



La dénonciation des accords d'entreprise



Préambule

La *loi dite « travail » n°2016-1088 du 8 août 2016* a modifié les règles pour la dénonciation des accords à durée indéterminée à tous niveaux. Ces règles sont applicables depuis le 10 août 2016, y compris lorsque la dénonciation a eu lieu avant la publication de la loi.

La loi distingue deux cas :

- > la dénonciation émane de la totalité des signataires, soit du côté employeur, soit du côté salariés ;
- > la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires, d'un côté ou de l'autre.



Accord dénoncé par la totalité des signataires, côté employeur ou côté salariés

L'*article L 2261-10 du code du travail* prévoit les règles en la matière.

◆ Délai de survie

L'accord dénoncé continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué.

A défaut de conclusion d'un accord de substitution, l'accord dénoncé continuera à s'appliquer pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis (3 mois de préavis + 12 mois de survie), sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

◆ Engagement d'une nouvelle négociation

Une nouvelle négociation s'engage à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis.

Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Avant la *loi EL KHOMRI*, l'engagement des dénonciations n'était possible qu'à la fin du préavis de 3 mois.

◆ Défaut d'accord à l'issue du délai de survie

En l'absence de convention ou d'accord de substitution conclu dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis de dénonciation, les salariés concernés conservent seulement leur rémunération antérieure (*art. L 2261-13 du code du travail*).

La *loi EL KHOMRI* a supprimé la notion d'avantages individuels acquis qui recouvraient d'autres domaines que la seule rémunération comme par exemple des jours de congés supplémentaires, etc.



La procédure de dénonciation

> **La dénonciation doit être notifiée, par son auteur, aux autres signataires de la convention ou de l'accord** (*art. L 2261-9 du code du travail*). Lorsqu'il s'agit d'un accord d'entreprise, la dénonciation doit être adressée aux délégués syndicaux ayant signé l'accord.

> En principe, **la dénonciation doit être totale** et donc concerner l'ensemble de la convention ou de l'accord collectif (*Cass. soc., 16-3-95, n°93-13371*).

> Elle n'a **pas besoin d'être motivée**. Pour autant, **l'objet de la dénonciation ne doit pas être illicite**. Ainsi, le TGI de Nanterre a annulé une dénonciation en considérant que : « Le but de supprimer les moyens octroyés aux institutions représentatives du personnel après un mouvement de grève peut être considéré comme une atteinte indirecte au droit de grève et plus généralement comme une atteinte aux droits des institutions représentatives du personnel et doit être déclarée illicite » (*TGI Nanterre, 25-11-05, n°05-11716*).

> La dénonciation doit donner lieu à **dépôt auprès de la DIRECCTE** (*art. L 2231-6 du code du travail*).

> La *loi dite «Rebsamen» n°2015-994 du 17 août 2015* a modifié *l'article L 2323-2 du code du travail* qui prévoit désormais que : «les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à l'avis du comité d'entreprise».

Toutefois, *l'article L 2323-1 du code du travail* dispose que le comité d'entreprise est compétent pour «les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise».

Par conséquent, en vertu de ce dernier article **nous pouvons penser que le comité d'entreprise doit être consulté sur les conséquences pratiques de la dénonciation**.

Le CHSCT devrait aussi être consulté, lorsque la convention ou l'accord collectif dénoncé relève de sa compétence.



Les voies de recours contre une dénonciation irrégulière

> **Saisir le Tribunal de grande instance pour faire annuler la dénonciation** (avocat obligatoire).

> **Saisir le Conseil de prud'hommes afin de demander l'application de la convention ou de l'accord collectif irrégulièrement dénoncé et qui continue donc à produire ses effets.**



Les bons réflexes

Avant d'engager toute procédure, il est indispensable de contacter la Fédération afin de s'assurer de la pertinence des actions à engager.

Nous devons mettre en commun nos connaissances et savoirs pour éviter les effets néfastes de ces nouvelles dispositions contre lesquelles nous battons ensemble.

Il serait désastreux que les procédures enclenchées sans aucune réflexion nous soient défavorables et engendre ainsi une jurisprudence préjudiciable aux intérêts des salariés.