Liaisons sociales quotidien

DOSSIER N°
106 2026

// le dossier
jurisprudence théma

La négociation collective

Accords d'entreprise et de branche

La jurisprudence récente relative au droit de la négociation collective a subi une nette accélération au cours des neuf derniers mois. La Cour de cassation s'est en effet employée à préciser le régime de l'accord de performance collective, issu des ordonnances de 2017. La portée des dispositions de la loi du 20 août 2008 a aussi donné lieu à un contentieux remarqué s'agissant de la dénonciation d'un accord collectif en cas de perte de représentativité d'un signataire. Au menu également, l'obligation de mener loyalement les négociations obligatoires, ou encore les effets de l'annulation partielle d'un arrêté d'extension.

À CLASSER SOUS
CONVENTIONS ET ACCORDS
DROIT DE LA NÉGOCIATION
01 26

// Ce qu'il faut retenir

Les négociations obligatoires ne peuvent être considérées comme ayant pris fin avant l'établissement d'un procès-verbal de désaccord. Par ailleurs, l'employeur, tenu de mener loyalement ces négociations obligatoires ne peut subordonner la conclusion d'un accord d'entreprise sur les salaires effectifs à la condition qu'il soit majoritaire.
Cass. soc., 15 avr. 2026, nº24-15.653 FS-B

Un syndicat non-signataire d'un accord collectif peut le dénoncer lorsqu'il est devenu majoritaire à l'issue des dernières élections professionnelles et qu'un des syndicats signataires a perdu sa représentativité dans le champ d'application de l'accord.
Cass. soc., 28 mai 2026, nº24-17.311 FS-B

La présence, dans un accord de performance collective, de clauses étrangères à l'aménagement du temps de travail, de la rémunération ou de la mobilité n'affecte pas sa validité. En revanche, l'effet substitutif de l'accord est limité à ces seuls objets, de sorte que le refus par un salarié de clauses étrangères modifiant son contrat de travail ne peut justifier un licenciement fondé sur ce refus.
Cass. soc., 28 mai 2026, nº24-19.575 FS-B+R
Cass. soc., 28 mai 2026, nº24-19.461 FS-B+R

Le juge apprécie le caractère réel et sérieux du licenciement consécutif au refus d'une modification du contrat résultant d'un accord de performance collective au regard de la conformité de l'accord et de sa justification par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.
Cass. soc., 10 sept. 2025, nº23-23.231 FS-B

Même lorsqu'elle résulte d'un accord de performance collective, la modification du nombre de jours prévus par une convention de forfait en jours constitue une modification du contrat de travail.
Cass. soc., 21 janv. 2026, nº24-10.512 FS-B

Lorsqu'un arrêté d'extension est annulé par le Conseil d'État, en ce qu'il étend certaines dispositions d'un accord de branche dont l'entrée en vigueur est fixée à une date déterminée en fonction de l'adoption de cet arrêté, ces dispositions doivent être réputées n'être jamais entrées en vigueur et ne peuvent en conséquence être opposées par un salarié à un employeur relevant du champ professionnel et géographique de l'accord, qu'il en soit ou non signataire, membre ou adhérent d'une organisation patronale signataire.
Cass. soc., 6 mai 2026, nº24-13.880 FP-B

Retrouvez le texte intégral des arrêts commentés sur
www.liaisons-sociales.fr

La négociation obligatoire sur les salaires doit être menée loyalement

La solution

Les négociations obligatoires ne peuvent être considérées comme ayant pris fin avant l'établissement d'un procès-verbal de désaccord. Par ailleurs, l'employeur, tenu de mener loyalement les négociations obligatoires, ne peut, d'une part subordonner la conclusion d'un accord d'entreprise sur les salaires effectifs à la condition qu'il soit majoritaire, d'autre part refuser de signer un tel accord avec une ou plusieurs organisations syndicales représentatives qui satisfont au critère de l'audience électorale prévue par l'alinéa 2 de l'article L. 2232-12 du Code du travail.
Cass. soc., 15 avr. 2026, nº 24-15.653 FS-B

Le commentaire

Pour garantir la loyauté de la négociation collective, le Code du travail énumère divers impératifs à respecter, notamment en matière de **négociations obligatoires**. Parmi ceux-ci, tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut pas arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés dans les matières traitées, sauf si l'urgence le justifie (C. trav., art. L. 2242-4). L'échec des négociations doit par ailleurs faire l'objet d'un **procès-verbal** (PV) de **désaccord** dans lequel doivent être consignées les dernières propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement (C. trav. art. L. 2242-5). Statuant à propos de la négociation obligatoire sur les salaires, la Cour de cassation s'est précisément prononcée, le 15 avril, sur une hypothèse de **violation** de l'**obligation** de **loyauté** par l'employeur au stade de la **clôture** de la **négociation**. Elle précise ainsi, d'une part, que la négociation ne peut être considérée comme achevée avant l'établissement du PV de désaccord et, d'autre part, que l'employeur ne peut subordonner sa signature au caractère majoritaire de l'accord.

PV DE DÉSACCORD MALGRÉ L'ACCEPTATION D'UN SYNDICAT NON MAJORITAIRE

Dans cette affaire, la **négociation collective** obligatoire sur les **salaires** s'était engagée au sein d'une UES avec les trois organisations syndicales représentatives en présence : le **SNB** CFE-CGC (avec un poids de **32,56 %**), la CFDT (49,73 %) et la CGT (17,11 %). Après plusieurs réunions menées entre les mois de janvier et mars 2021, la direction avait soumis par écrit le 2 avril 2021 une ultime **proposition d'accord**, demandant aux **syndicats** de se **positionner avant le 9 avril**. La CGT et la CFDT avaient finalement refusé l'accord le 13. Quant au SNB, il prétendait avoir **accepté** l'accord oralement le 9 avril, puis par écrit le **12 avril**. Passant outre l'acceptation du SNB, considérée trop **tardive**, et refusant de lui soumettre l'accord pour signature au motif qu'il n'était pas majoritaire, la direction de l'UES avait établi un **procès-verbal** de **désaccord** le **16 avril** suivant, clôturant ainsi le processus de négociation et ouvrant la voie à des mesures unilatérales.
Invoquant un manquement de l'employeur à son obligation de loyauté ainsi que l'irrégularité du procès-verbal, le SNB a été débouté de sa demande de **dommages et intérêts** par le tribunal judiciaire puis la Cour d'appel de Paris. Le syndicat n'ayant pas respecté l'échéance du 9 avril fixé par l'employeur, la direction de l'UES a été jugée parfaitement fondée à établir un PV de désaccord. La Cour de cassation n'a toutefois pas validé un tel raisonnement.

SEUL LE PV DE DÉSACCORD FIXE LA FIN DES NÉGOCIATIONS

L'arrêt du 15 avril pose pour principe que « les **négociations obligatoires** ne peuvent être considérées comme ayant pris **fin** avant l'**établissement** d'un **procès-verbal** de **désaccord** ».
Autrement dit, **peu importe** que l'employeur ait fixé une **date limite** de clôture : tant que le PV n'a pas été établi, l'acceptation de la proposition d'accord par un syndicat doit être prise en compte. Le terme des négociations ne peut ainsi être antérieur à la date de ce PV. En l'occurrence, le procès-verbal de désaccord avait été établi par l'employeur le 16 avril 2021 alors que le syndicat SNB avait **accepté** la dernière proposition patronale le 12 avril précédent, « ce dont il résultait qu'à cette date les **négociations** étaient **toujours en cours** », a considéré la chambre sociale. En conséquence, le procès-verbal de désaccord ne pouvait être considéré comme valablement établi alors qu'un des syndicats avait accepté la proposition d'accord.
La Cour de cassation suit sur ce point l'avis de l'avocat général joint à l'arrêt, estimant que le calendrier de négociation fixé pas les parties n'est pas figé et que les négociations peuvent s'étendre au-delà, tant que le procès-verbal de désaccord n'est pas encore établi. Dans sa jurisprudence antérieure, la Cour de cassation avait déjà admis qu'en l'absence de PV de désaccord, la négociation est supposée se poursuivre et que l'employeur ne peut prendre de mesures unilatérales (Cass. soc., 12 janv. 2022, nº 20-15.577 D ; Cass. soc., 13 févr. 2002, nº 99-46.268 D).
En pratique et à la lumière de cet arrêt, avant d'établir ce PV, l'employeur devra donc veiller à s'assurer que l'ensemble des organisations syndicales ont manifesté de manière claire et non équivoque leur désaccord, peu important que la date limite de clôture des négociations fixée par les parties ait été dépassée.

L'EMPLOYEUR NE PEUT EXIGER QUE L'ACCORD CONCLU SOIT MAJORITAIRE

L'arrêt du 15 avril se prononce ensuite sur la pratique consistant pour l'employeur à **conditionner**

sa signature au **caractère majoritaire** de l'**accord**. En l'espèce, invoquant le principe de la **liberté contractuelle** des négociateurs et celle de choisir les modalités de conclusion d'un accord, la cour d'appel avait retenu que la direction de l'UES avait légitimement refusé de signer l'accord avec le SNB (syndicat minoritaire), puisqu'elle avait **informé** les partenaires sociaux, dans sa dernière proposition d'accord, qu'elle souhaitait conclure un accord unanime ou au minimum avec ceux ayant obtenu au moins 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections. Aucun manquement à son obligation de loyauté ne pouvait donc lui être reproché sur ce point.

Censurant également l'arrêt d'appel sur ce point, la Cour de cassation **condamne** expressément une telle **pratique**. Elle rappelle en effet qu'en vertu de l'article L. 2232-12 du Code du travail, un **accord d'entreprise** est valablement **conclu** :

– soit avec une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli **plus de 50 %** des suffrages exprimés (accord majoritaire) ;

– soit, à défaut d'une telle majorité, avec des organisations syndicales représentatives ayant recueilli **plus de 30 %** des suffrages exprimés (accord minoritaire), à la condition qu'il soit **approuvé** par les **salariés** consultés en vue de sa validation.

Il en résulte, pour la Cour de cassation, que « l'**employeur**, tenu de mener loyalement les négociations obligatoires, **ne peut**, d'une part **subordonner** la conclusion d'un **accord** d'entreprise sur les salaires effectifs à la **condition** qu'il soit **majoritaire**, d'autre part **refuser** de **signer** un tel accord avec une ou plusieurs organisations syndicales représentatives qui satisfont au critère de l'audience électorale prévue par l'alinéa 2 de l'article L. 2232-12 du Code du travail », soit plus de **30 %**.

Le refus de la direction de l'UES de signer un accord avec le SNB sous prétexte qu'il était minoritaire était dès lors déloyal, cet accord pouvant être validé par la suite par référendum des salariés.

CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales.fr

Perte de représentativité : un syndicat majoritaire peut dénoncer un accord collectif qu'il n'a pas signé

La solution

Une organisation syndicale de salariés, même non-signataire d'un accord collectif, peut le dénoncer dès lors qu'elle a obtenu la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et qu'une des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord a perdu la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord. Viole ce texte la cour d'appel qui déboute un syndicat de ses demandes relatives à la dénonciation d'un accord collectif, alors qu'il résultait de ses constatations que l'un des syndicats signataires avait perdu sa qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de l'accord collectif et que le syndicat demandeur était devenu le syndicat représentatif majoritaire à l'issue des dernières élections professionnelles.

Cass. soc., 28 mai 2026, n° 24-17.311 FS-B

Le commentaire

Pour produire ses pleins effets, la dénonciation d'une convention ou d'un accord collectif à durée indéterminée doit en principe émaner de la **totalité** des **signataires** employeurs ou des signataires salariés. Par **dérogation**, lorsqu'un des syndicats de salariés signataire a **perdu** sa **représentativité** dans le champ d'application de l'accord, le Code du travail prévoit que la dénonciation peut émaner d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives **majoritaires**, c'est-à-dire celles ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles, sans pour autant préciser si elles doivent être signataires ou non du texte dénoncé (C. trav. art. L. 2261-10, al. 4). Dans un arrêt du 28 mai, la Cour de cassation prend position en affirmant que dans cette hypothèse de perte de représentativité d'un signataire, une organisation syndicale, **même non-signataire** de l'accord collectif, peut le dénoncer dès lors qu'elle a obtenu la **majorité** des **suffrages** exprimés lors des dernières élections.

LA DÉNONCIATION MAJORITAIRE EN CAS DE PERTE DE REPRÉSENTATIVITÉ…

Dans cette affaire, un **accord d'entreprise** relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail avait été **signé en 2001** au sein d'une UES (unité économique et sociale) avec la **CFDT** et la **CFTC**. En juillet 2018, cet accord avait fait l'objet d'un avenant signé uniquement avec la CFDT, la **CFTC** ayant entre-temps **perdu** sa qualité d'organisation syndicale **représentative**. C'est à cette occasion qu'un autre **syndicat** (FO), **non-signataire** de l'accord et de l'avenant, mais **devenu majoritaire** suite aux **dernières élections** professionnelles organisées dans l'UES, a saisi le tribunal de grande instance (désormais tribunal d'instance) en vue de faire annuler cet avenant de 2018. Au cours de la procédure, FO a transmis un courrier de **dénonciation** de l'**accord initial** de 2001. Dénonciation que ce syndi-

cat demandait au tribunal saisi de valider au motif que la CFTC ayant perdu sa représentativité, il pouvait, en sa qualité de syndicat majoritaire, dénoncer l'accord.
La demande reposait ainsi sur le quatrième alinéa de l'article L. 2261-10 du Code du travail, introduit par la **loi** du **20 août 2008**, selon lequel « Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord **perd** la **qualité** d'organisation **représentative** dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la **dénonciation** de ce texte n'emporte d'effets que si elle **émane** d'une ou plusieurs **organisations syndicales** de salariés représentatives dans son champ d'application **ayant recueilli** la **majorité** des **suffrages exprimés** ».
Le tribunal puis la cour d'appel ont rejeté la demande, en se fondant sur une interprétation stricte de cette disposition. Dans la mesure où ce texte prend place dans la **sous-section** du Code du travail **intitulée** « dénonciation par la **totalité** des **signataires** employeurs ou salariés », les juges d'appel en ont déduit qu'il permettait une dénonciation par un syndicat certes majoritaire mais devant obligatoirement faire partie de la liste des signataires. En l'espèce, le syndicat FO, n'ayant pas signé l'accord de 2001, ne pouvait donc le dénoncer alors même qu'il était devenu majoritaire et que le syndicat CFTC avait perdu sa représentativité au niveau de l'UES. Seul le syndicat CFDT, signataire et toujours représentatif dans l'UES, disposait de cette faculté, selon les juges du second degré. Ce raisonnement a toutefois été censuré par la Cour de cassation.

… OUVERTE À UN SYNDICAT NON SIGNATAIRE

Dans l'arrêt du 28 mai, la Haute juridiction adopte une tout autre interprétation de l'article L. 2261-10, alinéa 4, du Code du travail. À la lumière des travaux parlementaires de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale dont est issu cet article, la chambre sociale pose pour principe « qu'une organisation syndicale de salariés, **même non signataire** d'un accord collectif, peut le dénoncer dès lors qu'elle a obtenu la **majorité** des **suffrages exprimés** lors des dernières élections professionnelles et qu'une des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord a perdu la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord ».
Comme le précise le rapport du conseiller joint à l'arrêt, l'alinéa 4 de l'article L. 2261-10 résulte d'un amendement adopté par le Sénat, ayant modifié le texte du projet de loi et motivé de la manière suivante : « La dénonciation d'un texte est réservée à la totalité des organisations syndicales signataires. L'application des **nouvelles règles** de **représentativité** pourra entraîner la perte de représentativité d'une ou plusieurs d'entre elles. Il faut donc prévoir que la **dénonciation** du texte est **valide** si elle émane d'une ou plusieurs organisations ayant recueilli **au moins 50 %** des **suffrages** ».
Pour la chambre sociale, en cas de perte de représentativité d'un signataire, c'est donc la **légitimité électorale** qui doit prévaloir. Depuis la réforme des règles de la représentativité, les textes n'appartiennent plus uniquement à ceux qui les ont négociés et signés. En l'espèce, la CFTC n'avait pas pu franchir la barre des 10 % lors des dernières élections du CSE de mars 2019. Elle avait donc perdu sa représentativité dans le champ d'application de l'accord de 2001. Le syndicat FO ayant obtenu plus de 50 % des voix à ces mêmes élections, il devenait donc majoritaire et en **capacité** de **dénoncer** l'**accord** quand bien même il n'en avait **pas** été **signataire**.
La solution suit d'une certaine manière la logique dégagée en matière de révision des accords collectifs par la loi du 8 août 2016. Selon l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, passé le cycle électoral au cours duquel un accord d'entreprise a été conclu, l'engagement de la procédure de révision n'est en effet plus réservé aux signataires et adhérents. Elle peut être initiée par « une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ».

CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales.fr

// Décryptage des mentions des arrêts de la Cour de cassation

F	Formation à trois, dite formation restreinte
FS	Formation de section composée d'au moins cinq conseillers
FP	Formation plénière de chambre
D	Arrêt diffusé aux abonnés, banques de données juridiques, revues
B	Arrêt publié au Bulletin des arrêts de la Cour de cassation*
R	Arrêt commenté au rapport annuel de la Cour de cassation

**** Nouvelle classification depuis le 15 juin 2021 :*** *depuis le 15 juin 2021, seules les classifications « B » ou « B / R » ont vocation à hiérarchiser les arrêts de la Cour de cassation. La mention « B », qui vise les arrêts publiés au Bulletin des arrêts de la Cour de cassation, correspond à l'ancien « P ». La mention I, qui visait les arrêts mis en ligne sur le site internet de la Cour de cassation, disparaît. Deux autres mentions, à usage interne, sont également utilisées par la Cour : « L » pour les arrêts diffusés dans les lettres des chambres et « C » pour ceux faisant l'objet d'un communiqué.*

Un APC peut comporter des clauses étrangères à son objet légal, dépourvues d'effet substitutif

Les solutions

Si l'effet substitutif aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail d'un accord collectif de performance ne s'applique qu'à ses dispositions tendant à aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, à aménager la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 dans le respect des salaires minima hiérarchiques mentionnés au 1° du I de l'article L. 2253-1 ou à déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, la seule présence, dans cet accord collectif, de clauses étrangères à ces objets n'entraîne la nullité, ni de l'acte lui-même, ni desdites clauses.

Cass. soc., 28 mai 2026, n° 24-19.575 FS-B+R

L'effet substitutif aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail d'un accord de performance collective ne s'applique qu'à ses dispositions tendant à aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, à aménager la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 dans le respect des salaires minima hiérarchiques mentionnés au 1° du I de l'article L. 2253-1 ou à déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, en sorte que le licenciement du salarié qui refuse l'application à son contrat de travail d'un accord de performance collective comportant des dispositions étrangères à ces objets et modifiant son contrat de travail, est sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc., 28 mai 2026, n° 24-19.461 FS-B+R

Le commentaire

Dans la mesure où ses stipulations se **substituent** de plein droit aux **clauses contraires et incompatibles** du contrat de travail (effet substitutif), l'APC (accord de performance collective) fait l'objet d'un **encadrement légal** strict. Qu'il soit conclu pour répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi, il permet ainsi d'imposer aux salariés des aménagements, y compris moins favorables, dans **trois domaines** seulement : en matière de **rémunération**, de **durée du travail** ou de **mobilité** géographique ou professionnelle interne. Le salarié qui refuserait l'application de l'APC s'expose à un licenciement reposant alors « sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse », ou *sui generis* (C. trav., art. L. 2254-2 ; voir le dossier pratique -Accords- n° 189/2025 du 20 oct. 2025). Deux arrêts du 28 mai apportent une précision majeure : l'APC peut tout à fait contenir des **stipulations étrangères** à l'un de ces trois thèmes, sans que sa validité ne soit remise en cause. En revanche, ces clauses ne bénéficient **pas** de l'**effet substitutif** propre à l'APC et le salarié qui refuse leur application ne peut donc être licencié sur le fondement du motif spécifique précité.

CLAUSES ÉTRANGÈRES À L'OBJET LÉGAL DE L'APC

La première affaire (n° 24-19.575) trouve son origine dans un APC conclu le 21 mai 2019 au sein d'une société de transport. Outre des dispositions relevant des matières visées par l'article L. 2254-2 du Code du travail, cet accord comportait notamment plusieurs stipulations portant sur :

– la qualité de vie au travail, le droit à la déconnexion, l'égalité professionnelle et le code de bonne conduite ;
– l'hygiène-sécurité et l'environnement ;
– la reconnaissance au travail et les parcours de carrière ;
– le dialogue collectif et social.

Estimant que ces clauses dépassaient les prévisions légales figurant à l'article L. 2254-2 du Code du travail, un **syndicat** a saisi le tribunal judiciaire afin d'obtenir, à titre principal, l'**annulation de l'accord** et, à titre subsidiaire, celle des seules **stipulations litigieuses**. Débouté en appel, il a saisi la Cour de cassation en soutenant que l'objet de l'APC a été défini par la loi de manière **limitative et exclusive**, de sorte que l'intégration de mesures dépassant ce cadre remettait directement en cause la validité même de l'accord. À tort, décide la Cour de cassation.

ABSENCE DE NULLITÉ DE L'ACCORD OU DES STIPULATIONS CONCERNÉES

La chambre sociale pose pour principe que « si l'**effet substitutif** aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail d'un accord de performance collective **ne s'applique qu'aux dispositions** tendant à aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, à aménager la rémunération […] ou à déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, la **seule présence**, dans cet accord collectif, de **clauses étrangères** à ces objets n'entraîne la **nullité**, **ni** de l'**acte** lui-même **ni desdites clauses** ».

Pour parvenir à cette solution, la Cour de cassation s'appuie sur les dispositions générales relatives à la

négociation collective, rappelant qu'un accord collectif peut traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que des garanties sociales (C. trav., art. L. 2221-2). Certes, l'article L. 2254-2 identifie trois domaines particuliers dans lesquels un APC peut intervenir tout en bénéficiant d'un effet substitutif à l'égard du contrat de travail, mais il ne résulte pas de ce texte que les partenaires sociaux seraient privés de la faculté d'y insérer d'autres stipulations relevant du champ de la négociation collective.
La Cour en déduit que la présence de telles clauses n'était pas de nature à entraîner l'annulation de l'accord dans son ensemble, ni celle des seules dispositions contestées.

NEUTRALISATION DE L'EFFET SUBSTITUTIF DES CLAUSES ÉTRANGÈRES

La solution retenue par la Cour de cassation dans ce premier arrêt trouve son prolongement dans une seconde affaire, examinée le même jour (n°24-19.461). Il y est en effet jugé que si la présence de **clauses étrangères** à l'objet légal d'un APC n'affecte pas sa validité, ces stipulations ne **bénéficient pas** pour autant de l'**effet substitutif** attaché à ce dispositif. Leur refus par un salarié ne permet donc pas de recourir au licenciement *sui generis* prévu par l'article L. 2254-2 du Code du travail.
En l'espèce, plusieurs salariés contestaient leur licenciement prononcé sur le fondement de cette disposition pour avoir **refusé** l'application à leur contrat de travail d'un APC comportant notamment des clauses relatives à des obligations de **résidence**, de **non-concurrence** et à la rupture du contrat de travail en cas de **perte d'habilitation**. De telles clauses « qui modifiaient le contrat de travail des salariés, étaient **étrangères** aux **objets** visés par l'article L. 2254-2 du Code du travail », reconnaît dans un premier temps la Cour de cassation.
Or, poursuit-elle, « l'**effet substitutif** aux **clauses contraires et incompatibles** du contrat de travail d'un accord de performance collective **ne s'applique qu'à ses dispositions** tendant à aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, à aménager la rémunération […] ou à déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ». Elle en déduit que « le **licenciement** du salarié qui **refuse** l'application à son contrat de travail d'un accord de performance collective comportant des **dispositions étrangères** à ces objets et modifiant son contrat de travail, est **sans cause réelle et sérieuse** ».
Autrement dit, les stipulations étrangères à l'objet légal d'un tel accord ne peuvent être imposées au salarié par le biais du mécanisme propre aux APC. Le refus du salarié ne saurait alors justifier le licenciement spécifique prévu par l'article L. 2254-2 précité.

DISTINCTION ENTRE CONTENU DE L'ACCORD ET PORTÉE DE L'EFFET SUBSTITUTIF

Il résulte de ces deux arrêts qu'une distinction doit être opérée entre :
– le **contenu** de l'accord collectif. Sur ce point, la Cour adopte une approche souple : un APC peut comporter des stipulations qui excèdent les trois domaines expressément visés par l'article L. 2254-2 du Code du travail ;
– et les **effets** de l'accord sur les **contrats de travail**. Ici, l'approche est beaucoup plus stricte : seules les clauses entrant dans le champ légal bénéficient du mécanisme de substitution automatique aux clauses contractuelles incompatibles.
Autrement dit, le périmètre de validité de l'accord est plus large que celui de son effet substitutif.

CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales.fr

Refus d'application d'un APC : le juge doit contrôler la réalité du motif de recours à l'accord

La solution

Il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement du salarié consécutif à son refus de la modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective au regard de la conformité de cet accord aux dispositions de l'article L. 2254-2 du Code du travail et de sa justification par l'existence des nécessités de fonctionnement de l'entreprise, sans qu'il soit nécessaire que la modification, refusée par le salarié, soit consécutive à des difficultés économiques, des mutations technologiques, une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou une cessation complète de l'activité de l'employeur.
Cass. soc., 10 sept. 2025, n°23-23.231 FS-B

L'APC (accord de performance collective) permet à l'employeur d'imposer aux salariés des aménagements relatifs à la rémunération, à la durée du travail ou à la mobilité géographique ou professionnelle, « afin de **répondre** aux **nécessités** liées au **fonctionnement** de l'entreprise ou en vue de **préserver** ou de développer l'**emploi** » (C. trav., art. L. 2254-2 ; voir le dossier pratique -Accords- n° 189/2025 du 20 oct. 2025). Le salarié qui **refuse** la modification contractuelle s'expose à un **licenciement**, lequel « repose sur un **motif spécifique** qui constitue une cause réelle et sérieuse ». En cas de contestation de la rupture, se pose alors la question de l'étendue du **contrôle** du **juge** : doit-il se limiter à une vérification formelle de la conformité de l'accord aux exigences légales ou doit-il également s'assurer de la **réalité** des **motifs** ayant conduit à sa **conclusion** ? Dans un arrêt du 10 septembre 2025, la Cour de cassation tranche en faveur de la seconde option, transposant une position déjà retenue au sujet des accords de mobilité interne.

REFUS D'APPLICATION D'UN APC

Dans cette affaire, une salariée avait été licenciée pour avoir refusé une mobilité géographique proposée dans le cadre d'un APC. Considérant que les conditions de recours à ce type d'accord n'étaient pas remplies, en particulier l'exigence de justification par des nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise, elle a saisi le conseil de prud'hommes afin que la rupture soit jugée sans cause réelle et sérieuse, son refus ne pouvant valablement constituer le « motif spécifique de licenciement » prévu par l'article L. 2254-2 du Code du travail. La cour d'appel a néanmoins rejeté sa demande, après avoir constaté que l'accord répondait, à tout le moins au **plan formel**, aux exigences légales. Se référant à son **préambule**, elle a en effet estimé que l'**objectif** qui y était mentionné, à savoir celui de « développer son activité afin de devenir le leader français de la tuile en terre cuite et de **développer** l'**emploi** », permettait bien de considérer que l'accord avait été conclu afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou développer l'emploi, comme l'exige l'article L. 2254-2 précité. Elle a par ailleurs estimé « qu'il n'incombe **pas** au **juge prud'homal** d'apprécier le **bien-fondé** des **objectifs** exposés de façon liminaire dans l'accord collectif et ayant conduit à sa négociation dès lors qu'ils répondent aux exigences légales ». À tort, selon la Cour de cassation.

CONTRÔLE DU MOTIF DE RECOURS À L'APC

Dans son arrêt du 10 septembre, la chambre sociale pose pour principe qu'« il appartient au **juge** d'**apprécier** le caractère **réel et sérieux** du **motif** du licenciement consécutif à ce refus au regard de la **conformité** de l'**accord** de performance collective aux dispositions de l'article L. 2254-2 du Code du travail et de sa justification par l'**existence** des **nécessités** de **fonctionnement** de l'entreprise ».

Le juge ne peut donc pas se contenter d'un contrôle formel des exigences légales. Il doit dépasser la lettre de l'accord et vérifier que l'objectif mentionné dans son préambule correspond à une **réalité** et que l'accord est effectivement justifié par des **nécessités concrètes** de fonctionnement de l'entreprise.

Pour parvenir à cette solution, la Haute juridiction se réfère aux stipulations de la **Convention n° 158** de l'OIT (Organisation internationale du travail) sur le licenciement, qui d'une part, prévoient qu'un **licenciement non inhérent** à la **personne** du **salarié** doit être fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise (art. 4) et, d'autre part, prescrivent un contrôle du juge sur les motifs invoqués pour justifier le licenciement (art. 9.1 et 9.3). Ce faisant, elle fait sienne l'analyse retenue par l'OIT dans un **rapport** du 16 février 2022, lequel insistait sur le rôle du juge national dans l'examen du motif spécifique de licenciement lié au refus d'un APC, afin de s'assurer qu'il repose bien sur les « nécessités du fonctionnement de l'entreprise » (voir l'actualité n° 18528 du 8 avr. 2022).

De la même manière, la Cour de cassation avait déjà mobilisé ces principes pour rendre une solution identique à propos de l'**accord** de **mobilité interne**, ancêtre de l'APC (Cass. soc., 2 déc. 2020, n° 19-11.986 P+B +R+I ; voir l'actualité n° 18209 du 22 déc. 2020).

En l'espèce, en s'abstenant de « rechercher si l'accord collectif était justifié par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise », la cour d'appel a ainsi méconnu son office. L'arrêt est donc cassé et l'affaire renvoyée devant une autre cour d'appel pour être réexaminée conformément à ces prescriptions.

SPÉCIFICITÉ DU MOTIF DE LICENCIEMENT

La Cour de cassation insiste également sur le fait que le refus d'application d'un APC constitue un motif spécifique de licenciement, **autonome** par rapport aux motifs économiques prévus à l'article L. 1233-3 du Code du travail. Comme le précise l'arrêt du 10 septembre, il n'est donc **pas** nécessaire que « la modification, refusée par le salarié, soit consécutive à des **difficultés économiques**, des **mutations technologiques**, une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la **sauvegarde** de sa **compétitivité** ou une **cessation** complète de l'**activité** de l'employeur ».

Une position alignée sur celle du ministère du Travail qui indiquait déjà, dans un questions-réponses publié en juillet 2020, que la présence de difficultés économiques « n'est pas une condition obligatoire pour recourir à un accord de performance collective », l'objectif du législateur étant de « rechercher la performance sociale et économique ».

CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales.fr

Forfait-jours : le salarié peut s'opposer à la hausse du plafond de jours travaillés issue d'un APC

La solution

Une convention de forfait en jours doit fixer le nombre de jours travaillés et la modification du nombre de jours inclus dans le forfait résultant d'un accord de performance collective constitue une modification du contrat de travail.

Cass. soc., 21 janv. 2026, nº24-10.512 FS-B

Le commentaire

L'APC (accord de performance collective) permet de faire prévaloir la norme négociée sur le contrat de travail, y compris dans un sens moins favorable au salarié, en matière de rémunération, de durée du travail ou de mobilité, « afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi ». Dès lors qu'il emporte **modification du contrat**, le salarié peut en **refuser** l'**application** dans le délai d'un mois, mais il s'expose alors à un **licenciement** reposant sur un **motif *sui generis***, qui constitue une cause réelle et sérieuse (C. trav., art. L. 2254-2 ; voir le dossier pratique -Accords- nº189/2025 du 20 oct. 2025).

Les dispositions légales régissant l'APC tiennent compte des spécificités du forfait-jours, en prévoyant notamment qu'en cas d'**acceptation** d'un **APC** modifiant un **forfait annuel déjà en place**, ses stipulations se substituent aux clauses contraires et incompatibles de la convention individuelle de forfait ou du contrat de travail, sans qu'il soit nécessaire de conclure une nouvelle convention individuelle. Se penchant sur le cas d'un **APC augmentant** le **plafond annuel** de jours travaillés, la Cour de cassation confirme, dans un arrêt du 21 janvier 2026, que le salarié est en **droit** de **refuser** cette **modification contractuelle** et donc la mise en œuvre de l'APC. À charge pour l'employeur de renoncer à la modification ou de prononcer un licenciement pour motif spécifique.

APC AUGMENTANT LE PLAFOND DE JOURS TRAVAILLÉS

L'affaire concernait un salarié soumis à un forfait annuel en jours, prévu par un **avenant** au **contrat de travail**, fixant le nombre de jours travaillés sur l'année à **207 jours**. À la suite de la dénonciation d'un accord collectif antérieur relatif à l'organisation du temps de travail, un **APC** est intervenu pour modifier l'organisation et la durée du travail au sein de l'entreprise. Cet accord **augmentait** le nombre de jours inclus dans le forfait annuel à **211**, **212 ou 213 jours** selon les catégories de salariés concernées.

L'employeur a informé les salariés de la conclusion de cet APC, tout en précisant que ceux estimant subir une modification de leurs engagements contractuels individuels disposaient, conformément à l'article L. 2254-2 du Code du travail, d'un **délai** d'**un mois** pour en **refuser** l'application. Le salarié a alors exercé cette faculté, en refusant l'augmentation du nombre de jours prévu au forfait.

L'**employeur** lui a toutefois dénié toute possibilité de se prévaloir du droit au refus légalement prévu, considérant que la **durée du travail** avait une **origine conventionnelle** et qu'à ce titre l'**APC s'imposait** à lui avec ou sans son accord. Le salarié à qui les nouvelles stipulations avaient donc été **appliquées d'office** a alors saisi la juridiction prud'homale d'une demande de **résiliation judiciaire**, sollicitant qu'elle produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, au motif que l'employeur lui avait imposé une modification de son contrat de travail.

La **cour d'appel** a toutefois rejeté ses demandes. Elle a retenu que la durée du travail du salarié trouvait son origine dans un **accord collectif** auquel son **contrat** de travail **se référait**, de sorte que l'augmentation du nombre de jours résultant de l'APC ne constituait **pas** une **modification** du **contrat** de travail. Elle en a déduit que l'employeur pouvait appliquer les nouvelles stipulations sans recueillir l'accord du salarié et que ce dernier ne pouvait se prévaloir d'aucun manquement justifiant la résiliation judiciaire. **À tort** pour la Cour de cassation.

ÉLÉMENT CONTRACTUEL NE POUVANT ÊTRE MODIFIÉ SANS L'ACCORD DU SALARIÉ

La chambre sociale pose pour principe « qu'une convention de forfait en jours doit fixer le nombre de jours travaillés et que la **modification** du **nombre** de **jours inclus** dans le **forfait** constitue une **modification** du **contrat de travail** ». Il en résulte que l'augmentation du nombre de jours inclus dans ce forfait, **même** lorsqu'elle **résulte** d'un **APC**, constitue une modification contractuelle qui **ne peut être imposée** au **salarié** sans son accord.

Peu importe que le recours au forfait-jours ait été initialement prévu par un accord collectif. Dès lors qu'il est mis en œuvre par une convention individuelle, fixant notamment le nombre de jours travaillés, cette stipulation est **contractualisée** et ne peut plus être modifiée sans l'accord du salarié.

La Haute juridiction reproche en conséquence à la cour d'appel d'avoir fait prévaloir l'origine conventionnelle de la durée du travail, alors qu'il résultait de ses

propres constatations que l'accord collectif augmentait le nombre de jours prévu par la convention individuelle de forfait et que le salarié avait expressément refusé cette modification.
Cette solution rejoint l'analyse de l'avocat général, qui insiste sur la **nature fondamentalement contractuelle** du forfait-jours. Même conclue sur la base d'un accord collectif, la convention de forfait repose sur l'accord du salarié, formalisé par un écrit fixant notamment le nombre de jours travaillés, et ne peut être modifiée sans son consentement. Il souligne en outre que ce nombre de jours conditionne directement la charge de travail du salarié ainsi que les garanties attachées à la protection de sa santé et de sa sécurité. Permettre à l'employeur d'en augmenter unilatéralement le volume par le biais d'un accord de performance collective reviendrait à priver d'effectivité l'exigence de consentement individuel attachée au forfait annuel en jours.
En d'autres termes, en vertu de l'article L. 2254-2 du Code du travail, le salarié pouvait faire valoir son droit au refus de la modification contractuelle issue de l'APC, refus que l'employeur ne pouvait surmonter qu'en prononçant un l**icenciement *sui generis*** et non en imposant la modification au salarié.

CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales.fr

Accord de branche subordonné à extension : quels sont les effets de l'annulation partielle de l'arrêté ?

La solution

Lorsque l'arrêté d'extension est annulé, sur recours pour excès de pouvoir, par le Conseil d'État en ce qu'il étend certaines dispositions d'une convention collective ou d'un accord de branche dont l'entrée en vigueur est fixée à une date déterminée en fonction de l'adoption d'un arrêté d'extension, eu égard à l'autorité absolue de la chose jugée attachée à cette annulation et à son effet rétroactif, ces dispositions doivent être réputées n'être jamais entrées en vigueur et ne peuvent en conséquence être opposées par un salarié à un employeur relevant du champ professionnel et géographique de la convention collective ou de l'accord de branche, qu'il en soit ou non signataire, membre ou adhérent d'une organisation patronale signataire.
Cass. soc., 6 mai 2026, n°24-13.880 FP-B

Le commentaire

L'extension permet de rendre obligatoire une convention collective ou un accord de branche pour l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans son champ d'application territorial et professionnel, au-delà donc des employeurs membres ou adhérents d'une des organisations patronales signataires qui, eux, sont liés dès le dépôt de l'accord (C. trav., art. L. 2261-15 et L. 2262-1 ; voir le dossier pratique -Accords- n°73/2025 du 17 avr. 2025).
Il est cependant fréquent qu'une **clause conditionne** l'**entrée en vigueur** de l'accord à la publication de son **arrêté d'extension**, ce qui permet alors de le rendre applicable au même moment à l'ensemble des employeurs du secteur. Cette **technique** pose cependant certaines **difficultés** en cas d'**extension partielle** de l'accord, que celle-ci résulte d'une exclusion de certaines de ses stipulations par l'arrêté lui-même ou d'une décision ultérieure du Conseil d'État annulant partiellement l'arrêté d'extension. Pour déterminer sa portée, une jurisprudence dégagée en 2006 invitait à opérer une **distinction** entre les employeurs, selon qu'ils étaient **membres ou non** d'une organisation **signataire**. Dans un arrêt rendu en formation plénière le 6 mai, la chambre sociale décide d'abandonner cette approche.

ANNULATION PARTIELLE DE L'ARRÊTÉ D'EXTENSION PAR LE CONSEIL D'ÉTAT

Le présent litige trouvait son origine dans les modalités d'entrée en vigueur de la **CCN** des **entreprises** de **services à la personne** du 20 septembre 2012. Celle-ci prévoyait qu'elle ne produirait **effet** qu'à compter du premier jour du septième mois suivant l'**adoption** de son **arrêté d'extension**. Après avoir été étendue par un arrêté du 3 avril 2014, cette **extension** a toutefois été **partiellement annulée** en 2017 par le Conseil d'État, notamment s'agissant de certaines de ses stipulations relatives aux **primes** pour **travail de nuit** (CE, 12 mai 2017, n°381870 ; voir l'actualité n°17333 du 24 mai 2017).
Une salariée a malgré tout réclamé le paiement, pour la période 2019-2021, desdites primes de nuit. Elle faisait valoir à cette fin que l'annulation partielle de l'arrêté d'extension demeurait **sans incidence** à l'égard de son employeur, dans la mesure où celui-ci était **membre** d'une **organisation patronale signataire**.
Se posait ainsi la question de savoir si, dans l'**hypothèse précise** d'un accord subordonnant son entrée en vigueur à son extension, l'annulation partielle de l'arrêté d'extension devait produire effet :

– à l'égard de l'**ensemble** des **entreprises** relevant du champ d'application de la convention collective (adhérentes ou non d'une organisation patronale signataire) ;
– ou, comme le prétendait la salariée, à l'égard des **seuls employeurs non adhérents** d'une organisation patronale signataire.

PARTICULARITÉS DES ACCORDS DE BRANCHE SUBORDONNÉS À EXTENSION

L'approche résultant jusque-là de la jurisprudence de la Cour de cassation abondait en faveur de la salariée. Un arrêt du 31 octobre 2006 avait en effet jugé « qu'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** » (Cass. soc., 31 oct. 2006, nº05-10.051 P). L'extension, même partielle, suffisait ainsi à rendre l'ensemble des stipulations applicables aux employeurs adhérents.
Si l'on considère qu'une **annulation partielle** de l'**arrêté** d'extension peut être assimilée à un **refus partiel d'extension** par le ministre, alors la même solution aurait dû s'appliquer dans les deux cas : l'employeur membre d'une organisation patronale signataire reste soumis à l'intégralité des dispositions de l'accord, contrairement aux autres employeurs non adhérents qui ne pourront se voir opposer les clauses non étendues.
Dans son arrêt du 6 mai, la Cour de cassation a toutefois décidé d'abandonner cette jurisprudence, à tout le moins dans l'hypothèse d'une annulation partielle de l'arrêté d'extension par le Conseil d'État.

ANNULATION VALABLE POUR TOUS LES EMPLOYEURS

Après avoir expressément rappelé le principe qui résultait de l'arrêt du 31 octobre 2006 (voir ci-avant) et les **évolutions** du **droit de la négociation collective** intervenues depuis celui-ci – notamment celles relatives à la représentativité patronale et au rôle régulateur de la branche, qui commandent une application uniforme des stipulations conventionnelles au sein du champ professionnel concerné –, la chambre sociale, spécialement réunie en formation plénière, a jugé nécessaire de revenir sur cette jurisprudence, comme l'indique l'emploi du terme « désormais ». Ainsi, énonce-t-elle :
– « il y a lieu de juger **désormais** que, lorsque les organisations patronales et syndicales, signataires d'une convention collective ou d'un accord de branche, prévoient que les **dispositions** de la **convention collective** ou de l'accord de branche n'entreront **en vigueur** qu'à une date fixée en fonction de l'**adoption** de l'**arrêté** par lequel le ministre chargé du Travail en décide l'extension, les dispositions de la convention collective ou de l'accord de branche n'ont d'**effet obligatoire** qu'à compter de la **survenance** de cet événement **pour tous les employeurs** relevant de son champ professionnel et géographique, fussent-ils signataires de l'accord, membres ou adhérents d'une organisation patronale signataire » ;
– « il s'ensuit que lorsque l'**arrêté d'extension** est **annulé**, sur recours pour excès de pouvoir, par le Conseil d'État en ce qu'il étend **certaines dispositions** d'une convention collective ou d'un accord de branche dont l'entrée en vigueur est fixée à une date déterminée en fonction de l'adoption d'un arrêté d'extension, eu égard à l'autorité absolue de la chose jugée attachée à cette annulation et à son effet rétroactif, ces dispositions doivent être **réputées** n'être **jamais entrées en vigueur** et **ne peuvent** en conséquence **être opposées** par un salarié à un **employeur** relevant du champ professionnel et géographique de la convention collective ou de l'accord de branche, **qu'il en soit ou non signataire**, **membre ou adhérent** d'une organisation patronale signataire ».
Appliquant ce raisonnement, la chambre sociale approuve la cour d'appel d'avoir jugé que les stipulations relatives aux primes de nuit de la CCN des entreprises de services à la personne ne pouvaient être invoquées par la salariée, dès lors que leur extension avait été annulée par le Conseil d'État. Il n'y avait pas lieu de rechercher si l'employeur était membre d'une organisation signataire, cette circonstance n'ayant plus aucune incidence.
La chambre sociale privilégie désormais une **application uniforme** des stipulations conventionnelles à l'ensemble des employeurs relevant du champ de la convention collective **lorsque l'entrée en vigueur** de celle-ci **dépend** de son **extension**. Et ce qui vaut pour l'annulation partielle de l'arrêté d'extension, vaut aussi, à notre sens et compte tenu de la rédaction de l'arrêt, pour un refus partiel d'extension par l'arrêté lui-même.

CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales.fr

Négociations obligatoires

Carence dans l'organisation des élections ayant empêché la désignation de DS et la tenue de la négociation obligatoire sur les salaires

Les dispositions de l'article L. 241-13, VII, du Code de la sécurité sociale s'appliquent lorsque l'employeur, bien qu'il y soit légalement tenu, n'accomplit pas les diligences nécessaires à l'organisation des élections professionnelles permettant la désignation de délégués syndicaux.

Cass. 2e civ., 19 févr. 2025, no 23-20.103 F-B

Depuis le 1er janvier 2016, l'employeur qui n'a pas rempli l'**obligation périodique** de **négociation** sur les **salaires** effectifs est soumis à une **pénalité** financière (C. trav., art. L. 2242-7 ; voir le dossier pratique -Accords- no 56/2022 du 23 mars 2022). Celle-ci a remplacé l'**ancien système** d'**abattements** qui était pratiqué sur la **réduction générale** de cotisations patronales. À défaut de négociation, le montant de la réduction était ainsi diminué de 10 % au titre des rémunérations versées la même année. Si l'entreprise ne respectait pas son obligation de négocier pendant trois années civiles consécutives, la réduction était diminuée de 100 % (CSS, art. L. 241-13 VII, anc. rédac.). Si l'arrêt du 19 février se prononce sur ces dispositions antérieures, la solution retenue devrait toutefois pouvoir recevoir application dans le cadre juridique actuel. La Cour de cassation y précise qu'une entreprise de plus de 50 salariés ne peut se retrancher derrière l'**absence** de **délégués syndicaux**, rendant **matériellement impossible** la tenue de la **négociation obligatoire** (annuelle à l'époque des faits), si cette situation résulte de son propre manquement à l'obligation d'organiser les élections.

En l'espèce, une société contestait un **redressement Urssaf** portant sur les années 2011 à 2013 en soutenant que la minoration de la réduction générale pour défaut de négociation annuelle obligatoire sur les salaires ne pouvait lui être opposée dès lors que l'**absence** de **délégués syndicaux** ne **dépendait** pas de l'employeur, mais des **organisations syndicales**. La Cour juge au contraire que les dispositions sanctionnant l'absence de négociation obligatoire sur les salaires effectifs s'appliquent lorsque l'**employeur**, bien qu'y étant légalement tenu, n'a **pas accompli** les **diligences nécessaires** à l'organisation des **élections** professionnelles **permettant** cette **désignation**. Cette carence privait ainsi l'employeur de la faculté de se prévaloir de l'impossibilité de négocier, de sorte que le redressement était justifié

Nullité d'un accord d'entreprise

Le délai de deux mois s'applique malgré la reprise de stipulations conventionnelles antérieures à l'ordonnance de 2017

Doit être approuvée la cour d'appel qui déclare recevable l'action en nullité d'un accord conclu le 13 septembre 2019, engagée dans le délai de deux mois courant à compter de la notification ou de la publication de cet accord, peu important que certaines clauses de celui-ci soient la reprise d'un dispositif conventionnel issu d'un accord conclu le 10 décembre 2014, antérieurement à l'entrée en vigueur de l'ordonnance no 2017-1385 du 22 septembre 2017.

Cass. soc., 28 mai 2026, no 24-19.849 F-B

Depuis l'**ordonnance** no 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, publiée au **Journal officiel** du **23 septembre 2017**, l'action en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif est enfermée dans un délai de **deux mois** à compter de sa notification ou de sa publication (C. trav., art. L. 2262-14). Dans le présent arrêt, la Cour de cassation précise que ces dispositions s'appliquent, en vertu de l'article 15 de l'ordonnance, aux accords conclus postérieurement à la publication de celle-ci, peu important que leur **contenu** ne soit qu'une reprise d'un accord antérieur à cette date.

Dans cette affaire, un syndicat de pilotes et une fédération syndicale demandaient l'annulation d'un **accord de groupe conclu** le **13 septembre 2019**. Les employeurs soutenaient que l'**action**, bien qu'**engagée** le **31 octobre** 2019, était irrecevable. Certaines des stipulations contestées reprenaient en effet un dispositif conventionnel issu d'un précédent accord du 10 décembre 2014, lequel n'avait pas été attaqué dans le délai alors applicable. La cour d'appel a écarté cette argumentation, relevant que l'action en nullité de l'accord du 13 septembre 2019 et de certaines de ses clauses, « fussent-elles la reprise d'un dispositif conventionnel antérieur », avait bien été engagée dans le délai imparti de deux mois.

La Cour de cassation a approuvé cette solution. Elle juge en effet que les dispositions de l'article L. 2262-14 s'appliquent à **tout accord** collectif **conclu postérieurement** à la date de **publication** de l'**ordonnance** du 22 septembre 2017 (soit postérieurement au 23 septembre, bien que l'arrêt évoque la date, selon nous erronée, du 27 septembre), « **peu important** le **contenu** de cet **accord** ». Dès lors, l'action en nullité dirigée contre l'accord du 13 septembre 2019 était **recevable**, quand bien même certaines de ses clauses reprenaient des stipulations issues d'un accord du 10 décembre 2014. Ainsi, la reprise, dans un accord postérieur à la publication de l'ordonnance du 22 septembre 2017, de clauses figurant dans un accord plus ancien fait bien courir un nouveau délai de contestation de deux mois à compter de la notification ou de la publication de ce nouvel accord.

Accord portant RCC

Rupture conventionnelle collective (RCC) : le salarié n'a pas à agir en nullité de la convention pour obtenir un complément d'indemnité

L'absence de demande en annulation de la rupture d'un commun accord de son contrat de travail signée dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective et partant d'invocation de moyens au soutien d'une telle demande n'interdit pas à un salarié d'exiger le respect par l'employeur des dispositions des articles L. 1237-19-1 et L. 1237-18-2 du Code du travail et de celles de l'accord d'entreprise portant rupture conventionnelle collective relatives au montant minimal de l'indemnité spécifique incitative, à l'allocation de congé de mobilité et à l'indemnité pour concrétisation de projet dues en application de cet accord collectif, à la suite d'une telle rupture.

Cass. soc., 5 nov. 2025, no 23-14.633 FS-B

L'**accord collectif** mettant en place un **dispositif** de **RCC** (rupture conventionnelle collective) fixe les

modalités de conclusion de la convention individuelle de rupture ainsi que celles afférentes au **calcul** des **indemnités** garanties au salarié, lesquelles ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement (C. trav., art. L. 1237-19-1 ; voir le dossier pratique -Rupture- n°203/2020 du 9 nov. 2020). *Quid* si le salarié s'aperçoit après coup que la ou les indemnités qu'il a perçues dans ce cadre sont **inférieures** aux **prévisions** de l'**accord collectif** ? Peut-il saisir le juge en exigeant simplement l'exécution des dispositions conventionnelles ou doit-il d'abord agir en nullité de la convention de rupture ? En d'autres termes, l'employeur pourrait-il opposer au salarié la signature qu'il a apposée sur cette convention pour échapper à toute demande de versement d'un complément ? La question est tranchée par cet arrêt du 5 novembre. Et la solution est identique à celle déjà retenue en matière de rupture conventionnelle homologuée ou individuelle : le salarié peut **saisir** le **conseil de prud'hommes** d'une demande de versement d'un **complément** d'indemnité en **exécution** de l'**accord** sans qu'il soit nécessaire de demander l'annulation de la convention de rupture. Pour une analyse détaillée de cet arrêt : voir l'actualité n°19404 du 10 nov. 2025.

Accord de performance collective (APC)

Refus d'un APC par un salarié protégé : étendue du contrôle de l'administration saisie de la demande d'autorisation de licenciement

Dans le cas où un employeur demande l'autorisation de licencier un salarié protégé en se fondant sur le motif spécifique de licenciement que constitue le refus de la modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective, il appartient à l'inspecteur du travail d'apprécier ce motif au regard de la conformité de l'accord aux dispositions de l'article L. 2254-2 du Code du travail et de la justification de l'accord par l'existence des nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou de motifs tirés de la préservation ou du développement de l'emploi, ainsi que de s'assurer que le salarié a été informé à une date certaine et précise de l'existence et du contenu de l'accord et de son droit d'en refuser l'application à son contrat de travail. Si, au titre de la validité de l'accord, doivent être contrôlés la qualité des parties signataires et le respect des règles de majorité auxquelles il est soumis, il ne revient pas, en revanche, à l'autorité administrative, dans ce cadre, de contrôler les conditions dans lesquelles l'accord a été négocié.

CE, 13 mai 2026, n°499434

Le salarié peut refuser la modification contractuelle résultant de l'application d'un accord de performance collective (APC). Ce **refus** constitue alors un **motif spécifique** de **licenciement**, dit « sui generis ». S'agissant d'un **salarié protégé**, ce licenciement reste soumis à l'**autorisation préalable** de l'inspecteur du travail (C. trav., art. L. 2254-2 ; voir le dossier pratique -Accords- n°189/2025 du 20 oct. 2025). Dans cet arrêt, le Conseil d'État précise pour la première fois l'étendue du contrôle que doit exercer l'administration dans ce cadre. L'inspecteur du travail doit ainsi vérifier :
– la **licéité** de l'**accord** : à ce titre, il devra s'assurer de la conformité de l'accord aux dispositions de l'article L. 2254-2 du Code du travail et de sa **justification** par l'existence des nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou de motifs tirés de la préservation ou du développement de l'emploi ;
– que le **salarié** a été **informé** à une **date certaine et précise** de l'existence et du **contenu** de l'accord et de son **droit** d'en **refuser** l'application à son contrat de travail. À ce titre, il est ici jugé qu'un courrier recommandé comportant une synthèse de l'APC, accompagnée d'une information sur les modalités de consultation du texte intégral de l'accord sur l'intranet de l'entreprise, aisément accessible, permet d'assurer l'information sur l'existence et le contenu de l'accord ;
– la **qualité** des **parties signataires** et le respect des **règles de majorité** applicable à cet accord. En revanche, il n'appartient pas à l'autorité administrative, dans ce cadre, de contrôler les conditions dans lesquelles l'accord a été négocié. Il ne peut donc être fait état du caractère déloyal des négociations (existence de négociations séparées, organisation syndicale non conviée, pression syndicale, etc.).
S'agissant des **salariés non protégés**, l'étendue du contrôle exercé par le juge judiciaire saisi de la contestation du licenciement lié au refus de l'APC a été définie par la Cour de cassation (voir Cass. soc., 10 sept. 2025, n°23-23.231 B, commenté dans ce dossier p. 6).

Accord de branche

L'exception d'illégalité d'un accord de branche étendu n'est pas recevable en l'absence d'exception d'illégalité de l'arrêté d'extension

Eu égard à l'effet obligatoire pour tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application résultant de l'article L. 2261-15 du Code du travail, l'exception d'illégalité d'un accord de branche étendu n'est pas recevable en l'absence d'exception d'illégalité de l'arrêté ayant étendu ledit accord de branche, quand bien même, en l'absence de vice propre à l'arrêté d'extension, le juge judiciaire est seul compétent pour statuer sur l'exception d'illégalité formée à l'encontre de l'arrêté d'extension.

Cass. soc., 1er oct. 2025, n°23-15.627 FS-B

L'**exception d'illégalité** permet au requérant de se prévaloir, à l'occasion d'un **litige individuel**, de l'illégalité de tout ou partie d'un accord collectif afin que celui-ci lui soit déclaré **inopposable**, sans pour autant obtenir sa nullité vis-à-vis de tous. Contrairement à l'action en nullité qui est enfermée dans un délai de deux mois (C. trav., art. L. 2262-14), l'exception d'illégalité peut être invoquée **sans condition** de **délai**. S'agissant des **accords d'entreprise**, la Cour de cassation a déjà précisé qu'une telle action est ouverte au salarié (Cass. soc., 31 janv. 2024, n°22-11.770 BR ; voir l'actualité n°18976 du 8 févr. 2024), ainsi qu'au comité social et économique (CSE) et au syndicat non signataire de l'accord lorsque ce dernier les prive de leurs droits propres (Cass. soc., 2 mars 2022, n°20-16.002 BR ; Cass. soc., 2 mars 2022, n°20-18 442 BR ; voir l'actualité n°18505 du 8 mars 2022).
Cet arrêt du 1er octobre se prononce sur la **recevabilité** de l'exception d'illégalité soulevée par un **employeur** à l'encontre d'un **accord** de **branche étendu**, applicable de ce fait à tous les employeurs compris dans son champ d'application, qu'ils soient adhérents ou non de l'orga-

nisation patronale signataire (C. trav., art. L. 2261-15). Se fondant sur l'effet obligatoire résultant du texte précité, la Cour de cassation pose pour principe que « l'exception d'illégalité d'un accord de branche étendu n'est **pas recevable** en l'**absence** d'**exception d'illégalité** de l'**arrêté** ayant étendu ledit accord de branche ». Dans la mesure où c'est l'arrêté d'extension qui donne force obligatoire à l'accord pour tous les employeurs et salariés entrant dans son champ, il n'est pas possible de soulever l'illégalité de l'accord par voie d'exception sans, au préalable, soulever celle de l'arrêté. Et ce, « quand bien même, en l'**absence** de **vice propre** à l'**arrêté** d'extension, le **juge judiciaire** est **seul compétent** pour statuer sur l'exception d'illégalité formée à l'encontre de l'arrêté d'extension », ajoute l'arrêt, citant à cet effet une jurisprudence issue du tribunal des conflits (TC, 8 juin 2020, n° C4182). Même dans cette situation, l'employeur doit donc veiller à soulever l'exception d'illégalité de l'arrêté concomitamment à celle soulevée à l'encontre de l'accord, sans quoi cette dernière sera jugée irrecevable.

En l'espèce, l'arrêt de la cour d'appel a donc été cassé pour avoir jugé recevable l'exception d'illégalité dirigée contre l'accord étendu, sans avoir constaté que l'employeur soulevait également l'illégalité des arrêtés d'extension des accords de branche en cause.

L'erreur sur la convention collective applicable n'entraîne pas la nullité du forfait-jours

Lorsque les parties ont conclu une convention individuelle de forfait en jours en application d'une convention collective prévoyant un nombre de jours compris dans le forfait, dans la limite de 218 jours, et qu'il est ultérieurement jugé que l'activité de l'entreprise relève d'une convention collective différente, laquelle a autorisé le recours au forfait en jours mais en fixant un nombre inférieur de jours compris dans le forfait, la convention individuelle conclue entre les parties n'encourt pas la nullité pour ce motif, le salarié pouvant solliciter le paiement d'un rappel de salaire à un taux majoré fixé par le juge en contrepartie du temps de travail excédant le forfait prévu par la convention collective dont relève l'activité de l'entreprise.

Cass. soc., 25 mars 2026, n° 24-22.129 FS-B

Outre la signature d'une convention individuelle (C. trav., art. L. 3121-55), le recours au forfait-jours suppose avant toute chose qu'un **accord collectif** d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche **encadre** le **dispositif** et fixe notamment le plafond de jours travaillés, dans la limite de 218 jours (C. trav., art. L. 3121-63 et s.). En l'absence d'accord collectif ou si l'accord ne présente pas de garanties suffisantes permettant d'en assurer la validité, la sanction est bien connue : la convention individuelle est nulle (Cass. soc., 24 avr. 2013, n° 11-28.398 PB ; Cass. soc., 9 mai 2018, n° 16-26.910 D ; voir le dossier pratique -Temps trav., durée- n° 60/2025 du 28 mars 2025). Mais qu'en est-il en cas d'**application erronée** d'une convention collective par l'employeur ? Confrontée pour la première fois à un tel cas de figure, la Cour de cassation **exclut** la sanction de la **nullité**, à la condition toutefois que la **convention collective effectivement applicable autorise** bien le **recours** au **forfait-jours**. Le cas échéant, le salarié pourra toutefois « solliciter le paiement d'un rappel de salaire à un taux majoré fixé par le juge en contrepartie du temps de travail excédant le forfait prévu par la convention collective dont relève l'activité de l'entreprise ». Pour une analyse détaillée de cet arrêt : voir l'actualité n° 19509 du 14 avr. 2026.

Méthode d'interprétation des accords collectifs

Le juge doit faire prévaloir la lettre du texte lorsqu'il s'agit d'interpréter les dispositions d'un accord collectif

Un accord collectif, s'il manque de clarté, doit être interprété comme la loi, 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.

Cass. soc., 15 avr. 2026, n° 24-18.552 F-D

En cas de litige sur le sens et la portée de dispositions conventionnelles, la Cour de cassation a fixé la marche à suivre : le juge doit faire prévaloir la lettre du texte. S'il subsiste un doute, il doit alors se référer à un texte législatif ayant le même objet, s'il en existe un. Ce n'est qu'à défaut de ces deux solutions qu'il utilisera la méthode dite « téléologique » consistant à rechercher l'objectif social du texte (Cass. soc., 25 mars 2020, n° 18-12.467 P+B).

Cet arrêt du 15 avril illustre la **priorité** donnée à l'analyse de la **lettre du texte**. L'affaire concernait un accord de groupe définissant notamment les modalités d'utilisation de la **messagerie électronique** attribuée aux **sections syndicales**. Une clause de cet accord prévoyait ainsi : « Afin que chaque salarié puisse s'adresser à l'organisation syndicale de son choix ou au comité d'entreprise ou d'établissement directement à partir de son poste informatique professionnel, les sections syndicales, d'une part, et les comités d'entreprise ou d'établissement, d'autre part, disposent d'une adresse de messagerie électronique générique sur le réseau du Groupe. […] Les utilisateurs de cette messagerie électronique s'engagent à l'utiliser de manière appropriée et raisonnable ainsi qu'à respecter l'obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel. […] La messagerie électronique attribuée aux organisations syndicales est utilisée dans le cadre de l'exercice des mandats syndicaux. Elle peut être utilisée à raison d'une fois par mois (ou trois fois par trimestre) par entreprise ou établissement et par section syndicale bénéficiaire pour l'envoi de messages collectifs aux salariés. Elle ne peut être utilisée pour l'envoi direct de tracts, ni servir de forum de discussion. Les **courriers électroniques collectifs** visés ci-dessus peuvent **contenir** l'**objet sommaire** de la communication mais doivent, pour le détail, **renvoyer** à une ou plusieurs **page**(s) **Intranet** (liens) ».

Interprétant ces dispositions, la Cour de cassation déduit des termes employés que les courriers électroniques envoyés par les organisations syndicales :

– ne peuvent **pas** comporter de **liens** vers des sites **Internet**, l'accord ne visant que les liens vers des pages Intranet ;

– ne peuvent pas contenir d'**images** (en l'occurrence, une carte de bonne année humoristique), une telle utilisation n'étant pas envisagée par l'accord.

LAMY LIAISONS
Académie

Temps de travail

Prévenir les risques et les contentieux

OBJECTIFS

- Maîtriser les règles encadrant le temps de travail
- Trouver des solutions à des dépassements réguliers de la durée du travail
- Appréhender la négociation d'entreprise en matière de durée de travail
- Mettre en place des solutions de gestion sécurisées des temps de travail

FORMATEUR(S)

Jean-Pierre WILLEMS, Consultant expert en droit social et relations sociales - Cabinet WILLEMS CONSULTANTS.

PUBLIC

- Directeurs et responsables des Ressources Humaines
- Juristes d'entreprise

Identifier et rémunérer les différentes catégories de temps et éviter les requalifications

Gérer et contrôler la durée du travail et ses dépassements

Adapter le cadre juridique du temps de travail par la négociation

Gérer et sécuriser les forfaits en heures et en jours

Faire évoluer l'organisation du temps de travail

Faire face à des demandes et contrôles en matière de temps de travail

DURÉE **1 jour**

CODE **SP084**

Formation accessible en présentiel et en classe virtuelle (au choix)

Pour vos demandes de formation intra-entreprise ou sur-mesure, merci de nous contacter.