



RAPPORT DE Mme OTT, CONSEILLÈRE

Arrêt n° 394 du 9 avril 2025 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-11.036

Décision attaquée : Conseil de prud'hommes de Schiltigheim du 23 novembre 2023

la société Solutia Strasbourg

C/

Mme [M] [O]

Rapport commun aux pourvois connexes, n° S 24-11.036 et T 24-11.037 et contenant proposition de rejet non spécialement motivé de la 3^e branche du moyen unique dans le pourvoi n° T 24-11.037

1 - Rappel des faits et de la procédure

Mme [O] et M. [R] ont été engagés en qualité d'auxiliaire de vie par la société Solutia Strasbourg (la société), respectivement à temps partiel à compter du 10 juillet 2019 et à temps plein à compter du 16 octobre 2019. Les relations de travail sont soumises à la convention collective nationale des services à la personne du 20 septembre 2012.

Chacun d'eux a été arrêté lors de différents arrêts de travail, M. [R] ayant été licencié le 25 novembre 2021 pour inaptitude d'origine professionnelle et impossibilité de reclassement.

Ils ont tous deux saisi la juridiction prud'homale le 10 mai 2022 en demandant notamment le paiement par l'employeur d'une certaine somme au titre du maintien du salaire pendant leurs arrêts de travail.

Par jugements du 23 novembre 2023, le conseil de prud'hommes de Schiltigheim a condamné la société à payer à Mme [O] la somme de 1 952,30 € bruts et à M. [R] celle de 1 129,10 € bruts, outre les intérêts au taux légal, au titre du maintien du salaire et a condamné la société aux dépens ainsi qu'au paiement à chacun des salariés d'une somme en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Pourvoi n°S2411036 :

DA :26 janvier 2024

MA : déposé le 15 mai 2024 et signifié à partie le 20 mai 2024 par commissaire de justice.

Dde art. 700 CPC: 3 000 €

MD : déposé et notifié le 17 juillet 2024. Dde art. 700 CPC: 3 000 € au titre de l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991

La procédure paraît régulière.

Pourvoi n° T2411037 :

DA :26 janvier 2024

MA :déposé et notifié le 15 mai 2024. Dde art. 700 CPC: 3 000 €

MD : déposé et notifié le 17 juillet 2024. Dde art. 700 CPC: 3 000 € au titre de l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991

La procédure paraît régulière.

2 - Analyse succincte des moyens

Les deux pourvois présentent un moyen, dont les 2 branches pour le pourvoi n° S 24-11.036 et dont les deux premières branches pour le pourvoi n° T 24-11.037 sont rédigées en termes identiques et sont les suivantes :

La société fait grief aux jugements de dire que les salariés sont partiellement bien fondés, de la condamner à verser à (chacun des salariés) une somme au titre du maintien du salaire et de la débouter de l'intégralité de ses fins et conclusions, alors :

« 1°/ que le Conseil constitutionnel dans sa décision du 13 juin 2013 a déclaré contraires à la Constitution les dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, et énoncé que cette déclaration d'inconstitutionnalité n'était pas applicable aux contrats pris sur ce fondement, en cours lors de la publication de la décision et liant les entreprises à celles qui sont régies par le code des assurances, aux institutions relevant du titre III du code de la sécurité sociale et aux mutuelles relevant du code de la mutualité, ce dont il résulte que les contrats en cours sont les actes ayant le caractère de conventions ou d'accords collectifs ayant procédé à la désignation d'organismes assureurs pour les besoins du fonctionnement des

dispositifs de mutualisation que les partenaires sociaux ont entendu mettre en place, voire les actes contractuels signés par eux avec les organismes assureurs ; que, saisi par le gouvernement au sujet des modalités d'application dans le temps de la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013, le Conseil d'Etat, dans son avis n°387895 du 26 septembre 2013, a considéré qu'« eu égard à la nature même de la censure prononcée par le Conseil constitutionnel du chef de l'atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle », était « exclue l'hypothèse d'une poursuite de l'application [textes conventionnels de branche antérieurs à la décision du Conseil Constitutionnel] pendant une durée indéfinie » ; qu'il a ajouté que lorsque ces textes conventionnels ne comportaient pas de terme, la durée de leur maintien devait être alignée sur celle prévue par le texte conventionnel pour procéder au réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques et, à défaut de précision, sur la durée maximale prévue à ce titre par les anciennes dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, soit 5 années ; qu'en l'espèce, l'avenant n°1 du 25 avril 2013 à la convention collective nationale des entreprises de services à la personne, relatif à la protection sociale et prévoyant sur le fondement de l'ancien article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, une clause de « désignation » ainsi que de « migration », avait été exclu de l'extension par l'arrêté du 3 avril 2014 en ce qu'il instituait de telles clauses ; que cet avenant prévoyait un réexamen du régime \sect fs22 de prévoyance au maximum tous les 5 ans en application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ; que, pour condamner la société Solutia Strasbourg au titre du maintien du salaire de (...), le conseil de prud'hommes s'est fondé sur l'avenant n°1 du 25 avril 2013 relatif à la protection sociale en retenant que, même s'il n'avait pas été étendu, dès lors que la société Solutia Strasbourg était adhérente à la FEDESAP, elle-même signataire de l'avenant n°1 du 25 avril 2013, ce dernier s'appliquait à l'entreprise ; qu'en statuant ainsi, quand l'accord collectif du 25 avril 2013 ne pouvait continuer à produire ses effets au-delà de 5 années après sa signature ou à compter du dernier réexamen par les partenaires sociaux des modalités d'organisation de la mutualisation du risque, le conseil des prud'hommes a violé l'article 62 de la Constitution, ensemble l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction issue de l'ordonnance 2006-344 du 23 mars 2006, et l'avenant n° 1 du 25 avril 2013 relatif à la protection sociale ;

2°/ que le Conseil constitutionnel dans sa décision du 13 juin 2013 a énoncé que la déclaration d'inconstitutionnalité de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale n'était pas applicable aux contrats pris sur ce fondement, en cours lors de la publication de la décision et liant les entreprises à celles qui sont régies par le code des assurances, aux institutions relevant du titre III du Code de la sécurité sociale et aux mutuelles relevant du code de la mutualité ; **que les contrats concernés par l'exemption sont ceux « en cours », et par conséquent entrés en vigueur ; qu'en application de l'article L. 2261-1 du code du travail, les accords conventions et accords collectifs s'appliquent, sauf stipulations contraires, dès le lendemain de leur dépôt auprès du service compétent ; qu'en l'espèce, après avoir énoncé qu' un avenant à une convention collective s'applique au lendemain de son dépôt au service compétent, le conseil de prud'hommes a retenu que dès lors que l'exposante était adhérente à la FEDESAP, signataire de l'avenant n°1 du 25 avril 2013 relatif à la protection sociale, ledit avenant s'appliquait à celle-ci ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si l'avenant n°1 du 25 avril 2013, lequel ne comportait aucune stipulation relative à son entrée en vigueur, avait fait l'objet d'un dépôt auprès des services compétents avant le 16 juin 2013, le conseil de prud'hommes a privé sa décision de base légale au regard de l'article 62 de la Constitution, ensemble de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction issue de l'ordonnance 2006-344 du 23 mars 2006, de l'avenant n° 1 du 25 avril 2013 relatif à la protection sociale, et de l'article 2261-1 du code du travail. »**

Le pourvoi n° T 24-11.037 présente une 3^e branche qui lui est propre.

La société fait le même grief au jugement (concernant M. [R]), alors « 3°/ ***que l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties ; que le juge doit se prononcer sur tout ce qui est demandé et seulement sur ce qui est demandé ; qu'en l'espèce, le salarié sollicitait, au titre du maintien du salaire durant son absence du 11 juillet au 7 septembre 2020, la somme de 246,06 € ; que, pour condamner l'exposante au titre du maintien du salaire, le conseil de prud'hommes a retenu que s'agissant de l'absence du 11 juillet au 7 septembre 2020, M. [R] pouvait prétendre à la somme de 946,96 € et non de 246,06 €*** » comme écrit dans [ses] conclusions » ; ***qu'en statuant ainsi, il a violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile.*** »

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

Conséquences de la décision du 13 juin 2013 d'inconstitutionnalité des dispositions de l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale, relatives aux accords, professionnels ou interprofessionnels, de mutualisation des risques en matière de garanties de prévoyance dues aux salariés dans leurs entreprises, et application dans le temps. Y a-t-il une limitation dans le temps du maintien des « contrats en cours » à la date de publication de la décision du Conseil constitutionnel ? Et dans ce cas, de quelle durée ? **Question nouvelle**

Notion de « contrats en cours » au sens de la décision d'inconstitutionnalité

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4-1 Genèse de l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale

Des garanties collectives complémentaires aux prestations de sécurité sociale, telles que des garanties de prévoyance relatives aux frais médicaux ou aux risques d'incapacité ou d'invalidité, peuvent être prévues au bénéfice des salariés par la voie de la négociation collective.

Ainsi l'article L.911-1 du code de la sécurité sociale dispose que :

A moins qu'elles ne soient instituées par des dispositions législatives ou réglementaires, les garanties collectives dont bénéficient les salariés, anciens salariés et ayants droit en complément de celles qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale sont déterminées soit par voie de conventions ou d'accords collectifs, soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.

L'article L.912-1 du code de la sécurité sociale précise les modalités de ces accords collectifs qui prévoient une mutualisation des risques et présentent un caractère obligatoire pour les employeurs relevant du champ d'application desdits accords.

Cet article a fait l'objet d'une censure par le Conseil constitutionnel le 13 juin 2013 et la rédaction actuelle du texte résulte de la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013.

L'article L.912-1 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction antérieure à la loi du 23 décembre 2013, disposait que :

Lorsque les accords professionnels ou interprofessionnels mentionnés à l'article L. 911-1 prévoient une mutualisation des risques dont ils organisent la couverture auprès d'un ou plusieurs organismes mentionnés à l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques ou d'une ou plusieurs institutions mentionnées à l'article L. 370-1 du code des assurances, auxquels adhèrent alors obligatoirement les entreprises relevant du champ d'application de ces accords, ceux-ci comportent une clause fixant dans quelles conditions et selon quelle périodicité les modalités d'organisation de la mutualisation des risques peuvent être réexaminées. La périodicité du réexamen ne peut excéder cinq ans.

Lorsque les accords mentionnés ci-dessus s'appliquent à une entreprise qui, antérieurement à leur date d'effet, a adhéré ou souscrit un contrat auprès d'un organisme différent de celui prévu par les accords pour garantir les mêmes risques à un niveau équivalent, les dispositions du second alinéa de l'article L. 132-23 du code du travail sont applicables.

En application de ce texte, les accords de mutualisation des risques comportaient généralement des clauses dites de « désignation » qui imposaient aux entreprises, relevant du champ d'application de l'accord, une adhésion obligatoire auprès de l'organisme assureur désigné, sans liberté de choix de l'organisme ni de négociation du contenu du contrat d'assurance, et des clauses dites de « migration » qui imposaient aux entreprises déjà dotées d'un dispositif propre de couverture des risques couverts par l'accord de branche de résilier leur propre contrat afin de se placer sous le régime alors imposé.

Ces dispositions ont été remises en cause à l'occasion de la généralisation à l'ensemble des salariés de la couverture complémentaire collective santé au caractère obligatoire, généralisation voulue dans le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi qui visait notamment à transposer des dispositions de l'accord national interprofessionnel¹ (ANI) du 11 janvier 2013.

Par décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 Loi relative à la sécurisation de l'emploi, le Conseil constitutionnel a décidé notamment :

Article 3.- **L'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale est contraire à la Constitution.**

Article 4.- **La déclaration d'inconstitutionnalité de l'article 3 prend effet à compter de la publication de la présente décision dans les conditions prévues au considérant 14.**

Le Conseil constitutionnel a ainsi énoncé que :

2. Considérant que les dispositions contestées de l'article 1er de la loi déferée prévoient la généralisation de la couverture complémentaire collective santé pour l'ensemble des salariés ; qu'aux termes du premier alinéa du A du paragraphe I de cet article : « Avant le 1er juin 2013, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels engagent une négociation, afin de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident dont chacune des catégories de garanties et la part de financement assurée par

¹ L'ANI ne prévoyait pas cependant la possibilité de « clauses de désignation ».

l'employeur sont au moins aussi favorables que pour la couverture minimale mentionnée au II de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, au niveau de leur branche ou de leur entreprise, d'accéder à une telle couverture avant le 1er janvier 2016 » ; que les sept alinéas suivants du A précisent le champ d'application de la négociation ; qu'en particulier, en vertu du 2 ° du A, figurant au quatrième alinéa de l'article 1er, la négociation porte notamment sur « les modalités de choix de l'assureur » et examine « les conditions, notamment tarifaires, dans lesquelles les entreprises peuvent retenir le ou les organismes assureurs de leur choix, sans méconnaître les objectifs de couverture effective de l'ensemble des salariés des entreprises de la branche et d'accès universel à la santé » ;

3. Considérant que le 2 ° du paragraphe II de l'article 1er a pour objet de compléter l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale par un alinéa ainsi rédigé : « Lorsque les accords professionnels ou interprofessionnels mentionnés à l'article L. 911-1 prévoient une mutualisation des risques en application du premier alinéa du présent article ou lorsqu'ils recommandent, sans valeur contraignante, aux entreprises d'adhérer pour les risques dont ils organisent la couverture à un ou plusieurs organismes, il est procédé à une mise en concurrence préalable des organismes mentionnés à l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques. Cette mise en concurrence est réalisée dans des conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats et selon des modalités prévues par décret. Ce décret fixe notamment les règles destinées à garantir une publicité préalable suffisante, à prévenir les conflits d'intérêts et à déterminer les modalités de suivi du contrat. Cette mise en concurrence est également effectuée lors de chaque réexamen » ;

4. Considérant que, selon les requérants, en permettant, d'une part, qu'un accord de branche désigne un organisme de prévoyance pour l'ensemble des entreprises de la branche et, d'autre part, que cette désignation s'impose aux entreprises de la branche bénéficiant déjà d'une complémentaire santé, les dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, qui est complété par le 2 ° du paragraphe II de l'article 1er de la loi déferée, méconnaissent la liberté contractuelle découlant de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ; qu'ils soutiennent que les dispositions du 2 ° du paragraphe II de l'article 1er, en ce qu'elles posent de nouvelles limites au principe de libre concurrence entre les divers organismes de prévoyance, sont contraires à la liberté d'entreprendre ainsi qu'au principe d'égalité devant la loi ; que les sénateurs mettent également en cause, pour l'ensemble de ces motifs, les dispositions du 2 ° du A du paragraphe I de l'article 1er ; que les députés font également valoir que les dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale méconnaissent les dispositions du huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 en ce que le droit des travailleurs de déterminer collectivement leurs conditions de travail doit s'exercer dans l'entreprise et non au niveau de la branche professionnelle ;

5. Considérant qu'aux termes de l'article 34 de la Constitution : « La loi détermine les principes fondamentaux. . . Des obligations civiles et commerciales » ; qu'il est à tout moment loisible au législateur, statuant dans le domaine de sa compétence, de modifier des textes antérieurs ou d'abroger ceux-ci en leur substituant, le cas échéant, d'autres

dispositions ; que, ce faisant, il ne saurait priver de garanties légales des exigences constitutionnelles ;

6. Considérant que, d'une part, il est loisible au législateur d'apporter à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle qui découlent de l'article 4 de la Déclaration de 1789, des limitations liées à des exigences constitutionnelles ou justifiées par l'intérêt général, à la condition qu'il n'en résulte pas d'atteintes disproportionnées au regard de l'objectif poursuivi ; que, d'autre part, le législateur ne saurait porter aux contrats légalement conclus une atteinte qui ne soit justifiée par un motif d'intérêt général suffisant sans méconnaître les exigences résultant des articles 4 et 16 de la Déclaration de 1789 ;

7. Considérant, en premier lieu, que les dispositions du A du paragraphe I de l'article 1er ont pour objet d'imposer aux branches professionnelles d'engager, avant le 1er juin 2013, une négociation pour garantir aux salariés une couverture « en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident » ; que la couverture complémentaire santé ainsi prévue est « collective » et « à adhésion obligatoire » ; qu'elle doit être effective avant le 1er janvier 2016 ; que cette négociation porte notamment sur la définition du contenu et du niveau des garanties, la répartition de la charge des cotisations entre employeurs et salariés, ainsi que « les modalités de choix de l'assureur » ; qu'elle examine en particulier les conditions notamment tarifaires, dans lesquelles les entreprises peuvent retenir le ou les organismes qu'elles ont choisis, « sans méconnaître les objectifs de couverture effective de l'ensemble des salariés des entreprises de la branche et d'accès universel à la santé » ; que ces dispositions, en ce qu'elles se bornent à prévoir l'ouverture d'une négociation portant sur « les modalités de choix de l'assureur » et les conditions dans lesquelles les entreprises peuvent retenir le ou les organismes de prévoyance de leur choix, ne sont contraires à aucun principe ou règle de valeur constitutionnelle ;

8. Considérant, en second lieu, que **la conformité à la Constitution d'une loi déjà promulguée peut être appréciée à l'occasion de l'examen des dispositions législatives qui la modifient, la complètent ou affectent son domaine ; que les dispositions contestées du 2 ° du paragraphe II de l'article 1er de la loi déferée complètent celles de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;**

9. Considérant qu'en vertu du premier alinéa de cet article L. 912-1, lorsque les accords professionnels ou interprofessionnels prévoient une « mutualisation des risques » dont ils organisent la couverture auprès d'un ou plusieurs organismes de prévoyance, « auxquels adhèrent alors obligatoirement les entreprises relevant du champ d'application de ces accords, ceux-ci comportent une clause fixant dans quelles conditions et selon quelle périodicité les modalités d'organisation de la mutualisation des risques peuvent être réexaminées. La périodicité du réexamen ne peut excéder cinq ans » ; que, selon le deuxième alinéa du même article, lorsque les accords mentionnés précédemment « s'appliquent à une entreprise qui, antérieurement à leur date d'effet, a adhéré ou souscrit à un contrat auprès d'un organisme différent de celui prévu par les accords pour garantir les mêmes risques à un niveau équivalent », les stipulations de l'accord de niveau supérieur

doivent primer, conformément à ce que prévoient les dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail ;

10. Considérant que, par les dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le législateur a entendu faciliter l'accès de toutes les entreprises d'une même branche à une protection complémentaire et assurer un régime de mutualisation des risques, en renvoyant aux accords professionnels et interprofessionnels le soin d'organiser la couverture de ces risques auprès d'un ou plusieurs organismes de prévoyance ; qu'il a ainsi poursuivi un but d'intérêt général ;

11. Considérant que, toutefois, d'une part, en vertu des dispositions du premier alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, toutes les entreprises qui appartiennent à une même branche professionnelle peuvent se voir imposer non seulement le prix et les modalités de la protection complémentaire mais également le choix de l'organisme de prévoyance chargé d'assurer cette protection parmi les entreprises régies par le code des assurances, les institutions relevant du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale et les mutuelles relevant du code de la mutualité ; que, si le législateur peut porter atteinte à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle dans un but de mutualisation des risques, notamment en prévoyant que soit recommandé au niveau de la branche un seul organisme de prévoyance proposant un contrat de référence y compris à un tarif d'assurance donné ou en offrant la possibilité que soient désignés au niveau de la branche plusieurs organismes de prévoyance proposant au moins de tels contrats de référence, il ne saurait porter à ces libertés une atteinte d'une nature telle que l'entreprise soit liée avec un cocontractant déjà désigné par un contrat négocié au niveau de la branche et au contenu totalement prédéfini ; que, par suite, les dispositions de ce premier alinéa méconnaissent la liberté contractuelle et la liberté d'entreprendre ;

12. Considérant que, d'autre part, les dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 912-1 permettent d'imposer que, dès l'entrée en vigueur d'un accord de branche, les entreprises de cette branche se trouvent liées avec l'organisme de prévoyance désigné par l'accord, alors même qu'antérieurement à celui-ci elles seraient liées par un contrat conclu avec un autre organisme ; que, pour les mêmes motifs que ceux énoncés au considérant 11 et sans qu'il soit besoin d'examiner le grief tiré de l'atteinte aux conventions légalement conclues, ces dispositions méconnaissent également la liberté contractuelle et la liberté d'entreprendre ;

13. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que les dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale portent à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle une atteinte disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi de mutualisation des risques ; que, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres griefs dirigés contre le 2 ° du paragraphe II de l'article 1er de la loi déférée, ces dispositions ainsi que celles de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale doivent être déclarées contraires à la Constitution ;

14. Considérant que la déclaration d'inconstitutionnalité de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale prend effet à compter de la publication de la présente décision ; qu'elle

n'est toutefois pas applicable aux contrats pris sur ce fondement, en cours lors de cette publication, et liant les entreprises à celles qui sont régies par le code des assurances, aux institutions relevant du titre III du code de la sécurité sociale et aux mutuelles relevant du code de la mutualité ;

Le commentaire de cette décision sur le site du Conseil constitutionnel indique :
« *Le Conseil a précisé que la déclaration d'inconstitutionnalité de cet article L. 912-1 prend effet à compter de la publication de la présente décision, mais qu'elle n'est pas applicable aux contrats pris sur ce fondement, en cours lors de cette publication, et liant les entreprises à celles qui sont régies par le code des assurances, aux institutions de prévoyance et aux mutuelles. Ainsi, la censure de l'article L. 912-1 du CSS doit elle conduire à ce qu'aucune nouvelle convention ne soit passée sur le fondement de ces dispositions. Les conventions déjà conclues continueront de produire leurs effets jusqu'à leur terme normal.* »

Il est constant que la décision du Conseil constitutionnel a été publiée le 16 juin 2013.

Le Conseil constitutionnel a maintenu sa position lors d'une saisine sur question prioritaire de constitutionnalité posée par le Conseil d'Etat par un arrêt du 25 juillet 2013² en énonçant dans sa décision du 18 octobre 2013 (Décision n° 2013-349 QPC du 18 octobre 2013 Sociétés Allianz IARD et autre [Autorité des décisions du Conseil constitutionnel]) que :

1. Considérant qu'aux termes du troisième alinéa de l'article 62 de la Constitution : « Les décisions du Conseil constitutionnel ne sont susceptibles d'aucun recours. Elles s'imposent aux pouvoirs publics et à toutes les autorités administratives et juridictionnelles » ;

2. Considérant qu'est renvoyée au Conseil constitutionnel la question de la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2006-344 du 23 mars 2006 susvisée ; que, par sa décision susvisée du 13 juin 2013, le Conseil constitutionnel a déclaré cette même disposition contraire à la Constitution ; qu'il a, d'une part, décidé que cette déclaration d'inconstitutionnalité prend effet à compter de la publication de sa décision ; qu'il suit de là qu'à compter de la date de cette publication, soit le 16 juin 2013, l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ne peut plus être appliqué ; que, d'autre part, déterminant les conditions et limites dans lesquelles les effets que la disposition censurée a produits sont susceptibles d'être remis en cause, le Conseil constitutionnel a décidé que cette déclaration d'inconstitutionnalité n'est toutefois pas applicable aux contrats pris sur le fondement de l'article L. 912-1 dudit code, en cours à la date de cette publication, et liant les entreprises à celles qui sont régies par le code des assurances, aux institutions relevant

² Conseil d'Etat, 1ère sous-section jugeant seule, 25/07/2013, 366345, mentionné aux tables du recueil Lebon, rendu à l'occasion d'un recours pour excès de pouvoir tendant à l'annulation de l'article 15 de l'arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social du 19 décembre 2012 portant extension de l'accord du 8 décembre 2011 relatif au régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine.

du titre III du livre 9 du code de la sécurité sociale et aux mutuelles relevant du code de la mutualité ; qu'ainsi lesdits contrats ne sont pas privés de fondement légal ;

3. Considérant que l'autorité qui s'attache aux décisions du Conseil constitutionnel fait obstacle à ce qu'il soit de nouveau saisi afin d'examiner la conformité à la Constitution des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale dans leur rédaction déclarée contraire à la Constitution ; que, par suite, il n'y a pas lieu, pour le Conseil constitutionnel, de se prononcer sur la question prioritaire de constitutionnalité relative à cet article,

A la suite de la décision d'inconstitutionnalité précédemment citée du 13 juin 2013, le texte de l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale a été modifié par la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 et cette rédaction, toujours en vigueur à l'heure actuelle, dispose que :

I.-Les accords professionnels ou interprofessionnels mentionnés à l'article L. 911-1 peuvent, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, prévoir l'institution de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés ou anciens salariés, d'une politique de prévention ou de prestations d'action sociale.

Dans ce cas, les accords peuvent organiser la couverture des risques concernés en recommandant un ou plusieurs organismes mentionnés à l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques ou une ou plusieurs institutions mentionnées à l'article L. 370-1 du code des assurances, sous réserve du respect des conditions définies au II du présent article.

Le ou les organismes ou institutions adressent annuellement au ministre chargé de la sécurité sociale un rapport sur la mise en œuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre, dont le contenu est précisé par décret.

II.-La recommandation mentionnée au I doit être précédée d'une procédure de mise en concurrence des organismes ou institutions concernés, dans des conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats et selon des modalités prévues par décret.

Le ou les organismes ou institutions ne peuvent refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de l'accord. Ils sont tenus d'appliquer un tarif unique et d'offrir des garanties identiques pour toutes les entreprises et pour tous les salariés concernés.

III.-Les accords mentionnés au I comportent une clause fixant dans quelles conditions et selon quelle **périodicité, qui ne peut excéder cinq ans**, les modalités d'organisation de la recommandation **sont réexaminées**. La procédure prévue au premier alinéa du II est applicable à ce réexamen.

IV.-Les accords mentionnés au I peuvent prévoir que certaines des prestations nécessitant la prise en compte d'éléments relatifs à la situation des salariés ou sans lien direct avec le contrat de travail les liant à leur employeur sont financées et gérées de façon mutualisée, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, pour l'ensemble des entreprises entrant dans leur champ d'application.

Etant précisé que selon l'article 14, II, de la loi du 23 décembre 2013, les nouvelles dispositions de l'article L912-1 s'appliquent aux accords conclus à compter du 1er janvier 2014.

4-2 La jurisprudence de la chambre sociale a précisé ce qu'il fallait entendre par les « contrats ... en cours » visés dans la décision du Conseil constitutionnel.

Par un arrêt du 11 février 2015 (Soc., 11 février 2015, pourvoi n° 14-13.538, Bull. 2015, V, n° 28), notre chambre a jugé que *« Le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 a énoncé que la déclaration d'inconstitutionnalité de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale n'était pas applicable aux contrats pris sur ce fondement, en cours lors de la publication de sa décision et liant les entreprises à celles qui sont régies par le code des assurances, aux institutions relevant du titre III du code de la sécurité sociale et aux mutuelles relevant du code de la mutualité. Il en résulte que les contrats en cours sont les actes ayant le caractère de conventions ou d'accords collectifs ayant procédé à la désignation d'organismes assureurs pour les besoins du fonctionnement des dispositifs de mutualisation que les partenaires sociaux ont entendu mettre en place, voire les actes contractuels signés par eux avec les organismes assureurs en vue de lier ces derniers et de préciser les stipulations du texte conventionnel de branche et ses modalités de mise en oeuvre effective. »* (sommaire)

Jurisprudence confirmée : Soc., 23 juin 2015, pourvoi n° 14-11.239 ; Soc., 18 novembre 2015, pourvoi n° 14-23.625 ; Soc., 1 juin 2016, pourvoi n° 15-12.276, Bull. 2016, V, n° 126 ; Soc., 28 septembre 2016, pourvoi n° 15-15.309.

La jurisprudence du Conseil d'Etat va dans le même sens. Voir par ex. : CE, du 30 décembre 2013, n° 357115, relativement au recours en annulation d'un arrêté d'extension d'un avenant du 27 mai 2011 à la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales), relatif à la désignation des organismes assureurs.

Egalement, CE, 15 décembre 2015, n°372880 :

7. Considérant que, par une décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013, le Conseil constitutionnel a déclaré l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction en vigueur à la date de l'arrêté attaqué, contraire à la Constitution ; qu'il a énoncé que cette déclaration d'inconstitutionnalité prenait effet à compter de la publication de sa décision mais n'était pas applicable aux contrats pris sur ce fondement, en cours lors de cette publication et liant les entreprises à celles qui sont régies par le code des assurances, aux institutions relevant du titre III du code de la sécurité sociale et aux mutuelles relevant du code de la mutualité ;

8. Considérant que le Conseil constitutionnel a ainsi entendu préserver l'application jusqu'à leur terme, tel qu'il résulte de leurs stipulations et des dispositions du premier alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, des actes contractuels, déjà conclus sur le fondement de cet article, en vertu desquels les entreprises ont une obligation d'adhésion à un organisme ou une institution chargé de la mutualisation des risques dont ces accords organisent la couverture ; qu'en revanche, sa décision fait obstacle à ce que l'autorité ministérielle puisse légalement, après la date à laquelle sa déclaration d'inconstitutionnalité a

pris effet, étendre les stipulations d'un accord prévoyant une telle obligation d'adhésion et ainsi l'imposer à des entreprises qui, n'étant pas adhérentes à l'une des organisations d'employeurs signataires de l'accord, n'étaient pas liées par celui-ci ;

9. Considérant, par suite, que l'arrêté attaqué, adopté le 19 août 2013, ne pouvait légalement étendre l'accord du 15 novembre 2012, dont l'article 6 désigne, sur le fondement de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, l'OCIRP et la CCPMA comme seuls organismes assureurs pour assurer la mutualisation, respectivement, de la garantie rente d'éducation et des autres garanties prévues par l'accord ; que les dispositions de l'arrêté étendant les stipulations de l'article 6 de l'accord ne sont pas divisibles des autres dispositions de l'arrêté ;

La définition donnée par notre chambre des « contrats en cours » n'est pas remise en cause par les présents pourvois, qui posent la question nouvelle des effets dans le temps du maintien des contrats en cours à la date de publication de la décision d'inconstitutionnalité du 13 juin 2013.

4-3 Un maintien pour quelle durée ?

La thèse soutenue au travers du moyen soumis à notre chambre revient à dire que le maintien des « contrats en cours » ne peut s'opérer à l'infini pour une durée illimitée, qu'il doit comporter une limite temporelle et que cette limitation dans le temps doit être fixée par référence à la périodicité du réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques qui était de 5 ans.

Au soutien de ce moyen, l'employeur se prévaut de l'avis rendu par le Conseil d'Etat du 26 septembre 2013 (en production n°4).

Cet avis du Conseil d'Etat a été rendu à la demande du Gouvernement qui a souhaité être éclairé sur la portée des dispositions relatives à l'application dans le temps figurant à l'article 4 de la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013.

Il est à noter que pour répondre à ce questionnement, le Conseil d'Etat s'est d'abord interrogé sur ce que recouvrent les « actes en cours » visés dans la décision d'inconstitutionnalité (points 10 à 20 de son avis), pour retenir l'interprétation qui sera donnée par la jurisprudence de la chambre sociale (cf supra), en l'occurrence les « actes ayant le caractère de conventions ou d'accords collectifs ayant procédé à la désignation d'organismes assureurs pour les besoins du fonctionnement des dispositifs de mutualisation que les partenaires sociaux ont entendu mettre en place, voire des actes contractuels signés par eux avec les organismes assureurs en vue de lier ces derniers et de préciser les stipulations du texte conventionnel de branche et ses modalités de mise en œuvre effective ».

C'est précisément dans cette perspective que le Conseil d'Etat a ensuite examiné la question des effets dans le temps, en énonçant (points 21 à 25) :

« 21. Si l'on retient cette interprétation, il convient de déterminer la durée de la période pendant laquelle ces textes conventionnels de branche antérieurs peuvent continuer à produire leurs effets.

22. A cet égard, **la nature même de la censure prononcée par le Conseil constitutionnel** du chef de l'atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle

qu'il a caractérisée dans ses motifs - considérant 13 - **et la référence au « terme normal » des conventions figurant dans le dernier alinéa du commentaire aux Cahiers relatif au considérant 14, excluent l'hypothèse d'une poursuite de l'application de ces textes pendant une durée indéfinie.**

23. Pour autant, **la plupart des textes conventionnels concernés ne s'assignent pas de terme précis et se présentent comme des conventions ou accords collectifs à durée indéterminée**, comme le permet l'article L. 2222-4 du code du travail, selon lequel « la convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée ».

24. En l'absence de terme proprement dit, **une notion d'échéance doit être recherchée, pour préciser les effets dans le temps de la décision du Conseil constitutionnel, dans les stipulations des conventions ou accords de couverture complémentaire prévoyant, conformément aux exigences de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, un réexamen par les partenaires sociaux des modalités d'organisation de la mutualisation des risques, selon une périodicité ne pouvant excéder cinq ans.**

25. Alors même que les dispositions de l'article L. 912-1 prévoyant la périodicité maximale de ce réexamen n'imposaient pas aux partenaires sociaux de modifier les modalités d'organisation de la mutualisation, et notamment de changer d'organisme assureur, à l'issue de ce réexamen, **cette échéance désigne, dans le contexte de la censure des clauses de désignation et de migration prononcée par le Conseil constitutionnel, un « terme normal » procédant d'un choix des partenaires sociaux, pour borner la période de survie temporaire de leurs conventions et accords antérieurs. Dans le silence des textes conventionnels sur ce point, il semble approprié de retenir à titre subsidiaire la périodicité maximale de cinq ans qu'avait fixée le législateur. Cette durée doit être calculée, selon le cas, soit à compter de la date de signature de l'accord collectif, soit à compter de la date de la dernière échéance de réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation du risque.** »

Le Conseil d'Etat ajoute ensuite dans son avis (points 26 à 29) :

« 26. L'hypothèse de l'extension ministérielle d'un texte conventionnel conclu avant la publication de la décision du Conseil constitutionnel, et maintenu en vigueur à titre transitoire dans les conditions définies ci-dessus, n'est pas juridiquement envisageable.

27. En effet, **l'intervention d'un tel acte s'analyserait comme une décision de l'autorité publique qui aurait pour effet, au-delà du seul maintien en vigueur de l'acte conventionnel concerné, d'en étendre les effets en lui donnant force obligatoire à l'égard d'entreprises qui n'étaient pas liées par l'accord lui-même, parce qu'elles n'étaient pas adhérentes d'une des organisations d'employeurs signataires. En prononçant l'extension, la ou les autorités ministérielles concernées, selon qu'il s'agirait de stipulations incluses dans une convention collective nationale ou d'un accord traitant de plusieurs thèmes de négociation, ou bien d'un accord ayant pour objet exclusif la couverture complémentaire santé, prendraient une décision ayant pour effet d'étendre le champ juridique d'application de textes dont le Conseil constitutionnel a entendu sauvegarder temporairement l'application et, par voie de conséquence, la portée du vice de constitutionnalité affectant les clauses qu'ils contiennent.**

28. Ces motifs font obstacle à toute décision ultérieure, alors même que les partenaires sociaux auraient, en l'absence de toute obligation légale en ce sens pour la matière en cause, subordonné l'entrée en vigueur de leur accord ou convention collective à son extension. Ils s'opposent au demeurant aussi à toute décision d'élargissement à d'autres secteurs professionnels ou d'autres zones géographiques, alors même que les conditions de fond de droit commun d'une décision d'élargissement seraient remplies.

29. En revanche, des circonstances de fait inhérentes à la vie économique et sociale de la branche, telles que l'adhésion d'une entreprise existante à une des organisations d'employeurs signataires, la création ex nihilo d'une nouvelle entreprise relevant du champ matériel qui adhérerait à une organisation signataire ou serait tenue par les termes de l'accord ou de la convention en raison d'une décision d'extension - ou d'élargissement - antérieure à la publication de la décision du Conseil constitutionnel, ou une modification affectant les contours d'entreprises existantes, par suite d'opérations de transfert, fusion, scission ou rachat d'un secteur d'activité, peuvent légalement conduire à rendre les obligations prévues par les conventions ou accords antérieurs opposables à des entreprises qui n'étaient pas liées par elles au moment de la publication de la décision du Conseil constitutionnel, sans que puisse y faire obstacle la circonstance que de telles opérations aient fait l'objet d'actes juridiques de droit privé. »

Pour répondre au moyen qui nous est soumis, notre chambre pourrait prendre en considération la modification introduite par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, concernant la durée des accords collectifs.

En effet, l'article L.2222-4 du code du travail, tel qu'il est visé dans l'avis du Conseil d'Etat dans sa rédaction antérieure à la loi du 8 août 2016, disposait que :

La convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Sauf stipulations contraires, la convention ou l'accord à durée déterminée arrivant à expiration continue à produire ses effets comme une convention ou un accord à durée indéterminée.

Quand la convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée, celle-ci ne peut être supérieure à cinq ans.

Or l'article L.2222-4 dans sa rédaction actuelle, issue de la loi précitée de 2016, dispose que :

La convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

A défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans.

Lorsque la convention ou l'accord arrive à expiration, la convention ou l'accord cesse de produire ses effets.

Dans notre délibéré, nous pourrions nous référer à un précédent dans lequel la chambre sociale a eu à connaître de la durée d'un accord collectif, postérieur à la loi du 23 décembre 2013, prévoyant pour les garanties collectives un régime de mutualisation des risques avec une clause de recommandation, ainsi que de condition de réexamen.

Cet arrêt du 9 octobre 2019 a été rendu à l'occasion d'une question préjudicielle posée par le Conseil d'Etat saisi de la légalité d'un arrêté ministériel d'extension d'un accord pour la mise en place d'un régime complémentaire de santé et de prévoyance dans le cadre de la convention nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes.

Soc., 9 octobre 2019, pourvoi n° 18-13.314, publié, qui a jugé que « *Il résulte de l'article L. 912-1, III, du code de la sécurité sociale que les accords mentionnés au I comportent une clause fixant dans quelles conditions et selon quelle périodicité, qui ne peut excéder cinq ans, les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées.*

*L'existence de cette clause, dans des accords qui dérogent aux principes de libre concurrence et de liberté d'entreprendre, est une **condition de validité** de ces accords.* » (sommaire).

4-4 Aux cas d'espèce, l'avenant n°1 du 25 avril 2013 relatif à la protection sociale « annule et remplace intégralement le texte de la partie VI « *Protection sociale* » de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne signée le 20 septembre 2012. »

L'objet de cet avenant, selon son article 1, est « d'instituer un régime obligatoire de prévoyance dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des entreprises de services à la personne tel que défini par l'accord du 12 octobre 2007 étendu par arrêté du 24 janvier 2011. »

Il est constant que l'avenant du 25 avril 2013 n'a pas été étendu.

Or il convient de relever que ledit avenant prévoit relativement à ce chapitre de la protection sociale, au sein d'un article « 8. Gestion du régime de prévoyance conventionnel » une clause de désignation : « 8.1. Désignation des organismes assureurs », retenant deux organismes assureurs du régime de prévoyance conventionnel, et « 8.2. Adhésion des entreprises », lequel dispose notamment que « *Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente partie à la convention collective ont l'obligation d'adhérer au régime de prévoyance conventionnel **à la date d'entrée en vigueur de la convention collective**, auprès d'un des deux organismes assureurs codésignés.* ».

Il est encore précisé à l'article 8.1 que « *Les modalités d'organisation du régime et des conditions de gestion seront réexaminées par la commission paritaire nationale périodiquement et, en tout état de cause, dans le délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.* »

Par ailleurs, on sait que selon l'article L.2262-1 du code du travail, sans préjudice des effets attachés à l'extension ou à l'élargissement, l'application des conventions et accords est obligatoire pour tous les signataires ou membres des organisations ou groupements signataires.

Il en résulte que la signature d'une convention de branche ou d'un accord professionnel par les organisations syndicales et patronales représentatives dans le champ de l'accord engage les signataires de l'accord ainsi que les adhérents aux

organisations interprofessionnelles signataires de l'accord : voir not. Soc., 9 octobre 2019, pourvoi n° 18-13.314, publié, déjà cité supra.

Or il est constant que la société Solutia Strasbourg est adhérente de la Fédération française des services à la personne et de proximité FEDESAP, l'une des deux organisation patronales signataires de l'avenant litigieux.

4-4-1 les motifs des jugements attaqués

Pour rejeter les demandes des salariés au titre du maintien de salaire pendant leurs arrêts de travail, le conseil de prud'hommes a d'abord rappelé les dispositions de l'article L.1226-3 du code du travail qui est inscrit dans une section du code du travail intitulé « dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin » aux termes desquelles :

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour une cause personnelle indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance a droit au maintien de son salaire.

Toutefois, pendant la suspension du contrat, les indemnités versées par un régime d'assurances sociales obligatoire sont déduites du montant de la rémunération due par l'employeur.

Il a précisé que l'appréciation de la durée de l'absence, pour être « relativement sans importance », se fait compte-tenu des circonstances de l'espèce, notamment de l'ancienneté du salarié.

Le conseil de prud'hommes a rappelé que ces dispositions, les autres dispositions du code du travail et celles des accords collectifs en matière d'arrêts de travail d'un salarié se cumulent, la règle la plus favorable devant s'appliquer à chaque arrêt de travail.

Il a retenu que pour les arrêts de courte durée (durée relativement sans importance), il y avait lieu d'appliquer le droit local, plus favorable qui prévoit notamment que l'employeur est tenu d'assurer le maintien du salaire dès le premier jour d'absence, sans délai de carence, quelles que soient l'ancienneté et la qualification du salarié ; que pour les arrêts de durée plus longue, il y avait lieu d'appliquer le régime de prévoyance prévu par la convention collective, à savoir la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012.

Pour dire que l'employeur était soumis à l'avenant n°1 du 25 avril 2013 relatif à la protection sociale, quoique non-étendu, le conseil de prud'hommes a énoncé les motifs suivants :

« La (société) affirme que cet avenant n'est pas applicable dans le cas d'espèce, faute d'avoir été étendu.

Il est tout d'abord rappelé que ce texte est rattaché à la convention collective nationale des entreprises de services à la personne qui date du 20 septembre 2012.

Dans son préambule, il est écrit que les parties décident de mettre en place au profit des salariés des garanties sous forme de garanties collectives de prévoyance. Le régime de prévoyance est obligatoire dans les entreprises relevant du champ d'application de la

convention collective nationale. Les bénéficiaires sont tous les salariés ayant une ancienneté d'au moins 6 mois.

Parmi les signataires de cet avenant on retrouve l'organisation employeur FEDESAP.

Le Conseil constate que la pièce n°...produite par la défenderesse, qui est l'avenant en question, est issue de Légifrance en date du 15 février 2023.

Il est mentionné que l'avenant est en vigueur non étendu.

La défenderesse soutient dans ses écritures que cet avenant n'a pas été étendu et que dès lors il est inapplicable à la (société) pour laquelle il est précisé qu'elle est adhérente à la FEDESAP (Fédération Française des Services à la Personne et de Proximité) qui est signataire de cet avenant.

Pour justifier son argumentation, la défenderesse produit un courriel du 24 février 2023 de Mme [A], juriste auprès de ladite organisation patronale signataire de l'avenant.

Il n'est dès lors pas inutile de rappeler que **tant qu'elle n'est pas étendue**, tant qu'elle n'est que signée et déposée à la DREETS, **une convention collective ne s'applique qu'aux employeurs relevant de son champ d'application et adhérent à la chambre syndicale patronale qui a signé ou affiliés à une organisation patronale signataire.**

Un avenant à une convention collective nationale non étendue s'applique le lendemain de son dépôt au service compétent sauf s'il prévoit une autre date. En l'occurrence, il s'applique à la date de leur adhésion pour les employeurs qui rejoignent la chambre syndicale après la signature.

Tel est le cas en l'espèce.

Par ailleurs, dans sa conclusion issue du courriel du 24 février 2023, Mme [A] se contredit puisqu'elle affirme que l'entrée en vigueur de cet accord était subordonnée à l'extension du texte conventionnel avant d'écrire "et ce d'autant plus que le dit avenant ne comporte aucune clause d'entrée en vigueur."

La (société) étant adhérente à la Fédération française des services à la personne et de proximité (FEDESAP), signataire de l'avenant, ce dernier lui est donc applicable même s'il n'a pas été étendu. »

Le conseil de prud'hommes a ensuite examiné successivement chacune des absences des salariés, dont il a précisé les dates et les durées.

A l'égard de Mme [O] (pourvoi n° S 24-11.036), considérant que les quatre périodes d'absence de celle-ci, allant de 19 jours pour la plus courte à 264 jours pour la plus longue, n'étaient pas d'une durée « relativement sans importance », le conseil de prud'hommes a, à chaque fois, fait application des dispositions de l'avenant n°1 relatif à la protection sociale en fonction desquelles il a calculé les sommes dues par l'employeur au titre du maintien du salaire pour chacune des absences et a, in fine, condamné l'employeur à verser un total de 1 952,30 € bruts à Mme [O].

A l'égard de M. [R] (pourvoi n° T 24-11.037), le conseil de prud'hommes a retenu que:

- l'absence de celui-ci d'une durée de 21 jours, du 11 au 31 mai 2020, avait pour origine un accident du travail du 10 mai 2020 et que l'indemnisation devait se faire sans délai de carence conformément à l'article 6.1.2 de l'avenant n°1 du 25 avril 2013, de sorte qu'il a chiffré à 532,38 € bruts le maintien du salaire dû par l'employeur pour cette période ;

- l'absence de 6 jours du 2 au 7 juin 2020 était d'une durée « relativement sans importance » au sens de l'article L.1226-3 du code du travail et que le salarié avait droit au maintien de son salaire sur cette période, déduction faite des indemnités versées par la CPAM, de sorte qu'il a chiffré à 350,66 € bruts la somme dûe par l'employeur à ce titre ;

- l'absence du 11 juillet au 7 septembre 2020 d'une durée de 59 jours avait également pour origine l'accident du travail du 10 mai 2010 et que l'indemnisation devait se faire

sans délai de carence conformément à l'article 6.1.2 de l'avenant n°1 du 25 avril 2013, de sorte qu'il a chiffré le maintien du salaire dû par l'employeur pour cette période à « 946,96 € et non 246,06 € comme écrit dans les conclusions de la partie demanderesse ».

Le conseil de prud'hommes a, in fine, condamné l'employeur à verser un total de 1 129,10 € bruts à M. [R].

4-4-2 les deux branches communes aux deux pourvois

La 1^{ère} branche pose la question de principe précédemment évoquée d'une limitation dans le temps des effets de la décision d'inconstitutionnalité du 13 juin 2013 quant au maintien des « contrats en cours ».

Elle repose sur la prémisse reprenant d'une part le dispositif de la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013, complété par la définition des « actes en cours » donnée par notre chambre par l'arrêt publié cité supra du 11 février 2015, d'autre part le conclusif de l'avis du Conseil d'Etat du 26 septembre 2013 énonçant que *« lorsque ces textes conventionnels ne comportaient pas de terme, la durée de leur maintien devait être alignée sur celle prévue par le texte conventionnel pour procéder au réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques et, à défaut de précision, sur la durée maximale prévue à ce titre par les anciennes dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, soit 5 années »*.

Cette branche invoque une violation de l'article 62³ de la Constitution du 4 octobre 1958, de l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction issue de l'ordonnance n°2006-344 du 23 mars 2006 et de l'avenant n°1 du 25 avril 2013 relatif à la protection sociale.

Il est reproché au conseil de prud'hommes d'avoir violé ces textes en retenant que l'avenant, non étendu, s'appliquait à la société, adhérente à la FEDESAP elle-même signataire dudit avenant, alors que cet accord collectif du 25 avril 2013 ne pouvait continuer à produire ses effets au-delà de 5 années après sa signature ou à compter

³ARTICLE 62 : Une disposition déclarée inconstitutionnelle sur le fondement de l'article 61 ne peut être promulguée ni mise en application.

Une disposition déclarée inconstitutionnelle sur le fondement de l'article 61-1 est abrogée à compter de la publication de la décision du Conseil constitutionnel ou d'une date ultérieure fixée par cette décision. Le Conseil constitutionnel détermine les conditions et limites dans lesquelles les effets que la disposition a produits sont susceptibles d'être remis en cause.

Les décisions du Conseil constitutionnel ne sont susceptibles d'aucun recours. Elles s'imposent aux pouvoirs publics et à toutes les autorités administratives et juridictionnelles.

du dernier réexamen par les partenaires sociaux des modalités d'organisation de la mutualisation du risque.

La 2^e branche est présentée comme subsidiaire. Elle invoque un manque de base légale au regard des mêmes textes ainsi que de l'article L.2261-1 du code du travail⁴, en reprochant au conseil de prud'hommes de ne pas avoir recherché si l'avenant n°1 du 25 avril 2013, qui ne comportait aucune stipulation relative à son entrée en vigueur, avait fait l'objet d'un dépôt auprès des services compétents avant le 16 juin 2013, date de publication de la décision du Conseil constitutionnel.

4-4-2-1 **Le mémoire ampliatif** se prévaut de la décision du Conseil constitutionnel et de l'avis du Conseil d'Etat cités supra, ainsi que de références doctrinales, notamment un article « Quelle situation 10 ans après la fin du cadre légal des clauses de désignation en matière de protection sociale complémentaire ⁵», dans lequel les auteurs, après le rappel de l'avis du Conseil d'Etat, indiquent que « *Aucune décision n'est intervenue à ce jour à ce sujet mais nul doute que le réexamen périodique pose avec plus encore d'acuité depuis 2018, soit 5 ans après 2013, la question de la portée des clauses encore existantes* ».

A noter que ces auteurs auparavant ont relevé que « *9. Aujourd'hui, une analyse des dix champs comprenant des conventions collectives couvrant le plus grand nombre de salariés (métallurgie, bureaux d'études techniques, transports routiers, commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire, hôtels, cafés et restaurants, Bâtiment, établissements pour personnes inadaptées et handicapées, hospitalisation à but non lucratif, hospitalisation privée, restauration rapide), soit environ 7 millions de salariés et 40% des salariés du privé en France, fait apparaître qu'il existe encore une clause de désignation dans un texte conventionnel en vigueur en matière de prévoyance et/ou frais de santé dans trois branches couvrant plus de 14% des salariés et des clauses de recommandation applicables dans le même domaine dans quatre branches couvrant 12% des salariés.*

10. La situation demeure toujours celle d'un tissu conventionnel qui continue à vivre cette situation de transition issue de la décision du 13 juin 2013. Et si la réforme de 2017 a conforté la place des accords d'entreprise dans le cadre de la négociation collective, le rôle des accords de branche demeure essentiel pour apporter une valeur ajoutée dans des domaines où seule la mutualisation peut offrir une réponse satisfaisante. »

Voir également l'article cité au mémoire ampliatif : Ph. Coursier, « clauses de désignation: à quand la fin de l'Ancien régime »⁶.

La société établit un parallèle avec la nécessaire limitation de la durée de protection de certains salariés protégés, durée maximale de 30 mois, posée par la jurisprudence de la chambre sociale par analogie avec la durée légale de protection des représentants du personnel, ce afin de prôner une limitation nécessaire de la durée d'un dispositif conventionnel inconstitutionnel par analogie avec celle prévue par le texte légal pour le réexamen de l'accord collectif.

⁴ Article L.2261-1 : Les conventions et accords sont applicables, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

⁵ X. Colonna et F. Morel, Navis Social, Tribune, Actualité 13 juin 2023

⁶ JCP S., n°16, 21 avril 2015, 1141

Le mémoire ampliatif fait valoir subsidiairement que le conseil de prud'hommes ne s'est nullement assuré que l'avenant n°1 du 25 avril 2013 était « en cours », selon la formulation employée par le Conseil constitutionnel, à la date de publication de sa décision, soit le 16 juin 2013, la proximité entre les deux dates rendant particulièrement nécessaire cette recherche.

Or, selon ce mémoire, pour être « en cours », l'avenant doit avoir fait l'objet des mesures de dépôt nécessaires à son entrée en vigueur, conformément à l'article L.2261-1 du code du travail, non seulement auprès du ministère du travail mais également auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de signature (Soc., 19 novembre 1997, pourvoi n° 95-40.280, Bull. 1997, V, n° 386).

4-4-2-2 les mémoires en défense

■ **Le mémoire en défense dans le pourvoi n°S2411036 (Mme [O])** réplique que le conseil de prud'hommes a procédé à une analyse souveraine et méthodique pour chaque période d'absence litigieuse, en re-situant exactement les cadres légal et conventionnel applicables, dans un jugement à l'abri de toute critique. Il oppose l'inopérance de la 1^{ère} branche, dès lors que le conseil de prud'hommes a constaté que la société était adhérente à la FEDESAP, elle-même signataire de l'avenant, qui lui était donc applicable même s'il n'a pas été étendu, en ajoutant que la déclaration d'inconstitutionnalité est d'autant moins opposable en la cause que le droit d'option ouvert au salarié lui permet de solliciter le régime légal de maintien du salaire tel qu'il résulte de l'article L.1226-23 du code du travail : à supposer que l'avenant se heurte à la décision du Conseil constitutionnel, il n'en demeure pas moins que le cadre légal demeure supplétif en la matière de sorte que le principe du maintien du salaire par l'article L.1226-23 suffit à justifier légalement le jugement.

Le mémoire oppose de même l'inopérance de la 2^e branche, en considérant que le jugement fonde son appréciation sur le cadre légal tel qu'il ressort de l'article L.1226-23 du code du travail puisque ce n'est que pour retranscrire avec exactitude le dispositif conventionnel gouvernant la protection sociale que le conseil de prud'hommes a rappelé les dispositions conventionnelles de l'avenant n°1 du 25 avril 2023.

Le mémoire en défense suggère une substitution de motifs qui suffira à préciser le fondement légal justifiant le maintien de la rémunération de la salariée durant ses périodes de suspension contractuelle de courte durée.

Il ajoute que « *le rejet du pourvoi est inéluctable sauf à priver les salariés de cette branche d'activité professionnelle d'un principe légal protecteur peu important leur vulnérabilité persistante au-delà de la période de carence. On le perçoit d'emblée, la sévérité et l'iniquité d'une telle solution n'ont pas lieu d'être.* »

■ **Le mémoire en défense dans le pourvoi n°T2411037 (M. [R]) oppose la nouveauté du moyen** puisque dans ses conclusions, l'employeur ne soutenait pas que l'avenant du 25 avril 2013 n'était pas un « contrat en cours » au sens de la décision du Conseil constitutionnel de sorte que l'obligation pour les employeurs d'adhérer à un régime de prévoyance pour leurs salariés ne s'imposait plus à la date des différents arrêts de travail litigieux plus de cinq ans plus tard, se contentant

simplement de faire valoir que l'avenant n'avait pas été étendu. De même l'employeur ne faisait pas valoir une absence de dépôt de l'avenant aux services compétents, et encore moins que le dépôt n'aurait pas été effectué avant le 16 juin 2013.

Notre chambre se reportera aux conclusions de l'employeur (prod.n°1) dans lesquelles celui-ci faisait valoir (p.7) que « *Or, aucune disposition de la convention collective applicable (convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20.09.2012) ne prévoit de règles sur le maintien de salaire en maladie, ni l'obligation de souscrire à un contrat de prévoyance ayant le même objet ou un objet complémentaire.(...) l'avenant n° 1 du 25.04.2013 sur lequel Monsieur [R] fonde sa demande n'a pas été étendu et est donc inapplicable à la société.*

Cela a été confirmé par la FEDESAP (Fédération Française des Services à la Personne et de Proximité) à laquelle la société est adhérente, dans un mail du 24.02.2023 :

"En effet, la partie VI initialement prévue par la convention collective relative à la prévoyance a été totalement annulée et remplacée par avenant n°1 du 25 avril 2013 qui n'a pas été étendu (...).

La partie VI de la convention collective ainsi modifiée a été exclue de l'extension en tant qu'elle prévoyait un régime conventionnel de prévoyance fondé sur la clause de désignation d'organismes assureurs et une clause de migration, prise en application de l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale, déclaré contraire à la constitution par le Conseil constitutionnel dans sa décision n°2013 672 DC du 13 juin 2013.

En conséquence, le régime de prévoyance, devenu partie intégrante du texte conventionnel du 20 septembre 2012, ne s'applique pas aux entreprises adhérentes des organisations signataires puisque l'entrée en vigueur de cet accord était subordonnée à l'extension du texte conventionnel ; Et ce d'autant plus que ledit avenant ne comporte aucune clause d'entrée en vigueur ni pour les signataires ni pour l'ensemble des entreprises entrant dans son champ d'application à compter de son extension". *Annexe 14 : Mail de la FEDESAP du 24.02.2023 ».*

Notre chambre pourra observer que les conclusions prises par la société dans l'autre dossier intéressant Mme [O] sont identiques sur ce point, de sorte que la question de la recevabilité du moyen pourrait également se poser dans le pourvoi n° S2411036. Cependant notre chambre pourra se demander si le moyen, dans sa 1^{ère} branche, n'est pas de pur droit.

Le mémoire réplique que le moyen n'est pas fondé.

Il fait valoir que c'est le mécanisme des clauses de désignation et de migration, emportant une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre et la liberté contractuelle, qui a été déclaré contraire à la Constitution par le Conseil constitutionnel, en modulant dans le temps l'application de sa décision. Il en résulte que tant que la convention ou l'accord collectif prévoyant un régime de protection sociale complémentaire est « en cours » à la date de la décision du Conseil constitutionnel, les employeurs sont tenus d'adhérer à l'organisme désigné pour gérer ce régime, cette obligation d'adhésion ne prenant fin que lorsque cette convention ou cet accord collectif n'est plus en cours, c'est-à-dire, au plus tard, dans un délai de 5 ans à compter de sa signature ou de la dernière échéance de réexamen. En revanche, n'est pas remise en cause à cette échéance l'obligation résultant de l'accord collectif, distincte et divisible, pour les entreprises relevant de cet accord d'assurer à leurs salariés un régime de protection sociale complémentaire en adhérant à un organisme de leur choix.

L'avenant n°1 du 25 avril 2013 instaurant un régime obligatoire de prévoyance comporte certes des clauses de désignation et de migration (articles 8.1 à 8.4)

stipulées sur le fondement de l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale, abrogé par le Conseil constitutionnel, mais cette abrogation ne dispensait pas la société, adhérente de le FEDESAP ayant signé ledit avenant, d'adhérer à un organisme de son choix pour faire bénéficier ses salariés du régime obligatoire de prévoyance, de sorte que le conseil de prud'hommes a eu raison de juger que la société était tenue en application de cet avenant de maintenir le salaire de M. [R].

Le mémoire ajoute que la 2^e branche est inopérante, dès lors que l'obligation d'adhésion à un organisme de prévoyance, prévue par l'avenant de 2013, n'était pas remise en cause par la décision du Conseil constitutionnel, la date du dépôt de cet avenant important peu dans ce cas.

Si la chambre suivait cette thèse du mémoire en défense selon laquelle la décision d'inconstitutionnalité n'affecterait pas l'obligation de l'employeur de faire bénéficier ses salariés d'un régime de prévoyance, elle pourrait être conduite à se demander si l'employeur, dans une telle hypothèse, serait tenu envers ses salariés pour les périodes d'arrêt de travail au paiement d'un salaire au titre du maintien du salaire ou de dommages-intérêts en exécution d'une obligation de prévoir au bénéfice des salariés un régime de prévoyance.

4-4-2-3 Quelques éléments d'appréciation

■ Notre chambre devra préalablement préciser ce qu'il faut entendre par « en cours » afin de savoir si l'avenant litigieux était en cours au jour de la publication de la décision du Conseil constitutionnel pour entrer dans la catégorie des actes « en cours » dont le maintien est spécifié dans cette décision.

En effet, pourraient se dégager trois notions :

› d'abord, la signature ou la conclusion de l'accord collectif comme l'y inviterait le commentaire donné par le Conseil constitutionnel de sa décision (cf supra : «*Les conventions déjà conclues continueront de produire leurs effets jusqu'à leur terme normal.* »), mais seulement dans ce commentaire et non dans la décision elle-même du Conseil constitutionnel.

› ensuite, l'applicabilité de l'accord collectif déterminé par l'accomplissement des formalités de publicité de l'accord collectif :

Selon l'article L.2261-1 du code du travail, les conventions et accords sont applicables, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent, dans des conditions déterminées par voie réglementaire. (La 2^e branche des moyens unique se prévaut précisément d'un défaut de rechercher par le conseil de prud'hommes de l'accomplissement de la formalité du dépôt de l'avenant).

L'introduction par l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 d'un délai de forclusion, fixé à 2 mois, à compter de l'accomplissement des formalités de publicité qui y sont précisées, comme condition de recevabilité d'une action en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif (article L.2262-14 du code du travail) ne fait qu'en renforcer l'importance.

› enfin, la notion d'entrée en vigueur de l'accord collectif :

De même qu'une loi peut prévoir une entrée en vigueur différée dans le temps, pour tout ou partie de ces dispositions, à une date plus lointaine que celle qui résulterait

de la publication de la loi au Journal officiel, les partenaires sociaux ont la faculté de différer l'entrée en vigueur de tout ou partie des dispositions de l'accord collectif qu'ils viennent de conclure, la date d'entrée en vigueur étant souvent fixée par référence à un arrêté d'extension à intervenir.

C'est précisément le cas en l'espèce, puisque la convention collective nationale des entreprises de services à la personne signée le 20 septembre 2012, conclue pour une durée indéterminée, prévoit que « Elle **entrera en vigueur le 1er jour du 7e mois de celui qui suit l'adoption de l'arrêté d'extension.** » (Chapitre IV, art.1.2, Durée de la convention).

A cet égard, on peut rappeler que notre chambre juge que « *Un accord dont l'entrée en vigueur est subordonnée à la seule parution de son arrêté d'extension, sans distinction entre les dispositions étendues et celles éventuellement exclues de l'extension, est applicable dans son intégralité à compter de la survenance de cet événement aux signataires ou membres de groupements signataires, peu important que l'extension soit totale ou partielle.* » (sommaire) : Soc., 31 octobre 2006, pourvoi n° 05-10.051, Bull. 2006, V, n° 322.

Or la formulation qui vient d'être rappelée de la convention collective du 20 septembre 2012 vise de façon générale l'intégralité de ses dispositions.

L'avenant n°1 du 25 avril 2013 relatif à la protection sociale ne comporte pas de disposition spécifique relative à son entrée en vigueur. On pourra toutefois relever que l'article 8.2 de cet avenant précise que :

« 8.2. Adhésion des entreprises

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente partie à la convention collective ont l'obligation d'adhérer au régime de prévoyance conventionnel à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, auprès d'un des deux organismes assureurs codésignés. ».

L'avenant lui-même paraît ainsi renvoyer à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la partie VI de celle-ci relative à la protection sociale devant résulter dudit avenant qui a ainsi vocation à s'intégrer à la convention collective.

Or l'arrêté portant extension de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne (n° 3127), conditionnant l'entrée en vigueur de la convention collective, est du 3 avril 2014 et précise, en son article 1 in fine, que :

La partie VI relative à la protection sociale est exclue de l'extension en tant qu'elle prévoit un régime conventionnel de prévoyance fondé sur une clause de désignation d'organismes assureurs et une clause de migration, pris en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, déclaré contraire à la Constitution par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

Dans son appréciation des mérites des moyens présentés, notre chambre pourrait en conséquence se demander si, au regard des dispositions prévues par la convention collective quant à son entrée en vigueur et de la date de son arrêté d'extension, l'avenant du 25 avril 2013 pourrait être regardé comme étant « en cours », au sens de sa jurisprudence.

■ Par ailleurs, dans la mesure où les moyens reposent essentiellement sur l'avis du Conseil d'Etat du 13 juin 2013 pour soutenir une limitation temporelle des effets du maintien des actes en cours par suite de la décision d'inconstitutionnalité, des éléments de réflexion pourraient être tirés par notre chambre des arrêts rendus par l'Assemblée plénière le 8 mars 2024 ayant statué sur la question du délai de recours pour contester un titre émis par une collectivité territoriale devant le juge civil lorsque sa notification ne mentionne pas les délais et modalités de recours : Ass. plén., 8 mars 2024, pourvoi n° 21-12.560, publié, et Ass. plén., 8 mars 2024, pourvoi n° 21-21.230, publié qui ont jugé que « *En l'absence de notification régulière des voies et délais de recours, le délai de recours de deux mois prévu par l'article L. 1617-5, 2°, du code général des collectivités territoriales pour contester un titre émis par une collectivité territoriale ne court pas. Le débiteur n'est pas tenu de saisir le juge civil dans le délai d'un an à compter de la date à laquelle le titre, ou à défaut, le premier acte procédant de ce titre ou un acte de poursuite a été notifié au débiteur ou porté à sa connaissance.* » (sommaire), en refusant ainsi une transposition de la limitation du délai à un an admises par la jurisprudence du Conseil d'Etat selon laquelle « si le non-respect de l'obligation d'informer l'intéressé sur les voies et les délais de recours, ou l'absence de preuve qu'une telle information a bien été fournie, ne permet pas que lui soient opposés les délais de recours fixés par le code de justice administrative, le destinataire de la décision ne peut exercer de recours juridictionnel au-delà d'un délai raisonnable, lequel, en règle générale et sauf circonstances particulières dont se prévaudrait le requérant, ne saurait, sous réserve de l'exercice de recours administratifs pour lesquels les textes prévoient des délais particuliers, excéder un an à compter de la date à laquelle une décision expresse lui a été notifiée ou de la date à laquelle il est établi qu'il en a eu connaissance (CE, 13 juillet 2016, n° 387763, publié au Recueil Lebon) ».

■ Enfin, la question de l'application de l'avenant n°1 du 25 avril 2013 se pose devant les juridictions du fond puisque la recherche menée sur Jurica par le rapporteur font apparaître 12 arrêts de cours d'appel s'étant prononcées sur les questions de maintien de salaire (ou de dommages-intérêts pour absence de prévoyance) pour lesquelles était invoquée l'application dudit avenant et ont adopté des décisions différentes.

Ainsi, si la cour d'appel de Montpellier (18 septembre 2024, R.G n°22/02391) a écarté l'application de l'avenant de 2013 en retenant que l'employeur n'était ni signataire ni adhérent d'un organisme signataire, la cour d'appel de Douai (28 juin 2024, R.G n° 22/00394) a fait application de l'avenant en condamnant au titre du maintien de salaire un employeur en considérant qu'il n'était pas prouvé qu'il n'était pas adhérent à une organisation signataire.

D'autres cours d'appel ont examiné la portée de la décision d'inconstitutionnalité. La cour d'appel de Bourges notamment par six arrêts (10 mai 2019, R.G n°17/00193, 17/00194, 17/00196, 17/00197, 17/00198 et 17/00199) a, sur des demandes de dommages-intérêts pour absence d'affiliation à une prévoyance, a retenu que la décision d'inconstitutionnalité du 13 juin 2013 ne concernait que les clauses de désignation et de migration et ne justifiaient pas de la part de l'employeur une absence d'affiliation à un régime de prévoyance obligatoire, ce qui va dans le sens de la thèse soutenue par le mémoire en défense dans le pourvoi n° T 24-11.037.

Enfin, il est à noter que la cour d'appel de Montpellier a suivi une autre voie (15 février 2024, R.G 23/03718) puisqu'elle a écarté l'application de l'avenant du 25 avril 2013, en retenant que cet avenant n'était pas en cours au jour de la publication de la décision du Conseil constitutionnel, cet avenant étant attaché à la convention collective du 20 septembre 2012 dont l'entrée en vigueur était fixée au 1^{er} jour du 7^e mois de celui qui suit l'adoption de l'arrêté d'extension, lequel n'est intervenu que le 3 avril 2014 en excluant de l'extension la partie VI relative à la protection sociale (qui résulte de l'avenant du 25 avril 2013).

Il n'a pas été trouvé de pourvois formés à l'encontre de ces décisions.

C'est au vu de l'ensemble de ces éléments qu'il reviendra à notre chambre de dire si les jugements, qui ont fait application de l'avenant n°1 du 25 avril 2013 relatif à la protection sociale pour condamner l'employeur au paiement de sommes au titre du maintien du salaire pendant des périodes d'arrêt de travail des salariés, peuvent être approuvés ou doivent être censurés.

4-5 La 3^e branche du moyen dans le pourvoi n° T 24-11.037 (M. [R]) :

Proposition de rejet non spécialement motivé

La 3^e branche, présentée comme subsidiaire, invoque une modification de l'objet du litige en violation des articles 4 et 5 du code de procédure civile.

Elle porte sur l'une seulement des périodes d'absence du salarié, celle du 11 juillet au 7 septembre 2020, en rappelant que le salarié demandait, au titre de cette période, le maintien de son salaire pour la somme de 246,06 €.

Il est reproché à la cour d'appel d'avoir modifié l'objet du litige en retenant, pour cette période, que le salarié pouvait prétendre à la somme de 946,96 € et non de 246,06 € comme écrit dans ses conclusions (jugement p.8).

On pourra observer que si dans ses conclusions (prod. n°2, p.15), le salarié terminait ses explications et son décompte au titre de l'absence du 11 juillet au 7 septembre 2020 en ces termes « *Soit un solde en faveur de M. [R] de 246,06€* », il concluait ensuite que :

« *La société SOLUTIA sera donc condamnée à régler à Monsieur [R] la somme de **1 129,10€ bruts** au titre du maintien de salaire.* », en totalisant ainsi les montants auxquels il était parvenu pour les différentes périodes d'absences. C'est cette somme de **1 129,10 €** qui a été réclamée par le salarié dans le dispositif de ses conclusions au titre du maintien de salaire.

Or c'est bien au paiement de cette somme de **1 129,10 €** que le conseil de prud'hommes a condamné l'employeur aux termes du dispositif du jugement entrepris.

Cette 3^e branche ne critique pas en réalité un chef de dispositif du jugement attaqué, mais seulement une énonciation des motifs de ce dernier et, par là-même, le moyen est irrecevable. En outre, aucun grief n'est causé au demandeur au pourvoi puisque le conseil de prud'hommes a alloué au salarié l'intégralité de la somme que celui-ci demandait. En tout état de cause, cette 3^e branche est inopérante, n'étant pas de nature à entraîner la cassation. Elle peut en conséquence faire l'objet d'une proposition de rejet non spécialement motivé.