

JUILLET
2023

LA POSSIBILITÉ DE DEMANDER L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE MENTIONNÉE DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le salarié peut demander l'application de la convention collective nationale mentionnée dans son contrat de travail, quand bien même l'activité principale de l'entreprise relèverait d'une autre convention (Cass. Soc., 05 juillet 2023, n°22-10.424).

L'affaire : Un salarié « reporter-photographe » a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant, notamment, à l'application de la convention collective nationale des employés des agences de presse en invoquant le fait que son contrat de travail la mentionnait.

L'employeur se fondait sur trois arguments pour solliciter l'application de la convention collective des journalistes (et il y avait intérêt parce que cette convention lui permettait notamment d'appliquer des dispositions plus souples en matière d'organisation du temps de travail). Il expliquait premièrement, que cette convention collective des journalistes correspondait à l'activité principale de l'entreprise, deuxièmement que les bulletins de paie du salarié mentionnaient cette convention et troisièmement qu'il n'était pas adhérent aux organisations signataires de la convention collective des agences de presse.

Position de la Cour d'Appel : Les juges avaient rejeté la demande du salarié en se fondant sur l'article L.2261-2 du Code du travail qui dispose que : « La convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur », et non celle mentionnée dans son contrat de travail.

L'arrêt : Ce raisonnement est cassé par la Cour de cassation qui rappelle que l'article 1134 du Code civil (désormais l'article 1103) dispose que « Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites » et que « si, dans les relations collectives de travail, une seule convention collective est applicable, laquelle est déterminée par l'activité principale de l'entreprise, dans les relations individuelles, le salarié, à défaut de se prévaloir de cette convention, peut demander l'application de celle mentionnée dans son contrat de travail ».

Ainsi, selon la Cour, la mention de la convention collective des agences de presse dans le contrat de travail du salarié valait reconnaissance de l'application de la convention à son égard. En pareil cas, l'employeur n'est donc pas admis à apporter la preuve contraire, contrairement à la position retenue en cas de mention d'une convention collective sur le bulletin de paie qui, elle, vaut « présomption simple » de son applicabilité à l'égard du salarié (Cass. Soc., 15 novembre 2007, n°06-43.383).

Commentaire : La cour de cassation fait ici prévaloir les dispositions générales du code civil portant sur la force obligatoire des contrats (pacta sunt servanda : le respect de la parole donnée) sur celles spécifiques du code du travail (art. L2261-2). La Cour introduit donc la possibilité pour les parties de s'entendre individuellement (critère subjectif) sur l'application d'une convention collective autre que celle émanant « mécaniquement » de la détermination de l'activité principale de l'entreprise (critère objectif). Ainsi, il peut y avoir dans une même entreprise deux conventions collectives applicables...

DERNIÈRES ACTUALITÉS

CLAUSE DE MOBILITÉ EXPERTISES

Mobilité :

- La Cour de cassation est venue rappeler que le salarié est en droit de s'opposer à la mise en œuvre d'une clause de mobilité lorsqu'elle porte atteinte à son droit à une vie personnelle et familiale (Cass. Soc., 28 juin 2023, n°22-11.227).
- Pour déterminer si le refus de mutation d'un salarié est fautif, le juge doit rechercher si la mise en œuvre de la clause de mobilité porte atteinte aux droits du salarié à une vie personnelle et familiale, et si une telle atteinte peut être justifiée par la tâche à accomplir et est proportionnée au but recherché. La cour d'appel de ROUEN est venue préciser que la mise en œuvre de la clause ne doit pas s'inscrire dans un contexte de harcèlement moral ou qui ne laisserait pas au salarié le temps de s'organiser (délai, relogement, déménagement, scolarisation des enfants...) (CA de Rouen, 15 juin 2023, n°21/04526).

Institutions Représentatives du Personnel et expertise-comptable :

- La Cour de cassation est pour la première fois venue préciser que si l'expert-comptable désigné pour assister le CSE dans le cadre de la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi bénéficie d'un libre accès à l'entreprise et à un certain nombre de documents, il est tenu, pour procéder à l'audition de salariés, d'obtenir au préalable l'accord des salariés concernés ainsi que l'aval de la direction (Cass. Soc., 28 juin 2023, n°22-10.293).