

La dénonciation des accords ./..

La dénonciation consiste en une procédure par laquelle un ou plusieurs employeurs ou une ou plusieurs organisations syndicales demandent la suppression de l'accord. La dénonciation d'une convention collective ou d'un accord de branche n'est possible que pour les accords conclus pour une durée indéterminée. Les accords conclus pour une durée déterminée ne peuvent pas être dénoncés unilatéralement (**Art. L2261-9 CT**).

- Personnes habilitées à dénoncer un accord ou une convention collective de branche

Avant la réforme

Pour être valable, la dénonciation doit émaner de la totalité des signataires employeurs ou salariés. **Art. L.2261-11 du code du travail.**

Initiative patronale.

Si plusieurs organisations patronales représentatives dans la branche sont signataires de la convention collective ou de l'accord de branche et que la dénonciation n'émane que d'une partie d'entre elles, la convention collective ou l'accord continuera à s'imposer dans la branche.

Exception. Si l'organisation patronale signataire restante n'est représentative que pour une partie identifiée dans le champ d'application de la branche, alors l'accord continuera à produire ses effets pour cette partie seulement du champ.

Initiative salariale.

Pour être valable, la dénonciation doit émaner de la totalité des organisations syndicales signataires ou adhérentes à la convention ou l'accord collectif.

QUID si la CFE-CGC reste seule signataire d'un accord interprofessionnel après dénonciation des autres organisations syndicales ?

Les statuts de ce syndicat ne l'autorisant pas à représenter toutes les catégories de salariés et la Cour de cassation ayant toujours retenu que cette organisation syndicale ne pouvait seule signer un accord collectif de branche intercatégoriel, il s'avère que si elle demeure seule signataire, l'accord devrait être mis en cause pour les catégories de salariés dont ses statuts ne lui permettent pas de représenter.

A compter de la parution des arrêtés

La règle de l'unanimité du collège employeur ou patronal perdure pour la validité de la dénonciation.

Tableau récapitulatif

Toutes les organisations syndicales signataires ont conservé leur représentativité.	L'un des syndicats signataires a perdu sa représentativité dans le champ d'application de l'accord.
↓	↓
La dénonciation ne sera valable qu'à la demande unanime des organisations patronales ou syndicales signataires.	La dénonciation sera valable que si elle émane d'OSR ayant recueilli au moins 50% des suffrages, qu'elles soient signataires ou non de l'accord.
	Attention A la fin de la période transitoire les OS affiliées à la CGT, CFDT, FO, CFE-CGC et CFTC sont réputés représentatives jusqu'en 2017.

Exception.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte 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 alinéa 4

.../...



L'adhésion à une convention collective ou à un accord procure les mêmes droits et obligations que les parties signataires. Il peut parfois être utile d'adhérer à une convention collective ou à un accord pour éviter des dénonciations "abusives", puisque l'unanimité sera requise, sauf perte de sa qualité de syndicat représentatif dans la branche par un des autres signataires. **Art. L2261-4 du code du travail.**

- **Formalisme**

Notification de la dénonciation par son auteur aux autres signataires et adhérents de la convention ou de l'accord.

Dépôt de la déclaration de dénonciation auprès de la Direction Générale du Travail.

- **Procédure de dénonciation (Art. L.2261-9 du code du travail)**

PREAVIS 3 MOIS

Notification de la dénonciation par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord. En l'absence de disposition expresse prévue par la convention collective ou l'accord, la durée du préavis est de 3 mois. Durant cette période l'accord continue de produire ses effets.

SURVIE DE L'ACCORD 12 MOIS

Une nouvelle négociation s'engage dans un délai de 3 mois à compter de l'expiration du préavis **à la demande d'une des parties intéressées**. Il est possible de commencer à négocier pendant la durée du préavis.

Si un accord de substitution est conclu :

- Application immédiate des nouvelles dispositions, sans que les salariés puissent se prévaloir de l'ancien accord quand bien même le nouvel accord serait moins favorable.
- Pas de maintien des avantages individuels acquis.

A défaut de conclusion d'un accord de substitution : Maintien des avantages individuels acquis.

- **Notion d'avantage individuel acquis**

La jurisprudence définit l'avantage individuel acquis comme "celui qui, au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif, procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel".

Cass. soc. 13 mars 2001, n°99-45.651, n°1140 FS - P+B, Assoc. Domicile Action c/ André et a. : Bull. civ. V, n°90 Cass. soc., 18 janv. 2006, n°03-44.753, AFAD de la Moselle c/ Barraco.

Bénéficiaires

- Les salariés compris dans les effectifs à la date d'effet de la dénonciation (fin du préavis) ;
- Les salariés embauchés pendant le délai de survie de l'accord dénoncé.

DEFINITIONS

Avantage individuel

Avantage accordé à titre personnel à chaque salarié, alors même que d'autres salariés, voire tous les salariés de l'entreprise, peuvent simultanément en bénéficier (ex. : niveau de rémunération, structure de rémunération, 13^{ème} mois...).

Avantage acquis

Le salarié doit en avoir effectivement bénéficié (ex. : niveau de la rémunération, de congés supplémentaires pour ancienneté déjà accordés antérieurement, prime d'ancienneté perçue,...) ou réunir les conditions d'ouverture de l'avantage avant l'expiration du délai de survie de l'accord (ex. : remplir la condition d'ancienneté pour une prime d'ancienneté, alors qu'il n'a pas encore pu en bénéficier car versée en fin d'année).

Ces deux conditions sont cumulatives.