

MODIFICATION OU DÉNONCIATION D'UN ACCORD D'ARTT

RÉVISION DES ACCORDS COLLECTIFS D'ARTT (AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL)

Compte tenu des révisions successives apportées sur le domaine de la durée du travail (loi du 19 janvier 2000, loi "Fillon" du 17 janvier 2003, loi du 31 mars 2005, loi n° 208-789 du 20 août 2008...), les entreprises et les organisations de branches peuvent voir un intérêt à modifier ou dénoncer les accords collectifs en vigueur.

À titre d'exemple, le nouvel accord collectif ou avenant peuvent porter sur :

- la fixation d'un nouveau contingent annuel d'heures supplémentaires ;
- le taux de majoration des heures supplémentaires ;
- la mise en place de forfait jours pour des cadres et non cadres ;
- la mise en place de nouvelles formes d'organisation du temps de travail dans l'entreprise ou la branche : à titre d'exemple (repos compensateur de remplacement, modulation du temps de travail...)

Les modifications ou dénonciations posent des problèmes d'ordre juridique.

ACCORD À DURÉE DÉTERMINÉE

Arrivée du terme

Lorsque l'accord conclu est à durée déterminée et prévoit une clause selon laquelle, à l'arrivée du terme, il cesse de produire effet, l'accord prend alors fin immédiatement à son terme.

Dans ce cas, les parties à l'accord ne sont pas tenues d'engager de nouvelles négociations sur le thème de la durée du travail sous réserve de l'obligation annuelle de négociation sur le thème de la durée et de l'organisation du temps de travail.

Article L. 2242-8 du Code du travail

À l'inverse, lorsque l'accord arrive à expiration et ne prévoit pas de clause stipulant qu'il cesse de produire ses effets à cette date, il continue à produire ses effets jusqu'à sa dénonciation.

Avant l'arrivée du terme

Avant l'arrivée du terme, l'accord ne peut être dénoncé. Il peut, par contre, être modifié.

Droit d'opposition

Les organisations syndicales représentatives peuvent, lorsqu'elles ne sont pas signataires d'un avenant portant révision d'un accord et sous réserve d'une condition de majorité, s'opposer à son entrée en vigueur.

L'avenant portant révision de tout ou partie de la convention ou de l'accord collectif se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie.

Article L. 2261-8 du Code du travail

ACCORD À DURÉE INDÉTERMINÉE

Lorsque l'accord collectif est à durée indéterminée, il peut être dénoncé ou révisé par les parties signataires.

Dénonciation de l'accord

L'accord collectif peut être dénoncé par les parties signataires.

Il prévoit les conditions dans lesquelles il peut être dénoncé et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

En l'absence de stipulation expresse, cette durée est de trois mois.

Article L. 2261-9 du Code du travail

La dénonciation touche la totalité de l'accord collectif sauf s'il comporte une clause conventionnelle autorisant une dénonciation partielle.

Portée de la dénonciation

Dénonciation émanant de la totalité des parties signataires

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des parties signataires, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur 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.

À l'issue de ce délai, les salariés de l'entreprise conservent les avantages individuels acquis en vertu de l'accord dénoncé.

Articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du Code du travail

Dénonciation émanant d'une partie des signataires

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de l'accord collectif entre les autres parties signataires qui ne l'ont pas dénoncé.

Lorsque la dénonciation émane d'une partie des organisations syndicales d'employeurs, le texte reste applicable aux employeurs qui sont membres du groupement qui n'a pas dénoncé la convention. Les règles relatives à la dénonciation s'appliquent uniquement aux organisations d'employeurs ayant dénoncé l'accord.

Lorsque la dénonciation émane d'une partie des organisations syndicales de salariés, elle n'a aucun effet sur la situation des salariés. L'accord continue à s'appliquer à l'ensemble des salariés comme s'il n'avait pas été dénoncé.

Révision de l'accord

L'accord peut être modifié ou révisé par voie d'avenants selon des modalités qui doivent être prévues.

Seules les organisations syndicales signataires de l'accord ou de la convention sont habilitées à signer les avenants portant révision de cette convention ou de cet accord.

Au moins l'une des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord d'origine doit signer l'accord portant révision. Par conséquent, l'avenant de révision ne peut produire effet que s'il est signé par l'un au moins des signataires d'origine.

Par contre, l'ensemble des organisations syndicales représentatives qui ont un délégué syndical dans l'entreprise, doivent être convoquées à la négociation de l'avenant de révision y compris celles qui ont refusé ou qui n'étaient pas présentes lors de la conclusion de l'accord d'origine.

Cass. soc. 26 mars 2002 – Bull. civ. V n° 107

La révision peut porter sur un accord à durée déterminée ou indéterminée.

L'avenant portant révision de tout ou partie de la convention ou de l'accord collectif se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie.

Article L. 2261-10 du Code du travail

