espèce d'exercer en fait son pouvoir d'appréciation du caractère réel et sérieux de la cause du licenciement de 1905 M. [B] motivé par son refus de signer un avenant adaptant son contrat de travail aux nouvelles conditions de travail résultant de la nouvelle convention collective, en la considération erronée en droit que ledit article 111 ne pouvait légalement prévoir une cause de licenciement s'imposant au juge, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard tant de ce texte que des articles L. 122-14-3 du Code du travail et 1134 du Code civil ;

2 °/ que l'article 111 de la nouvelle convention collective imposait la signature d'un contrat de travail conforme à ses dispositions, qu'en considérant que le refus opposé par M. [B] à la signature d'un avenant à son contrat de travail ne constituait pas une cause réelle et sérieuse de licenciement, au motif d'ordre général que le salarié pouvait légitimement refuser une modification de son contrat de travail, sans préciser ni la nature, ni le contenu, ni la portée de cette modification, la cour d'appel a privé derechef sa décision de base légale au regard de l'article 111 de la convention collective, de l'article L. 122-14-3 du Code du travail et 1134 du Code civil ;

Mais attendu que les dispositions d'une convention collective qui prévoient une cause de licenciement ne privent pas le juge des pouvoirs qu'il tient de l'article L. 122-14-3 du Code du travail ; que la cour d'appel qui a constaté que le licenciement était motivé par l'application de l'article 111 de la Convention collective nationale du travail des médecins généralistes du 31 mai 1999, a décidé, sans encourir les griefs du moyen et dans l'exercice du pouvoir qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du Code du travail, que le licenciement ne procédait pas d'une cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ; »

Il ressort de cet arrêt qu'en tout état de cause, le juge conserve son pouvoir d'appréciation de la cause réelle et sérieuse du licenciement, nonobstant les dispositions de l'accord collectif. C'est d'ailleurs ce que soutient le mémoire en défense en faisant valoir que la

clause litigieuse indique que l'employeur « pourra envisager » le licenciement et que le moyen manque par le fait qui lui sert de base.

On peut se demander si le grief n'est pas mal fondé puisque sa majeure indique que : « que la règle de justification du licenciement par une cause réelle et sérieuse étant d'ordre public, est nulle la clause conventionnelle qui dispose qu'une circonstance quelconque constituera en elle-même une cause de licenciement », ce qui ne paraît pas pouvoir s'appliquer à la clause critiquée dès lors que le licenciement est envisagé comme une éventualité et que la perte de l'habilitation ne constitue pas en elle-même une cause de licenciement.

Ayant relevé que les stipulations de l'accord de performance collective relatives à la perte d'habilitation faisaient partie du socle contractuel applicable à la relation de travail avec les salariés 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, la cour d'appel, qui a retenu que l'accord de performance collective n'a fait que prendre en considération dans son instrumentum des éléments contractuels préexistants qui figuraient dans les contrats de travail dans l'accord Ambition Patrimoine de 2010 s'agissant de la perte d'habilitation, a légalement justifié sa décision.

Dès lors, la **5^{ème} branche de la sous-série 1**, qui vise des motifs adoptés, mais qui ne critique pas les motifs propres de l'arrêt qui le justifient et le grief de manque de base légale de **la 5^{ème} branche de la sous-série 2 et de la 6^{ème} branche de la sous-série 3** doivent faire l'objet d'un rejet non spécialement motivé car les juges du fond ont procédé à la recherche prétendument omise.

Un rejet non spécialement motivé des la 5^{ème} branches de la sous-série1 et de la sous-série 2 et de la 6^{ème} branche de la sous-série 3 est proposé.

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

- objet et champ d'application d'un accord de performance collective.
- obligation de résidence et respect de la vie privée et familiale du salarié

5 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

5.1- Propos liminaires

Le nombre total de pourvois concernés par cette série est de onze, pour un total de 3 sous-séries, tous formés le 27 août 2024.

La sous-série n° 1 est constituée des pourvois suivants : n° Z24-19.461 à D24-24.465 et F24-19.467 à J24-19.470. Conformément à l'ordonnance de jonction du 13 décembre 2024, ces pourvois sont tous joints, et le dossier pilote de cette série est le pourvoi n° Z24-19.461.

La sous-série n° 2 est constituée du pourvoi n° E 24-14.466, considéré comme connexe avec les neuf dossiers qui constituent la sous-série 1.

La sous-série n°3 est constituée du pourvoi n° K24-19.471, non connexe mais mentionné dans les mémoires ampliatifs des dix dossiers précités.

Les demandeurs sont tous des salariés de la société Ufrance Patrimoine, qui est le défendeur.

Au cas particulier, les onze salariés ont refusé l'application d'un accord de performance collective à leur contrat de travail, qui a été rompu de ce fait par l'employeur. Ils font partie d'un groupe de salariés qui a agi devant le tribunal judiciaire de Paris afin de faire annuler cet accord et qui a demandé à titre subsidiaire la requalification de l'accord afin qu'il ne puisse pas avoir de valeur contraignante s'agissant des dispositions contraires à celles des contrats de travail. Par un jugement du 16 novembre 2021, le tribunal judiciaire a rejeté ces demandes.

Les pourvois sont tous constitués d'un moyen unique en 5 branches (sous-séries 1 et 2) ou en 6 branches (sous-série 3). **Malgré l'existence de trois sous-séries distinctes, il a été fait le choix de rédiger qu'un seul rapport, puisque les questions principales concernent l'ensemble des dossiers. Il a été exposé plus avant les raisons de l'irrecevabilité de la 4^{ème} branche de la sous-série 3 (n° K24-19.471) et le rejet non spécialement motivé des 5^{ème} branches des sous-série 1 et 2 et de la 6^{ème} branche de la sous-série 3.**

Les autres branches du moyen unique des pourvois, susceptibles de faire l'objet d'une réponse motivée, seront examinées par thématique.

Les pourvois s'inscrivent dans le cadre d'un accord de performance collective, dont le régime issu de quatre dispositifs conventionnels préexistants portant principalement sur l'emploi (les accords de réduction du temps de travail, les accords de mobilité interne et de maintien dans l'emploi et les accords de préservation et de développement de l'emploi) a été unifié par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, codifiée à l'article L. 2254-2 du code du travail. La particularité de ce type d'accords collectifs est qu'ils peuvent être dérogatoires au contrat de travail, dans la mesure où la règle issue de l'accord peut se substituer à celle prévue dans le contrat de travail du salarié, et ce même si la première de ces règles est moins favorable au salarié. Une des conséquences du caractère obligatoire d'un accord de performance collective est que le salarié qui refuse l'application de l'accord conventionnel à son contrat de travail peut être licencié, ce licenciement ayant un motif sui generis, caractérisant une cause réelle et sérieuse.

Le caractère récent de cet article a pour conséquence qu'il ya peu d'arrêts de la Chambre sociale sur cette question. Il n'existe qu'un arrêt, celui du 10 septembre 2025 (n° 23-23.231, publié) concernant spécifiquement un accord de performance collective, et plus précisément l'appréciation du bien-fondé du licenciement lorsque qu'il est justifié par le refus par le salarié des modifications de son contrat de travail découlant d'un accord de performance collective.

- Soc, 10 septembre 2025, n° 23-23.231

1.« Selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 5 octobre 2023) et les productions, Mme [I] a été engagée en qualité de comptable, le 1^{er} mars 2002, par la société Imerys TC, aux droits de laquelle vient la société Edilians (la société), son contrat de travail fixant le lieu de travail à [Localité 1] (31). Elle exerçait en dernier lieu les fonctions de comptable établissement.

1. Le 12 juin 2018, la société Imerys TC et les organisations syndicales ont conclu un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, comprenant un chapitre 6, qui prévoyait, en application de l'article L. 2254-2 du code du travail, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.
1. La salariée ayant refusé la modification de son contrat de travail résultant de l'accord de performance collective, qui lui avait été proposée le 30 avril 2019, elle a été licenciée le 7 juin 2019.
1. Contestant la rupture de son contrat de travail, elle a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. [...]

Réponse de la Cour

Vu les articles 4, 9.1, 9.3 de la Convention n° 158 sur le licenciement de l'Organisation internationale du travail et l'article L. 2254-2 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 :

1. En premier lieu, selon le premier de ces textes, qui est d'application directe en droit interne, un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.
1. Selon le deuxième, le tribunal auquel est soumis un recours devra être habilité à examiner les motifs invoqués pour justifier le licenciement ainsi que les autres circonstances du cas et à décider si le licenciement était justifié.
1. Aux termes du troisième de ces textes, en cas de licenciement motivé par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, le tribunal devra être habilité à déterminer si le licenciement est intervenu véritablement pour ces motifs, et l'étendue de ses pouvoirs éventuels pour décider si ces motifs sont suffisants pour justifier ce licenciement sera définie par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, ou par voie de législation nationale.
1. En second lieu, selon l'article L. 2254-2 du code du travail, lorsque le salarié refuse la modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective, l'employeur peut engager une procédure de licenciement. Ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse.
1. Il en résulte qu'il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif à ce refus au regard de la conformité de l'accord de performance collective aux dispositions de l'article L. 2254-2 du code du travail et de sa justification par l'existence des nécessités de fonctionnement de l'entreprise, sans qu'il soit nécessaire que la modification, refusée par le salarié, soit consécutive à des difficultés économiques, des mutations technologiques, une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou une cessation complète de l'activité de l'employeur.
1. Pour dire que le licenciement de la salariée repose sur une cause réelle et sérieuse et la débouter de ses demandes, l'arrêt constate d'abord que la présentation formelle des dispositions relevant de l'accord collectif de performance sont bien mentionnées dans un chapitre spécifique faisant expressément référence à l'article L. 2254-2 du code du travail, de sorte qu'aucune illicéité n'est établie de ce chef.
1. Il relève ensuite qu'en vertu de cet article, l'accord de performance collective est conclu afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou développer l'emploi et que l'accord collectif litigieux énonce en préambule de l'article 6 relatif à la mobilité professionnelle et géographique interne, au visa de l'article L. 2254-2 du code du travail, l'objectif stratégique de développer son activité afin de devenir le leader français de la tuile en terre cuite et développer l'emploi.

1. Il en déduit qu'il n'incombe pas au juge prud'homal d'apprécier le bien-fondé des objectifs exposés de façon liminaire dans l'accord collectif et ayant conduit à sa négociation dès lors qu'ils répondent aux exigences légales.

1. En statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait de rechercher si l'accord collectif était justifié par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, la cour d'appel a violé les textes susvisés. »

Cette décision concerne les conditions du recours à un accord de performance collective dont le juge du fond doit rechercher s'il est justifié par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Dans le cas d'espèce, le pourvoi conduit à s'interroger, non pas sur les conditions du recours à un tel type d'accord, mais sur les sujets dont il peut traiter.

En effet, l'accord du 17 septembre 2019 envisageait, notamment la question de l'obligation de résidence du salarié, celle de l'instauration d'une clause de non-concurrence et celle des conséquences de la perte de son homologation ¹ par le salarié.

Pour résumer schématiquement les positions des parties, les salariés soutiennent que ces trois points ne pouvaient pas entrer dans l'objet d'un accord de performance collective ² et l'employeur soutient que les dispositions légales relatives à l'accord collectif de performance permettent d'inclure dans un tel accord des questions non visées au paragraphe I de l'article L.2254-1 du code du travail. Une seconde question, qui n'est pas nouvelle, est posée par l'une des branches du pourvoi s'agissant de la compatibilité d'une obligation de résidence imposée au salarié avec, notamment les dispositions de l'article 8 de la convention européenne des droits de l'homme et L.1121-1 du code du travail.

5.2 - Sur l'objet de l'accord de performance collective *(1^{ère} branche commune aux trois sous-séries ; 2^{ème} et 3^{ème} branches communes aux sous-séries 1 et 2 ; 3^{ème} branche de la sous-série 3 (similaire mais pas identique à la 2^{ème} branches des sous-séries 1 et 2))*

L'article L.2554-2 du code du travail dispose, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 et de la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 dispose :

« 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 5o 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. »

L'accord de performance collective du 17 septembre 2019 prévoit :

- à la section 4.2.3, s'agissant de l'obligation de résidence :

« En cas de besoins justifiés par l'organisation de l'entreprise et plus généralement par sa bonne marche, l'employeur se réserve la possibilité de muter définitivement le Collaborateur dans l'un des quelconques établissements de la Société situés dans la zone géographique suivante :

- Dans toutes les agences de la région de rattachement pour tous les conseillers et les managers patrimoniaux

- Dans toutes les agences de France pour les DA et les DDR

Toute mutation du Collaborateur ne lui permettant plus de rentrer chez lui chaque jour dans un temps normal, soit deux heures de trajet maximum, devra s'accompagner d'un changement de son lieu de résidence.

Le Collaborateur sera informé de cette décision de mutation dans un délai de trois mois minimum avant la date de prise d'effet de sa nouvelle affectation. »

- au sous-titre 1.2, s'agissant des conséquences de la perte d'habilitation :

« En cas de retrait ou de refus de délivrance par les autorités compétentes d'une ou des cartes professionnelles de démarchage, la Société pourra envisager la rupture du contrat de travail du Collaborateur concerné, dans le respect des dispositions légales.

La Société pourra également procéder au retrait des habilitations délivrées pour l'exercice de l'activité professionnelle, si le Collaborateur est frappé d'une interdiction d'exercice professionnel.

Compte tenu de l'impossibilité pour le Collaborateur d'exercer, dans ce cas, la mission pour laquelle il a été embauché, la Société sera amenée à envisager son licenciement, dans le respect des dispositions légales, sans aucune obligation de reclassement professionnel à un autre emploi, ni d'adaptation de son poste de travail »

- au paragraphe IV de la sous-section 4.2.4, s'agissant de la clause de non-concurrence :

« La Société a souhaité la mise en place d'une clause de non-concurrence avec comme objectif de protéger son domaine d'activité, de préserver les emplois de son personnel et les intérêts de sa clientèle, afin de ne pas être exposée à l'occasion de départs de Collaborateurs à des rachats / des transferts /des annulations anormaux de contrats d'investissement et à une déperdition importante d'actifs gérés.

Après le départ de la Société, le Collaborateur s'engage, pendant une durée de douze mois, à ne pas exercer une activité professionnelle concurrente et de même nature que celle exercée au sein de la Société :

- en qualité de salarié d'une Société intervenant même partiellement dans le même domaine d'activité,
- en qualité de représentant légal, d'administrateur et/ou d'associé ou actionnaire d'une société intervenant même partiellement dans le même domaine d'activité,
- en qualité d'entrepreneur individuel dans le même domaine d'activité,
- ni à intervenir auprès de tiers en qualité d'apporteur d'affaires ou de prescripteur dans le même domaine d'activité.

Cette interdiction vise un périmètre de 150 km autour de l'agence de rattachement du Collaborateur, ou de son lieu de travail au jour de la rupture de son contrat de travail en cas de changement d'affectation. »

A l'appui des branches du moyen soutenant que l'arrêt a violé l'article L.2254-2 du code du travail en retenant les motifs inopérants - et erronés- selon lesquels l'obligation de résidence se rattachait aux conditions de la mobilité professionnelle, que les obligations de non-concurrence et la perte d'habilitation faisaient partie du socle contractuel du salarié avant même son insertion dans l'accord de performance collective et qu'elles étaient moins contraignantes pour le salarié, qui a ainsi vu sa situation améliorée par cet accord, **le mémoire ampliatif** soutient que l'accord de performance collective ne pouvait contenir des dispositions relatives à ces éléments du contrat de travail et que le refus par le salarié de la substitution de plein droit de ces clauses à celles de son contrat de travail ne peut caractériser une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Les demandeurs affirment que le législateur a défini légalement l'objet de l'accord de performance collective au paragraphe I de l'article L. 2254-2 du code du travail en visant trois domaines précis : « l'aménagement la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ; l'aménagement de 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; la détermination des conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise » et que les dispositions étrangères à ces trois domaines ne peuvent se substituer de plein droit aux clauses du contrat de travail et que le refus par le salarié de leur application ne peut justifier la rupture du contrat de travail, telle que prévue au paragraphe V de l'article L.2254-2 du code du travail.

Les demandeurs au pourvoi précisent que l'accord de performance collective est une exception dans le droit commun des accords collectifs de travail et que les dispositions législatives déterminant son contenu doivent faire l'objet d'une interprétation stricte.

Ce moyen n'est pas nouveau, puisqu'il figure dans les conclusions des salariés devant la cour d'appel. ³

L'employeur soutient dans **son mémoire en défense** que le paragraphe I de l'article L.2254-2 du code du travail se limite à préciser les thèmes qu'un accord de performance collective « peut » traiter sans que cette liste soit exhaustive, en soulignant qu'il n'est indiqué ni que l'accord « ne peut traiter que de [ces thèmes] », ni qu'il pourrait « exclusivement » ou « uniquement » traiter ces questions.

Il souligne que ces dispositions ne peuvent de surcroît être lues indépendamment du paragraphe III de cet article qui dispose que « 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 », ce qui confirme, selon la société, que ces trois thèmes ne sont pas en réalité les seuls envisageables dans le cadre d'un tel accord.

Enfin, sollicitant un auteur à l'appui de sa thèse, la société relève que la loi encadre peu le contenu d'un tel accord qui est en réalité par nature un accord «donnant-donnant » : « un accord collectif étant généralement le fruit de concessions réciproques, il est essentiel de pouvoir envisager d'offrir des contreparties aux efforts consentis par les salariés dans le cadre de l'accord de performance collective, donc d'envisager d'intégrer des dispositions ne relevant pas exclusivement des trois domaines visés par la loi » ⁴.

Un auteur résume parfaitement les positions antagonistes des parties sur cette question :

« La loi prévoit que l'CPC « peut aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ; aménager la rémunération (...) dans le respect des salaires minima hiérarchiques (...) ; déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ». L'objet de l'accord, dont les déclinaisons légales lui confèrent un périmètre particulièrement étendu, est susceptible d'affecter les principaux éléments qui constituent le socle contractuel : la durée du travail, la rémunération, la qualification professionnelle et le secteur géographique. Par ailleurs, la rédaction de l'article L 2254-2, alinéa 1er du Code du travail ne s'oppose pas à ce qu'un CPC investisse simultanément plusieurs de ces thèmes.

Une délimitation questionnée par les usages de l'CPC

Les thèmes énumérés par le législateur ont-ils, ou non, un caractère limitatif ? La question divise. Dans son rapport intermédiaire en 2020, le comité d'évaluation des ordonnances s'inquiétait d'un usage consistant à faire des CPC « des quasi-conventions relatives à l'organisation générale des conditions de travail, visant à se substituer à une convention de branche ». Un an plus tard, un avertissement identique était émis par le syndicat Force ouvrière. À l'opposé, certaines organisations professionnelles considèrent que « rien n'interdit dans le cadre de la liberté de négocier d'ajouter des thèmes qui ne relèveraient pas [du triptyque] durée de travail, rémunération, mobilité professionnelle/géographique, sous réserve d'un préambule ad hoc ». Le syndicat Plastalliance, organisation professionnelle représentative de la branche plasturgie, exhorte ainsi ses adhérents à se saisir de l'CPC pour rechercher « les bénéfices d'une convention collective d'entreprise », sans se limiter à l'objet énoncé par le législateur. Au soutien de cette analyse, Plastalliance considère qu'aux termes du III de l'article L 2254-2, « 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 ». Et d'en conclure que « si les 3 thèmes impactant le contrat de travail étaient les seuls pouvant figurer dans un CPC, il n'y avait pas besoin de préciser « y compris » car cela irait de soi ». L'argument, qui a le mérite de souligner une maladresse rédactionnelle, est loin d'être dirimant. Premièrement, née de la « fusion » des anciens accords dit de compétitivité, l'CPC peut difficilement revendiquer un domaine plus large que celui totalisé par ses

devanciers. Deuxièmement, le législateur n'a pas choisi de faire précéder les thèmes de négociation de l'adverbe « notamment », comme il a pu le faire à bien d'autres occasions. Troisièmement, l'CPC est un accord singulier, notamment en raison de son régime qui déroge au principe de faveur énoncé à l'article L. 2254-1 . Les exceptions étant d'interprétation stricte , il n'y a pas lieu d'en étendre le contenu au-delà des hypothèses expressément visées par la loi. » [5](#)

On voit qu'aux termes d'une analyse des arguments en présence, cet auteur retient l'idée les accords de performance collective ne peuvent traiter d'autres thématiques que celles visées au paragraphe I de l'article L. 2254-2.

Cette conclusion paraît être confortée par la lecture des travaux parlementaires, s'agissant du projet de loi de ratification des ordonnances prises par le gouvernement.

A cet égard, il ressort de l'audition de la Ministre du travail devant la commission des affaires sociales de l'Assemblée Nationale à propos des dispositions relatives à l'accord de performance collective que le gouvernement avait l'intention de cantonner le champ d'application de ce type d'accord aux questions relatives aux temps de travail, de la rémunération et de la mobilité :

« Je poursuis donc ma liste des points : le onzième d'entre eux a trait à la possibilité d'anticiper et de s'adapter rapidement aux évolutions à la hausse ou à la baisse du marché **par des accords majoritaires simplifiés sur le temps de travail, la rémunération et la mobilité** . C'est une mesure très puissante qui donnera à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, la possibilité de s'adapter plus vite au marché. Elle s'appliquera à la condition d'obtenir un accord majoritaire. En clair ,toutes les entreprises dans lesquelles se tient un dialogue social de qualité débouchant sur un accord majoritaire pourront être plus performantes puisqu'elles s'adapteront en trouvant des contreparties économiques et sociales qui satisfont les deux parties. Les entreprises qui refusent le dialogue social n'auront pas la même agilité. Autrement dit, il s'agit d'une véritable incitation au dialogue social de terrain. » [6](#)

Le rapporteur du projet de loi de ratification précise également au cours des débats devant l'Assemblée nationale que ce nouveau type d'accord [7](#) vient unifier et remplacer trois mécanismes existants : accord de maintien dans l'emploi, accord de préservation ou de développement de l'emploi et accord de mobilité, qui ne permettaient pas de négocier sur plus de thèmes que ceux visés au nouvel article L.2254-1 du code du travail.

L'utilisation du verbe « pouvoir » au paragraphe I du texte résulte sans doute de la fusion de ces trois mécanismes, en signifiant que l'accord peut porter sur chacun d'entre eux, mais aussi sur uniquement un ou deux de ces thèmes. Ces trois thématiques sont possibles, mais pas obligatoires. C'est ce qui ressort du rapport de la commission des affaires sociales du Sénat sur le projet de loi de ratification :

« 1. L'élargissement des cas de recours au nouvel accord en raison de la suppression des anciens accords de flexi-sécurité

La nouvelle rédaction de l'article L. 2254-2, introduite par l'article 3 de l'ordonnance, élargit et simplifie les règles des accords de préservation et de développement de l'emploi (APDE), créés par la loi « Travail ». Désormais, un accord d'entreprise, pour répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise, ou en vue de préserver ou de développer

l'emploi, peut :

- soit aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- soit aménager la rémunération des salariés ;

- soit enfin déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Un même accord peut poursuivre plusieurs de ces objectifs .

En conséquence, le paragraphe III de cet article 3 abroge les dispositions relatives aux accords de maintien de l'emploi (AME) et aux accords de réduction du temps de travail , tandis que la suppression des accords de mobilité interne résulte de l'article 7 de l'ordonnance. En revanche, les accords d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine sont conservés.

2. La simplification du contenu de l'accord

L'ordonnance accorde une grande latitude aux partenaires sociaux pour définir le contenu du nouvel accord de flexi-sécurité. En premier lieu, l'ordonnance supprime les nombreuses contraintes juridiques qui avaient entravé le recours aux précédents accords de flexi-sécurité. Ainsi, plusieurs garde-fous des AME n'ont pas été repris dans l'ordonnance : interdiction de baisser les rémunérations mensuelles inférieures à 1,2 Smic ; limitation de la durée de l'accord à cinq ans ; obligation de prévoir une clause pénale dans l'accord pour sanctionner le non-respect de ses engagements par l'une des parties ; possibilité pour le président du tribunal de grande instance de suspendre l'accord pour la même raison. Les contraintes juridiques des APDE ont également été écartées, qu'il s'agisse de la nullité de l'accord en cas d'absence de préambule ou de l'interdiction de diminuer la rémunération mensuelle des salariés.

En deuxième lieu , **l'ordonnance se limite à indiquer que l'accord peut aborder trois thèmes, sans les rendre obligatoires** . Tout d'abord, l'accord peut préciser les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée, ainsi que l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord. Le code du travail obligeait l'AME à prévoir un suivi de l'évolution de l'entreprise et de la mise en œuvre de l'accord, et l'APDE devait également définir les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée. Ensuite, l'accord peut obliger les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires à fournir des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée. Une telle faculté avait été également reconnue pour les APDE, mais avait été érigée en obligation pour les AME. Enfin, l'accord peut prévoir les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés, alors que l'APDE devait définir les modalités selon lesquelles « est prise en compte la situation des salariés invoquant une atteinte disproportionnée à leur vie personnelle ou familiale ». » [8](#)

Il ressort de ces considérations qu'il n'a pas été dans l'esprit du législateur de permettre aux accords de performance collective de traiter de plus de thématiques que celles mentionnées à l'article L.2254-2 du code du travail

Il faut également souligner le fait que l'article du code du travail qui instaure ce type d'accord suit immédiatement l'article L.2254-1 qui rappelle le principe de faveur, en disposant :

« 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. »

La lecture coordonnée de ces deux articles qui sont les deux premiers du chapitre IV, intitulé « Rapports entre convention et accords collectifs et contrat de travail » peut permettre de déduire que le premier énonce un principe auquel le deuxième pose une dérogation qu'il faut interpréter strictement.

Au vu de ces éléments, il appartiendra à la chambre sociale d'apprécier la portée de cette question, qui constitue l'enjeu principal du pourvoi.

5.3 - Sur le contrôle de l'atteinte à la liberté de choisir son lien de résidence

(sur la quatrième branche de la sous-série 1 et de la sous-série 2 et la cinquième branche de la sous-série 3 qui sont identiques)

L'article 8 de la convention européenne des droits de l'homme dispose :

« Toute personnes a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance. »

L'article L.1121-1 du code du travail dispose :

« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché »

S'agissant de la teneur des clauses de mobilité et d'obligation de résidence du salarié, la chambre sociale a jugé :

- Soc. 12 janvier 1999, n°96-40.755, publié.

« Une clause de mobilité ne peut contraindre le salarié à un changement de résidence, si ses attributions n'exigent pas une présence permanente au lieu de la nouvelle affectation ; cela constituerait une atteinte au libre choix du domicile personnel et une telle restriction à la liberté de choix du domicile doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et proportionnée au but recherché. »

Toutefois, si le salarié invoque une atteinte au droit à une vie personnelle et familiale, le juge doit opérer un contrôle de finalité et de proportionnalité de la mesure critiquée.

- Soc, 12 décembre 2012, n°11-24.633 :

« Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. [R] a été engagé en mai 1993 par la banque de Savoie, membre du groupe HSBC, en qualité de rédacteur juridique ; qu'il a ensuite occupé diverses postes avant d'intégrer en mai 2005 la Société marseillaise de crédit (SMC), également membre du réseau HSBC, en qualité de directeur d'agence à Grau-du-Roi ; que licencié le 26 octobre 2007 pour inaptitude à son poste et impossibilité de reclassement, il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le bénéfice du statut cadre et le paiement de diverses sommes ; [...]

Et sur le second moyen :

Vu les article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil et L. 1121-1 du code du travail ;

Attendu que toute personne dispose de la liberté de choisir son domicile et que nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral et préjudice moral et au titre du licenciement, l'arrêt retient que l'employeur n'est intervenu qu'une seule fois pour refuser de le laisser habiter sur la commune de Milhaud, trop éloignée de celle de Grau-du-Roi, lieu de travail ; que ce refus ne constitue pas une mesure disproportionnée dès lors qu'elle a évité à l'intéressé de subir un loyer plus important et que l'employeur s'est toujours refusé à lui imposer une localité précise de résidence ;

Qu'en statuant ainsi par des motifs impropres à établir que l'atteinte au libre choix par le salarié de son domicile était justifiée par la nature du travail à accomplir et proportionnée au but recherchée, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; »

Par motifs adoptés, les juges du fond ont écarté le moyen tiré de l'atteinte à la liberté du salarié de choisir son domicile, en retenant que :

« cette clause relative au changement de résidence motivée par l'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur ne saurait être considérée comme discriminatoire et portant atteinte à une liberté fondamentale du choix par le salarié de son domicile » (jugement, p. 5).

Pour s'opposer à la critique des demandeurs, le mémoire en défense souligne que le jugement du tribunal judiciaire de Paris du 16 novembre 2016, saisi de la nullité de l'accord litigieux a constaté que cette clause était effectivement illicite en ce qu'elle apporterait à la liberté de choisir son domicile une atteinte qui n'apparaissait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché au sens de l'article L.1121-1 du code du travail, mais que cette juridiction a constaté que cette clause avait été supprimée par avenant du 25 mai 2020. Ce jugement a ajouté que les salariés n'établissaient pas que cette clause aurait reçu application, ni qu'un salarié aurait été licencié sur ce fondement durant la période du 1^{er} janvier au 1^{er} juin 2020, laps de temps pendant lequel la clause était susceptible d'être appliquée. L'employeur soutient que cette clause contractuelle n'a donc entraîné aucun grief pour les salariés, de sorte que l'atteinte invoquée à leur liberté de choisir leur domicile n'était que théorique.

Il appartiendra la chambre sociale d'apprécier la portée de ce grief.

¹ c'est-à-dire la perte de l'attribution d'une carte professionnelle de démarchage par les autorités la délivrant.

² dans tous les pourvois, les trois premières branches du moyen traitent de cette question.

³ conclusions d'appel des salariés, pages 22 et suivantes

⁴ A. Teissier, JCP E, 6 octobre 2020, n° 3029

⁵ L. Bento de Carvalho, Le contrôle juridictionnel des usages de l'accord de performance collective, RJS, 2023, n° 6, p. 7

⁶ Rapport de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, sur le projet de loi ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre les mesures pour le renforcement du dialogue social

⁷ qui ne prendra le nom d'accord de performance collective qu'après le passage en commission mixte paritaire.

⁸ rapport de la commission des affaires sociales du Sénat sur le projet de loi, page 28 et suivantes