



RAPPORT DE Mme SOMMÉ, CONSEILLÈRE

Arrêt n° 1066 du 4 octobre 2023 (B+R) – Chambre sociale

Pourvoi n° 22-23.551

**Décision attaquée : 24 novembre 2022 de la cour d'appel de
Chambéry**

**Syndicat Union des industries et métiers de la métallurgie de
Savoie**

C/

**Syndicat Union syndicale des travailleurs de la métallurgie CGT
de la Savoie**

1 - Rappel des faits et de la procédure

Le champ professionnel de la métallurgie, qui regroupe environ 42 000 entreprises employant environ 1,6 million de salariés, est couvert par plusieurs conventions et accords collectifs négociés sur deux niveaux :

- au niveau national, des accords collectifs négociés par l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) nationale et par les organisations syndicales nationales représentatives, dont l'accord national du 10 juillet 1970 créant un statut unifié des ouvriers et des ETAM, l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification et la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 ;

- au niveau territorial, des accords négociés par chaque UIMM locale et par les organisations syndicales représentatives dans le territoire considéré, étant précisé que les conventions collectives territoriales sont au nombre de 76, parmi lesquelles la convention collective territoriale applicable au sein des entreprises métallurgiques de la Savoie, qui a été signée le 29 décembre 1975, entre, d'une part l'UIMM de Savoie, d'autre part le syndicat CFTC de la métallurgie de la Savoie, le syndicat CGT-FO de la métallurgie de la Savoie et le syndicat CGC de la métallurgie de la Savoie.

En 2013, l'UIMM et les organisations syndicales de salariés représentatives nationales ont engagé une réflexion sur l'évolution du dispositif conventionnel de la métallurgie. Ultérieurement, les partenaires sociaux ont signé, le 27 juin 2016, un accord national relatif à la mise en oeuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel, puis, le 29 septembre 2021, un accord national portant dispositions en faveur de négociations territoriales et sectorielles en vue de la mise en place d'un nouveau dispositif conventionnel dans la métallurgie, révisé par avenant du 21 décembre 2021.

Le 7 février 2022, la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie a été signée entre l'UIMM d'une part, les organisations syndicales CFDT, FO et CFE-CGC, d'autre part. Elle a été étendue par arrêté du 14 décembre 2022 (JORF 22 décembre 2022).

L'article 182 de cette convention a fixé son entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024.

Le 9 février 2022, l'UIMM de Savoie, le syndicat CFE-CGC des deux Savoie de la métallurgie (le syndicat CFE-CGC), l'union des syndicats de la métallurgie FO de Savoie (l'UD-FO) et le syndicat Symetal Alpes Loire CFDT (le syndicat CFDT) ont signé un avenant portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie, aux termes duquel cette convention collective et ses avenants et annexes sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Soutenant qu'il ne pouvait être mis fin à un accord collectif par un avenant de révision, par acte du 5 avril 2022, l'Union syndicale des travailleurs de la métallurgie CGT de la Savoie (USTM-CGT) et la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT (la FTM-CGT) ont fait assigner l'UIMM de Savoie, le syndicat CFE-CGC, l'UD-FO et le syndicat CFDT devant le tribunal judiciaire de Chambéry afin d'obtenir l'annulation de l'avenant du 9 février 2022 et la condamnation de l'UIMM de Savoie au paiement de dommages-intérêts pour le préjudice subi.

La Fédération de la métallurgie CFE-CGC (la fédération CFE-CGC), la Fédération confédérée FO de la métallurgie (la fédération FO) et la Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT (la fédération CFDT) sont intervenues volontairement à l'instance.

Par jugement du 5 juillet 2022, le tribunal judiciaire a :

- constaté l'intervention volontaire des fédérations CFE-CGC, FO et CFDT ;
- rejeté la demande de l'USTM-CGT et de la FTM-CGT tendant à l'annulation de l'avenant du 9 février 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective du 29 décembre 1975

modifiée applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie et ses avenants (IDCC n°0822), et au versement de dommages-intérêts ;

- condamné *in solidum* l'USTM-CGT et la FTM-CGT au paiement de sommes au titre de l'article 700 du code de procédure civile au profit des défendeurs.

Par arrêt du 24 novembre 2022, la cour d'appel de Chambéry a infirmé le jugement entrepris et statuant à nouveau, a :

- annulé en toutes ses dispositions l'avenant du 9 février 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective du 29/12/1975 modifiée applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie et ses avenants (IDCC n° 0822) ;

- condamné l'UIMM de Savoie à payer à l'USTM-CGT et à la FTM-CGT la somme de 1 500 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi, ainsi qu'une somme de 2 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

- condamné le syndicat CFE-CGC, l'UD-FO, le syndicat CFDT, la fédération CFE-CGC, la fédération FO et la fédération CFDT à payer à l'USTM-CGT et à la FTM-CGT la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

- condamné l'UIMM de Savoie, le syndicat CFE-CGC, l'UD-FO, le syndicat CFDT, la fédération CFE-CGC, la fédération FO et la fédération CFDT aux dépens.

L'UIMM de Savoie a formé un pourvoi par déclaration du 29 novembre 2022 et a déposé un mémoire ampliatif le 26 janvier 2023, puis un mémoire complémentaire le 22 mai 2023. L'USTM-CGT et la FTM-CGT ont déposé un mémoire en défense le 17 mars 2023. Le syndicat CFDT, le syndicat CFE-CGC, l'UD-FO, la fédération CFE-CGC, la fédération FO et la fédération CFDT ont formé un pourvoi incident provoqué le 28 mars 2023, auquel ont répondu l'USTM-CGT et la FTM-CGT par mémoire du 27 avril 2023.

Demandes au titre de l'article 700 du code de procédure civile :

- l'UIMM de Savoie : 3 500 euros à l'encontre de l'USTM-CGT et la FTM-CGT ;

- l'USTM CGT et la FTM CGT : 4 000 euros à l'encontre de l'UIMM de Savoie ;

- le syndicat CFE-CGC, l'UD-FO, le syndicat CFDT, la fédération CFE-CGC, la fédération FO et la fédération CFDT : 3 500 euros.

Il convient de souligner qu'une autre convention collective territoriale de la métallurgie, à savoir celle de la Gironde, a également fait l'objet d'un avenant de révision-extinction conclu le 28 mars 2022 - rédigé dans des termes similaires à ceux de l'avenant du 9 février 2022 à la convention de la métallurgie de la Savoie, que par arrêt confirmatif du 8 février 2023 (produit par l'UIMM de Savoie en annexe de son mémoire complémentaire), la cour d'appel de Bordeaux, statuant en sens inverse de la cour d'appel de Chambéry, a rejeté la demande d'annulation de cet avenant formée par l'union syndicale des travailleurs de la métallurgie CGT de la Gironde et la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, lesquels ont formé un pourvoi (n° J2314521), qui est actuellement pendant devant la chambre.

2 - Analyse succincte des moyens

- **Pourvoi principal de l'UIMM :**

Par son **moyen unique**, l'UIMM fait grief à l'arrêt d'annuler en toutes ses dispositions l'avenant du 9 février 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective du 29/12/1975 modifiée

applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie et ses avenants (IDCC n° 0822) et de la condamner à payer à l'USTM-CGT et à la FTM-CGT une somme à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi, alors :

1/ que rien n'interdit, pour mettre fin à un accord collectif, de procéder, en dehors de sa dénonciation unilatérale par tout ou partie des organisations signataires prévue par l'article L 2261-9 du code du travail, par voie de résiliation négociée dans le cadre d'un avenant de révision conclu conformément aux dispositions de l'article L 2261-7 du code du travail ; qu'en l'espèce, suite à la conclusion d'une nouvelle convention collective nationale au sein de la branche de la métallurgie ayant vocation à unifier le statut collectif au sein de la branche et devant entrer en vigueur le 1er janvier 2024, l'UIMM de Savoie et plusieurs organisations syndicales représentatives ont conclu, le 9 février 2022, un avenant à la convention collective territoriale de Savoie du 29 décembre 1975 emportant extinction de cette convention collective à effet du 1er janvier 2024 ; qu'en affirmant, pour juger que cet avenant était nul, qu'un avenant de révision ne pouvait avoir pour objet que de modifier un accord mais non d'y mettre fin en éludant les règles applicables en matière de dénonciation et les garanties afférentes, la cour d'appel a violé les articles L 2261-7 et L 2261-8 du code du travail ensemble les articles 1101, 1102, 1103 et 1193 du code civil ;

2/ que l'accord collectif ayant pour objet de mettre fin à un précédent accord de branche est soumis aux seules conditions de validité des accords de branche ; que sa validité est donc subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants ; qu'en jugeant que l'avenant du 9 février 2022 emportant extinction de la convention collective territoriale de Savoie du 29 décembre 1975 ne pouvait s'analyser en un « accord de révocation par consentement mutuel par application du droit commun des contrats » de la convention collective territoriale de Savoie au motif qu'un syndicat ayant appliqué cette convention s'opposait à la signature d'un tel accord, sans cependant caractériser que ce syndicat avait fait valoir son droit d'opposition dans les conditions prévues par l'article L 2232-6 du code du travail, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L 2231-1 et 2232-6 du code du travail, ensemble les articles 1101, 1102 et 1103 du code civil ;

3/ que la convention collective territoriale du 29 décembre 1975 applicable au sein des entreprises métallurgiques de la Savoie dispose en son article 2 qu'elle « est conclue pour une durée indéterminée sauf dénonciation par l'une des parties contractantes avec un préavis d'un mois » ; qu'en déduisant de cette disposition relative à la durée de la convention collective que les parties ont prévu expressément qu'il ne pourra être mis fin à la convention collective que par voie de dénonciation, la cour d'appel a violé l'article 2 de la convention collective de Savoie du 29 décembre 1975 ;

4/ que les conventions peuvent toujours être révoquées du consentement mutuel des parties ; que dès lors, même à supposer que les parties aient prévu expressément qu'il ne pourrait être mis fin à la convention collective que par voie de dénonciation, elles pouvaient par voie d'accord révoquer cet engagement ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les articles 1101, 1102, 1103 et 1193 du code civil.

- Pourvoi incident provoqué du syndicat CFE-CGC, de l'UD-FO, du syndicat CFDT, de la fédération CFE-CGC, de la fédération FO et de la fédération CFDT :

Le **moyen unique** du pourvoi incident fait grief à l'arrêt d'annuler en toutes ses dispositions l'avenant du 9 février 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective du

29/12/1975 modifié applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie et ses avenants (IDCC n° 0822), alors :

qu'il peut être mis fin aux dispositions d'un accord collectif de travail par un avenant de révision dont les dispositions se substituent de plein droit à l'accord révisé ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Un avenant de révision conclu en application des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail peut-il mettre fin à un accord collectif de branche à durée indéterminée ?

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1. On sait qu'afin de remédier à un trop grand morcellement du paysage conventionnel et une hétérogénéité des accords collectifs applicables, le législateur, depuis la loi n° 2014-288 du 5 mars 1994, a amorcé un mouvement de restructuration des branches professionnelles, lequel a été renforcé notamment par la loi travail n° 2016-1088 du 8 août 2016, cette restructuration prenant la forme d'une fusion des champs d'application professionnels et territoriaux régie par les articles L. 2261-32 et suivants du code du travail.

Indépendamment de ce mouvement de restructuration, les partenaires sociaux de la métallurgie, qui est un champ professionnel caractérisé par la multiplicité de ses conventions et accords nationaux et territoriaux, ont engagé depuis plusieurs années une réflexion sur l'évolution du dispositif conventionnel de la métallurgie ayant abouti à la conclusion, le 7 février 2022, de la convention collective nationale de la métallurgie, laquelle entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sauf en ce qui concerne ses dispositions relatives à la protection sociale dont l'entrée en vigueur a été prévue à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023.

Le préambule de cette nouvelle convention collective nationale affirme que les partenaires sociaux « ont engagé une négociation nationale, destinée à moderniser le dispositif conventionnel de la branche, **en substituant, à l'ensemble des conventions collectives territoriales et sectorielle, et à l'ensemble des accords nationaux, une seule convention collective nationale** [...] ».

Le préambule du chapitre 2 du titre II, relatif aux principes, philosophie et architecture du dispositif conventionnel de la branche, précise que :

« Le présent chapitre a pour objet de permettre **l'application harmonieuse des dispositions conventionnelles aux entreprises de la branche, en considération des trois niveaux de négociation suivants** :

- la négociation de branche au niveau national ;
- la négociation de branche au niveau territorial (régional, départemental ou local) ;
- la négociation - d'établissement, d'entreprise, de groupe ou interentreprises -, pour les entreprises relevant du champ d'application des conventions et accords collectifs de la métallurgie ».

L'article 11 décline ces « principes de l'architecture » en ces termes :

« L'architecture du dispositif conventionnel de la métallurgie est organisée selon les principes suivants :

1° elle assure la **cohérence des dispositions de branche conclues aux différents niveaux, territorial, national ou sectoriel** ;

2° elle **permet**, dans les conditions définies par les accords nationaux de branche, **d'appliquer, d'adapter ou de compléter, au niveau territorial, au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise, les dispositions conventionnelles nationales** ;

[...] ».

L'article 12 prévoit que :

« **La convention collective nationale a pour objet d'harmoniser les dispositions conventionnelles de branche applicables sur l'ensemble du territoire national** [...] ».

L'article 13 précise que des accords autonomes peuvent être conclus notamment au niveau territorial :

« Les accords collectifs autonomes portent sur un ou plusieurs thèmes entrant dans l'objet de la négociation collective.

Les accords autonomes peuvent être conclus pour une durée déterminée ou indéterminée. Chacun d'entre eux peut, s'il a été conclu pour une durée indéterminée, être dénoncé indépendamment des autres accords autonomes et de la convention collective nationale.

Les accords autonomes peuvent être conclus au niveau national, territorial ou sectoriel ».

Quant à l'article 15, relatif à l'articulation des normes au sein de la branche, il dispose que :

« Afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, **les négociations nationales et les négociations territoriales veillent à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche**.

Pour cela, ces négociations ne doivent pas aboutir à susciter des concours de normes [...] ».

Les termes mêmes de la nouvelle convention collective nationale mettent donc en exergue une volonté des partenaires sociaux de cohérence et d'harmonisation entre les différents niveaux de négociation de la branche de la métallurgie, ainsi que leur objectif visant à remplacer, pour l'essentiel, les accord existants, dont les conventions collectives territoriales, par les dispositions de la convention nationale, comme le montre l'emploi du verbe « substituer » dans le préambule de la convention (« en substituant, à l'ensemble des conventions collectives territoriales [...] une seule convention collective nationale »), sauf dispositions justifiées par des spécificités locales et territoriales.

Cette volonté a été d'ailleurs clairement exprimée par les signataires de la convention nationale. Ainsi dans un entretien publié à la *semaine sociale Lamy*¹ consacré à cette nouvelle convention, à la question « *que deviennent les accords et conventions territoriales de la métallurgie* », Gabriel Artero, président de la fédération CFE-CGC métallurgie et Sébastien Nolf, juriste de la fédération de la métallurgie, ont répondu en ces termes : « *Tout ce qui est traité dans la convention territoriale est gravé dans le marbre. On ne peut y toucher au niveau territorial. Pour autant, des spécificités locales et territoriales peuvent exister. Par exemple une prime de vacances, la journée de la voile en Charente-Maritime ou des primes de panier de jour. Elles pourront être abordées dans le cadre d'un accord autonome. Ainsi, d'ici à juin 2022, toutes les chambres territoriales devraient avoir conclu un accord de*

¹du 28 mars 2022, n° 1993

révision-extinction avec, le cas échéant, une partie conservant des spécificités négociées territorialement. Seulement une vingtaine de conventions collectives ont des différences significatives [...] ».

L'avenant du 9 février 2022 portant révision de la convention collective territoriale de la Savoie constitue l'un de ces accords de révision-extinction conclus au niveau territorial.

Comme le précise son intitulé, cet avenant du 9 février 2022 porte « **révision** des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie et ses avenants »².

Son préambule dispose :

« [...] La négociation collective nationale de la métallurgie [...] est arrivée à son terme [...]. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 07/02/2022 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024 (...). Il prévoit la possibilité de conclure au niveau territorial des accords autonomes dans le respect de l'articulation des normes au sein de la branche.

A compter du 1^{er} janvier 2024, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective **la Convention collective du 29/12/1975 modifiée, applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie et ses avenants (...) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de cette dernière échéance.**

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant **dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés ».**

L'article 1^{er} de l'avenant du 9 février 2022, relatif à son objet, précise que les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale du 29 décembre 1975, ainsi que ses avenants et annexes « **sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie** », soit à compter du 1^{er} janvier 2024³.

²Étant précisé que cette convention territoriale est à durée indéterminée comme le prévoit son article 2 (en tout état de cause en l'absence même de cette disposition, cette convention ne peut être qu'à durée indéterminée dès lors que la présomption instituée par la loi du n° 2016-1088 du 8 août 2016, selon laquelle dans le silence de la convention collective, celle-ci est à durée déterminée et conclue pour une durée de cinq ans comme le prévoit l'article L. 2222-4 du code du travail, ne s'applique pas pour les accords collectifs conclus avant le 10 août 2016, date d'entrée en vigueur de la loi du 8 août 2016).

³L'alinéa 2 de cet article précise que les dispositions relatives à la protection sociale cessent de produire leurs effets au profit des dispositions nationales à une date antérieure au 1^{er} janvier 2024 : « Toutefois [...] au plus tôt le 1^{er} janvier 2023, les partenaires sociaux conviennent que les deux derniers alinéas de l'article 48 de la convention collective territoriale [...], relatifs à la protection sociale, sont abrogés et cessent de produire leurs effets. A partir de cette date, seule l'annexe 9 de la convention collective nationale de la Métallurgie, relative à la définition d'un socle minimal de garanties en frais de soins de santé et en prévoyance de la branche de la métallurgie, est applicable aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées dans l'accord national ».

Quant à l'article 3, relatif à son entrée en vigueur, il prévoit que « Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la **révision-extinction des dispositions territoriales** aux dates indiquées aux articles précédents ».

Par conséquent l'avenant du 9 février 2022 à la convention territoriale de la Savoie met fin à celle-ci à compter de l'entrée en vigueur de la convention nationale de la métallurgie.

4.2. Devant les juges du fond, l'USTM-CGT et la FTM-CGT, non signataires de l'avenant du 9 février 2022, ont soutenu qu'une convention collective ne pouvait être abrogée par voie de révision, qu'il ne pouvait être mis fin à une convention collective que par sa dénonciation ou sa mise en cause et que le recours au mécanisme de la révision privait le syndicat CGT et les salariés relevant de la convention territoriale de la Savoie des garanties découlant de la procédure de dénonciation prévue par les articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail.

4.2.1. Pour les débouter de leur demande d'annulation de l'avenant du 9 février 2022, le tribunal judiciaire a retenu :

« En l'espèce, il résulte des débats et des pièces versées par les parties qu'un processus de réflexion puis de négociation s'est engagé au sein de la branche de la métallurgie dans l'objectif de clarifier et de simplifier l'arborescence des multiples dispositions conventionnelles nationales et territoriales applicables, ce processus ayant abouti à la signature d'une nouvelle convention collective nationale de la métallurgie en date du 7 février 2022, à charge pour les partenaires sociaux, au niveau territorial, de se mettre en cohérence avec cette nouvelle norme unique et d'envisager la disparition totale ou partielle de leurs conventions locales.

Il apparaît que c'est à nouveau à l'issue d'un processus de négociation, comme en témoignent notamment le courrier du 12 juillet 2021 portant invitation à trois journées d'analyse comparée des textes, le courrier d'invitation à une première réunion de négociation du 24 septembre 2021, ainsi que le choix de la procédure de révision, que différents partenaires sociaux de la branche de la métallurgie de Savoie ont entendu mettre fin à l'accord qui les liait en vertu de la convention collective territoriale de 1975, afin de voir s'appliquer, en lieu et place de ce texte, la nouvelle convention collective nationale, et uniquement cette dernière.

L'avenant du 9 février 2022, intitulé [...] énonce ainsi en son article 1 que [...].

Si la procédure de dénonciation préconisée par les demanderesses prévoit effectivement des garanties particulières de renégociation, c'est dans l'objectif de protéger les salariés de toute disparition de la norme protectrice de leurs intérêts par le seul effet de la manifestation unilatérale de volonté de l'une ou plusieurs de parties prenantes à la convention collective, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, s'agissant d'un avenant issu d'un processus de négociation et non d'une déclaration unilatérale. Il ne s'agit en outre pas de la seule hypothèse de disparition d'une convention, aucune liste limitative n'étant établie.

Par ailleurs, il y a lieu de relever que l'article 1^{er} de l'avenant du 9 février 2022 prévoit certes, la fin de l'application de cette norme et des dispositions qu'elle contient, mais uniquement à compter de l'entrée en vigueur du nouvel accord conclu au niveau national.

Ainsi, il apparaît que les parties signataires ont bien entendu réviser, au sens des articles L. 2261-7 et [L. 2261]-8, et en totalité, la convention les liant, en substituant aux dispositions de la convention territoriale, celles issues de la nouvelle convention nationale du 7 février 2022. La régularité formelle de la procédure de révision employée n'est par ailleurs pas contestée » (cf. jugement, p. 5 et 6).

4.2.2. La cour d'appel_a considéré à l'inverse qu'il ne pouvait être mis fin à une convention collective par avenant de révision et que dès lors l'avenant litigieux devait être annulé, aux motifs suivants :

« La révision des accords collectifs est prévue par les articles L 2261-7 et suivants du code du travail. Ces dispositions ne définissent pas la révision.

L'initiative d'engager la procédure de révision appartient à l'une des organisations syndicales de salariés représentatives ou aux organisations professionnelles d'employeurs en application de l'article L 2261-7-1 du code du travail.

En vertu de l'article L 2261-8 du code du travail l'avenant portant révision de tout ou partie d'une convention ou d'un accord se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie.

La chambre sociale de la cour de cassation dans un arrêt du 25 avril 2001 (n° 98-45.195) a jugé 'qu'un accord d'entreprise demeure en vigueur tant qu'il n'a pas été régulièrement dénoncé ou mis en cause.'

Aucune disposition du code du travail ne prévoit que la révision peut porter sur la disparition ou l'abrogation totale d'un accord collectif.

Il en résulte que la procédure de révision est relative aux modifications des conventions collectives ou des accords collectifs et non de leur extinction.

La chambre sociale de la cour de cassation a jugé aussi que la caducité est un mode d'extinction d'une convention collective.

En l'espèce, il résulte de l'avenant du 9 février 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champs de la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie et ses avenants que les signataires de l'avenant ont exposé en préambule que dans la perspective de l'application de la convention collective nationale de la métallurgie à compter du 1er janvier 2024, que la convention collective applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie et ses avenants ont vocation à disparaître à compter de cette date.

L'intention des signataires est donc claire et non équivoque, l'avenant est destiné à mettre fin à la convention territoriale de la Savoie.

Au titre de l'objet de l'avenant, les partenaires sociaux ont convenu que la convention collective du 29 décembre 1975 applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie et ses avenants et annexes 'sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Il est stipulé que l'avenant est à durée indéterminée et qu'il 'entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Il résulte des termes mêmes de cet avenant que ce dernier ne porte pas sur une modification de la convention collective territoriale, que celle-ci n'est donc pas révisée mais abrogée.

La procédure de révision est distincte de la procédure de dénonciation et les partenaires sociaux ne pouvaient se méprendre sur le sens de l'accord de 'révision-extinction'.

L'avenant ne peut être interprété comme une dénonciation, les parties signataires n'ayant pas volontairement choisi la procédure de dénonciation des articles 2261-9 et suivants du code du travail.

En outre, l'avenant ne constitue pas une simple modification de l'accord, en particulier sur sa durée de vie, par l'adoption d'une clause stipulant une durée déterminée, l'avenant prévoyant expressément sa disparation.

Il ne peut être tiré des termes de l'avenant exposés ci-avant que la révision est valide car elle porte sur la survivance de la convention territoriale jusqu'à l'application de la nouvelle convention collective alors même que l'objet de la révision est l'extinction de la convention collective territoriale.

Juger le contraire permettrait d'imposer une révision dans un cas non prévu par le code du travail et de forcer les textes.

De plus l'extension des règles de la révision à la disparition d'une convention collective, en ce qui concerne la procédure, la date d'effet et les conséquences de la révision ne peuvent s'appliquer à l'extinction d'une convention collective, en particulier la possibilité de prévoir l'extinction ou l'abrogation de la convention collective par une révision adoptée en vertu de la règle de la majorité et d'imposer ainsi à une organisation syndicale non signataire une extinction sans passer par la procédure de la dénonciation et les garanties y étant attachées.

Ces garanties sont celles notamment du préavis de trois mois qui doit précéder la dénonciation, la notification de la dénonciation aux autres signataires de la convention, ainsi que le prévoit l'article L 2261-9 du code du travail et celles des effets attachés à la dénonciation d'une seule partie signataire, l'article 2261-11 du code du travail prévoyant dans ce cas que les dispositions de la convention ou de l'accord continue de produire effet à l'égard de l'auteur de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

L'avenant ne peut non plus être qualifié d'accord de révocation par consentement mutuel, par application des règles du droit commun des contrats, alors que l'un des partenaires sociaux ayant appliqué la convention territoriale depuis sa signature s'oppose à la signature d'un tel accord.

Le permettre serait également imposer à un partenaire social une révocation sans passer par la procédure de dénonciation des articles L 2261-9 et suivants du code du travail et l'application des dispositions protectrices susvisées de l'article L 2261-11.

La convention territoriale de la Savoie stipule encore que " la présente convention est conclue pour une durée indéterminée sauf dénonciation par l'une des parties contractantes avec un préavis d'un mois ".

Les parties ont ainsi prévu expressément qu'il ne pourra être mis fin à la convention collective sauf dénonciation.

Il appartenait à l'un des partenaires sociaux de mettre en oeuvre la procédure de dénonciation.

En appliquant l'avenant litigieux, il était acté que la convention territoriale de la Savoie disparaissait, il n'existait donc aucune négociation possible sur la survie de cette convention notamment sur les garanties qu'elle apportait aux salariés par rapport à la convention nationale de la métallurgie.

Il ne s'agit nullement d'une irrégularité de procédure, la révision ayant été adoptée en violation de l'article 2 de la convention collective territoriale de la Savoie et des dispositions du code du travail relatives à la procédure de dénonciation.

Enfin, il ne peut être invoqué l'article L 2261-33 du code du travail, le litige ne s'inscrivant pas dans la procédure de fusion de l'article L 2261-32 initiée par le ministre du travail » (cf. arrêt, p. 9 à 12).

La cour d'appel a donc retenu en substance qu'aucune disposition légale ne prévoyant que la révision pouvait porter sur la disparition ou l'abrogation totale d'un accord collectif, la procédure de révision n'était relative qu'aux modifications des conventions et accords collectifs et non à leur extinction, que les règles de la révision ne pouvaient avoir pour objet l'extinction d'une convention collective au moyen d'une révision adoptée en vertu de la règle de la majorité, ayant pour effet d'imposer à une organisation syndicale non signataire une extinction sans passer par la procédure de dénonciation et les garanties qui y sont attachées, notamment celles de l'article L. 2261-9 du code du travail prévoyant un délai de préavis précédant la dénonciation et celles de l'article L. 2261-11 du même code relatives au maintien des effets des dispositions de l'accord dénoncé par une partie des signataires, que l'avenant de révision litigieux ne pouvait être qualifié d'accord de révocation d'un commun accord dès lors que l'un des signataires s'était opposé à la signature de cet avenant et qu'il résultait des dispositions de la convention territoriale de la Savoie de 1975 que les parties à cette convention avaient prévu expressément qu'il ne pouvait être mis fin à la convention que par sa dénonciation.

4.3. La question principale soumise à la chambre sociale est posée par la première branche du moyen du pourvoi principal de l'UIMM et la branche unique du moyen du pourvoi incident provoqué du syndicat CFDT, du syndicat CFE-CGC, de l'UD-FO, et des fédérations CFE-CGC, FO et CFDT.

Aux termes de la première branche de son moyen, l'UIMM soutient ainsi que rien n'interdit, pour mettre fin à un accord collectif, de procéder, en dehors de sa dénonciation unilatérale par tout ou partie des organisations signataires prévue par l'article L. 2261-9 du code du travail, par voie de résiliation négociée dans le cadre d'un avenant de révision conclu conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7. Quant aux organisations syndicales sus-mentionnées, elles font valoir, dans la branche unique du moyen de leur pourvoi incident provoqué, qu'il peut être mis fin aux dispositions d'un accord collectif de travail par avenant de révision dont les dispositions se substituent de plein droit à l'accord révisé.

La question est donc de savoir si un avenant de révision peut mettre fin à un accord collectif de travail.

4.3.1. Le code du travail prévoit, sous le chapitre 1^{er} « Conditions d'application des conventions et accords » du titre VI « Application des conventions et accords collectifs », des dispositions relatives à la révision (section 4 : articles L. 2261-7 à L. 2261-8), à la dénonciation (section 5 : articles L. 2261-9 à L. 2261-13) et à la mise en cause des accords (section 6 : articles L. 2261-14 à L. 2261-14-4). Il résulte de ces dispositions que le code du travail n'envisage explicitement l'extinction d'un accord collectif à durée indéterminée que par la voie de la dénonciation ou celle de la mise en cause.

4.3.1.1. Les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, relatifs à la dénonciation, prévoient qu'un accord collectif à durée indéterminée peut être dénoncé par les parties signataires ; cette dénonciation, qui doit être précédée d'un préavis d'une durée de trois mois en l'absence de stipulation expresse, doit être notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord et donner lieu à dépôt (art. L. 2261-9). Selon la jurisprudence, la dénonciation partielle d'un accord collectif est exclue (Soc., 21 novembre 1973, pourvoi n° 72-40.228, *Bull.* Chambre sociale n° 592 ; Soc., 12 octobre 2005, pourvoi n° 04-43.355, *Bull.* civ. V, n° 478). Lorsque la dénonciation émane de la totalité des

signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet pendant un an à l'expiration du délai de préavis, sauf si une clause conventionnelle prévoit une durée déterminée supérieure ou si un accord est substitué à l'accord dénoncé avant la durée d'un an. Si le droit de dénoncer est régulièrement exercé par une partie seulement des signataires du côté employeur(s) ou salariés, l'accord est maintenu en vigueur entre les autres signataires (art. L. 2261-11, al. 1^{er}).

Par conséquent, le délai de survie de l'accord dénoncé est de 15 mois sauf signature d'un accord de substitution entre temps. A l'issue de cette période, si aucun accord de substitution n'a été conclu, les salariés bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel ne peut être inférieur à la rémunération versée en application de l'accord dénoncé lors des douze derniers mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-13 modifié par la loi Travail du 8 août 2016. En cas de perte de la qualité représentative d'un syndicat de salariés signataire, la dénonciation 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 dans les conditions prévues au chapitre II du titre III (art. L. 2261-10 dernier alinéa).

4.3.1.2. La mise en cause correspond généralement à la situation dans laquelle, à la suite d'un événement ou une opération, un accord collectif n'est plus obligatoirement applicable à des relations de travail jusqu'alors régies par lui, sans toujours cesser d'être en vigueur et applicable à d'autres relations de travail. Le transfert d'entreprise est la principale hypothèse de mise en cause. Ainsi l'article L. 2261-14 vise la mise en cause d'un accord collectif dans une entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité. Les articles L. 2261-14-2 et L. 2261-14-3, tels que modifiés par la loi du 8 août 2016, prévoient la possibilité d'une négociation anticipée pouvant prendre la forme d'un accord de transition d'une durée maximale de trois ans pour fixer le statut conventionnel provisoirement applicable aux salariés dont les contrats de travail seront transférés, ou d'un accord anticipé d'adaptation destiné à harmoniser le statut conventionnel applicable au personnel de l'entité cédée avec celui du personnel de l'entité d'accueil, en leur substituant un accord collectif commun, applicable à tous les salariés à l'issue du transfert. Sous réserve de quelques adaptations, les effets de la mise en cause d'un accord collectif, lorsqu'ils n'ont pas été anticipés, sont ceux de la dénonciation. Ainsi, l'article L. 2261-14, alinéa 1^{er}, prévoit que l'accord mis en cause continue à produire effet dans les mêmes conditions qu'un accord dénoncé, à savoir pendant un délai de 15 mois sauf signature d'un accord de substitution entre temps. Ce texte prévoit également une garantie de rémunération au profit des salariés en l'absence de nouvel accord à l'issue de ce délai.

4.3.1.3. En dehors de la dénonciation, de la mise en cause ou de l'arrivée du terme pour les conventions à durée déterminée⁴, la jurisprudence admet que les accords collectifs peuvent prendre fin par caducité. En effet, si la chambre sociale a énoncé qu'« *Un accord d'entreprise demeure en vigueur tant qu'il n'a pas été régulièrement dénoncé ou mis en cause* » (Soc., 25 avril 2001, pourvoi n° 99-40.223, 98-45.195, Bull. 2001, V, n° 134⁵), elle a jugé ultérieurement qu'un accord collectif conclu en application d'une loi avec pour objet la réduction du temps de travail afin de favoriser la création d'emplois,

⁴Art. L. 2222-4, alinéa 3 du code du travail : « Lorsque la convention ou l'accord arrive à expiration, la convention ou l'accord cesse de produire ses effets »

⁵Précédent cité par l'arrêt attaqué (p. 10)

devient caduc dès lors que le plan de cession arrêté par le tribunal de commerce prévoit des licenciements et entraîne en conséquence la disparition des aides publiques (Soc., 17 juin 2003, pourvoi n° 01-15.710, *Bull.* 2003, V, n° 198). Les hypothèses de caducité sont rares et elles couvrent pour l'essentiel la perte d'objet de l'accord.

4.3.1.4. Avant la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992, le code du travail ne contenait aucune disposition relative à la révision d'un accord collectif.

Antérieurement, en vertu de sa jurisprudence issue de l'arrêt Basirico du 9 mars 1989 (pourvoi n° 86-44.025, *Bull.* 1989, V, n° 200), la chambre sociale exigeait qu'un accord de révision d'un accord collectif soit signé par l'ensemble des signataires initiaux de l'accord collectif et adhérents ultérieurs, cette solution ayant été confirmée par trois arrêts d'Assemblée plénière du 20 mars 1992 (Ass. plén., 20 mars 1992, pourvoi n° 89-44.503, *Bull.* 1992, AP, n°3, sommaire: « *Si des organisations syndicales représentatives peuvent valablement signer un accord collectif modifiant partiellement une convention collective, le nouvel accord, s'il n'a pas été conclu par l'ensemble des signataires initiaux de la convention collective et adhérents ultérieurs, ne peut, en l'absence de stipulation expresse relative à la révision ou à défaut de dénonciation régulière de la convention, être opposé à des salariés qui réclament le bénéfice d'un avantage prévu à ladite convention et supprimé par l'accord* »).

La loi du 31 décembre 1992 est venue tempérer cette solution en prévoyant à l'ancien article L. 132-7 du code du travail, en substance, que les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 132-2, signataires d'un accord collectif de travail ou y ayant adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 132-9, étaient seules habilitées à signer les avenants portant révision de cet accord.

Cette règle a ensuite été maintenue par le législateur malgré les réformes introduites par les lois n° 2004-391 du 4 mai 2004 et n° 2008-789 du 20 août 2008 portant sur la validité des accords collectifs et sur la représentativité des organisations syndicales.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a profondément modifié le régime de la révision des accords collectifs de travail en le mettant en conformité avec l'évolution des règles régissant la représentativité des organisations syndicales - en intégrant la logique du cycle électoral qui rythme la détermination des organisations syndicales représentatives - et la validité des accords collectifs subordonnée à l'exigence majoritaire.

Ainsi, dans sa rédaction issue de cette loi, l'article L. 2261-7 du code du travail, relatif à la mise en oeuvre de la procédure de révision d'un accord interprofessionnel, d'une convention ou d'un accord de branche⁶, prévoit désormais que :

« I. - Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord interprofessionnel, d'une convention ou d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;

⁶Les modalités de révision et les conditions de validité d'un avenant de révision de convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement sont précisées par l'article L. 2261-7-1 du code du travail.

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2° A l'issue de ce cycle :

a) **Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;**

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

II. - Les avenants de révision obéissent aux conditions de validité des accords prévues, selon le cas, aux sections 1 et 2 du chapitre II du titre III du présent livre II.

Lorsque l'avenant de révision a vocation à être étendu, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application, dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre V du livre Ier de la présente deuxième partie ».

Par conséquent, même jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, l'unanimité des syndicats signataires ou adhérents n'est pas requise pour que soit engagée la procédure de révision et, passé le cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, l'engagement de la procédure de révision n'est plus réservé aux signataires et adhérents de l'accord. Enfin, sont habilitées à engager la procédure de révision les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord (voir Soc., 10 février 2021, pourvoi n° 19-13.383, publié, rendu dans un litige portant sur la détermination des organisations représentatives dans le champ professionnel du bâtiment : « 10. *En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord interprofessionnel, d'une convention ou d'un accord de branche, les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord* »).

Il faut également rappeler que la Cour de cassation, sous l'empire de l'article L. 2261-7 dans sa rédaction antérieure à la loi de 2016, revenant sur sa jurisprudence traditionnelle en vertu de laquelle ce texte était interprété comme exigeant, pour permettre la révision d'un accord collectif, le consentement unanime de tous les syndicats signataires de l'accord (Soc., 11 mai 2004, pourvoi n° 02-14.844, *Bull.*, 2004, V, n° 130 ; Soc., 13 novembre 2008, pourvoi n° 07-42.481, *Bull.* 2008, V, n° 224), a jugé, par un arrêt du 21 septembre 2017, que l'évolution des conditions d'acquisition par une organisation syndicale de la représentativité telle qu'elle résulte de la loi du 20 août 2008 conduisait à apprécier différemment les conditions de la révision d'un accord collectif, dès lors que la légitimité électorale des syndicats (obtenue par un score d'au moins 10% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles⁷), conditionnant la faculté de signer un accord collectif, était susceptible d'être remise en cause tous les quatre ans, et que l'organisation syndicale de salariés qui, signataire d'un accord d'entreprise, n'est plus représentative pour la durée du cycle électoral au cours duquel la révision d'un accord d'entreprise est proposée, ne peut s'opposer à la

⁷Art. L. 2121-1, 5° et L. 2122-1 du code du travail

négociation d'un tel accord (Soc., 21 septembre 2017, pourvoi n° 15-25.531, *Bull.* 2017, V, n° 157, publié au rapport annuel de la Cour; dans le même sens, Soc., 17 janvier 2018, pourvoi n° 17-10.022).

Commentant l'arrêt de revirement du 21 septembre 2017, Ylias Ferkane⁸ relève que « Parmi les innombrables objectifs que s'est assignés le législateur dans le cadre de la loi du 8 août 2016 (22), figure la volonté d'« ajuster les règles de révision des accords » (23). Deux logiques antinomiques s'opposent en la matière. La première est d'ordre contractuel. Dans cette perspective, seuls les signataires de l'accord initial peuvent être admis à le modifier par voie de révision. La seconde est d'ordre réglementaire. Dans ce cadre, « la révision n'appartient pas à celui qui en est signataire. La qualité de partie est indifférente. La légitimité de l'accord ne repose donc plus sur le consentement (se faire sa propre loi), mais sur une logique démocratique [...]. Il souligne également qu'« Au regard des conceptions en présence, la chambre sociale a manifesté dans la note jointe à l'arrêt, sa volonté de faire « prévaloir en matière d'accords collectifs le principe démocratique sur le principe contractuel ». Si l'opposition entre démocratie et contrat semble quelque peu malencontreuse, le parti pris s'explique par l'orientation prise par la loi du 20 août 2008 et confortée par la loi du 8 août 2016. L'accord collectif doit, pour être valable, être signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli une certaine proportion des suffrages exprimés lors des élections professionnelles. Autrement dit, elles doivent recevoir le soutien indirect et suffisant du corps électoral des salariés. La convention collective « n'est plus la chose des parties, [...] elle est aussi celle des électeurs. Les organisations non-signataires ne sont pas parties à l'acte [...], mais elles sont porteuses de la légitimité électorale qui désormais fonde la validité et la force obligatoire des conventions collectives » (28). C'est d'ailleurs en cette qualité qu'elles sont autorisées à signer un avenant de révision, même si elles ne sont pas signataires de l'accord initial [...] ».

Il a été jugé qu'en cas de non-respect des dispositions de l'accord initial relatives à sa révision, l'accord de révision n'est pas valable (Soc., 27 octobre 2004, pourvoi n° 03-14.264, *Bull.*, 2004, V, n° 277, sommaire : *Dès lors qu'une convention collective prévoit qu'elle ne peut être révisée qu'au terme d'un délai de préavis, est nul l'accord de révision passé sans que ce délai ait été respecté*). En l'absence de clause dans l'accord prévoyant les modalités de sa révision, sous l'empire de la législation antérieure à la loi du 20 août 2008, la Cour de cassation exigeait le consentement unanime des signataires de l'accord collectif initial pour engager la procédure de révision (Soc., 11 mai 2004, pourvoi n° 02-14.844, précit. ; Soc., 13 novembre 2008, pourvoi n° 07-42.481, précit.). Selon les rédacteurs⁹ de l'étude consacrée aux conventions et accords collectifs de travail dans le *Répertoire Dalloz de droit du travail* (n° 247), cette exigence de consentement unanime « semble avoir été écartée par la loi dite Travail », opinion partagée par les auteurs¹⁰ de l'ouvrage « *Droit de la négociation collective* », qui relèvent ainsi (cf. n° 314-42) que l'absence de clause de révision ne devrait pas, « contrairement à l'état de la jurisprudence antérieure à la loi de 2016, conduire à exiger l'accord unanime des signataires ».

La loi du 8 août 2016 a également aligné les conditions de validité d'un avenant de révision d'un accord de branche sur celles des accords de branche (art. L. 2261-7 II susvisé qui renvoie notamment à la section II du titre III du livre II du code du travail).

⁸*Revue de droit du travail* 2017, p.807

⁹S. Nadal, I. Odoul-Asorey

¹⁰G. Loiseau, P. Lokiec, L. Pécaut-Rivolier, P-Y Verkindt, *Dalloz action*, ed. 2022-2023

Dès lors, les conditions de validité d'un avenant de révision d'un accord collectif de branche sont régies par les dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail qui dispose :

« La validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8 ».

S'agissant des effets de l'avenant de révision, c'est également la loi du 31 décembre 1992 qui est venue préciser, à l'article L. 132-7 ancien du code du travail, que l'avenant portant révision de tout ou partie de la convention ou de l'accord collectif se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie.

Ces dispositions, dans leur rédaction issue de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, ont été reprises, après la recodification intervenue en 2008, à l'article L. 2261-8 du code du travail, en ces termes :

« L'avenant portant révision de tout ou partie d'une convention ou d'un accord se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie.

Il est opposable, dans des conditions de dépôt prévues à l'article L. 2231-6, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord ».

On soulignera que le législateur de 2016 n'a pas défini la notion d'avenant de révision (et ce contrairement aux préconisations du rapport Cesaro¹¹). Rappelant que la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 a supprimé le deuxième alinéa de l'ancien article L. 132-11 du code du travail, qui prévoyait en substance qu'un accord ayant le même champ d'application que celui de la convention collective initiale constitue un avenant, et se référant à la circulaire du 22 septembre 2004 prise en application de cette loi¹², les auteurs précités de l'ouvrage « *Droit de la négociation collective* » affirment que « la qualification d'avenant de révision ne résulte désormais que d'un critère formel : la qualification donnée par les parties à l'acte [...] », opinion partagée par Jean-François Cesaro et Alain Martinon, d'une part, Sophie Robin-Olivier et Pascal Lokiec d'autre part, qui ont été consultés par l'UIMM dans le cadre du présent litige (pour les premiers, consultation du 16 mai 2022, MA prod n°7, p. 2 et, pour les seconds, consultation du cabinet Corpus consultants du 7 octobre 2022, MA prod. n°8, p. 27).

¹¹J-F Cesaro, Propositions pour le droit du renouvellement et de l'extinction des conventions et accords collectifs de travail, rapport au ministère du travail, janvier 2016, p. 3 à 7).

¹²Indiquant que la loi du 4 mai 2004 donne une « *définition resserrée de l'avenant* », puisque « *Seuls les accords se présentant comme des avenants à des textes de base seront considérés comme tels, en application de l'article L. 132-7. Désormais, seul un critère formel subsiste : il faut que l'avenant soit explicité formellement comme portant révision d'une convention ou d'un accord*

Les mêmes auteurs (cf. « *Droit de la négociation collective* », n° 314-82), s'agissant de l'étendue de l'avenant de révision, soulignent que « *L'article L. 2261-8 du code du travail paraît autoriser que l'avenant porte sur l'accord initial dans sa totalité (« l'avenant portant révision de tout ou partie d'une convention ou d'un accord ... » précise le texte) auquel cas il se mue en une sorte d'accord de substitution, à ne pas confondre avec l'accord de substitution conclu en cas de dénonciation ou mise en cause d'un accord collectif [...] ».*

Quant aux auteures de l'étude déjà citée du *répertoire Dalloz*, elles estiment que « *Pour être considéré comme [un avenant], l'accord doit avoir pour objet de réviser l'accord initial, par ajout, suppression ou bien encore modification* » (cf. n° 249), admettant ainsi la possibilité d'une suppression des dispositions de l'accord initial.

4.3.2. Thèses en présence

4.3.2.1. L'UIMM souligne au préalable que les consultations qu'elle produit, de Jean-François Cesaro et Alain Martinon d'une part et de Sophie Robin-Olivier et Pascal Lokiec d'autre part, concluent à la possibilité de mettre fin à un accord collectif par voie d'avenant de révision.

L'UIMM relève que l'accord de révision n'est pas défini par le code du travail et affirme que la qualification d'accord de révision obéit à un critère purement formel, ce qui signifie que tout accord par lequel les parties déclarent réviser un accord antérieur constitue un accord de révision. Elle soutient que rien n'interdit de mettre fin à un accord collectif par une autre voie que celle de sa dénonciation, par la voie d'un accord des organisations patronales et syndicales, lequel peut prendre la forme d'un avenant de révision. Elle fait valoir que le code du travail n'énonce pas de manière exhaustive les hypothèses d'extinction des accords collectifs, qu'il ne résulte pas des dispositions légales que la dénonciation et la mise en cause soient les seuls modes d'extinction des accords collectifs et que dans le silence de la loi, c'est la liberté qui est le principe. Elle relève que la Cour de cassation admet d'autres modes d'extinction que la dénonciation et la mise en cause, empruntés au droit civil, telle la caducité de l'accord en raison de la disparition de son objet, ou au droit du travail, telles l'échéance du terme (art L. 2222-4 du code du travail) et la nullité (art L. 2231-3 du même code), modes d'extinction créés en premier lieu par le code civil. Elle soutient qu'il résulte de l'article 1134 alinéa 2, devenu 1193, du code civil que les parties peuvent toujours défaire ce qu'elles ont fait par contrat et de l'article 1101 du même code que le contrat peut avoir pour objet d'éteindre des obligations et que dès lors il peut être mis fin à un accord collectif par voie d'accord.

L'UIMM relève que, comme le rappellent MM. Cesaro et Martinon, les accords collectifs, dont la nature est hybride, empruntent à la fois au régime des contrats, pour leur forme et leur contenu et à celui des normes réglementaires pour leurs effets. Ces derniers en déduisent que « *les règles présidant à la rupture des conventions collectives de travail trouvent leur inspiration dans la catégorie contractuelle : une manifestation commune de volonté, conforme aux conditions posées par le code du travail, permet d'ériger, et de la même manière, d'éteindre l'acte collectif* » (cf. consultation, p. 8). L'UIMM affirme que cette solution s'impose d'autant plus qu'en matière de négociation collective, la liberté a valeur constitutionnelle (décision QPC n° 2019-816 du 29 novembre 2019). Elle fait valoir qu'un accord collectif peut parfaitement mettre fin à un accord préexistant, à la seule condition de se conformer aux dispositions spécifiques relatives à la conclusion des accords collectifs (représentativité des

organisations syndicales et règles de majorité). Elle se réfère à la consultation de P. Lokiec et S. Robin-Olivier qui soulignent que la révision est dotée non seulement d'un effet abrogatif mais également d'un effet extinctif. Elle considère en définitive que deux modes de résiliation d'un accord collectif à l'initiative des parties coexistent : d'une part la dénonciation qui constitue un mode de résiliation unilatérale d'un accord collectif, d'autre part la résiliation négociée d'un accord collectif, régie par la liberté contractuelle dès lors que l'accord est conclu conformément aux conditions de validité des accords collectifs, qui peut prendre la forme d'un accord de révision.

Les syndicats CFDT et CFE-CGC, l'UD-FO, et les fédérations CFE-CGC, FO et CFDT, soutiennent pour leur part, à l'appui du moyen de leur pourvoi incident provoqué, une thèse similaire à celle de l'UIMM en faisant valoir, citant un extrait de la consultation de P. Lokiec et S. Robin-Olivier, que « *la révision-extinction, telle que prévue par l'avenant du 9 février 2022, ne heurte aucun des principes et règles régissant la négociation collective en droit français* », que l'avenant de révision peut ainsi constituer un mode conventionnel d'extinction des effets d'un accord collectif de travail, à la différence de la dénonciation qui constitue un mode unilatéral d'extinction.

Ils affirment que le propre d'un accord de révision est toujours d'abroger, de faire disparaître, d'éteindre, d'anéantir les dispositions modifiées ou supprimées de l'accord révisé en leur substituant un nouveau régime, quel qu'il soit, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail, qu'il n'est nullement exigé qu'un accord de révision comporte des dispositions égales, équivalentes, similaires ou aussi favorables que les dispositions éteintes, qu'ainsi, contrairement à ce qu'a retenu la cour d'appel, l'objet de la révision ne peut être restreint à la modification d'un accord, qu'en effet dès lors que la révision peut porter sur l'accord révisé en son ensemble, celui-ci peut totalement disparaître au profit de l'accord de révision et l'accord de révision peut se borner à prévoir l'extinction de l'accord révisé en vue de l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, sans fixer lui-même de socle conventionnel. Ils soulignent que la particularité de l'accord de révision-extinction du 9 février 2022 réside non pas tant dans l'abrogation de l'accord révisé mais dans la substitution de cet accord révisé d'une convention tierce par renvoi à la nouvelle convention collective nationale venue harmoniser le socle conventionnel applicable dans la branche. Il ne s'agit donc nullement d'une dénonciation « sèche » des accords existants. En effet contrairement à une dénonciation, qui a pour effet d'entraîner la disparition du socle conventionnel à défaut d'accord de substitution, l'avenant de révision n'entraîne aucune extinction du socle conventionnel, mais son remplacement, programmé et simultané, par une nouvelle convention nationale.

4.3.2.2. En défense aux pourvois principal et incident provoqué, l'USTM-CGT et la FTM-CGT soutiennent en substance que le droit français interdit à un avenant d'une convention collective d'éteindre cette convention sans appliquer le régime légal de la dénonciation. Ils se fondent sur l'arrêt Basirico du 9 mars 1989, en considérant qu'en énonçant dans cet arrêt que « *Si des organisations représentatives peuvent valablement signer un accord collectif modifiant partiellement une convention collective, le nouvel accord, s'il n'a pas été signé par l'ensemble des signataires initiaux de la convention collective et adhérents ultérieurs, ne peut, à défaut de dénonciation régulière de la convention, être opposé à des salariés qui réclament le bénéfice d'un avantage prévu à ladite convention et supprimé par l'accord* », la Cour de cassation, invitée à se prononcer sur le régime de l'accord modification, c'est à dire un accord ayant un objet déterminé, soit la modification de l'accord initial, a établi un lien de type alternatif avec la dénonciation. Ils font valoir que si la loi de 2016 a bouleversé le régime de la révision, en le mettant en conformité avec

l'évolution du régime de la représentativité et des accords majoritaires, elle n'a pas changé l'objet de l'accord qui était visé par l'arrêt Basirico, à savoir modifier partiellement ou totalement un accord collectif. A cet égard ils soulignent qu'un accord de révision ne peut avoir pour effet que de modifier (partiellement ou totalement) un accord collectif comme il résulte des termes mêmes de l'article L. 2261-8 du code du travail qui dispose que l'avenant portant révision de tout ou partie d'un accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie. Ils ajoutent qu'il est inopérant d'invoquer, comme le font les demandeurs aux pourvois, les hypothèses de la caducité ou de l'échéance des accords collectifs, dès lors qu'il s'agit là d'hypothèses de faits juridiques (à l'origine de la caducité par exemple) et non d'actes juridiques (que sont la révision et la dénonciation). Ils en déduisent que les parties à un accord collectif ne peuvent conclure un avenant de révision que pour réviser partiellement ou totalement un accord collectif et que, si elles veulent le résilier pour l'éteindre, elles doivent appliquer le régime de la dénonciation.

Les défendeurs affirment encore que si l'extinction d'un accord collectif par voie d'avenant devait être admise sur le fondement de l'article 1134 ancien du code civil, elle ne pourrait résulter que d'un avenant signé par la totalité des signataires de l'accord initial. Ils en déduisent que l'avenant du 9 février 2022 n'ayant pas été conclu par tous les signataires de la convention territoriale de 1975 (la CFTC, qui n'est plus représentative, ne l'a pas signé), il ne saurait donc, en application du droit des contrats, éteindre la convention initiale.

Ils considèrent en outre que le régime de la dénonciation, ayant pour effet d'éviter l'extinction de la convention collective et le vide conventionnel qui en résulterait, doit s'appliquer, et ce que la résiliation de l'accord soit unilatérale (par la partie patronale ou la partie salariée) ou conventionnelle. Ils en concluent que si pour se substituer à l'accord qu'il modifie l'avenant de révision doit seulement être signé par des syndicats représentatifs majoritaires, sans tenir compte de ce qu'ils étaient ou non signataires de l'accord initial, c'est bien parce que l'avenant modifie l'accord sans l'éteindre, alors que si le législateur devait consacrer l'accord extinctif, du point de vue du droit des contrats et de la dimension réglementaire de l'accord collectif, l'avenant devrait être signé non seulement par tous les syndicats signataires de l'accord initial qui sont encore représentatifs mais aussi par tous les syndicats qui ont appliqué l'accord.

Les défendeurs affirment par ailleurs que la liberté contractuelle ne peut être valablement invoquée pour justifier l'extinction d'un accord collectif par voie d'avenant, dès lors que si les parties sont libres de conclure ou de ne pas conclure une convention collective à durée indéterminée, elles ne peuvent disposer de l'effet normatif de la partie réglementaire de la convention en éteignant celle-ci ou en l'abrogeant, sans appliquer le régime légal de la dénonciation.

Enfin les défendeurs aux pourvois soulignent que s'agissant d'accords de branche conclus à deux niveaux (national et territorial), la loi prévoit à l'article L. 2252-1¹³ du

¹³Ce texte, relatif aux rapports entre les accords de branche ou professionnels, d'une part, et les accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, d'autre part, dispose :

« Une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord stipule expressément qu'on ne peut déroger en tout ou partie.

Lorsqu'une convention ou un accord de niveau supérieur à la convention ou à l'accord intervenu est conclu, les parties adaptent les stipulations de la convention ou accord antérieur moins favorables aux salariés si une stipulation de la convention ou de l'accord de niveau supérieur le prévoit expressément ».

code du travail une obligation dite d'adaptation, que cependant cette obligation d'adaptation, ainsi que l'admettent P. Lokiec et S. Robin-Olivier dans leur consultation pour l'UIMM (p. 22), ne permet pas de fonder l'extinction d'un accord collectif. Les défenseurs font dès lors valoir qu'il est bien interdit de conclure un avenant de révision pour éteindre un accord de branche territorial dans le but de lui substituer un accord de branche national.

4.3.3. Eléments de réponse

Il est constant que le code du travail n'a pas prévu expressément la possibilité d'une extinction conventionnelle de l'accord collectif. En effet, le législateur n'a envisagé explicitement l'extinction d'un accord collectif à durée indéterminée que par la voie de la dénonciation ou celle de la mise en cause. Toutefois, la jurisprudence a admis que les accords collectifs pouvaient prendre fin par caducité et donc par une autre voie que celle prévue par le législateur et il est constant que le code du travail n'a pas exclu, à tout le moins expressément, que la fin de l'accord collectif résulte de sa révision.

Comme on l'a vu la loi ne définit pas l'avenant de révision ni ne précise son objet et il est largement admis qu'en l'absence de définition légale, la qualification d'avenant de révision ne résulte, depuis la loi du 4 mai 2004, que d'un critère formel, soit la qualification donnée par les parties à l'acte. Les textes applicables à la révision ne portent en effet que, d'une part sur les parties habilitées à mettre en oeuvre la procédure de révision et les conditions de validité de l'avenant de révision (art. L. 2261-7 pour la révision des accords de branche), d'autre part sur les effets de l'avenant de révision, qui sont ceux d'un accord de substitution à l'accord initial « *qu'il modifie* » en « *tout ou partie* » (art. L. 2261-8).

Cette référence textuelle à la modification de l'accord pourrait conduire à considérer qu'en prévoyant à l'article L. 2261-8 du code du travail que l'avenant portant révision de tout ou partie d'un accord se substitue de plein droit à l'accord « *qu'il modifie* », le législateur a entendu limiter l'objet d'un avenant de révision à une modification stricto sensu de l'accord initial, qu'elle soit partielle ou totale, ne pouvant conduire à son extinction, même dans l'hypothèse où l'avenant de révision porte sur la totalité de l'accord (comme dans le cas de l'avenant de révision du 9 février 2022 à la convention de la métallurgie de la Savoie), seule la dénonciation pouvant avoir pour effet de mettre fin à l'accord collectif avec les garanties prévues en cas de dénonciation, soit la survie de l'accord dénoncé pendant un certain délai et la garantie de rémunération pour les salariés en l'absence d'accord de substitution. C'est la thèse de l'USTM-CGT et de la FTM-CGT qui a été suivie par la cour d'appel pour annuler l'avenant de révision litigieux.

A cet égard, s'agissant de l'objet de la révision, qui n'est donc pas défini par la loi, la chambre sera conduite à s'interroger sur la portée que souhaitent donner l'USTM-CGT et la FTM-CGT à l'arrêt Basirico du 9 mars 1989. Comme il a déjà été souligné, il est constant que la jurisprudence issue de cet arrêt, lequel a été rendu sous l'empire du droit antérieur à la loi du 31 décembre 1992, exigeait le consentement unanime des signataires de l'accord initial pour le réviser. Il conviendra d'apprécier si la Cour de cassation, en énonçant, au visa des articles 1134 du code civil et L. 132-10 du code du travail alors en vigueur, que « *Si des organisations représentatives peuvent valablement signer un accord collectif modifiant partiellement une convention collective, le nouvel accord, s'il n'a pas été signé par l'ensemble des signataires initiaux de la convention collective et adhérents ultérieurs, ne peut, à défaut de dénonciation régulière de la convention, être opposé à des salariés qui réclament le bénéfice d'un avantage prévu à ladite convention et supprimé*

par l'accord », a en outre entendu limiter l'objet de l'avenant de révision à la seule modification de l'accord initial et décidé in fine que la dénonciation de l'accord collectif (ayant pour effet son extinction) était la seule alternative à la « révision/modification » de l'accord.

Il est par ailleurs constant que depuis la loi du 8 août 2016, les conditions de validité d'un avenant de révision d'un accord de branche ont été alignées sur celles des accords de branche. Se pose dès lors la question de savoir si, comme le soutiennent l'USTM-CGT et la FTM-CGT et ainsi que l'a retenu in fine la cour d'appel, un accord de révision-extinction, s'il devait être admis, devrait, pour être valable, être signé par la totalité des signataires de l'accord révisé, par dérogation en quelque sorte aux dispositions de l'article L. 2261-7, en ce que celles-ci ne seraient applicables qu'aux accords de révision-modification.

A l'inverse de ce qu'a retenu la cour d'appel, si l'on retient le caractère non exhaustif des modes d'extinction des accords collectifs prévus par le législateur, ainsi que l'application - au regard de la double nature de l'accord collectif, c'est à dire contractuelle au stade de sa conclusion (dans le respect des règles légales de conclusion et de validité des accords collectifs telles qu'elles résultent des dispositions légales actuelles) et réglementaire quant à son effet normatif - des règles du code civil, prévoyant à l'article 1101¹⁴ que le contrat peut avoir pour objet d'éteindre des obligations et à l'article 1134 devenu 1193¹⁵ la possibilité pour les parties de modifier ou de révoquer le contrat par consentement mutuel, il pourrait être admis la possibilité pour les partenaires sociaux de résilier conventionnellement l'accord collectif par la voie d'un avenant de révision, conclu conformément aux règles de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Sur cette nature contractuelle de l'accord, il convient de souligner que, statuant sur la question prioritaire de constitutionnalité posée par la fédération nationale des syndicats du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel et de l'action culturelle CGT et par le syndicat français des artistes interprètes CGT transmise par le Conseil d'Etat, portant sur les dispositions des articles L. 2261-32, L. 2261-33 et L. 2261-34 du code du travail relatives à la restructuration des branches professionnelles, par décision du 29 novembre 2016 (n° 2019-816 QPC), le Conseil constitutionnel a énoncé qu'« *En matière de négociation collective, la liberté contractuelle découle des sixième et huitième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946. Il est loisible au législateur d'y apporter des limitations liées à des exigences constitutionnelles ou justifiées par l'intérêt général à la condition qu'il n'en résulte pas d'atteintes disproportionnées au regard de l'objectif poursuivi* ». Le commentaire de cette décision publié sur le site du Conseil constitutionnel souligne (p. 16) que le Conseil a « *jugé de façon inédite, que, en matière de négociation collective, la liberté contractuelle découle des sixième et huitième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 (relatifs, respectivement, à la liberté syndicale et au principe de participation des travailleurs)* ».

Enfin il doit être relevé que l'avenant de révision-extinction en cause ne comporte aucune disposition remplaçant les dispositions de la convention territoriale qu'il abroge.

¹⁴Qui dispose que « Le contrat est un accord de volontés entre deux ou plusieurs personnes destiné à créer, modifier, transmettre ou éteindre des obligations »

¹⁵En vertu duquel « Les contrats ne peuvent être modifiés ou révoqués que du consentement mutuel des parties ou pour les causes que la loi autorise »

Pour autant, il n'en résulte aucun vide conventionnel, puisque cette extinction se fait au profit d'une autre convention, de niveau supérieur, soit la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie.

On peut observer à cet égard, comme le font P. Lokiec et S. Robin-Olivier dans leur consultation établie pour l'UIMM (p. 22), que la mention figurant dans le préambule de la convention collective nationale de la métallurgie, selon laquelle les partenaires sociaux « ont engagé une négociation nationale, destinée à moderniser le dispositif conventionnel de la branche, en substituant, à l'ensemble des conventions collectives territoriales et sectorielle, et à l'ensemble des accords nationaux, une seule convention collective nationale [...] », à laquelle fait écho le préambule de l'avenant litigieux du 9 février 2022, énonçant qu'à compter du 1^{er} janvier 2024 la convention collective nationale de la métallurgie sera « pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales », s'apparente à une clause de substitution, toutefois non prévue par le législateur, une telle clause ne pouvant avoir pour effet de substituer de plein droit les dispositions de la nouvelle convention collective nationale aux clauses de même objet de la convention territoriale.

S'il ne peut donc s'agir d'une substitution de plein droit, l'avenant révision-extinction a bien pour effet de remplacer les dispositions de la convention territoriale par celles de la convention nationale.

C'est au regard de l'ensemble de ces observations qu'il conviendra d'apprécier si un avenant de révision, conclu conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, peut mettre fin à une convention collective à durée indéterminée et, dès lors, si la décision de la cour d'appel doit ou non être approuvée en ce qu'elle a répondu par la négative à cette question.

4.4. La deuxième branche du moyen du pourvoi principal de l'UIMM porte la critique sur les motifs de l'arrêt ayant retenu que l'avenant du 9 février 2022 ne pouvait être « *qualifié d'accord de révocation par consentement mutuel, par application des règles du droit commun des contrats, alors que l'un des partenaires sociaux ayant appliqué la convention territoriale depuis sa signature s'oppose à la signature d'un tel accord* ».

Il est reproché à la cour d'appel d'avoir statué ainsi sans avoir caractérisé que ce syndicat avait fait valoir son droit d'opposition dans les conditions prévues par l'article L. 2232-6 du code du travail.

En application de l'article L. 2231-1, alinéa 1^{er}, du code du travail, ont le pouvoir conclure une convention ou accord collectif de travail les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord (voir pour la référence à ce pouvoir de conclusion des accords, Soc., 19 novembre 2014, pourvoi n° 13-23.899, *Bull.* 2014, V, n° 271 Soc., 1 juillet 2020, pourvoi n° 18-21.924) .

Ainsi qu'il a été rappelé supra :

- selon l'article L. 2232-6 du même code, la validité d'un accord de branche est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de la représentativité, au moins 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau ; elle peut cependant faire l'objet d'une opposition, formée par les organisations syndicales ayant recueilli, selon le même mode de calcul, au

moins 50% des suffrages exprimés ; l'opposition doit être formée dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la convention ;

- l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016, en vertu duquel sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche, les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord, renvoie, pour les règles de conclusion d'un avenant de révision, aux règles de conclusion propres aux accords collectifs rappelées ci-dessus.

En l'espèce il est constant que l'avenant litigieux a été conclu par des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et qu'il n'a pas fait l'objet d'opposition.

Au demeurant l'annulation de l'avenant a été demandée non pas au motif qu'il ne remplirait pas les conditions de validité d'un accord collectif mais en raison de son objet et de ses effets.

Il conviendra d'apprécier la pertinence du moyen.

4.5. Les troisième et quatrième branches du moyen du pourvoi principal de l'UIMM critiquent l'arrêt en ce qu'il a déduit de l'article 2 de la convention collective de la métallurgie de la Savoie du 29 décembre 1975 qu'il ne pouvait être mis fin à la convention que par voie de dénonciation. Il est soutenu que la cour d'appel a violé ce texte (3^{ème} branche) et qu'en tout état de cause les conventions peuvent toujours être révoquées du consentement mutuel des parties en application des articles 1101, 1102, 1103 et 1193 du code civil (4^{ème} branche).

La Cour de cassation exerce un contrôle sur l'interprétation par les juges du fond des accords collectifs, interprétation dont elle a explicité la méthodologie dans la notice explicative de l'arrêt d'Assemblée plénière du 23 octobre 2015 (pourvoi n° 13-25.279, *Bull. AP*, n° 6, portant sur l'article 3 de l'avenant "Mensuels" du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne) : « ... *une convention collective est un acte normatif, négocié entre un employeur ou un groupement d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, en vue de fixer en commun les conditions d'emploi et de travail ainsi que les garanties sociales et qui détermine son champ d'application territorial et professionnel. Elle a, selon la formule de M. G. Vachet, une double fonction, économique et sociale, la première exigeant que les employeurs supportent les mêmes charges et la seconde que les salariés bénéficient des mêmes avantages. Il en résulte que la convention collective, si elle manque de clarté, doit être interprétée 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.* La Cour de cassation exerce un contrôle lourd de cette interprétation afin d'assurer une unité d'application ». Voir également Soc., 25 mars 2020, pourvoi n° 18-12.467, publié ; Soc., 18 novembre 2020, pourvoi n° 19-15.117 ; Soc., 21 septembre 2022, pourvoi n° 21-14.605 ; Soc., 8 février 2023, pourvoi n° 21-16.805.

L'article 2 de la convention de la métallurgie de la Savoie du 29 décembre 1975, intitulé « Durée - Dénonciation - Révision » dispose :

« Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation par l'une des parties contractantes, avec un préavis d'un mois ».

Dénonciation

La dénonciation devra être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, aux parties contractantes et au Conseil de prud'hommes. Pendant la durée du préavis, les parties contractantes useront de toute leur influence pour le calme indispensable à la bonne marche des entreprises.

En cas de dénonciation de la présente convention, celle-ci continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective, destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une nouvelle convention collective, pendant une durée maximum d'un an.

Révision

L'une ou l'autre des parties contractantes pourra demander la révision de la présente convention par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tôt après l'expiration d'un délai de douze mois à compter de sa signature. La demande de révision devra être accompagnée d'un projet d'accord sur les points sujets à révision, afin que les pourparlers puissent commencer dans un délai qui ne pourra excéder quinze jours à dater de la réception de la lettre recommandée.

Les parties s'efforceront de trouver rapidement une base d'accord, et, pendant la durée des pourparlers, useront de toute leur influence pour maintenir le calme souhaitable pour la bonne conduite des négociations

Tant que les dispositions, objet d'une demande de révision, n'auront pas été remplacées par des dispositions nouvelles, elles resteront en vigueur ».

Il ne résulte pas de la lettre du texte conventionnel que, comme l'a retenu la cour d'appel, « *les parties ont prévu expressément qu'il ne pourra être mis fin à la convention collective sauf dénonciation* », l'article 2 précité ne contenant en effet aucune disposition expresse en ce sens. La cour d'appel a semble-t-il procédé à une déduction tirée implicitement de la volonté présumée des partenaires sociaux.

Il conviendra d'apprécier, le cas échéant, la pertinence de cette interprétation téléologique du texte conventionnel.

Sur la quatrième branche du moyen, qui invoque, à titre subsidiaire, la liberté contractuelle en matière de négociation collective, il convient de se reporter aux développements du présent rapport consacrés à la première branche du moyen du pourvoi principal et au moyen du pourvoi incident provoqué.