

LA CONTESTATION D'UN ACCORD COLLECTIF/ UNE DEMANDE D'APPLICATION D'UN ACCORD : COMMENT ÇA MARCHE ?

Lorsqu'un accord collectif a été signé dans l'entreprise ou l'établissement, il peut arriver qu'un syndicat ou un salarié soit tenu d'en demander la nullité ou son application pour divers motifs. Cet InFOconseil se propose de vous présenter synthétiquement ce qu'il est possible de faire dans ces matières.

Qui peut demander la nullité d'un accord collectif ?

Selon l'article L 2132-3, les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Les syndicats ayant participé à une négociation sont recevables à agir en

nullité contre un accord collectif, dès l'instant qu'ils invoquent une nullité absolue, même s'ils ne l'ont pas signé (Cass. soc., 9-7-96, n°95-13010).

***Une action
largement
ouverte***

Un syndicat d'entreprise peut, dans l'intérêt collectif de la profession qu'il représente, joindre son action à celle de la fédération à laquelle il a adhéré pour demander la nullité d'un accord collectif d'entreprise, même s'il n'a pas participé à la négociation de l'accord aux côtés de la fédération (Cass. soc., 26-5-04, n°02-18756).

Dans quel délai demander la nullité d'un accord collectif ?

Sauf dispositions légales particulières pour certains accords, le délai de prescription des actions en nullité, de tout ou partie d'un accord collectif, est passé de 5 ans... à deux mois depuis les ordonnances « Macron » de 2017. Ce délai, extrêmement, bref court à compter,

soit de la notification de l'accord d'entreprise aux organisations syndicales disposant d'une section syndicale, soit de la date de publication de l'accord dans la base de données nationale créée par la loi El Khomri pour tous les autres cas (art. L 2262-14).

En l'absence d'organisations syndicales disposant d'une section dans l'entreprise, c'est donc la date de publication de l'accord dans la base de données qui fait courir le délai.

Le délai de forclusion de deux mois s'applique tant à l'action en nullité

LA CONTESTATION D'UN ACCORD COLLECTIF/ UNE DEMANDE D'APPLICATION D'UN ACCORD...

d'un accord collectif qu'à l'action en suspension ou en inopposabilité « *erga omnes* » (c'est-à-dire à l'égard de tous) d'un accord collectif formée devant le juge des référés (Cass. soc., 23-10-24, n°22-24815).

Aux termes de l'article L 2231-5, la partie la plus diligente des organisations signataires d'une convention ou d'un accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

S'agissant d'un accord de branche, le délai de forclusion pour agir en nullité court à compter de la date à laquelle l'accord de branche a été rendu public par sa publication au bulletin officiel des conventions collectives qui, en conférant date certaine, répond à l'objectif de sécurité juridique. Le versement dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable, n'est qu'une mesure complémentaire répondant à l'objectif d'accessibilité de la norme de droit (Cass. soc., 21-9-22, n°20-23500).

Le Conseil constitutionnel a admis que le délai de deux mois qui s'impose aux syndicats pour demander la nullité d'un accord collectif ne prive pas les salariés de la possibilité de contester, sans condition de délai « *par voie d'exception* », l'illégalité d'une clause de la convention ou de l'accord collectif, à l'occasion d'un litige individuel la mettant en œuvre (C. const. 21-3-18, DC n°2018-761).

Ainsi, un salarié peut toujours, par voie d'exception, invoquer le carac-

tère illicite d'une clause d'un accord collectif qui lui est applicable. Lorsque l'illégalité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif est invoquée par voie d'exception, la durée de prescription est déterminée par la nature de la créance, objet de la demande. Cet encadrement des délais d'action en nullité des accords collectifs est de nature à favoriser, à l'avenir, les recours individuels en série devant les conseils de prud'hommes, au détriment du contentieux collectif mené par les syndicats devant le tribunal judiciaire.

Des délais de contestation brefs... mais pas toujours

Un syndicat est également recevable, à l'occasion d'un litige, à soulever une exception d'illégalité d'une convention ou d'un accord, alors même qu'il n'a formé aucun recours en annulation de l'accord dans le délai de deux mois, sans aucune condition de délai (plus précisément le délai de prescription correspond à la demande principale), dès lors que l'une de ses prérogatives syndicales (en l'espèce, la désignation d'un DS) est mise en cause par l'accord collectif (Cass. soc., 2-3-22, n°20-18442).

Le CSE peut aussi invoquer une exception d'illégalité, qui est toutefois limitée à la situation où un accord collectif met en cause l'un de ses droits propres (Cass. soc., 2-3-22, n°20-16002 et 20-20077). Dans l'arrêt n°20-16002, il s'agissait de la désignation d'un expert

Clause de non-concurrence Renonciation Inaptitude

En cas de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement, l'employeur, s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, doit le faire au plus tard à la date du départ effectif du salarié de l'entreprise, nonobstant toute stipulation ou disposition contraire (Cass. soc., 29-4-25, n°23-22191).

Amiante Préjudice d'anxiété

Le préjudice d'anxiété, qui ne résulte pas de la seule exposition à un risque créé par l'amiante, est constitué par les troubles psychologiques qu'engendre la connaissance de ce risque par les salariés. Si cette connaissance est postérieure à la cession de l'entreprise, le cessionnaire est seul débiteur de son indemnisation (Cass. soc., 29-4-25, n°23-20501).

Présomption de démission Salarié protégé

Lorsqu'un salarié protégé est présumé démissionnaire par l'employeur, ce dernier doit requérir l'autorisation de l'inspection du travail pour rompre le contrat de travail. Les juges estiment que même si le statut protecteur ne s'applique pas lorsqu'un salarié protégé décide de rompre de son propre chef le contrat de travail, il en va autrement en matière de présomption de démission, en raison de l'intervention de l'employeur dans la rupture du contrat de travail (CA Paris, 6-3-25, n°24/02319).

AT/MP – Licenciement

En l'absence de vérification que la visite médicale de reprise ait bien eu lieu à l'issue d'un arrêt de travail, la demande en nullité du licenciement prononcé après cet arrêt ne peut être rejetée (Cass. soc., 14-5-25, n°24-12951).

et de la problématique du niveau d'une consultation récurrente entre un CSE central et un CSE d'établissement. Si le CSE non signataire d'un accord collectif peut invoquer par voie d'exception, sans condition de délai, l'illégalité d'une clause conventionnelle violant ses droits propres, il ne peut en revanche invoquer, par voie d'exception, l'illégalité d'une clause d'un accord de participation qu'il n'a pas signé (Cass. soc., 19-10-22, n°21-15270).

Dans le cadre d'une exception d'illégalité, le Conseil d'État considère que seuls des moyens de fond

peuvent être invoqués, à l'exclusion de vices de forme et de procédure (CE, 18-5-18, n°414583). Dans une décision en date du 31 janvier 2024, la Cour de cassation est venue s'aligner sur la position du juge administratif : *« si le salarié ne peut pas invoquer un grief tiré des conditions dans lesquelles la négociation de l'accord a eu lieu (cela devant se faire dans le délai de deux mois), il peut, en revanche, invoquer le non-respect des conditions légales de validité de l'accord collectif, relatives notamment à la qualité des parties signataires »* (Cass. soc. 31-1-24, n°22-11770).

Ce délai de deux mois pour agir en nullité d'un accord collectif ne s'applique pas aux accords dont la contestation est déjà soumise à des délais spécifiques :

- accords de méthode conclus dans le cadre de licenciements économiques : trois mois à compter du dépôt (art. L 1233-24) ;
- accords relatifs aux PSE : deux mois à compter de la décision administrative (art. L 1235-7-1) ;
- accords sur les ruptures conventionnelles collectives : deux mois à compter de la décision administrative (art. L 1237-19-8).

Quelles sont les conséquences d'une annulation d'un accord collectif ?

Lorsque le juge est saisi d'une action en nullité de l'accord dans le délai de deux mois, celui-ci doit rendre sa décision dans un délai de six mois. Toutefois, ce délai n'est assorti d'aucune sanction (art. L 2262-14-1).

Une annulation rétroactive en principe, une annulation pour l'avenir parfois

L'article L 2262-15 envisage la possibilité pour le juge de moduler les effets dans le temps de ses décisions d'annulation. Alors qu'une annulation a normalement un effet rétroactif, le Code du travail admet dorénavant que le juge puisse décider, notamment, que l'annulation de l'accord ne produira des effets que pour l'avenir lorsqu'une annulation

rétroactive aurait des conséquences manifestement excessives :

« En cas d'annulation par le juge de tout ou partie d'un accord ou d'une convention collective, celui-ci peut décider, s'il lui apparaît que l'effet rétroactif de cette annulation est de nature à emporter des conséquences manifestement excessives en raison tant des effets que cet acte a produits et des situations qui ont pu se constituer lorsqu'il était en vigueur que de l'intérêt général pouvant s'attacher à un maintien temporaire de ses effets, que l'annulation ne produira ses effets que pour l'avenir ou de moduler les effets de sa décision dans le temps, sous réserve des actions contentieuses déjà engagées à la date de sa décision sur le même fondement ».

La chambre sociale énonce qu'en l'absence de dispositions transitoires

spécifiques, l'article L 2262-15 est d'application immédiate, quelle que soit la date à laquelle l'accord collectif a été conclu.

Dans son arrêt en date du 13 janvier 2021 (n°19-13977) qui constitue la première décision sur la mise en œuvre des dispositions de l'article L 2262-15, la chambre sociale de la Cour de cassation retient que la cour d'appel a caractérisé les conditions de mise en œuvre de l'article L 2262-15, en soulignant l'importance des conséquences de l'annulation au regard du nombre de salariés concernés et du temps écoulé, la complexité d'une application rétroactive, et en relevant que la non-rétroactivité ne privait pas les salariés d'une contrepartie compte tenu de la clause restant applicable. Les juges ont ainsi caractérisé l'existence d'un intérêt général l'autorisant à reporter les

LA CONTESTATION D'UN ACCORD COLLECTIF/ UNE DEMANDE D'APPLICATION D'UN ACCORD...

effets de l'annulation de la clause. Elle estime que la cour d'appel pouvait non seulement dire que la décision ne prendrait effet que pour l'avenir, mais en outre donner un délai raisonnable aux parties pour négocier un nouvel accord.

Par contre, la modulation des effets de la décision de l'annulation ne

peut être opposée à l'encontre des demandes contentieuses formées par les parties avant la décision, que celles-ci soient des personnes physiques ou des personnes morales. La demande formulée par le syndicat au titre de l'atteinte que l'illicéité de la clause pouvait avoir porté à l'intérêt collectif de la profession devait donc être examinée.

Le manquement à l'obligation de loyauté dans la négociation collective peut-il justifier une demande de nullité d'un accord collectif ?

L'employeur est tenu de mener loyalement les négociations d'un accord collectif notamment en mettant à disposition des organisations syndicales participant à la négociation les éléments d'information indispensables à celle-ci. L'information transmise doit être, au regard du sujet traité, pertinente et appropriée.

Il doit également répondre de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

La loyauté dans la négociation, un principe d'ordre public

Le manquement à l'obligation de négociation loyale constitue une cause de nullité de l'accord, peu important que celui-ci ait été signé aux conditions de validité prévues par les textes.

Une organisation syndicale peut saisir le tribunal judiciaire en ré-

férée pour demander la suspension des négociations en cours tant que l'employeur n'aura pas fourni les éléments essentiels à une négociation en toute connaissance de cause.

Sous peine de commettre un délit d'entrave, tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie. Il y a négociation en cours tant que l'accord négocié n'est pas soumis à signature ou qu'un procès-verbal de désaccord n'a pas été établi. Ainsi, l'employeur ne peut normalement pas dénoncer la convention ou l'accord d'entreprise applicable pendant cette période de négociation. Pour la Cour de cassation, la condition de l'urgence relève de l'appréciation souveraine des juges du fond, le Code du travail ne donnant pas de définition de cette notion.

L'urgence justifiant la dénonciation de la convention collective peut notamment s'expliquer par le fait que

Formation professionnelle

Deux décrets sont parus au JO du 22 juin :

- le décret n°2025-558 du 21 juin 2025 relatif à la répartition des contributions affectées au financement de la formation professionnelle et à l'alternance, ainsi qu'au plafonnement des fonds propres des opérateurs de compétences ;
- le décret n°2025-560 du 21 juin 2025 relatif à la répartition des contributions affectées au financement de la formation professionnelle et de l'alternance et au plafonnement des fonds propres des commissions paritaires interprofessionnelles régionales.

CSE – Expertise

Il n'y a pas un droit général à l'expertise, laquelle ne peut être décidée que lorsque les conditions visées à l'article L 2315-94 sont réunies. Ne constitue pas un projet important au sens de l'article L 2315-94 2° justifiant le recours à une expertise, le transfert de contrats de travail qui consiste en un simple changement d'employeur, sans modification des conditions de santé et de sécurité des salariés, ou de leurs conditions de travail (Cass. soc., 6-5-25, n°24-11167).

Taux d'intérêt légal

L'arrêté du 19 juin 2025, relatif à la fixation du taux de l'intérêt légal, est paru au JO du 24.

Lettre de licenciement Motifs

Si la lettre de licenciement doit énoncer des motifs précis et matériellement vérifiables, la datation des faits invoqués n'est pas nécessaire et l'employeur est en droit, en cas de contestation, d'invoquer toutes les circonstances de fait qui permettent de justifier ces motifs (Cass. soc., 6-5-25, n°23-19214).

les dispositions de l'accord collectif étaient devenues majoritairement obsolètes et inadaptées tant à l'évolution législative qu'à la transformation de l'association qui avait vu disparaître des fédérations régionales signataires, la mise en place d'une délégation unique du personnel, une évolution des métiers dont certains n'existaient plus, l'apparition de nouveaux métiers et vu apparaître une situation économique difficile engendrant une baisse importante du nombre de salariés et de directeurs (Cass. soc., 23-3-22, n°20-21726).

De manière dérogatoire, la Cour de cassation admet que des mesures unilatérales peuvent être prises en cours de négociation lorsque :

- les dispositions adoptées sont plus favorables que les dispositions légales ;
- et que celles-ci ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés, alors que, dans le cas d'espèce, le maintien des avantages acquis n'aurait bénéficié qu'aux salariés engagés antérieurement à l'expiration de la période de survie de l'accord. Dans cette affaire, un employeur avait pris une mesure unilatérale du fait de l'expiration prochaine de la période de survie de l'accord dénoncé. Cette mesure unilatérale n'avait vocation à s'appliquer qu'en l'absence d'accord de substitution, à l'issue de la période de survie (Cass. soc., 10-10-21, n°21-17717). Autrement dit, un employeur n'agit pas de manière déloyale en prenant des mesures individuelles pendant une négociation lorsqu'il s'agit d'éviter un vide conventionnel.

La nullité d'une convention ou d'un accord collectif est également encourue :

- lorsque toutes les organisations syndicales représentatives n'ont pas été convoquées à sa négociation. En matière de révision des accords, tous les syndicats représentatifs doivent être convoqués, même ceux qui n'ont pas signé l'accord initial. À défaut, l'avenant de révision est frappé de nullité ;
- ou si l'existence de négociations séparées est établie ;
- ou encore si elles n'ont pas été mises à même de discuter les termes du projet soumis à la signature en demandant, le cas échéant, la poursuite des négociations jusqu'à la

procédure prévue pour celle-ci (Cass. soc., 10-10-07, n°06-42721).

Des bilatérales possibles sous condition

Dès lors que les principes susvisés sont respectés, la tenue de rencontres bilatérales parallèles aux séances plénières de négociation ne peut justifier l'annulation d'un accord. Pour que ces « bilatérales » ne soient pas considérées comme des négociations séparées déloyales,

L'accord de méthode : un dispositif à ne pas négliger

Afin d'améliorer la qualité des négociations, le législateur a souhaité inciter les partenaires sociaux, à tous les niveaux de négociation, à s'accorder sur une méthode de négociation.

L'accord de méthode précise notamment la nature des informations partagées entre les négociateurs, particulièrement, au niveau de l'entreprise, en s'appuyant sur la base de données économiques et sociales. Il doit définir les principales étapes du déroulement des négociations et peut prévoir des moyens supplémentaires ou spécifiques, notamment s'agissant du volume de crédits d'heures des représentants syndicaux ou des modalités de recours à l'expertise, afin d'assurer le bon déroulement des négociations.

Bien que la loi ne le précise pas, la conclusion d'un accord de méthode devrait, selon nous, être soumise aux conditions de validité de droit commun des accords collectifs (selon le niveau de négociation).

La méconnaissance des dispositions de l'accord de méthode n'entraîne pas la nullité des accords conclus, sauf si l'accord de méthode en dispose autrement ou si le principe de loyauté entre les parties n'a pas été respecté (art. L 2222-3-1).

LA CONTESTATION D'UN ACCORD COLLECTIF/ UNE DEMANDE D'APPLICATION D'UN ACCORD...

il faut qu'une séance de négociation avec l'ensemble des organisations syndicales vienne clore ces rencontres pour mettre tout le monde en mesure de négocier sur la version finale de l'accord.

Si le juge doit s'assurer que l'accord a été précédé d'une négociation loyale et sérieuse, il ne peut porter une appréciation sur le résultat final obtenu. Enfin, l'employeur se doit d'appliquer l'accord collectif de manière loyale ; il ne peut notamment ajouter au texte une condition qu'il ne prévoit pas.

ATTENTION !

L'employeur manque également à son obligation de loyauté lorsqu'il n'engage pas une négociation pour tant obligatoire. Une organisation syndicale représentative peut alors saisir le juge des référés du tribunal judiciaire afin qu'il prescrive toutes les mesures qui s'imposent pour faire cesser le trouble manifestement illicite. Il semble dès lors qu'il pourrait être saisi en vue d'ordonner à la partie récalcitrante, le cas échéant, sous astreinte, d'engager la négociation.

Sur quels autres motifs est-il possible de demander la nullité de tout ou partie d'un accord collectif ?

Il est possible de demander la nullité d'un accord collectif pour les motifs suivants (liste non exhaustive) :

- les règles de conclusion d'un accord collectif n'ont pas été respectées, notamment l'accord a été conclu par un syndicat non représentatif (par exemple : le syndicat ne respectait pas le critère de transparence financière), le seuil de validité des accords n'a pas été atteint (par exemple : l'accord n'a pas été signé par des syndicats représentant au moins 50 % des suffrages exprimés), le syndicat signataire ne disposait pas de la personnalité juridique (par exemple : le syndicat n'avait pas déposé ses statuts en mairie), tous les syndicats représentatifs n'ont pas été invités à la négociation de l'accord ;
- l'accord est contraire à l'ordre public absolu (par exemple : un accord collectif ne peut modifier les conditions de validité d'un accord

collectif ou modifier l'audience exigée pour désigner un DS, un accord collectif ne peut comprendre des dispositions violant les libertés fondamentales, les dispositions d'un accord collectif ne peuvent déroger aux règles d'ordre public du droit au licenciement pour motif économique, interdiction de prévoir une indexation partielle des salaires sur le niveau général des prix) ;

Des motifs de nullité justifient une demande de nullité

- l'accord comprend des dispositions discriminatoires ou contraire aux principes d'égalité de traitement ;
- pour vice du consentement (violence, erreur ou dol).

Mayotte

L'arrêté du 28 mai 2025, abrogeant l'arrêté du 30 janvier 2007 portant classement de la caisse de Sécurité sociale de Mayotte, est paru au JO du 24.

L'arrêté du 20 juin 2025, relatif à l'instance chargée de l'attribution des aides d'action sanitaire et sociale aux travailleurs indépendants affiliés à la caisse de Sécurité sociale de Mayotte, est paru au JO du 26.

Licenciement économique Préjudice

Peut demander une réparation pour le préjudice subi en raison de l'inégalité de traitement (privation de l'indemnité supra-légale prévue par le PSE), le salarié licencié pour motif économique, avant que l'employeur n'ait présenté en réunion avec les représentants du personnel le projet de mise en œuvre d'un PSE à raison des mêmes difficultés économiques (Cass. soc., 6-5-25, n°23-15893).

Saisie des rémunérations

L'arrêté du 20 juin 2025, relatif aux tarifs réglementés applicables aux prestations de saisie des rémunérations par les huissiers de justice et les commissaires de justice, est paru au JO du 26.

Données personnelles Licenciement

L'adresse IP constitue une donnée à caractère personnel au sens du RGPD. L'employeur ne peut traiter cette donnée pour une autre fin que celle pour laquelle elle a été prévue, sans recueillir au préalable le consentement du salarié. Est illicite l'exploitation de l'adresse IP sans le consentement du salarié afin de surveiller son activité, alors que cette finalité n'a pas été prévue initialement. La preuve tirée de l'adresse exploitée de manière illicite est alors elle aussi illicite (Cass. soc., 9-4-25, n°23-13159).

Qui peut demander l'application d'un accord collectif ?

Les syndicats, qu'ils soient ou non signataires d'une convention ou d'un accord collectif de travail, sont recevables à en demander l'exécution sur le fondement de l'article L 2132-3, l'inexécution d'un tel accord causant nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession (Cass. soc., 04-6-24, n°13-15142).

L'action d'une organisation syndicale en exécution d'un accord collectif de travail n'est pas subordonnée à la mise en cause de tous les signataires (Cass. soc., 15-5-24, n°22-12780).

L'action du syndicat doit être portée devant le tribunal judiciaire.

Si le syndicat peut agir devant le tribunal judiciaire pour demander

l'application d'un accord collectif, il ne peut solliciter à cette occasion la régularisation de la situation individuelle des salariés concernés (Cass. soc., 6-11-24, n°22-17106).

Différentes juridictions compétentes suivant l'auteur de l'action

Autrement dit, si le syndicat peut solliciter des dommages et intérêts pour réparer le préjudice subi du fait de l'atteinte portée à l'intérêt collectif et demander l'application de l'accord collectif/le respect

d'une règle de droit pour l'avenir, il incombe aux salariés d'intenter personnellement une action devant le conseil de prud'hommes afin de faire valoir leurs droits.

Le salarié qui demande l'application d'une disposition conventionnelle doit saisir le CPH, le syndicat pouvant se joindre à l'action du salarié par le biais d'une intervention volontaire : « *chaque salarié est recevable à agir individuellement (devant le CPH) afin d'obtenir l'exécution des engagements énoncés dans le cadre d'une convention ou d'un accord ou des dommages-intérêts contre les personnes liées par cet accord qui violeraient à leur égard ces engagements* » (Cass. soc., 12-7-06, n°04-47550).

Le tribunal judiciaire (ou le CPH) peut-il interpréter un accord collectif en cas de litige ?

L'avis d'une commission d'interprétation instituée par un accord collectif ne s'impose au juge que si l'accord lui donne la valeur d'un avenant (Cass. soc., 11-5-22, n°20-15797).

Un avenant interprétatif d'un accord collectif, signé par l'ensemble des parties à l'accord initial, s'impose avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de ce dernier accord à l'employeur, aux salariés mais aussi au juge qui ne peut en écarter l'application (Cass. soc., 1-12-98, n°98-40104).

Un accord ne peut être considéré comme interprétatif qu'autant qu'il se borne à reconnaître, sans rien innover, un état de droit préexistant qu'une définition imparfaite a rendu susceptible de controverse (Cass. soc., 4-2-15, n°13-18407).

Lorsque le juge est en mesure d'interpréter un accord collectif, il doit procéder de la manière suivante : la convention collective doit être interprétée comme la loi si elle manque de clarté, c'est-à-dire d'abord en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel

texte législatif ayant le même objet et en dernier recours en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte.

La Cour de cassation précise qu'elle exerce un contrôle lourd de cette interprétation afin d'assurer une unité d'application (Cass. ass. plén., 23-10-15, n°13-25279).

Le tribunal judiciaire (ou le CPH) mais également le juge des référés peuvent interpréter une convention collective si elle manque de clarté (Cass. soc., 30-6-10, n°08-42836).

LA CONTESTATION D'UN ACCORD COLLECTIF/ UNE DEMANDE D'APPLICATION D'UN ACCORD...

À qui s'applique un accord collectif ?

Une convention collective étendue, ou un accord collectif, s'applique à l'égard de tous les salariés relevant de son champ d'application et ceci dès la période d'essai. Sauf clause contraire, il s'applique à tous les salariés se trouvant dans le champ d'application de l'accord sans qu'il y ait lieu de faire de distinction selon la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, temps partiel, apprentis sauf dispositions contraires liées à leur situation de jeunes travailleurs en formation).

Les salariés d'entreprises extérieures, les intérimaires et les salariés des sous-traitants sont en revanche exclus. Ils dépendent non pas de la convention applicable dans l'entreprise d'accueil mais de la convention collective de leur employeur.

L'accord collectif s'applique automatiquement aux contrats de travail des salariés mais il ne peut remettre en cause des clauses plus favorables du contrat de travail (sauf Accord de performance collective : APC).

Un employeur ne peut décider unilatéralement de ne plus appliquer tout ou partie d'un accord collectif auquel il est soumis : celui-ci ne cesse de produire ses effets que par suite d'une dénonciation ou de sa mise en cause.

En raison de l'effet impératif de l'accord collectif, un salarié ne peut pas renoncer, pendant l'exécution de son contrat de travail, au bénéfice des avantages issus des accords collectifs (Cass. soc., 13-11-01, n°99-42709). Par exemple, la mise

en œuvre d'un accord collectif dont les salariés tiennent leurs droits ne peut être subordonnée à la conclusion de contrats individuels de transaction (Cass. soc., 5-4-05, n°04-44626).

La non-remise en cause du contrat de travail par voie conventionnelle un principe non-intangible

De manière générale, selon l'article L 1231-4, l'employeur et le salarié ne peuvent renoncer par avance au droit de se prévaloir des règles du licenciement (Cass. soc., 7-12-22, n°21-16000).

Le salarié ne peut également valablement renoncer aux bénéfices des engagements unilatéraux (Cass. soc., 18-10-06, n°04-44602).

Lorsqu'un accord collectif, ayant le même objet qu'un usage, est conclu dans l'entreprise, cet accord met fin à l'usage sans qu'il y ait lieu de respecter la procédure de dénonciation. Dans une telle hypothèse, l'usage cesse d'être applicable, même s'il était plus favorable.

Sauf disposition légale contraire, un accord collectif ne peut permettre à un employeur de procéder à la modification du contrat de travail sans recueillir l'accord exprès du salarié (Cass. soc., 15-9-21, n°19-15732 : en l'espèce, il s'agissait d'une modification de la structure de la rémunération).

Projet parental

La loi n°2025-595 du 30 juin 2025, visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail, est paru au JO du 1^{er} juillet.

Travail à temps partagé Contrat de travail

L'entreprise de travail à temps partagé qui ne respecte pas les dispositions de l'article L 1252-2 (à savoir la mise à disposition au profit d'entreprises utilisatrices du personnel qualifié qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens) se place hors du champ d'application du travail à temps partagé et se trouve liée au salarié par un CDI.

En revanche un salarié ne peut demander la requalification de la relation de travail en CDI auprès de l'entreprise utilisatrice, les dispositions concernant le travail temporaire n'étant pas applicables au travail à temps partagé (Cass. soc., 27-5-25, n°23-21926)..

Wallis et Futuna Personnels enseignants 1^{er} degré

L'ordonnance n°2025-521 du 12 juin 2025, relative aux personnels enseignants du premier degré des îles Wallis et Futuna, est paru au JO du 13.

Elle prévoit le transfert des personnels enseignants du premier degré à l'État.

Période d'essai

Une période d'essai ne peut être stipulée si l'employeur a pu apprécier les compétences du salarié dans une relation de travail antérieure, peu importe la forme que cette relation ait pu prendre (relation commerciale sous le statut d'autoentrepreneur en l'espèce) (Cass. soc., 29-4-25, n°23-22389).

Toutefois, un accord collectif, peut imposer des clauses contraignantes (clause de mobilité, clause de non-concurrence, période d'essai,...) à condition que la clause conventionnelle se suffise à elle-même (autrement dit, elle ne doit pas être rédigée de manière trop vague) et que lors de la signature de son contrat, le salarié ait été informé de l'existence de l'accord collectif et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Des exceptions existent : outre l'existence d'un APC, la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail. Également,

la seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail en application d'un accord de réduction du temps de travail ne constitue pas une modification du contrat si elle ne s'accompagne pas d'une baisse de la rémunération.

Un conflit de normes pas toujours aisé à régler

Lorsqu'il existe un conflit de normes, c'est-à-dire lorsque deux accords collectifs ou un accord collectif et le contrat de travail prévoient un avantage ayant le même objet ou la

même cause, le salarié ne cumule pas ces deux avantages, sauf disposition expresse contraire. La clause la plus favorable doit s'appliquer.

ATTENTION !

Au moment de la signature d'un contrat de travail, ce contrat de travail ne peut prévoir des dispositions moins favorables qu'un accord collectif en vigueur.

Si le contrat de travail est antérieur à l'entrée en vigueur d'un accord collectif, les normes conventionnelles moins favorables sont écartées. En revanche, celles qui sont plus favorables s'appliquent immédiatement sans que le contrat de travail ait besoin d'être modifié.

Un accord collectif peut-il devenir caduc ?

Dans un arrêt en date du 26 juin 2019, voué à la publicité maximale, la Cour de cassation a jugé que l'abrogation d'un dispositif législatif prévoyant en faveur des salariés de certaines entreprises une prime obligatoire de participation, assortie de dispositifs d'exonération de charges, ne rend pas caduc de plein droit un accord collectif instituant cette prime dans l'entreprise (Cass. soc., 26-6-19, n°17-28287 et n°18-10953).

Selon l'article 1186 du code civil, un contrat n'est caduc que lorsque son exécution est devenue impossible du fait de la disparition d'un de ses éléments essentiels.

Dans le cas d'espèce, l'employeur invoquait le fait que la loi de finan-

cement de la Sécurité sociale du 22 décembre 2014 (n°2014-1554) ayant abrogé la disposition légale instituant la prime de partage des profits obligatoire, l'accord était devenu caduc de droit.

Pour le conseil de prud'hommes, l'accord d'entreprise était à durée indéterminée. Il spécifiait les conditions d'attribution de la prime de partage de profits, sans la conditionner au maintien de la législation en vigueur ou à l'octroi d'exonérations particulières et précisait les conditions de sa dénonciation. Ainsi, malgré la disparition du dispositif législatif d'exonération, l'accord devait continuer de s'appliquer.

La Cour de cassation, suivant le raisonnement du conseil de

prud'hommes, a décidé qu'en l'absence de dénonciation, l'accord à durée indéterminée, n'était pas caduc et devait continuer à recevoir effet.

Si un accord collectif peut devenir caduc, le fait que son exécution soit devenue plus onéreuse, notamment en raison de l'abrogation d'un texte légal qui avait imposé une prime et un système d'exonération de charges, est insuffisant pour le faire tomber.

En l'espèce, l'exécution de l'accord collectif n'avait rien d'impossible. En effet, l'accord collectif ne perdait pas son objet, puisque la prime de partage des profits pouvait continuer à exister et à être versée, peu important l'absence de disposition

LA CONTESTATION D'UN ACCORD COLLECTIF/ UNE DEMANDE D'APPLICATION D'UN ACCORD...

législatives impératives en ce sens, et même si les conditions de versement étaient rendues plus onéreuses du fait de la disparition des allègements sociaux et fiscaux. La disparition de la raison pour laquelle l'employeur avait signé l'accord collectif ne suffisait pas à mettre fin à cet accord.

La caducité rarement admise

De manière générale, la chambre sociale ne se prononce que très rarement sur ce genre de question.

Par deux fois, elle a eu à se prononcer sur la caducité d'un accord collectif :

— elle a ainsi refusé toute invocation de la caducité d'un accord lorsque l'événement invoqué résultait de la mise en œuvre d'une décision unilatérale de l'employeur (Cass. soc., 28-1-15, n°14-14935 : décision de réorganisation de l'entreprise qui,

selon l'employeur, rendait de fait caduc un accord sur les périmètres de l'entreprise) ;

— elle a en revanche admis la caducité d'un accord collectif en raison de la perte de son objet dans la mesure où l'accord collectif ne pouvait plus s'appliquer puisqu'il n'avait de raison d'être que pour favoriser la création d'emplois, alors que le plan de cession intervenu par la suite ne prévoyait que des licenciements (Cass. soc., 17-6-03, n°01-15710).

Ainsi, par exemple, les modifications des règles de l'Acosse sur les exonérations ne suffisent pas, en elles-mêmes, à rendre caduc un accord collectif instaurant un avantage particulier (par exemple : réduction sur des achats).

L'employeur doit, quelle que soit la raison pour laquelle il revoit le pourcentage de remise sur les achats, respecter les règles du Code du travail sur la révision ou la dénonciation d'un accord collectif.

FG

CPH – Renouvellement général

Sont parus au JO du 8 juillet :

- l'arrêté portant attribution des sièges des conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2026-2029 ;
- l'arrêté fixant le calendrier de dépôt des candidatures à la fonction de conseiller prud'homme pour le mandat prud'homal 2026-2029. La période de désignation est désormais ouverte, et ce, jusqu'au lundi 15 septembre 2025, 18 heures.

Licenciement économique Reclassement

Il appartient à l'employeur de rechercher toutes les possibilités de reclassement existantes et de proposer aux salariés dont le licenciement est envisagé des emplois de même catégorie ou, à défaut, de catégorie inférieure, fût-ce par voie de modification des contrats de travail, en assurant au besoin l'adaptation de ces salariés à une évolution de leur emploi (Cass. soc., 6-5-25, n°23-22916).

Représentativité syndicale

L'arrêté du 8 juillet 2025, fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national interprofessionnel, est paru au JO du 9.

Contrats de travail Nouvel employeur

Sauf dispositions conventionnelles contraires, lorsque le nouveau titulaire d'un marché reprend les contrats de travail des salariés affectés audit marché sans y être tenu par les dispositions de l'article L 1224-1, il n'est lié que par les clauses des contrats et non les usages en vigueur dans une entité économique qui ne lui a pas été transférée (Cass. soc., 6-5-25, n°22-23164).