



**Notice au rapport relative à l'arrêt
n° 1066 du 4 octobre 2023 (B+R)
Pourvoi n° 22-23.551 – Chambre sociale**

Par cet arrêt important, la Cour de cassation s'est prononcée sur la validité d'un avenant de révision d'un accord collectif de branche à durée indéterminée mettant fin à cet accord au profit d'un autre accord collectif de branche, négocié et conclu dans un périmètre plus large.

Le litige soumis à la chambre sociale concernait un avenant dit de révision-extinction de l'une des soixante-seize conventions collectives territoriales de la métallurgie, en l'occurrence celle de la Savoie.

Le secteur d'activité de la métallurgie est caractérisé de longue date par la multiplicité de ses accords de branche conclus, soit au niveau local, soit au niveau national dans un champ matériel limité. Après plusieurs années de négociation, les partenaires sociaux ont signé, le 7 février 2022, pour la première fois, une convention collective nationale qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et dont les dispositions ont vocation à se substituer aux accords existants, parmi lesquels les conventions territoriales, sauf dispositions justifiées par des spécificités locales. Dans cette perspective, les partenaires sociaux au niveau local ont mis fin aux conventions collectives territoriales, pour certaines d'entre elles, par la voie de la dénonciation et, pour d'autres, comme celle de la Savoie, par la conclusion d'un avenant-extinction.

La question, inédite, était donc de savoir si, pour mettre fin à une convention collective de branche, les partenaires sociaux devaient procéder, comme l'avait retenu la cour d'appel de Chambéry, par la voie unilatérale de la dénonciation dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, ou s'il était possible d'admettre la voie négociée d'un avenant de révision-extinction conclu en application des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du même code.

Il est certain que 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 sa mise en cause¹. Pour autant, la Cour de cassation a déjà jugé qu'un accord collectif pouvait prendre fin par sa caducité².

La loi ne définit pas l'avenant de révision. En effet, l'article L. 2261-8 du code du travail, dont la version actuelle trouve son origine dans la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, ne porte que sur les effets de la révision, puisqu'il dispose, en son alinéa 1^{er}, que : « 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 ainsi très largement admis que la qualification d'avenant ne résulte que d'un critère formel, soit la qualification donnée par les parties à l'acte. En outre, ce texte permet une révision portant sur l'ensemble de l'accord révisé. Il ne pouvait donc être déduit de la lecture littérale de l'article L. 2261-8 une interdiction légale de conclure un avenant de révision-extinction d'un accord collectif.

Par ailleurs, on sait que la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, dite loi Travail, qui a modifié en profondeur le droit de la négociation collective, a mis en conformité le régime de la révision des accords collectifs avec l'évolution des règles régissant, d'une part la représentativité des organisations syndicales, en intégrant la logique du cycle électoral qui rythme la détermination des organisations syndicales représentatives, d'autre part la validité des accords collectifs subordonnée à l'exigence majoritaire.

Tenant compte de cette évolution majeure et particulièrement du mode d'acquisition de la représentativité syndicale instauré par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la chambre sociale avait déjà jugé, sous l'empire de l'article L. 2261-7 du code du travail,

¹ Articles L. 2261-14 et suivants du code du travail.

² [Soc., 17 juin 2003, pourvoi n° 01-15.710, Bull. 2003, V, n° 198, publié au Rapport annuel.](#)

dans sa rédaction antérieure à la loi Travail, que seuls les syndicats signataires qui sont encore représentatifs lors du cycle électoral au cours duquel est proposée la révision d'un accord collectif peuvent s'opposer à cette révision³. Dans la continuité de cette jurisprudence, la chambre sociale a énoncé ensuite qu'il résulte de ce texte, dans sa rédaction issue de la loi Travail, que 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'accord⁴.

En l'état du droit positif, il est donc acquis qu'est valide un avenant de révision conclu par les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord révisé à la date de conclusion de l'avenant de révision, et n'ayant pas fait l'objet d'opposition dans les conditions prévues à l'article L. 2232-6 du code du travail.

Il faut souligner enfin que le Conseil constitutionnel a reconnu à la liberté contractuelle en matière de négociation collective une valeur constitutionnelle⁵.

Cette évolution du droit de la négociation collective a ainsi conduit la Cour de cassation à admettre la validité d'un avenant de révision mettant fin à un accord collectif à durée indéterminée.

Elle a toutefois assorti cette règle d'une condition. En effet, il n'est pas envisageable qu'un avenant de révision abroge un accord collectif sans dispositif conventionnel de remplacement. Une révision-extinction conduisant à un vide conventionnel conduirait à éluder les garanties légales prévues en cas de dénonciation, particulièrement le mécanisme de survie temporaire de l'accord dénoncé et de garantie individuelle de rémunération pour les salariés.

C'est pourquoi la chambre sociale de la Cour de cassation décide que, si les partenaires sociaux sont en droit de conclure, dans les conditions fixées par l'article L. 2261-7 du code du travail, un avenant de révision d'un accord collectif de branche à

³ [Soc., 21 septembre 2017, pourvoi n° 15-25.531, Bull. 2017, V, n° 157, publié au Rapport annuel.](#)

⁴ [Soc., 10 février 2021, pourvoi n° 19-13.383, publié au Bulletin et au Rapport annuel.](#)

⁵ [Cons. const., 29 novembre 2019, décision n° 2019-816 QPC, Fédération nationale des syndicats du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel et de l'action culturelle CGT et autre \[Restructuration des branches professionnelles\].](#)

durée indéterminée mettant fin à cet accord, c'est à la condition que cette extinction prenne effet à compter de l'entrée en vigueur d'un autre accord collectif dont le champ d'application couvre dans son intégralité le champ professionnel et géographique de l'accord abrogé par l'avenant de révision.

En l'espèce, l'avenant de révision-extinction du 9 février 2022 de la convention collective de la Savoie ne conduit à aucun vide conventionnel, puisque cette extinction prend effet à compter de l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2024, des dispositions de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie s'appliquant dans le champ professionnel et géographique de la convention territoriale abrogée.

Est dès lors censuré l'arrêt de la cour d'appel de Chambéry qui avait annulé l'avenant litigieux.