



**Pas d'inopposabilité de principe d'un accord
d'entreprise au seul motif de l'absence de précision du
lieu de consultation**

L'employeur doit informer les salariés des textes conventionnels applicables dans l'entreprise, selon des modalités qui sont en principe définies par convention de branche ou par accord professionnel.

À défaut de telles modalités, l'employeur informe les salariés selon les règles fixées par le code du travail. Il est alors tenu :

- de donner au salarié au moment de l'embauche une notice l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement,
- de tenir un exemplaire à jour de ces textes à la disposition des salariés sur le lieu de travail,
- et de mettre un exemplaire à jour des textes sur l'intranet (quand l'entreprise en a un).

De plus, à l'époque des faits, il était tenu d'afficher un avis aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel, avis :

- comportant l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement,
- et précisant où les textes étaient tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

Se fondant sur l'ensemble de ces dispositions, un salarié avait saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir des rappels de salaire, car il estimait que l'employeur ne l'avait pas correctement informé de l'existence de l'accord d'entreprise instaurant la modulation du temps de travail, de sorte que cet accord ne lui était pas opposable.

La cour d'appel avait jugé que le salarié n'avait effectivement pas été correctement informé de l'accord de modulation du temps de travail applicable dans l'entreprise au motif que s'il ressortait des attestations de salariés fournies par l'employeur que l'accord en cause était disponible dans la salle de pause, il ne ressortait de ces témoignages :

- ni que cette mise à disposition avait fait l'objet de l'avis requis par le code du travail à l'époque des faits,
- ni que le salarié en avait connaissance.

Pour la Cour de cassation en revanche, le salarié ayant été informé au moment de son embauche du texte conventionnel applicable dans l'entreprise et ce texte étant accessible via sa mise à disposition en salle de pause, l'accord de modulation devait être considéré comme opposable au salarié (Cass. soc. 5 juillet 2023, n° 21-25.158).

Solution éminemment pragmatique : l'employeur avait certes méconnu l'une des modalités d'information, mais les autres modalités avaient été respectées (information au moment de l'embauche et mise à disposition du texte) et, dans les faits, il ne faisait aucun doute que le salarié avait connaissance de l'existence de l'accord de modulation dont il contestait l'application ; la sanction de l'inopposabilité et d'un rappel de salaire conséquent paraissait donc excessive.

Une décision en conséquence louable de la Cour de cassation qui s'en est remis à l'esprit des textes de loi en cause dont l'objectif est de faire en sorte que les salariés aient connaissance des textes conventionnels applicables dans l'entreprise et non de justifier de demandes salariales infondées pour non-respect d'une simple formalité.

Reste que pour éviter le risque d'un contentieux, ou à tout le moins d'une condamnation demeurant probable devant les juges du fond tant les interprétations parfois divergent, s'atteler au respect de l'ensemble des modalités d'information en matière de textes conventionnels applicables dans l'entreprise, demeure préférable.

<https://www.courdecassation.fr/decision/64a50b31b8594705dbfcc8e0>