

## Dénonciation ou mise en cause d'un accord collectif

Mars 2008

Mise à jour  
décembre 2008

### En bref

L'objet de cette fiche est la présentation de tous les aspects de la procédure de dénonciation afin qu'un employeur, qui souhaite dénoncer l'accord collectif qu'il avait mis en place, ne fasse pas d'erreur et connaisse les conséquences qu'entraîne la dénonciation.

Dans un contexte de restructuration, l'employeur pourra être amené à envisager la dénonciation de l'accord qu'il appliquait afin de négocier un accord mieux adapté à la nouvelle organisation du travail.

Les étapes de la procédure de dénonciation sont énoncées dans les articles L. 2261-9 et 10 du Code du travail. La fiche va donc reprendre et commenter point par point ces articles.

Ne seront pas envisagés les cas de dénonciation par une partie seulement des signataires dans la mesure où il n'y a aucun effet sur l'application de l'accord.

### Mots clés

Accord collectif, avantage individuel acquis, dénonciation, période de survie, préavis.

### Auteur

Audrey Wissler, Conseillère technique Uriopss Ile de France  
Uniopss

Avec la contribution de Catherine Audias, Consultante

Mise à jour par Anne Bidou, Conseillère technique Uriopss Basse Normandie

### Plan

- I. Champ d'application de l'article L. 2261-9 et s. du Code du travail
- II. Les formalités à respecter pour que la dénonciation soit effective
- III. Les effets de la dénonciation
  - A- Le préavis
  - B- La période de survie de l'accord
  - C- L'obligation de négociation
  - D- Le maintien des avantages individuels acquis

Annexe 1 : Schéma récapitulatif de la procédure et textes de référence

Annexe 2 : Article L. 2261-9-10-11 et 13 du Code du travail

L'Uniopss (Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés à but non lucratif sanitaires et sociaux) est le Centre national d'animation et de ressources (Cnar) Action sociale, médico-sociale et santé au sein du Dispositif local d'accompagnement (DLA), dispositif national d'appui aux activités et services d'utilité sociale. Plus d'informations sur ce dispositif : <http://www.avise.org>

L'Uniopss propose des « fiches pratiques Restructurations & Droit social » pour outiller les associations et les accompagner dans leur démarche de pérennisation de leurs activités d'utilité sociale afin de consolider et développer les emplois. Elles sont notamment accessibles aux adhérents de l'Uniopss et des Uriopss identifiés, sur les sites Internet du réseau Uniopss-Uriopss (dont le site de l'Uniopss : <http://www.uniopss.asso.fr>)

Pour plus d'informations sur les conventions collectives du secteur, consulter les syndicats employeurs concernés. Ces fiches sont la propriété de l'Uniopss. Elles ne peuvent être reproduites sans son consentement écrit.

Avec le soutien de



**Dénonciation ou mise en cause  
d'un accord collectif**

**I. Champ d'application de l'article L. 2261-9 et s. du Code du travail**

Il convient tout d'abord de délimiter le champ d'application de l'article L. 2261-9 et s. du Code du travail.

Cet article encadre la dénonciation de l'accord collectif à durée indéterminée.

D'après la définition donnée par l'article L. 2231-1 du Code du travail, l'accord collectif est un acte écrit conclu entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives et les organisations syndicales d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cet accord collectif doit avoir fait l'objet d'un dépôt dans les conditions légales et doit également, dans le secteur social et médico-social<sup>1</sup>, avoir été agréé en application de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles. L'objectif de l'agrément est de permettre à l'Etat de procéder à un contrôle a priori de l'accord : contrôle de la légalité mais également de l'impact budgétaire de l'accord.

Les thèmes abordés dans un accord collectif peuvent, entre autres, être la rémunération, le régime des absences des salariés (maladie, jours fériés, congés payés), le contrat de travail (période d'essai, licenciement, préavis...), le droit syndical, etc.

En principe, un accord d'entreprise doit être conclu avec des délégués syndicaux. Un accord conclu avec d'autres signataires n'a pas la qualification juridique d'accord collectif. Toutefois, le législateur a souhaité développer la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux. La loi du 4 mai 2004 avait déjà permis qu'une convention ou qu'un accord de branche puisse autoriser, lorsqu'il n'y a pas de délégués syndicaux dans l'entreprise, la négociation et la conclusion d'accords collectifs avec des représentants élus du personnel ou avec des salariés mandatés. Un avenant du 25 septembre 2006 conclu dans le secteur de l'animation ouvre cette possibilité, mais il doit être étendu pour être applicable<sup>2</sup>. C'est le seul avenant existant à ce jour dans le secteur sanitaire, social et médico-social. La loi du 20 août 2008 a élargi cette possibilité en supprimant, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, l'exigence préalable d'un accord de branche étendu (voir articles L. 2232-21 à 2232-29 du Code du travail).

L'accord collectif à durée déterminée étant exclu, il ne peut pas être dénoncé et il arrive en principe à extinction à l'issue de la durée pour laquelle il était prévu. Cependant, dans ce cadre, seule la rédaction d'une clause claire et précise excluant la prolongation des effets de l'accord après l'arrivée de son terme permettra de mettre fin à celui-ci. En l'absence de clause, l'accord à durée déterminée sera transformé en une convention à durée indéterminée et l'on devra, pour la dénoncer, appliquer l'article L. 2261-9 et 10 du Code du travail.

La dénonciation doit en principe être totale, l'article L. 2261-10 du Code du travail n'envisageant pas le cas d'une dénonciation partielle. De plus, la Cour de cassation considère qu'un accord collectif forme entre les parties un tout indivisible. Cependant, une dénonciation partielle ne sera valable que si elle est formellement prévue dans l'accord et ce uniquement dans les limites prévues par celui-ci<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008, la procédure d'agrément pour les conventions et les accords conclus dans les établissements de santé sera supprimée en application de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

<sup>2</sup> Au jour de la publication de la fiche, l'arrêt d'extension n'est pas encore paru.

<sup>3</sup> Cass. Soc., 16 octobre 1974, n°73-11.562.

**Dénonciation ou mise en cause  
d'un accord collectif**

Le champ étant défini, il convient d'énumérer les différentes formalités à accomplir pour que la dénonciation de l'accord collectif soit effective.

## **II. Les formalités à respecter pour que la dénonciation soit effective**

En préalable, il est nécessaire de distinguer deux cas de figure : l'accord d'entreprise peut disparaître par la volonté de ses signataires mais également à l'occasion de situations telles que les fusions, scissions ou changements d'activité ; la liste de l'article L. 2261-14 du Code du travail n'est pas exhaustive.

Dans le premier cas, l'accord est mis en cause par la volonté des parties, alors que dans le second la remise en cause de l'accord est automatique.

C'est uniquement lorsque l'un des signataires, en l'occurrence l'employeur, décide de dénoncer l'accord qu'il devra respecter les formalités suivantes :

- Dans un premier temps, la dénonciation doit être notifiée à tous les signataires. En l'absence de précision dans l'article L. 2261-10 du Code du travail, il est conseillé d'effectuer cette notification par lettre recommandée.

- Ensuite, cette dénonciation doit être déposée auprès de la Direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) en deux exemplaires dont une version sur support papier et une version sur support électronique.

La DDTEFP dépositaire est celle du lieu où les parties ont conclu leur accord.

Lorsqu'une convention ou un accord collectif d'entreprise s'applique à des établissements ayant des implantations distinctes, le texte déposé est assorti de la liste, en trois exemplaires, de ces établissements et de leurs adresses respectives<sup>4</sup>.

- En parallèle, un exemplaire de la dénonciation de l'accord doit également être transmis au secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

C'est à la date du dépôt de la dénonciation auprès de la DDTEFP que commence à courir le préavis au terme duquel la dénonciation sera effective et produira ses effets.

## **III. Les effets de la dénonciation**

Lorsque les formalités sont effectuées, la dénonciation va entraîner plusieurs effets : le préavis va se déclencher, il sera suivi d'une période de survie de l'accord. C'est pendant cette période que se déroulera la négociation d'un nouvel accord. Si, à l'issue de cette période, aucun accord n'a pu être négocié, les salariés bénéficieront alors du maintien des avantages individuels qu'ils ont acquis.

### **A- Le préavis**

En principe la durée du préavis qui s'applique lors de la dénonciation de l'accord collectif est définie par celui-ci. Ce n'est qu'à défaut de précisions qu'on appliquera le délai légal de trois mois de préavis.

<sup>4</sup> Article D. 2231-2 et s. du Code du travail

**Dénonciation ou mise en cause  
d'un accord collectif**

## **B- La période de survie de l'accord**

A l'issue de la période de préavis débute une période dite de survie de l'accord qui peut durer jusqu'à un an. Ainsi l'accord continue à s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, si le préavis est de trois mois, pendant une durée de 15 mois à compter du dépôt de la dénonciation auprès de la DDTEFP.

Les salariés continuent de bénéficier pendant ce délai des dispositions de l'accord.

Dans le cadre d'une restructuration, si les salariés sont transférés dans une structure qui applique un autre accord collectif, ils pourront opter pour l'application de l'un ou l'autre accord<sup>5</sup>.

## **C- L'obligation de négociation**

Le Code du travail prévoit une obligation de négocier un accord de substitution ou d'adaptation. Ce nouvel accord viendra soit remplacer l'ancien statut (accord de substitution), soit adapter les dispositions de l'ancien accord aux nouvelles conditions de fonctionnement (accord d'adaptation).

Les négociations doivent débuter dans les trois mois qui suivent la dénonciation, c'est-à-dire avant la fin du préavis s'il est de trois mois.

La négociation va s'engager à la demande de l'une ou l'autre des parties et l'employeur n'est pas obligé de prendre l'initiative de la négociation.

*cf. fiche Accords de substitution et d'adaptation*

## **D- Le maintien des avantages individuels acquis**

A l'issue du délai de survie de l'accord, si la négociation a échoué ou si elle n'est pas encore terminée, les salariés vont conserver les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention collective. La convention collective au-delà de la période de survie ne continuera pas à s'appliquer.

La notion d'avantage individuel acquis, en l'absence de définition précise donnée par le Code du travail, a vu ses contours tracés par la jurisprudence.

La Chambre sociale de la Cour de cassation<sup>6</sup> est venue donner une définition précise de l'avantage individuel acquis : constitue un avantage individuel acquis, 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 ouvert et non simplement éventuel.

En l'espèce, avaient été supprimés plusieurs articles de la convention collective des employeurs de travailleuses familiales dont une disposition qui prévoyait une rémunération supplémentaire lorsqu'au cours d'une même journée, une salariée était amenée à changer de famille. Les salariées estimaient qu'il s'agissait d'un avantage individuel acquis et demandaient le maintien de cette indemnité dont elles avaient déjà bénéficié, puisque aucun accord de substitution n'avait été conclu.

La Cour de cassation a confirmé que cette indemnité était bien un avantage individuel acquis si les salariées en avaient déjà bénéficié personnellement au jour de la dénonciation.

<sup>5</sup> Cass. Soc. 24 janvier 1996, n°93-40.745

<sup>6</sup> Cass. Soc. 13 mars 2001, n°99-45.651

**Dénonciation ou mise en cause  
d'un accord collectif**

Deux éléments ressortent donc de la définition de l'avantage acquis :

- Tout d'abord, l'avantage acquis correspond soit à un avantage dont le salarié a déjà bénéficié au jour de la dénonciation soit à un avantage dont le droit était ouvert au jour de la dénonciation.
- Ensuite l'avantage acquis est un avantage dont le salarié bénéficie à titre personnel, c'est-à-dire que, même si cet avantage peut concerner l'ensemble des salariés, le salarié en a bénéficié individuellement.

Voici quelques exemples d'avantages individuels acquis :

- Une prime de treizième mois est un avantage individuel acquis, cependant, à l'avenir, le montant de la somme ne variera plus et correspondra au montant du treizième mois tel que le salarié l'avait touché au moment de la dénonciation<sup>7</sup>.
- Un avantage conventionnel qui consiste à accorder un jour supplémentaire de congé aux salariés dont le repos habituel coïncide avec un jour férié est également considéré comme un avantage individuel acquis<sup>8</sup>.
- Une prime d'ancienneté sera considérée comme un avantage individuel car elle résulte du temps de présence du salarié dans l'association et elle est propre à chaque salarié même si elle peut être ouverte à tous.

Lorsqu'à l'issue du délai de survie, les salariés conservent les avantages individuels acquis, ces dispositions, initialement issues de l'application d'une convention collective changent de nature et sont considérées comme incorporées au contrat de travail. A partir de ce moment, l'employeur ne pourra plus les modifier sans obtenir l'accord du salarié<sup>9</sup>.

Attention, seuls les salariés qui étaient embauchés avant la date de la dénonciation sont concernés par le droit au maintien des avantages individuels acquis<sup>10</sup>.

On trouve une illustration de ce principe dans la convention collective du 31/10/1951. La partie concernant les rémunérations a été renouvelée le 1<sup>er</sup> juillet 2003 et un article concernant le maintien des avantages individuels acquis a alors été intégré dans la convention collective afin de permettre le maintien du versement de certaines primes aux salariés en place lors de la rénovation.

L'article A. 3-4-1 de la convention collective prévoit en effet qu'aux salaires définis dans la convention s'ajoutent pour les coursiers une indemnité égale à la valeur d'une paire de chaussures, pour les cyclistes une prime de 2% du salaire de base et que seuls les salariés en place à la date d'application de la rénovation et percevant les indemnités citées continuent à en bénéficier. Ces indemnités ne seront pas versées aux nouveaux salariés.

Cela pose cependant le problème d'une discrimination salariale entre les salariés transférés qui bénéficient des avantages individuels acquis qui peuvent être plus favorables que ceux dont bénéficient les salariés qui n'ont pas été transférés. Que doit faire l'employeur ? La Chambre sociale de la cour de cassation<sup>11</sup> a considéré que le maintien aux salariés transférés des avantages individuels acquis en application de l'accord mis en cause par l'absorption ne pouvait constituer à lui seul pour les autres salariés de l'entreprise auxquels cet avantage n'était pas appliqué un trouble manifestement illicite. L'existence de plusieurs

<sup>7</sup> Cass. Soc. 24 novembre 1992, n°89-20.247

<sup>8</sup> Cass. Soc. 23 mai 2006, n°04-42.779

<sup>9</sup> Cass. Soc. 24 octobre 2000, n°98-42.273

<sup>10</sup> Cass. Soc. 15 mai 2001, n°99-41.669

<sup>11</sup> Cass. Soc. 11 janvier 2005, n°02-45.608

**Dénonciation ou mise en cause  
d'un accord collectif**

statuts dans une même entreprise, dans ce cas précis, n'entraîne pas la violation du principe « à travail égal, salaire égal ».

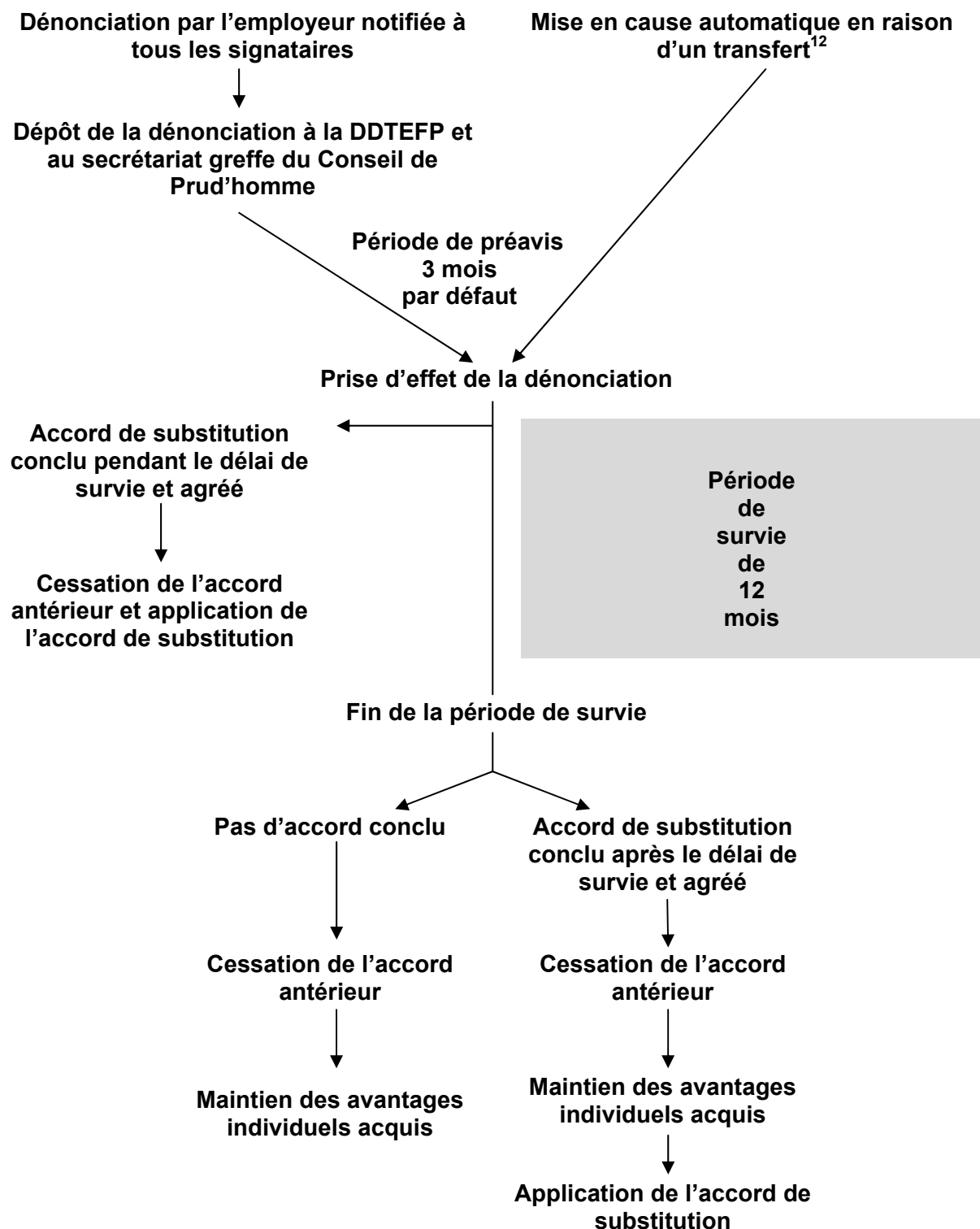
**Points de vigilance :**

On retiendra qu'il est important pour un employeur qui souhaite dénoncer un accord collectif de bien anticiper sa démarche afin de respecter les délais légaux de négociation et de conclusion d'un nouvel accord. L'objectif est d'éviter que l'employeur ne subisse les effets d'une dénonciation, par exemple la création d'avantages individuels acquis.

Ainsi, lorsqu'il met en œuvre la dénonciation, l'employeur doit avoir connaissance de toutes les conséquences de ses actions afin de prendre ses décisions en ayant conscience des enjeux de la mise en cause de l'accord collectif.

## Annexe 1

### Schéma récapitulatif de la procédure de dénonciation d'un accord



Adapté de RF social- Cahier juridique 41- avril 2005

<sup>12</sup> En application de l'article L. 2261-14 du code du travail

## **Annexe 2**

### **Articles L. 2261-9 et s. du Code du travail**

*(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)  
(Loi n° 79-44 du 18 janvier 1979 (LOI 79-44 1979-01-18 JORF 19 janvier)  
(Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 art. 1, art. 4 Journal Officiel du 14 novembre 1982)  
(Loi n° 85-10 du 3 janvier 1985 art. 26 Journal Officiel du 4 janvier 1985)  
(Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 - art. 8 Journal Officiel du 21 août 2008)*

#### **Article L2261-9**

La convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires.

En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord.

Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

#### **Article L2261-10**

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet 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.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-12, s'agissant du secteur concerné par la dénonciation.

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.



**Dénonciation ou mise en cause  
d'un accord collectif**

**Article L2261-13**

Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ce délai.

Lorsqu'une stipulation prévoit que la convention ou l'accord dénoncé continue à produire ses effets pendant un délai supérieur à un an, les dispositions du premier alinéa s'appliquent à compter de l'expiration de ce délai.

**Article L2261-14**

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet 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 prévu à l'article L. 2261-9, sauf clause prévoyant une durée supérieure.

Lorsque la convention ou l'accord mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans les délais précisés au premier alinéa, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ces délais.

Une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise concernée, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la mise en cause, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations.