

La mise en cause d'un accord collectif n'impose pas de dénonciation

Caroline Mo

Avocat

11-02-2015

L'arrêt de la cour d'appel de Lyon du 16 septembre 2014 prend position sur une argumentation originale du syndicat CFDT de la métallurgie du Rhône tendant à remettre en cause le régime de la mise en cause des conventions et accords collectifs tels qu'appliqués actuellement. Le syndicat CFDT de la métallurgie du Rhône a ainsi saisi le juge des référés du tribunal de grande instance de Lyon en vue de faire reconnaître la violation par la société E. de l'accord collectif relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 24 mars 2003. Cette violation serait, selon le syndicat, constitutive d'un trouble manifestement illicite, ce qui expliquerait la compétence du juge des référés. Le 6 septembre 2013, le juge des référés a débouté le syndicat CFDT de la métallurgie du Rhône de sa demande. Le syndicat CFDT a interjeté appel de ce jugement.

La problématique posée à la cour était liée à l'appréciation des conditions dans lesquelles un accord pouvait se substituer aux accords conclus antérieurement à leur mise en cause, suite, notamment, à une fusion. La société E. est née de la fusion-absorption de la société A. par la société C., le 1^{er} août 2012. Dans ce cadre, les accords d'entreprise applicables en leur sein ont été mis en cause et, le 7 décembre 2012, un accord de substitution a été conclu au sein de la société E.

Le syndicat CFDT de la métallurgie du Rhône estime cependant que cette mise en cause et la conclusion d'un accord de substitution durant la période de survie provisoire sont insuffisantes pour permettre de ne plus appliquer l'accord d'entreprise du 24 mars 2003. Le syndicat argue ainsi qu'il était nécessaire de dénoncer les accords pour ne plus les appliquer. Pour ce faire, le syndicat se fonde sur un argument purement textuel. L'article L. 2261-4 du Code du travail dispose que « lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article L. 2261-9, sauf clause prévoyant une durée supérieure [...] ».

L'interprétation de cet article semble, de prime abord, éminemment claire : lors d'une fusion notamment, les accords collectifs sont mis en cause. La fusion entraîne ainsi l'ouverture d'un délai de préavis d'une durée de trois mois (sauf dérogation) durant laquelle des négociations pour conclure un nouvel accord peuvent être menées, puis d'une période dite de survie provisoire d'un an. Si au

cours de la période de survie provisoire, un accord de substitution est conclu, les anciens accords mis en cause cessent immédiatement de produire effet pour ne laisser la place qu'au seul accord de substitution. À défaut, l'accord collectif continue de produire partiellement effet puisque les salariés pourront toujours bénéficier des avantages individuels acquis issus de celui-ci, c'est-à-dire les droits dont ils bénéficiaient antérieurement à la mise en cause.

Généralement, les contentieux issus de ces hypothèses de mise en cause des accords collectifs portent sur la qualification d'accord de substitution. En effet, l'accord conclu pour être qualifié de tel doit constituer un nouvel accord ou une adaptation des dispositions antérieures sans pouvoir être simplement une reprise des dispositions conventionnelles antérieures.

Ce n'était toutefois aucunement la problématique soulevée ici par le syndicat CFDT de la métallurgie du Rhône. En effet, ce dernier tente une contestation originale remettant en cause l'interprétation constante de l'article L. 2261-4 du Code du travail en se fondant sur la référence contenue dans cet article à l'article L. 2261-9 du Code du travail. Pour rappel, cet article dispose que « la convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires. En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. »

Le syndicat CFDT de la métallurgie du Rhône estime ainsi que le renvoi à cet article signifie nécessairement que le législateur a souhaité que la mise en cause ne produise pas les mêmes effets que la dénonciation. Ainsi, en cas de mise en cause, il serait nécessaire de dénoncer les accords afin de permettre l'ouverture du délai de préavis et de la période de survie provisoire. À défaut, la mise en cause n'aurait pas d'effet sur les accords en vigueur. La cour d'appel rejette cependant fort justement cette position.

En effet, il apparaît que le renvoi à l'article L. 2261-9 du Code du travail ne concerne que la durée du préavis sans témoigner d'une volonté du législateur de subordonner la suppression des anciens accords à une dénonciation expresse de ceux-ci par les parties signataires. Mise en cause et dénonciation des accords collectifs demeurent donc, ensuite de cet arrêt, deux concepts distincts et indépendants l'un de l'autre. La cour d'appel de Lyon rappelle clairement ce principe dans cet arrêt.

Arrêt commenté :

CA Lyon, 16 septembre 2014, n° 13/07410