

La loi Travail a modifié un certain nombre de dispositions en matière de : dénonciation – mise en cause – disparition de la notion d'avantage individuel acquis.

LA DÉNONCIATION DES ACCORDS COLLECTIFS

DÉFINITION

La dénonciation consiste en une procédure par laquelle un employeur ou une ou plusieurs organisations syndicales demandent la disparition de l'accord.

→ La dénonciation d'un accord d'entreprise 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. L 2261-9 du Code du travail).



À défaut de stipulation d'une durée dans la convention ou l'accord collectif, la convention ou l'accord sera réputé conclu pour une durée déterminée de cinq ans.

EFFETS ET PROCÉDURE DE LA DÉNONCIATION

La dénonciation produit des effets distincts selon la qualité des auteurs de la dénonciation (art. L 2261-10 du code du travail).

À SAVOIR

Le Comité d'Entreprise n'a plus à être consulté.

La jurisprudence prévoyait que le CE devait être consulté préalablement à la conclusion ou la dénonciation d'un accord d'entreprise. La loi relative au dialogue social et à l'emploi de 2015 (« loi Rebsamen ») a supprimé cette obligation de consultation.

EFFETS

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.

Dénonciation émanant de la totalité des signataires employeurs ou salariés.

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.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires perd la qualité d'organisation représentative.

La dénonciation n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.

Dénonciation émanant d'une partie des signataires.

(sans qu'un signataire ait perdu la représentativité et sans que les organisations syndicales dont émane la dénonciation fassent 50% des suffrages).

Le texte continue de s'appliquer à l'égard des salariés.

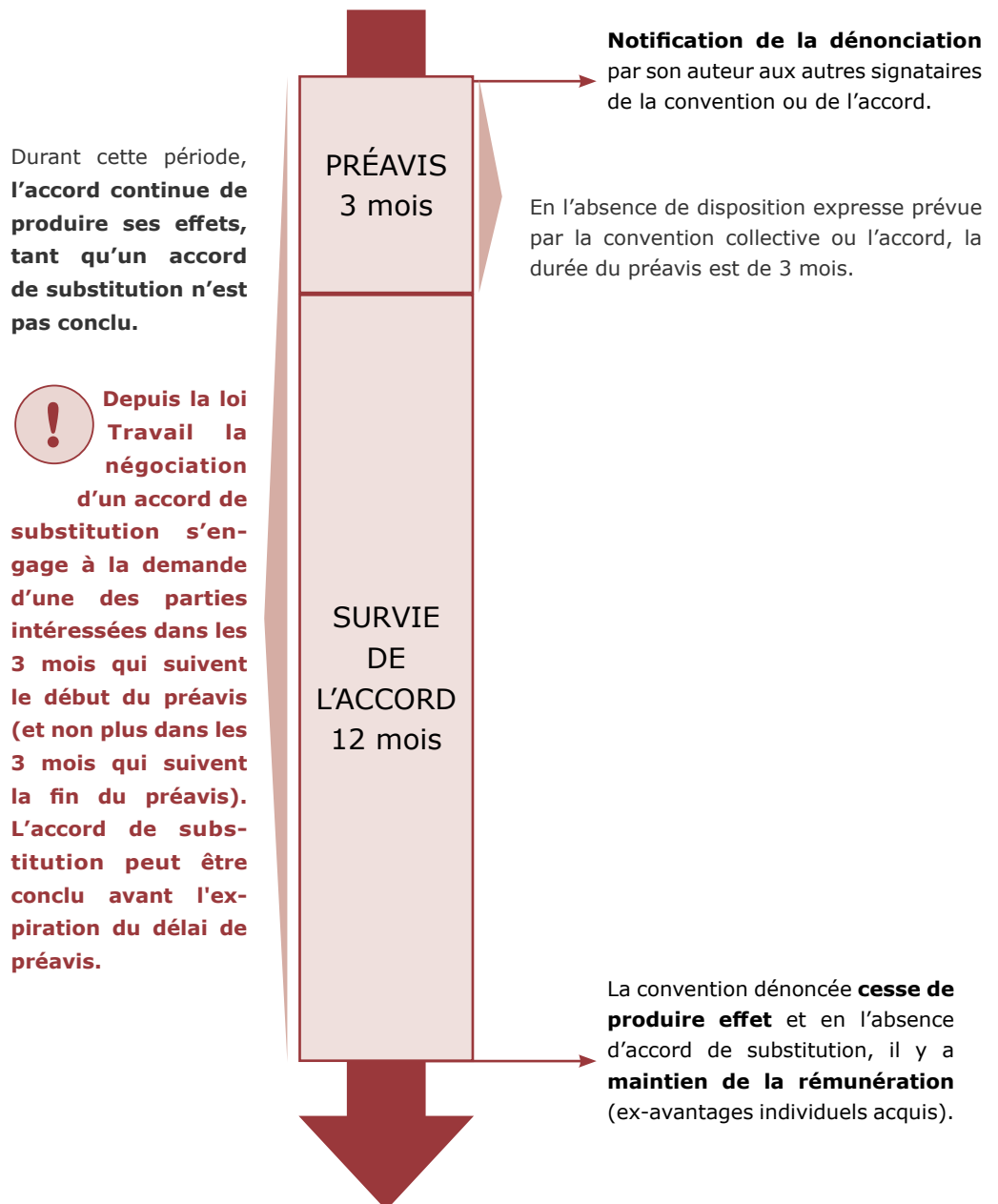


Formalités

La dénonciation de l'accord collectif doit être notifiée à l'ensemble des syndicats signataires. L'information des seuls représentants syndicaux au CE ne vaut pas dénonciation. Il faut qu'elle soit adressée soit au délégué syndical, soit à l'organisation signataire.

La dénonciation fait l'objet d'un dépôt à la DIRECCTE – mais le défaut de dépôt n'a pas d'incidence sur la validité de la dénonciation.

Schéma récapitulatif de la procédure de dénonciation



LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD DE SUBSTITUTION

Qui doit être invité à la négociation de l'accord de substitution ?

Les organisations syndicales signataires et adhérentes à l'accord dénoncé, sous réserve qu'elles soient toujours représentatives au sein de l'entreprise.

Mais également toutes les autres organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise au jour de l'ouverture de la négociation.

REMARQUE

Il vous appartient donc de prendre l'initiative de l'ouverture des négociations.

Ceci étant, si la dénonciation émane de la partie patronale, il peut être utile de retarder la conclusion de l'accord de substitution pour permettre aux salariés de bénéficier au maximum du délai de survie de l'accord de 15 mois (préavis + délai de survie de 12 mois).

REMARQUE

L'existence d'un préavis n'a plus de raison d'être. Pourtant, il constituait une période « *incompressible* » durant laquelle les organisations syndicales définissent leurs revendications au vu du contenu de l'accord dénoncé et de l'examen des éventuels avantages qui seraient maintenus en l'absence d'accord de substitution (voir ci-après).

L'initiative de la négociation

L'initiative de la négociation d'un accord de substitution n'incombe pas spécialement à la ou les parties auteurs de la dénonciation. La négociation s'ouvre à la demande « *d'une des parties intéressées* » (art. L 2261-10, alinéa 2 du code du travail).

Le moment de la négociation

Depuis la loi Travail, la négociation peut s'engager dans les 3 mois qui suivent le début du préavis (et non plus dans les 3 mois qui suivent la fin du préavis).

Et l'accord de substitution peut même dorénavant être conclu et s'appliquer avant l'expiration du délai de préavis.

Rien n'interdit cependant d'entamer les négociations avant la notification de la dénonciation par son auteur aux autres signataires.

Cependant, l'accord de substitution qui en résulterait ne peut en aucun cas entrer en vigueur avant la notification de la dénonciation (qui fait partir le délai de préavis).



Il faut préserver le temps de « réflexion » que constituait le préavis autant que faire se peut et ne pas se laisser imposer des négociations au pas de charge, dont l'objectif pour l'employeur serait de remplacer un accord collectif par un autre sans aucun temps de latence entre les deux.

Les effets de la conclusion d'un accord de substitution

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 de la rémunération (ex-avantages individuels acquis).

La notion d'accord de substitution

La négociation a pour objet de combler le vide juridique que va produire la dénonciation.

Cependant, ne pourra être qualifié d'accord de substitution que la négociation d'un accord ayant le même objet que l'accord dénoncé.



Un accord de substitution n'a pas nécessairement besoin de reprendre point par point chacune des dispositions de l'accord dénoncé.

L'accord de substitution est valable même s'il est globalement moins favorable que l'accord dénoncé.

Si le nouvel accord conclu n'a pas le même objet :

- les salariés pourront prétendre aux dispositions du nouvel accord, au délai de survie de 12 mois de l'accord dénoncé (en plus du préavis) et, à l'issue, au bénéfice du maintien des avantages individuels acquis.

De même, si l'accord de substitution n'a pas le même champ d'application que l'accord dénoncé :

- les salariés pour lesquels le nouvel accord ou la nouvelle convention collective n'est pas applicable, continueront de bénéficier du délai de survie de l'accord dénoncé et à l'issue, du maintien de la rémunération (ex-avantages individuels acquis).

LA MISE EN CAUSE DES ACCORDS COLLECTIFS

La mise en cause du statut conventionnel résulte d'une modification de l'activité ou de la situation juridique de l'employeur à l'occasion notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité.

Dans ces hypothèses de mise en cause de l'application des conventions et accords collectifs antérieurement applicables dans l'entreprise :

- un maintien provisoire des textes conventionnels mis en cause est organisé par la loi ;
- une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois suivant la mise en cause pour l'adaptation des dispositions conventionnelles applicables ou l'élaboration de nouvelles stipulations.

Les effets et la procédure sont donc ceux applicables à la dénonciation (art. L 2261-14 du code du travail).

La loi Travail a prévu, dès lors que la mise en cause est envisagée, la possibilité de l'anticiper de deux nouvelles manières.

À SAVOIR

La perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations syndicales signataires d'une convention ou d'un accord collectif n'entraîne pas la mise en cause de cette convention ou de cet accord.



	Accords « d'adaptation » (art. L 2261-14)	Accords de substitution, dits de « transition » Nouveauté loi Travail (art. L 2261-14-2)	Accords « d'adaptation » anticipés Nouveauté loi Travail (art. L 2261-14-3)
Parties à la négociation	<p>L'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives de l'entreprise concernée par la mise en cause, soit celles de l'entreprise concernée, c'est-à-dire l'entreprise d'accueil.</p> <p>Lorsque les organisations syndicales existantes dans l'entreprise d'origine sont différentes de celles existantes dans l'entreprise d'accueil, la jurisprudence estime que l'ensemble des organisations syndicales représentatives des sociétés cessionnaires et cédantes soient invitées à la négociation.</p>	<p>Coté employeur : le cédant et le cessionnaire des entreprises concernées.</p> <p>Coté salariés : les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont susceptibles d'être transférés (entreprise d'origine).</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">OBSERVATIONS</p> <p>Les organisations syndicales de l'entreprise d'accueil, sont mieux au fait du statut conventionnel qui sera à terme applicable à tous les salariés, mais sont pourtant exclues de cette négociation.</p>	<p>Les employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives des entreprises ou établissements concernés (c'est-à-dire celles de l'entreprise d'origine comme celles de l'entreprise d'accueil).</p>
Moment de la négociation	<p>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.</p> <p>Mais la jurisprudence a admis que les négociations rendues nécessaires par la mise en cause d'un accord collectif soient engagées avant l'événement entraînant cette mise en cause. L'employeur n'est pas tenu de reprendre la négociation après cet événement si les organisations syndicales représentatives sont les mêmes dans la nouvelle entreprise.</p>	<p>Dès lors qu'est envisagée une fusion, une cession, une scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord.</p>	

suite →

<p>Objet de l'accord</p>	<p>La négociation a pour objet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit l'adaptation de l'accord mis en cause aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables ; - soit l'élaboration de nouvelles stipulations. 	<p>Il s'agit de négocier l'accord qui va se substituer à l'accord mis en cause.</p>	<p>Il s'agit de négocier l'accord qui va se substituer à l'accord mis en cause et réviser les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés.</p>
<p>Règles de validité de l'accord</p>	<p>Ce sont les règles applicables aux accords d'entreprise de droit commun (<i>fiche n°13, notamment pour les dates d'entrée en vigueur</i>).</p>		
<p>Calcul des audiences de 30 et 50 % nécessaires à la validité de l'accord</p>	<p>Dans le périmètre de l'entreprise d'accueil.</p>	<p>Dans le périmètre de l'entreprise ou de l'établissement employant les salariés dont les contrats de travail sont transférés.</p>	<p>Dans le périmètre de chaque entreprise ou établissement concerné.</p>
<p>Date d'entrée en vigueur</p>	<p>L'accord doit être conclu entre la mise en cause et la fin de la période de survie provisoire. Il détermine sa date d'entrée en vigueur.</p>	<p>La convention ou l'accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause.</p>	
<p>Durée de l'accord</p>	<p>La durée est librement déterminée par l'accord.</p>	<p>La durée de cet accord ne peut excéder 3 ans.</p>	<p>La durée est librement déterminée par l'accord.</p>
<p>Application de l'accord</p>	<p>L'accord de substitution s'applique aux salariés transférés et aux salariés de l'entreprise d'accueil.</p> <p>Il peut cependant prévoir une différence de traitement entre les salariés transférés et les salariés déjà présents dans l'entreprise d'accueil au jour du transfert, dès lors qu'elle a pour objet de compenser un préjudice subi par les salariés transférés.</p>	<p>L'accord s'applique aux salariés dont les contrats de travail sont susceptibles d'être transférés.</p> <p>Sauf ses stipulations portant sur le même objet des conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés.</p> <p>À l'expiration de l'accord, les accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail des salariés ont été transférés s'appliquent aux salariés transférés.</p>	<p>Il s'agit de créer en amont un statut conventionnel unique qui s'appliquera donc :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aux salariés transférés ; - et aux salariés de l'entreprise d'accueil. <p>OBSERVATION</p> <p>La loi offre ici à l'employeur la possibilité d'éviter l'application combinée de la convention mise en cause et de la convention collective d'accueil, qui se fait au regard du principe du plus favorable pour les salariés.</p>

OBSERVATIONS

Ces accords peuvent présenter un intérêt s'ils permettent, par exemple, l'application sur plus de 12 mois (suivant le préavis) des avantages résultant de l'accord mis en cause.

LE MAINTIEN D'UNE GARANTIE DE RÉMUNÉRATION

(ex-MAINTIEN DES AVANTAGES INDIVIDUELS ACQUIS)

La loi Travail a supprimé la notion d'avantages individuels acquis et lui a substitué un montant annuel de rémunération, réalisant au passage une baisse des avantages conservés par les salariés.

La loi de ratification des ordonnances introduit la notion de « **garantie de rémunération** ».

Hypothèses

Le maintien de la rémunération concerne à la fois la dénonciation et la mise en cause.

Il s'opère dans les 2 hypothèses suivantes :

- lorsque la convention dénoncée n'a pas été remplacée dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis ;
- lorsque la convention mise en cause n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans le même délai.

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.

Avant la loi Travail

ANCIENNE NOTION D'AVANTAGE INDIVIDUEL ACQUIS

Il n'existait pas de définition légale de l'avantage individuel acquis et la jurisprudence l'a défini comme « une rémunération ou un droit dont le salarié bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel ».

Cette définition était large car concernait :

- les avantages accordés à titre personnel à chaque salarié, alors même que d'autres salariés ou tous les salariés de l'entreprise, peuvent simultanément en bénéficier (exemple : niveau de rémunération, structure de rémunération, 13^{ème} mois...).
- les avantages dont le salarié en a effectivement bénéficié (exemple : niveau de la rémunération, de congés supplémentaires pour ancienneté déjà accordés antérieurement, prime d'ancienneté perçue...) ou dont il remplit les conditions d'attribution avant l'expiration du délai de survie de l'accord (exemple : 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).



Après la loi Travail et les ordonnances

NOTION DE MONTANT ANNUEL DE LA RÉMUNÉRATION

REMARQUE

La nouvelle définition, strictement basée sur le montant de la rémunération annuelle des douze derniers mois, est plus restrictive que l'ancienne définition.

Vont ainsi notamment disparaître :

- les avantages en temps ou en repos (ex. : les jours de congés supplémentaires),
- les avantages conventionnels en argent dont le salarié n'a pas bénéficié l'année précédente (ex. : le chômage de jours fériés ou de ponts),
- les avantages dont le salarié avait seulement vocation à bénéficier (ex. : un sursalaire familial),
- les éléments de rémunération non visés (ex. : la structure de la rémunération).

Dorénavant, les salariés bénéficient « **d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois** », en application de la convention ou de l'accord dénoncé et du contrat de travail.

« Cette rémunération s'entend au sens de l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L 242-1. ».

Sont donc visées l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Précisions concernant l'application du bénéfice d'une garantie de rémunération

En cas de dénonciation, la garantie de la rémunération s'applique à compter de la cessation des effets de l'accord dénoncé, soit :

- à l'issue des 12 mois (suivant le préavis) ;
- ou lorsqu'une stipulation prévoit que la convention ou l'accord dénoncé continue à produire ses effets pendant un délai supérieur à un an, à compter de l'expiration de ce délai.

En cas de mise en cause d'un accord à durée déterminée, la garantie de rémunération :

- s'applique jusqu'au terme initialement prévu si ce terme est postérieur à la date à laquelle l'accord mis en cause cesse de produire ses effets ;
- ne s'applique pas si ce terme est antérieur à la date à laquelle cet accord cesse de produire ses effets.

OBSERVATIONS

Pour revenir à la solution antérieure à la loi Travail, vous pouvez négocier une clause de maintien des avantages individuels acquis à titre individuel.

Date d'application des dispositions relatives à la garantie de rémunération

À compter de la date à laquelle l'accord dénoncé ou mis en cause cesse de produire effet, même si la date de dénonciation ou de mise en cause est antérieure à la loi Travail.

