



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

CADUCITÉ D'UN ACCORD COLLECTIF 35 HEURES

MARIE-CÉCILE AMAUGER-LATTES

Référence de publication : Recueil Dalloz 2004 p.97

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

CADUCITÉ D'UN ACCORD COLLECTIF 35 HEURES

Le recours à la notion de caducité du contrat, qu'il soit individuel ou collectif, est de nos jours suffisamment rare en droit du travail pour que l'on s'arrête quelques instants sur cet arrêt. (On notera que la jurisprudence avait admis autrefois la caducité de dispositions conventionnelles étroitement liées à une législation abrogée ; cf. M. Despax, *Négociation, convention et accord collectifs*, *Traité de droit du travail*, Dalloz, 1989, n° 180, p. 318 et s.).

L'espèce concernait un accord collectif de travail à durée déterminée, conclu entre la CFDT, auteur du pourvoi, et l'employeur, dans le cadre du « volet offensif » de la loi n° 96-502 dite loi Robien du 11 juin 1996 (D. 1996, Lég. p. 265). Pour l'essentiel, l'accord prévoyait la réduction du temps de travail à 35 heures au sein de la société, des modalités de maintien de la rémunération antérieure et l'embauche de neuf salariés sous contrat à durée indéterminée dans l'année suivant la conclusion de l'accord. Bien entendu, l'accord ouvrait droit, par ailleurs, aux exonérations de charges sociales prévues par la loi. Cependant, quelques mois seulement après la signature de l'accord, l'entreprise avait été placée en redressement judiciaire et cédée à un « repreneur », par jugement du tribunal de commerce du 30 janv. 1998. Considérant que l'accord conclu avec son prédécesseur ne lui était pas opposable, le cessionnaire s'était heurté à la CFDT qui soutenait notamment qu'à défaut de nouvel accord, l'ancien accord devait trouver application, malgré le transfert d'entreprise, jusqu'au terme fixé. Eludant la question de la survie de l'accord au sein de la nouvelle entreprise, la cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, en rejette l'application au motif que la disparition de son objet l'avait rendu caduc.

Pouvait, en effet, se poser la question du sort d'un accord d'entreprise conclu à durée déterminée en cas de changement d'employeur. Si la doctrine avait soutenu par le passé que, bien que n'ayant pas été élaboré dans ce but, l'art. L. 122-12 c. trav. pouvait servir de fondement à la transmission, en cas de transfert de l'entreprise, des accords conclus en son sein, cette analyse avait été délaissée en raison de l'adoption, en 1982, d'une procédure légale spécifique, applicable en cas de mise en cause

du statut collectif (M. Despax, *op. cit.*, n° 217, p. 379). Il n'en demeure pas moins que l'on peut se demander si cette procédure, prévue *in fine* de l'art. L. 132-8 c. trav. et définie par renvoi partiel aux alinéas précédents du texte afférents à la dénonciation des conventions et accords à durée indéterminée, concerne tous les accords ou seulement ceux conclus sans détermination de durée. Dans ce dernier cas, il faudrait en déduire que la mise en cause d'un accord à durée déterminée entraînerait sa disparition, sans condition particulière. Cependant, à l'appui d'une application générale du texte, on peut relever que l'alinéa 7, contrairement à l'alinéa 1er, ne pose aucune restriction. Il vise les conventions et accords collectifs sans distinction. On peut néanmoins souligner que la procédure qu'il prévoit, calquée sur la procédure de dénonciation, s'étire dans le temps et sera le plus souvent inadaptée s'agissant de textes ne pouvant excéder cinq ans et dont la durée de vie sera le plus souvent beaucoup plus courte. Par ailleurs, faute d'un nouvel accord, les salariés pourraient-ils alors prétendre au maintien des avantages individuels acquis sans limitation dans le temps, alors que les parties étaient clairement convenues qu'ils n'auraient qu'une durée de vie limitée ? A considérer l'art. L. 132-8, al. 7, c. trav. applicable en cas de mise en cause d'une convention ou d'un accord à durée déterminée, il conviendrait sans doute de limiter le maintien des avantages individuels acquis jusqu'au terme stipulé dans le texte.

En l'espèce, l'affirmation de la caducité de l'accord a rendu inutile la réponse à cette question.

Dans sa thèse, M. Garron définit la caducité comme « la situation juridique d'un contrat valablement formé qui cesse d'exister à la suite de la disparition de l'un des éléments essentiels à sa survie » (*La caducité du contrat*, PUAM, 1999). Ainsi, le contrat caduc cesse de produire effet pour l'avenir lorsque, bien qu'ayant été régulièrement formé à l'origine, il perd, totalement ou partiellement, un de ses éléments essentiels, tels que sa cause ou son objet. La caducité permet ainsi de libérer la partie engagée dans une relation contractuelle qui n'a plus de raison d'être, sans que son cocontractant puisse lui opposer la force obligatoire du contrat. Il arrive que la caducité d'un contrat ou d'une clause soit expressément envisagée par la loi (par ex., art. L. 124-4 c. trav.). Elle peut l'avoir été également par les parties (condition suspensive - on peut noter que très souvent les accords de réduction du temps de travail « aidés » soumettent l'exécution de l'accord à l'octroi des aides publiques -, clauses de sauvegarde...). Mais il se peut aussi qu'elle ne fasse l'objet

d'aucune prévision ; en effet, l'obligation de bonne foi qui pèse sur les contractants et l'équilibre nécessaire du contrat conduisent à en reconnaître l'effet.

En l'espèce, les juges ont relevé que l'objet de l'accord consistait à favoriser la création d'emplois ; or, du fait du plan de cession arrêté par le tribunal de commerce qui prévoyait des licenciements et, donc, entraînait la suppression des aides publiques (il ne semble pas pourtant que l'octroi des aides ait été une condition d'exécution de l'accord prévue par les parties), cet objet avait disparu et l'accord avait cessé d'exister.

Sans doute faut-il voir dans cette décision, une illustration des potentialités de la notion de caducité du contrat récemment soulignées par un auteur (V. Wester-Ouisse, La caducité en matière contractuelle : une notion à réinventer, JCP 2001, I, n° 290). Cependant, il nous semble difficile de détacher la solution de son contexte et de la spécificité de l'accord litigieux, dans la mesure où une « banalisation » de la notion de caducité en matière de convention et accord collectifs de travail serait de nature à favoriser les « caducités-prétextes », permettant à l'employeur de se soustraire à la force obligatoire des accords signés, sans autre formalité.