

## Liaisons sociales Quotidien - Le dossier jurisprudence hebdo, N° 45/2022, Section Les arrêts décisifs de la semaine, 8 mars 2022

### Modification du contrat

### Pas de modification du contrat de travail par accord collectif

Publiée le 07/03/2022

Sauf disposition légale contraire, un accord collectif ne peut suspendre les clauses contractuelles des contrats de travail qui lui seraient contraires et prévoir que le licenciement des salariés ayant refusé l'application de cet accord entraînant une modification de leur contrat de travail reposerait sur un motif de licenciement et serait prononcé, indépendamment du nombre de salariés concernés, selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique.

Cass. soc., 16 février 2022, n° 20-17.644 FS-B

Dans le cadre d'un **accord** sur la **gestion prévisionnelle** des emplois et des compétences, un employeur s'engageait à maintenir l'emploi de salariés qui acceptaient d'éventuels **aménagement**s de la **durée du travail**, de leur **rémunération** et du **lieu** de travail. L'accord prévoyait aussi, en cas de refus du salarié, son **licenciement individuel** pour **motif économique**.

La Cour de cassation conclut à la **nullité**. Elle rappelle « qu'un **accord collectif** ne peut **modifier**, sans l'accord des salariés concernés, les droits qu'ils tiennent de leur **contrat** », et qu'il ne peut pas davantage « **déroger** aux **dispositions** qui revêtent un caractère d'**ordre public** telles que celles relatives à la **cause du licenciement** » (*C. trav.*, art. L. 2254-1 et L. 2251-1). Aussi, un accord collectif ne peut, en dehors de dispositions légales le permettant, suspendre les clauses des contrats qui lui seraient contraires, prévoir le licenciement des salariés refusant son application en cas de modification du contrat, et prévoir que ce licenciement soit prononcé, indépendamment du nombre de salariés concernés, selon les

modalités d'un licenciement individuel pour motif économique.

Rappelons que par **exception**, l'**accord de performance collective** permet de faire primer ses dispositions sur le contrat et de procéder au licenciement du salarié refusant son application (*C. trav., art. L. 2254-2*).

# Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 219 du 16 février 2022, Pourvoi n° 20-17.644

ECLI: *ECLI:FR:CCASS:2022:SO00219*

Rejet

Publié au Bulletin

THEMES :

Licenciement pour motif économique > Reclassement > Offre de reclassement

Rupture du contrat de travail > Licenciement sans cause réelle et sérieuse

Licenciement pour motif économique > Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) > Contenu

Licenciement pour motif économique > Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) > Mise en œuvre

SOC.

ZB

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 16 février 2022

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 219 FS+B

Pourvoi n° S 20-17.644

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

**ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 16 FÉVRIER 2022**

La société Idex énergies, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 5], a formé le pourvoi n° S 20-17.644 contre l'arrêt rendu le 14 mai 2020 par la cour d'appel de Versailles (6e chambre), dans le litige l'opposant :

1°/ à la Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT (FNCB-CFDT), dont le siège est [Adresse 1],

2°/ à la Fédération CFTC de la chimie, des mines, du textile et de l'énergie (CFTC-CMTE), dont le siège est [Adresse 2],

3°/ à l'Union fédérale de l'industrie et de la construction UNSA (UFIC-UNSA), dont le siège est [Adresse 3],

4°/ à la Fédération nationale des salariés de la construction bois ameublement CGT, dont le siège est [Adresse 4],

défenderesses à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Marguerite, conseiller référendaire, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Idex énergies, de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de la Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT, et l'avis de Mme Laulom, avocat général, après débats en l'audience publique du 4 janvier 2022 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Marguerite, conseiller référendaire rapporteur, Mme Mariette, conseiller doyen, Mme. Le Lay, MM. Barincou, Seguy, et Mme Grandemange, conseillers, Mmes Prache, Prieur, et M. Carillon, conseillers référendaires, Mme Laulom, avocat général, et Mme Piquot, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

#### Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 14 mai 2020), la société Idex énergies (la société) et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, soit la FNCB-CFDT, la CGT, la CFTC-CMTE et l'UFIC-UNSA, ont conclu le 22 mars 2016 un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Le titre 11 de cet accord prévoyait que, dans le cadre des dispositions des articles L. 5125-1 et suivants du code du travail, issus de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, l'employeur s'engageait pendant la durée de validité de l'accord à ne pas procéder à des licenciements économiques dès lors que les salariés occupant

certaines emplois soumis à des pertes de marché acceptaient les éventuels aménagements relatifs à la durée du travail, à ses modalités d'organisation et de répartition, à la rémunération et au lieu de travail.

2. La Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT et la Fédération CFTC de la chimie, des mines, du textile et de l'énergie ont saisi le tribunal de grande instance d'une demande d'annulation du titre 11 de l'accord.

Examen du moyen

Énoncé du moyen

3. La société fait grief à l'arrêt de prononcer la nullité du titre 11 de l'accord d'entreprise, signé en son sein le 22 mars 2016, relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, alors :

« 1<sup>o</sup>/ que l'accord de maintien de l'emploi prévu par les articles L. 5125- 1 et suivants du code du travail, dans leur version issue de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, permet à l'employeur qui est confronté à de graves difficultés économiques d'aménager, pendant une période limitée, la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition et la rémunération de certains salariés, en contrepartie de l'engagement de maintenir leurs emplois pendant cette même période ; qu'en conséquence, ne constitue pas un accord de maintien de l'emploi, l'accord conclu dans le cadre de la négociation triennale sur la gestion des emplois et des compétences par une entreprise dont l'activité est régulièrement affectée par la perte de marchés impliquant la réaffectation des salariés sur d'autres sites et qui, pour faire face à ces pertes de marché, adopte un dispositif offrant aux salariés diverses garanties en vue de leur réaffectation à proximité de leur domicile ou de leur reclassement sur un site plus éloigné ; que la circonstance qu'un tel accord comporte un engagement de maintien de l'emploi des salariés qui acceptent ses mesures et prévoit, en cas de refus d'un salarié, le prononcé d'un licenciement pour motif économique selon la procédure de licenciement individuel ne permet pas de l'assimiler à un accord de maintien de l'emploi ; qu'en l'espèce, il est constant que les dispositions conventionnelles litigieuses, formant le titre 11 "maintien de l'emploi à travers le traitement social des pertes de marchés", s'insèrent dans un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et visent, compte tenu de la nature de l'activité de l'entreprise déployée sur le site des clients dans le cadre de marchés d'une durée limitée, à encadrer la mobilité géographique des salariés affectés par une perte de marché, en leur offrant diverses garanties en termes d'affectation prioritaire sur un site à proximité, d'application de critères objectifs de choix des réaffectations sur un site à proximité et d'aides financières et matérielles en cas de reclassement impliquant un changement de domicile ; qu'en affirmant néanmoins que le titre 11 de cet accord collectif constitue un accord de maintien de l'emploi, au motif inopérant qu'il vise l'article L. 5125-1 du code du travail, comporte un engagement de maintien de l'emploi et prévoit, en cas de refus par un salarié de l'application de ses dispositions, le prononcé d'un licenciement pour motif économique selon la procédure applicable en cas de licenciement individuel, pour ensuite prononcer la nullité de ce

titre 11 au motif qu'il ne remplit aucune des conditions de fond et de forme d'un accord de maintien de l'emploi, la cour d'appel a violé les articles L. 5125-1 (dans sa version issue de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015) et L. 2242-13 (dans sa version issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015) du code du travail, ensemble le titre 11 de l'accord collectif du 22 mars 2016 ;

2°/ que les dispositions d'un accord collectif qui définissent les modalités de

réaffectation des salariés sur un autre site en cas de perte de marché afin de garantir le maintien de l'emploi nonobstant les évolutions de l'activité de l'entreprise, et qui comportent un engagement de maintien de l'emploi pour les salariés qui acceptent son application, doivent être comparées, globalement, aux dispositions légales applicables en cas de perte d'un marché ; qu'en l'espèce, le titre 11 de l'accord collectif du 22 mars 2016 vise, dans l'intérêt commun des salariés et de l'entreprise, à assurer le maintien de l'emploi moyennant la mobilité interne des salariés facilitée par diverses

mesures d'accompagnement ; qu'à cet effet, il définit, de manière objective, la sphère géographique dans laquelle les salariés doivent être réaffectés en priorité et les critères professionnels et sociaux qui seront appliqués pour choisir les salariés bénéficiant d'une telle réaffectation, en cas d'insuffisance de postes situés à proximité du marché perdu ; qu'il prévoit par ailleurs l'information et la consultation trimestrielle du comité d'entreprise sur les conséquences prévisibles en matière d'emploi des renégociations de contrats, un examen entre la Direction et la commission de GPEC des propositions de poste pouvant être faites aux salariés à chaque perte de marché, la communication de l'accord à chaque salarié pour l'informer des mesures prévues par cet accord et lui permettre de s'opposer éventuellement à son application, l'envoi à chaque salarié d'une proposition individuelle de reclassement sur un autre site avec la liste de l'ensemble des postes disponibles dans le groupe sur lesquels il peut postuler, ainsi que l'octroi de diverses aides financières et matérielles, bénéficiant au salarié et à son conjoint, en cas de reclassement impliquant un changement de domicile ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si ces dispositions qui permettent aux salariés de bénéficier de garanties diverses et l'engagement de maintien de l'emploi qui les complète ne sont pas globalement plus favorables que le régime légal applicable en cas de perte de marché, dont le contenu fluctue selon les stipulations contractuelles éventuelles sur la mobilité géographique et selon le nombre de salariés refusant une modification de leur contrat, et qui n'obligent en tout état de cause l'employeur à prévoir des mesures d'accompagnement au reclassement qu'en cas de refus d'une modification de contrat par au moins dix salariés, au motif que "l'obligation de reclassement s'impose en tout état de cause à l'employeur ainsi que celle d'établir un PSE comportant des mesures d'accompagnement lorsque les conditions fixées par la loi sont réunies", la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2251-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

4. D'une part, il résulte de l'article L. 2254-1 du code du travail qu'un accord collectif ne peut

modifier, sans l'accord des salariés concernés, les droits qu'ils tiennent de leur contrat de travail.

5. D'autre part, selon l'article L. 2251-1 du même code, un accord collectif ne peut déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public telles que celles relatives à la cause du licenciement.

6. Il en résulte que, sauf disposition légale contraire, un accord collectif ne peut suspendre les clauses contractuelles des contrats de travail qui lui seraient contraires et prévoir que le licenciement des salariés ayant refusé l'application de cet accord entraînant une modification de leur contrat de travail reposerait sur un motif de licenciement et serait prononcé, indépendamment du nombre de salariés concernés, selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique.

7. Par ce motif de pur droit, substitué à ceux critiqués, dans les conditions prévues par les articles 620, alinéa 1er, et 1015 du code de procédure civile, l'arrêt, qui a constaté que le titre 11 de l'accord d'entreprise signé au sein de la société, le 22 mars 2016, dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, prévoyait que le salarié ayant refusé, à la suite d'une perte de marché, la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord collectif, ferait l'objet d'un licenciement pour motif économique, la procédure applicable devant être celle d'un licenciement individuel, se trouve légalement justifié en ce qu'il prononce la nullité de l'ensemble des dispositions indivisibles du titre 11 de cet accord.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Idex énergies aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Idex énergies et la condamne à payer à la Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT (FNCCB-CFDT) la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du seize février deux mille vingt-deux.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société Idex énergies

La société Idex Energies fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR infirmé le jugement rendu par le tribunal de grande instance de Nanterre le 20 février 2016 et d'AVOIR prononcé la nullité du titre 11 de l'accord d'entreprise signé au sein de la société Idex Energies le 22 mars 2016 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

1. ALORS QUE l'accord de maintien de l'emploi prévu par les articles L. 5125-1 et suivants du

code du travail, dans leur version issue de la loi n° 2015-990 du 5 août 2015, permet à l'employeur qui est confronté à de graves difficultés économiques d'aménager, pendant une période limitée, la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition et la rémunération de certains salariés, en contrepartie de l'engagement de maintenir leurs emplois pendant cette même période ; qu'en conséquence, ne constitue pas un accord de maintien de l'emploi, l'accord conclu dans le cadre de la négociation triennale sur la gestion des emplois et des compétences par une entreprise dont l'activité est régulièrement affectée par la perte de marchés impliquant la réaffectation des salariés sur d'autres sites et qui, pour faire face à ces pertes de marché, adopte un dispositif offrant aux salariés diverses garanties en vue de leur réaffectation à proximité de leur domicile ou de leur reclassement sur un site plus éloigné ; que la circonstance qu'un tel accord comporte un engagement de maintien de l'emploi des salariés qui acceptent ses mesures et prévoit, en cas de refus d'un salarié, le prononcé d'un licenciement pour motif économique selon la procédure de licenciement individuel ne permet pas de l'assimiler à un accord de maintien de l'emploi ; qu'en l'espèce, il est constant que les dispositions conventionnelles litigieuses, formant le titre 11 « maintien de l'emploi à travers le traitement social des pertes de marchés », s'insèrent dans un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et visent, compte tenu de la nature de l'activité de l'entreprise déployée sur le site des clients dans le cadre de marchés d'une durée limitée, à encadrer la mobilité géographique des salariés affectés par une perte de marché, en leur offrant diverses garanties en termes d'affectation prioritaire sur un site à proximité, d'application de critères objectifs de choix des réaffectations sur un site à proximité et d'aides financières et matérielles en cas de reclassement impliquant un changement de domicile ; qu'en affirmant néanmoins que le titre 11 de cet accord collectif constitue un accord de maintien de l'emploi, au motif inopérant qu'il vise l'article L. 5125-1 du code du travail, comporte un engagement de maintien de l'emploi et prévoit, en cas de refus par un salarié de l'application de ses dispositions, le prononcé d'un licenciement pour motif économique selon la procédure applicable en cas de licenciement individuel, pour ensuite prononcer la nullité de ce titre 11 au motif qu'il ne remplit aucune des conditions de fond et de forme d'un accord de maintien de l'emploi, la cour d'appel a violé les articles L. 5125-1 (dans sa version issue de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015) et L. 2242-13 (dans sa version issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015) du code du travail, ensemble le titre 11 de l'accord collectif du 22 mars 2016 ;

2. ALORS QUE les dispositions d'un accord collectif qui définissent les modalités de réaffectation des salariés sur un autre site en cas de perte de marché afin de garantir le maintien de l'emploi nonobstant les évolutions de l'activité de l'entreprise, et qui comportent un engagement de maintien de l'emploi pour les salariés qui acceptent son application, doivent être comparées, globalement, aux dispositions légales applicables en cas de perte d'un marché ; qu'en l'espèce, le titre 11 de l'accord collectif du 22 mars 2016 vise, dans l'intérêt commun des salariés et de l'entreprise, à assurer le maintien de l'emploi moyennant la mobilité interne des salariés facilitée par diverses mesures d'accompagnement ; qu'à cet effet, il définit, de



manière objective, la sphère géographique dans laquelle les salariés doivent être réaffectés en priorité et les critères professionnels et sociaux qui seront appliqués pour choisir les salariés bénéficiant d'une telle réaffectation, en cas d'insuffisance de postes situés à proximité du marché perdu ; qu'il prévoit par ailleurs l'information et la consultation trimestrielle du comité d'entreprise sur les conséquences prévisibles en matière d'emploi des renégociations de contrats, un examen entre la Direction et la commission de GPEC des propositions de poste pouvant être faites aux salariés à chaque perte de marché, la communication de l'accord à chaque salarié pour l'informer des mesures prévues par cet accord et lui permettre de s'opposer éventuellement à son application, l'envoi à chaque salarié d'une proposition individuelle de reclassement sur un autre site avec la liste de l'ensemble des postes disponibles dans le groupe sur lesquels il peut postuler, ainsi que l'octroi de diverses aides financières et matérielles, bénéficiant au salarié et à son conjoint, en cas de reclassement impliquant un changement de domicile ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si ces dispositions qui permettent aux salariés de bénéficier de garanties diverses et l'engagement de maintien de l'emploi qui les complète ne sont pas globalement plus favorables que le régime légal applicable en cas de perte de marché, dont le contenu fluctue selon les stipulations contractuelles éventuelles sur la mobilité géographique et selon le nombre de salariés refusant une modification de leur contrat, et qui n'obligent en tout état de cause l'employeur à prévoir des mesures d'accompagnement au reclassement qu'en cas de refus d'une modification de contrat par au moins dix salariés, au motif que « l'obligation de reclassement s'impose en tout état de cause à l'employeur ainsi que celle d'établir un PSE comportant des mesures d'accompagnement lorsque les conditions fixées par la loi sont réunies », la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2251-1 du code du travail.