

Le droit du travail

Le devenir des accords d'entreprise

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, à l'Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement à l'Université de Bourgogne et AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Table des matières

Préambule.....	2
La contestation de l'accord d'entreprise	2
Le recours en nullité de l'accord d'entreprise.....	2
Les litiges individuels.....	3
L'inopposabilité.....	3
Les voies d'exception	3
L'évolution des accords d'entreprise	4
La révision des accords d'entreprise.....	4
La qualification de révision.....	4
La clause de révision	5
Les procédures de révision	5
La validité des avenants de révision d'un accord conclu sans délégué syndical	5
La dénonciation et la mise en cause des accords d'entreprise.....	6
Les conditions et la procédure de dénonciation.....	6
La procédure de dénonciation d'un accord conclu sans délégué syndical.....	6
L'accord de substitution	7
La survie éventuelle de dispositions conventionnelles.....	7
La mise en cause	8
Références	9

Préambule

Les conventions et accords collectifs dans les entreprises représentent des enjeux et font l'objet de négociations.

Dans cette leçon nous étudierons les modes de contestation des accords d'entreprise, les règles de leur révision ainsi que leur dénonciation et mise en cause.

La contestation de l'accord d'entreprise

La contestation de l'accord d'entreprise peut s'opérer par une action en nullité qui vise à obtenir directement l'annulation de l'accord collectif ou par la voie d'exception qui permet d'écarter les conséquences juridiques de l'accord à l'égard d'un salarié, en le rendant inopposable.

Le recours en nullité de l'accord d'entreprise

Il y a présomption simple de légalité de l'accord collectif. *« Il appartient à celui qui conteste la légalité d'une convention ou d'un accord collectif de démontrer qu'il n'est pas conforme aux conditions légales qui le régissent. »*

C. trav., art. L. 2262-13

Les juges apprécient la conformité de l'accord au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur. La nullité de l'accord peut être invoquée :

- Pour non-respect des dispositions revêtant un caractère d'ordre public ;
- Pour méconnaissance des droits et libertés fondamentales, d'une norme supranationale d'application directe ;
- Pour non-respect des conditions de validité.

C. trav., art. L. 2251-1 ; C. civ, art. 1178

Les dispositions légales non respectées sont, par exemple, celles du Code du travail qualifiées d'ordre public dans le cadre du triptyque ou les règles impératives.

Soc., 16 fév. 2022, n°20-17644 (cause du licenciement) ; Soc., 11 mai 2017, n°16-12482 (paiement h. supplémentaires)

La nullité est absolue (sauvegarde de l'intérêt général) ou relative (protection d'une partie et invocable par celle-ci).

C. civ., art. 1179 et 1181

L'action en annulation peut être menée par les signataires de l'accord. Les tiers, comme les salariés ou les organisations syndicales non-signataires ayant un intérêt à agir, peuvent agir. Ainsi, tout salarié qui y a intérêt peut invoquer le caractère illicite d'une clause conventionnelle qui lui est applicable. Mais leur action ne peut être engagée qu'en cas de nullité absolue.

Soc., 24 sept. 2008, n°06-46179

Le contentieux est du ressort du tribunal judiciaire, sauf plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou rupture conventionnelle collective (RCC).

Le délai de prescription de l'action en nullité a été réduit à 2 mois, sauf exceptions : information et consultation du comité social et économique (CSE) pour un licenciement collectif, contenu du PSE, RCC. L'accord collectif devient définitif à son expiration.

C. trav., art. L. 2262-14

L'accord collectif annulé ne produit plus aucun effet. La nullité intervient de manière rétroactive que celle-ci soit absolue ou relative. Le juge peut aménager les effets de la nullité en raison de l'effet rétroactif de cette annulation : maintien temporaire des effets, effets pour l'avenir ou modulation des effets de la décision dans le temps.

Soc., 9 déc. 2014, n°13-21766 ; C. trav., art. L. 2262-15 ; Soc., 13 janv. 2021, n°19-13977

Les litiges individuels

L'inopposabilité

La jurisprudence a reconnu à un tiers la possibilité d'obtenir l'inopposabilité d'un accord collectif illégal, sans que l'accord soit frappé de nullité.

Soc., 27 mars 2013, n°11-21200 (accord de modulation) ; Soc., 5 oct. 2017, n°16-23106 (accord sur le forfait en jours)

Cette inopposabilité peut être obtenue en soulevant une exception d'illégalité.

Soc., 2 mars 2022, n°20-20077

Les voies d'exception

À l'occasion d'un litige individuel, le salarié peut faire valoir une exception de nullité ou d'illégalité d'un accord d'entreprise. L'exception de nullité invocable par un défendeur est inappropriée. Pour le Conseil Constitutionnel, la prescription de 2 mois de l'action en nullité « *ne prive pas les salariés de la possibilité de contester, sans condition de délai, par la voie de l'exception, l'illégalité d'une clause de convention ou d'accord collectif, à l'occasion d'un litige individuel la mettant en œuvre* ».

C. Civ., art. 1185 ; Cons. const., 21 mars 2018, n° 2018-761

La reconnaissance de l'illégalité d'un accord collectif le rend inopposable à celui qui a soulevé l'exception.

Soc., 2 mars 2022, n°20-20077

L'exception d'illégalité peut être invoquée à tout moment, que l'acte ait ou non reçu exécution. Elle n'est pas réservée à un défenseur. Elle est ouverte aux salariés, ainsi qu'à un CSE ou à un syndicat non-signataire en raison de la violation de leur droits propres résultant des prérogatives qui leur sont reconnues par la loi.

Soc., 2 mars 2022, n°20-16002 (CSE) ; Soc. 2 mars 2022, n°20-18442 (syndicat non-signataire)

Elle peut être exercée sans délais, car le délai de prescription de la voie d'action nouvellement fixé à 2 mois ne lui est pas applicable. Elle peut concerner le contenu des clauses de l'accord, le non-respect de ses conditions légales de validité (ex. : qualité des signataires). En revanche, pour les conditions de déroulement des négociations un recours spécifique en nullité est nécessaire.

Soc., 31 janv. 2024, n°22-11770

Lorsque l'illégalité est invoquée par voie d'exception la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance. Ainsi, pour une créance salariale, il y a une prescription triennale.

C. trav., art. L. 3245-1 ; Soc., 30 juin 2021, n°18-23932

L'évolution des accords d'entreprise

La révision des accords d'entreprise

La qualification de révision

Sauf clause spécifiant sa durée ou exceptions, l'accord a une durée de 5 ans. À expiration, il cesse de produire effet.

C. trav., art. L. 2222-4

Il est possible de conclure un avenant de révision ou de renouvellement ou de négocier un nouvel accord :

- L'avenant de révision « se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie » et il est opposable aux salariés ;
- En cas de nouvel accord ayant le même objet ou la même cause, il faut qu'il soit substitutif ou que le précédent texte soit arrivé à expiration ou ait été dénoncé sans être remplacé. Sinon, 2 textes coexistent et le plus favorable s'applique.

C. trav., art. L. 2261-8 et L. 2251-1

La clause de révision

Les accords d'entreprise doivent comporter une clause de révision fixant les formes et le délai au terme duquel peut intervenir la révision. Son respect est une condition de validité de l'avenant de révision.

C. trav., art. L. 2222-5 ; Soc. 27 oct. 2004, n°03-14264

Les procédures de révision

La dénonciation de l'employeur ne requiert pas la consultation du CSE.

Si la révision de l'accord est engagée au cours du même cycle électoral durant lequel l'accord initial a été conclu, seules les organisations syndicales représentatives qui sont signataires ou adhérentes de l'accord sont habilitées à négocier la révision.

C. trav., art. L. 2261-7-1

À l'issue du cycle électoral, la représentativité des organisations syndicales a pu évoluer. Toutes les organisations syndicales représentatives, signataires ou non de l'accord initial sont désormais habilitées à négocier la révision.

C. trav., art. L. 2261-7-1

Avant l'entrée en vigueur de la loi Travail, en l'absence de clause de révision la jurisprudence exigeait l'unanimité des signataires initiaux. Le maintien ou non de cette jurisprudence n'est pas tranché à ce jour.

Soc. 13 nov. 2008, n°07-42481

La validité des avenants de révision d'un accord conclu sans délégué syndical

Les conditions de validité d'un avenant de révision d'un accord conclu sans délégués syndicaux sont celles de l'accord initial :

- L'approbation majoritaire des salariés (salariés mandatés, élus mandatés dans les entreprises de 50 salariés et plus) ;

C. trav., art. L. 2232-23-1 II al.1 ; art. L. 2232-24 al. 3 ; art. L. 2232-26 al. 5

- Ou la signature par des élus titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés au 1^{er} tour de l'élection au CSE (élus mandatés dans les entreprises de 11 à 49 salariés et élus non mandatés).

C. trav., art. L. 2232-23-1 II al. 3 ; art. L. 2232-25 al. 3

En cas de « projet d'accord » validé, l'employeur propose et soumet l'avenant de révision aux salariés. Il sera considéré comme un accord valide seulement si les 2/3 des effectifs consultés se prononcent en sa faveur.

C. trav., art. L. 2232-21 à 23

La dénonciation et la mise en cause des accords d'entreprise

Les conditions et la procédure de dénonciation

La dénonciation concerne les accords d'entreprise à durée indéterminée. Elle est engagée par l'ensemble des parties ou par certaines d'entre elles seulement. En ce cas, il y a maintien en vigueur de l'accord entre les autres parties signataires.

C. trav., art. L. 2261-10 et 11

Le texte évoque la dénonciation de « la convention ou l'accord à durée indéterminée ». Si c'est une règle d'ordre public absolu, la dénonciation unilatérale d'un accord à durée déterminée est exclue, sauf à ce que soit admise une clause la prévoyant, comme dans une clause de reconduction tacite.

C. trav., art. L. 2261-10 et 11 ; Soc., 23 oct. 2024, n°23-17.460

Le texte évoque la dénonciation de « la convention ou l'accord à durée indéterminée ». Si c'est une règle d'ordre public absolu, la dénonciation unilatérale d'un accord à durée déterminée est exclue, sauf à ce que soit admise une clause la prévoyant.

C. trav., art. L. 2261-9

La dénonciation peut être encadrée par une clause de dénonciation dans l'accord initial. La possibilité de dénonciation partielle doit avoir été envisagée dans cette clause de l'accord initial.

Soc., 5 déc. 2007, n°06-43554

Un préavis de 3 mois doit être respecté, sauf stipulation expresse fixant une durée plus longue dans la clause de dénonciation.

La dénonciation est notifiée aux autres signataires et déposée, notamment par téléprocédure.

C. trav., art. L. 2261-9 et D. 2231-8

La procédure de dénonciation d'un accord conclu sans délégué syndical

Pour les accords conclus sans délégué syndical, la dénonciation par l'employeur suit le droit commun, mais pas celle des autres parties. Des organisations syndicales représentatives s'implantant ultérieurement peuvent dénoncer ces accords à la majorité.

C. trav., art. L. 2232-16

Pour un accord conclu avec un ou plusieurs élus du CSE ou salariés mandatés, la dénonciation devrait exiger un nouveau mandat. Pour l'accord conclu avec un ou plusieurs élus du CSE non mandatés, la dénonciation peut se faire sans mandat. Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, rien n'est dit sur la dénonciation par un ou plusieurs salariés mandatés d'un accord conclu par des élus du CSE ou inversement. Elle devrait probablement être exclue.

C. trav., art. L. 2232-23-1 I (11 à 49 salariés) ; art. L. 2232-24 à 26 (50 salariés et plus)

L'approbation majoritaire lors d'une consultation (un ou plusieurs salariés mandatés, ou, dans une entreprise de 50 salariés et plus, un ou plusieurs élus mandatés) ou l'exigence d'une représentation majoritaire (un ou plusieurs élus non mandatés ou, dans les entreprises de 11 à 49 salariés, un ou plusieurs élus non mandatés) n'est pas textuellement requise. Mais elle devrait s'imposer par parallélisme des formes.

En cas de « projet d'accord » validé, c'est l'employeur qui procède à la dénonciation selon les dispositions prévues dans le texte ou, à défaut, selon les dispositions légales de droit commun. La dénonciation peut émaner de salariés si 2/3 d'entre eux la notifient collectivement et par écrit à l'employeur pendant un délai d'un mois avant chaque date anniversaire de l'approbation initiale.

C. trav., art. L. 2232-22 al.2

L'accord de substitution

Un accord de substitution peut être conclu pour remplacer l'accord dénoncé. Si l'ensemble des parties ont dénoncé l'accord, une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois suivant le début du préavis.

C. trav., art. L. 2261-10 et 11

L'accord de substitution peut être moins favorable que l'accord dénoncé ou concerner des domaines plus restreints.

Si son entrée en vigueur intervient avant l'échéance du préavis, l'accord dénoncé cesse d'être applicable.

Soc., 6 juin 2018, n°16-22361

La survie éventuelle de dispositions conventionnelles

L'accord dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord substitutif ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. Ce délai peut être allongé dans une clause de dénonciation.

C. trav., art. L. 2261-10 et 11

Depuis la loi Travail, dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, si aucun nouvel accord n'est conclu, une garantie de rémunération est accordée aux salariés et remplace le maintien des avantages acquis. Elle correspond à un montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, qui ne peut être inférieur à la rémunération versée (sommes soumises à cotisations de sécurité sociale), en application de l'accord dénoncé et du contrat de travail, lors des 12 derniers mois.

C. trav., art. L. 2261-13

La garantie peut faire l'objet d'une indemnité différentielle. Elle n'instaure pas une inégalité de traitement.

Soc., 24 sept. 2008, n°06-43529

Une clause de maintien des avantages acquis peut exister. Ils correspondent à un droit déjà ouvert dont le salarié profite individuellement.

La mise en cause

La mise en cause résulte d'un événement qui dépasse la volonté des parties, comme un changement d'employeur, d'activité, d'implantation géographique. Cet événement fait sortir l'entreprise du champ d'application de l'accord. Les règles applicables sont semblables à celles relatives à la dénonciation pour l'ouverture de négociations dans les 3 mois, la période de survie des dispositions conventionnelles pendant 12 mois, la garantie de rémunération.

C. trav., art. L. 2261-14

En cas de cession, fusion, scission ou toute autre modification juridique, les entreprises peuvent négocier soit accord de substitution, soit :

Un accord d'anticipation (substitutif), d'au plus 3 ans, avec les organisations syndicales

- représentatives (OSR) de l'entreprise cédée ;
- Ou un accord de transition (substitutif et de révision dans l'entreprise acquéreuse), avec les OSR de toutes les entreprises.

C. trav., art. L. 2261-14-2 et 3

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Le devenir des accords d'entreprise, CASEAU-ROCHE Cécile et DORLET Jean-Michel, AUNEGe (<http://aunege.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.