

La révision permet d'adapter des dispositions conventionnelles en tout ou partie, sans procéder à leur dénonciation préalable. Les nouvelles dispositions adoptées se matérialisent par la conclusion d'un avenant à la convention collective révisée.

La loi Travail instaure de nouvelles règles de révision des accords, notamment en alignant les règles de validité des avenants sur celles de la validité des accords collectifs à tous les niveaux (interprofessionnel, branche, entreprise ou établissement).

OBSERVATIONS

Les nouvelles règles réalisent un recul en ce qu'elles permettent de réviser plus facilement un accord collectif, et donc de réduire ou supprimer plus facilement les droits conventionnels des salariés.

2 étapes sont à dissocier dans le cadre de la procédure de révision :

- l'engagement de la procédure de révision ;
- la validité de l'avenant de révision.

COMMENT ENGAGER LA PROCÉDURE DE RÉVISION D'UN ACCORD COLLECTIF ?

Existence de dispositions conventionnelles

En principe, l'accord d'entreprise prévoit, au titre de l'article L 2222-5 du code du travail, les modalités de sa révision, notamment :

- les formes selon lesquelles la convention ou l'accord peut être révisé ou renouvelé ;
- et le délai au terme duquel il peut être renouvelé ou révisé.

Dispositions légales

La loi envisage l'ouverture de la négociation de révision, ainsi que les conditions de validité de l'avenant de révision (art. L 2261-7-1 du code du travail).

La loi Travail a permis aux organisations syndicales non signataires d'engager une procédure de révision.

AVANT la loi Travail

La jurisprudence considérait que, en l'absence de prévision dans l'accord initial d'une procédure de révision, l'engagement d'une procédure de révision nécessitait l'unanimité des parties signataires.

DEPUIS la loi Travail

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu.

La procédure de révision peut être engagée par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et **signataires** ou adhérentes.

À l'issue du cycle électoral.

La procédure est engagée par une ou plusieurs organisations représentatives.

Qui doit être invité à la négociation d'un accord de révision ?

Les organisations syndicales signataires ou adhérentes de l'accord initial, mais également les organisations syndicales non signataires, représentatives au sein de l'entreprise.

→ À défaut de convocation de l'ensemble des organisations syndicales représentatives, l'avenant de révision est nul.

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DE L'AVENANT DE RÉVISION ?

AVANT la loi Travail

Seules les organisations syndicales **signataires** pouvaient modifier un accord. Si une organisation non signataire souhaitait réviser un accord, elle devait donc y adhérer.



Signature de l'avenant de révision par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (OSR), **signataires (ou adhérentes)** de l'accord d'origine, ayant recueilli au moins **30%** des suffrages exprimés aux élections professionnelles.

+

Absence d'opposition des OSR, qu'elles soient signataires ou non de l'accord d'origine, ayant recueilli au moins **50%** des suffrages exprimés aux élections professionnelles.

DEPUIS la loi Travail

Les règles de validité d'un avenant de révision deviennent les mêmes que pour la validité d'un accord d'entreprise (voir fiche n°13).

À NOTER

La révision devient possible, lorsqu'il n'y a pas de délégué syndical dans les entreprises de plus de 50 salariés avec :

- les représentants élus titulaires du personnel mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives,
- ou, à défaut, les représentants élus titulaires non mandatés,
- ou, si aucun élu n'a manifesté le souhait de négocier, avec un ou plusieurs salariés mandatés.

Même si l'accord qu'il s'agit de réviser a été signé par des organisations syndicales représentatives.

(Pour davantage de précisions, notamment dans les entreprises de 50 salariés et moins, voir fiche n°20).



Signature de l'avenant de révision par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (OSR), ayant recueilli au moins **50%** des suffrages exprimés aux élections professionnelles en faveur d'organisations représentatives.



Signature de l'avenant de révision par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (OSR), ayant recueilli au moins **30%** des suffrages exprimés aux élections professionnelles en faveur d'organisations représentatives.

OU



Approbation de l'avenant de révision par référendum à la majorité des suffrages exprimés par les salariés.



La loi Travail a également prévu qu'un accord d'entreprise puisse "réviser" un accord d'établissement et qu'un accord de groupe puisse "réviser" un accord d'entreprise (voir fiche n°14 relative aux différents périmètres de négociation collective).

/// Date d'entrée en vigueur

Étant alignée sur la validité des accords collectifs d'entreprise (fiche n°13), la signature des avenants de révision est donc dépendante des dates d'entrée en vigueur des conditions de validité des accords collectifs, soit :

Depuis le 1 ^{er} janvier 2017	Pour les avenants portant sur la durée du travail, les repos et les congés et les accords de performance collective.
À compter du 1 ^{er} mai 2018	Pour les autres avenants.

/// Quels sont les effets de l'accord de révision ?

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord d'entreprise se substitue de plein droit aux dispositions de la convention ou de l'accord révisé.

- Il n'y a donc pas de délai de survie de l'ancien accord ou des anciennes dispositions qui ont été révisées, ni de maintien des avantages individuels acquis.



