

Droit du travail - Transcription vidéo - Le devenir des accords d'entreprise

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

Jean-Michel Dorlet

Bonjour et bienvenue sur cette séquence consacrée aux conventions et accords collectifs dans l'entreprise et plus particulièrement à leur devenir. Notre objectif sera de connaître et comprendre les modes de contestation des accords d'entreprise ainsi que les règles régissant leur révision, leur dénonciation, leur mise en cause. Et c'est pourquoi nous verrons dans un premier temps ce qui relève de la contestation des accords pour traiter ensuite de l'évolution de ceux-ci.

En fait, une fois conclu l'accord d'entreprise, qu'advient-il de lui ?

Tout d'abord, il peut faire l'objet d'une contestation. L'accord d'entreprise peut, dès après sa conclusion et son dépôt, faire l'objet d'une action en nullité. Ensuite, à l'occasion de litiges individuels, il est possible d'invoquer une exception d'illégalité de l'accord d'entreprise.

Il y a tout d'abord ce qui concerne l'action en nullité.

Il faut préciser tout d'abord que le Code du travail instaure une présomption simple de légalité des accords collectifs, puisqu'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 ».

Quelles peuvent être les causes de nullité ?

Ce peut être tout d'abord la violation de dispositions d'ordre public, comme par exemple dans ces affaires, les règles concernant le motif du licenciement ou bien la majoration des heures supplémentaires. Cela peut être aussi une violation des droits et libertés fondamentales. Ça peut être le non-respect d'une norme supranationale d'application directe. Enfin, le Code civil nous précise que les conditions de validité, si elles ne sont pas respectées, peuvent entraîner la nullité de l'accord.

On distinguera la nullité absolue qui est instaurée pour sauvegarder l'intérêt général de la nullité relative qui intervient pour protéger une partie et que seule cette partie peut invoquer.

L'action en nullité est ouverte aux signataires de l'accord, mais également pour les cas de nullité absolue à des tiers comme les salariés ou une organisation syndicale non signataire qui aurait un intérêt à agir. L'action en nullité s'engage devant le tribunal judiciaire, sauf exceptions.

Afin de favoriser la conclusion d'accords collectifs tout en les sécurisant, les ordonnances Macron ont réduit le délai de prescription de l'action en nullité à deux mois. Sauf certaines situations : les accords traitant de l'information, de la consultation du CSE sur le licenciement économique, ceux traitant de la rupture conventionnelle collective ou du

contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Au-delà de cette période de deux mois, l'accord devient définitif.

Quelles sont les conséquences de la nullité lorsqu'elle est prononcée ?

L'accord collectif ne produit plus aucun effet et la nullité est rétroactive. Par ailleurs, le juge peut être amené à aménager les effets de l'annulation de l'accord collectif. Ce sont des nouveautés.

Il y a deux motifs qui peuvent conduire le juge à aménager les effets de l'annulation de l'accord. Il peut estimer que les conséquences de l'annulation sont manifestement excessives en raison tant des effets produits que des situations qui ont pu se constituer jusqu'ici. Il peut y avoir également un intérêt général à aménager ces effets de l'annulation.

Ces aménagements consisteront à moduler dans le temps les effets ou à les reporter dans le temps.

À l'occasion d'un litige individuel. Il peut être intéressant d'invoquer la non-application d'un accord collectif.

Lorsqu'on veut que les dispositions conventionnelles illégales ne soient pas appliquées, par exemple à un salarié, sans que l'accord soit frappé de nullité, c'est que l'on recherchera l'inopposabilité de l'accord au salarié.

Cela a déjà été jugé, par exemple dans ces affaires qui concernent un accord de modulation du temps de travail ou un accord relatif à la convention de forfait en jours.

Désormais, l'inopposabilité peut être obtenue grâce à l'exception d'illégalité.

Les voies d'exception comprennent :

- L'exception de nullité prévue par le Code civil, mais qui est relativement inappropriée car elle ne peut être invoquée que par un défendeur ;
- Et l'exception d'illégalité qui a été dégagée par le Conseil constitutionnel dans sa décision du 21 mars 2018.

Que dit cette décision ?

Que la prescription de l'action en nullité que nous avons vu précédemment et qui est de deux mois, *« ne prive pas les salariés de la possibilité de contester, sans conditions de délais, par la voie de l'exception, l'illégalité d'une clause de convention collective à l'occasion d'un litige individuel la mettant en œuvre »*.

Faute de texte, ce sera aux juges d'encadrer la mise en œuvre de cette exception d'illégalité. Mais on voit dès à présent l'intérêt de cette exception d'illégalité. Comme l'a précisé la Cour de cassation, elle rend l'accord collectif inopposable à celui qui a soulevé l'exception. Elle peut être invoquée à tout moment et elle n'est pas réservée à un défenseur. Elle est ouverte aux salariés. Et la Cour de cassation, dans deux décisions de 2022, a précisé qu'elle l'était aussi à un Comité Social et Économique ou à des syndicats non signataires de l'accord. Enfin, elle peut être exercée sans délai, puisque la prescription de deux mois ne concerne que l'action en nullité.

Dans ces litiges individuels, la prescription sera déterminée par la nature de la créance. Par exemple, pour une créance salariale, la prescription sera triennale.

Si l'accord d'entreprise n'est pas contesté, quel sera son devenir ?

On précisera tout d'abord que l'accord d'entreprise à durée déterminée cessera de produire ses effets à expiration. Et d'ailleurs, s'il n'y a aucune stipulation particulière, l'accord d'entreprise sera d'une durée de cinq ans et cessera à ce terme.

Voyons tout d'abord ce qui concerne la révision des accords collectifs d'entreprise.

Lorsqu'on veut changer les règles conventionnelles dans l'entreprise alors qu'il en existe déjà, il y a deux possibilités :

- Celle de conclure un avenant de révision ou de renouvellement d'un accord collectif préexistant. L'intérêt, c'est que cet avenant va se substituer de plein droit à l'accord précédent et il sera opposable aux salariés ;
- On peut également conclure à un nouvel accord ayant le même objet ou la même cause. Mais il y aura effectivement coexistence de deux textes, sauf s'il est prévu que cet accord se substitue au précédent, que le précédent ait été dénoncé ou que son terme ait été échu.

Le Code du travail exige que les accords collectifs comprennent une clause de révision de l'accord qui fixe les formes de celle-ci ainsi que le délais à partir duquel elle peut intervenir. Le respect de cette procédure conventionnelle de révision est une condition de validité de l'avenant de révision.

Si on veut engager une procédure de révision de l'accord collectif, il n'est pas nécessaire d'avoir préalablement consulté le Comité Social et Économique. De nouvelles règles s'appliquent et nous les verrons pour l'habilitation à négocier cette révision. Enfin, mais la jurisprudence devra le confirmer, il ne devrait plus y avoir besoin d'unanimité des signataires initiaux pour que la révision soit valable.

Qui va négocier l'avenant de révision ?

Cela dépendra si la révision intervient au cours du même cycle électoral que la conclusion de l'accord initial ou ultérieurement.

En effet, au cours du même cycle électoral, la représentativité dans l'entreprise n'aura pas changé. Ne seront donc habilitées à négocier que les organisations syndicales représentatives qui auront signé l'accord initial ou y auront adhéré. Au-delà de ce cycle électoral, toutes les organisations syndicales représentatives, qu'elles aient été ou non signataires de l'accord, pourront engager une négociation pour réviser l'accord initial.

Des règles spécifiques pour la révision vont s'appliquer si l'accord initial a été conclu sans délégués syndicaux.

Ce sera effectivement les mêmes conditions que lors de la conclusion de l'accord initial qui devront s'appliquer. Enfin, dans les très petites entreprises, lorsqu'il s'agit d'un projet d'accord collectif qui aura été approuvé par référendum, le projet d'avenant devra être soumis par l'employeur et il devra également être approuvé par deux tiers des effectifs.

Venons-en maintenant à la dénonciation et à la mise en cause d'accords d'entreprise.

Le Code du travail distingue deux types de dénonciation. Celles opérées par l'ensemble des parties à l'accord collectif et celles opérées par certaines d'entre elles uniquement.

Pour qu'une dénonciation puisse intervenir, il faut qu'elle concerne un accord à durée indéterminée. Il est possible que les règles de dénonciation soient encadrées par des dispositions contenues dans une clause de dénonciation de l'accord initiale. Ensuite, si l'on souhaite ne dénoncer qu'une partie de l'accord, encore faut-il que cela ait été prévu dans cette clause de dénonciation.

La dénonciation doit se faire après respect d'un préavis. Le préavis légal est de trois mois, mais il peut être allongé dans une clause de dénonciation. Par ailleurs, il faudra que la dénonciation soit notifiée aux autres signataires et fasse l'objet d'un dépôt, notamment par téléprocédure.

Plusieurs questions vont se poser lorsqu'il s'agira de dénoncer un accord conclu sans délégué syndical.

Tout d'abord, faut-il que l'auteur de la dénonciation soit mandaté ? La réponse est positive. Si l'accord conclu initialement l'a été avec des élus ou des salariés eux-mêmes mandatés. En revanche, le mandat n'est pas exigé si l'accord a été conclu avec des élus non mandatés.

Ensuite, dans les entreprises de 11 à 49 salariés, on peut se poser la question de savoir si un accord conclu avec des élus peut être dénoncé par un salarié mandaté, et inversement. Il est probable que ce type de dénonciation soit exclu.

En raison d'un parallélisme des formes et malgré l'absence d'exigences dans le Code du travail, il est probable que les conditions initiales de l'accord conclu sans délégué syndical doivent être respectées pour ce qui concerne sa dénonciation. À savoir : une approbation majoritaire lorsque l'accord a été conclu avec des salariés mandatés ou des élus mandatés dans les entreprises de 50 salariés et plus ou une condition de représentation majoritaire dans les autres cas.

Dans les très petites entreprises, un projet d'accord validé peut être dénoncé :

- D'une part par l'employeur sur les dispositions de droit commun ou celles qui auront été prévues dans le projet d'accord validé ;
- D'autre part par deux tiers des salariés dans le mois de la date anniversaire de la validation du projet d'accord. Cela devra faire l'objet d'une notification collective écrite auprès de l'employeur.

Une fois dénoncé, il est possible de conclure un accord de substitution qui remplacera l'accord dénoncé. Il peut être moins favorable que celui-ci ou porter sur des domaines plus restreints. Si la dénonciation est faite par l'ensemble des parties, la négociation de l'accord de substitution pourra se faire à la demande de l'une d'entre elles, dans les trois mois suivant le préavis.

Par ailleurs, il y a une survie temporaire des dispositions de l'accord dénoncé. En effet, ces dispositions continuent de produire leurs effets jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'accord substitutif, s'il en existe un ou à défaut, pendant un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois. Ce délai peut être supérieur si la clause de dénonciation le prévoit.

La loi ne garantit plus le maintien des avantages individuels acquis. Ils ont été remplacés par la garantie de rémunération. Celle-ci est accordée aux salariés. Elle correspond à un montant annuel pour une durée de travail équivalente à la durée contractuelle de travail, qui peut être inférieure à la rémunération versée en application de l'accord dénoncé, mais aussi du contrat de travail, et ce lors des douze derniers mois. Les rémunérations correspondent aux sommes soumises à cotisations sociales. La garantie de rémunération peut faire l'objet d'unanimité différentielle qui sera distinguée sur la feuille de paie. Elle n'instaure pas une inégalité de traitement.

Pour autant, une clause expresse de l'accord énoncé peut prévoir le maintien des avantages acquis. Qu'est-ce qu'un avantages acquis ? C'est un droit déjà ouvert, non un droit éventuel, dont le salarié va profiter individuellement.

Pour finir traitons de la mise en cause de l'accord collectif.

La mise en cause intervient à la suite d'un événement indépendant de la volonté des parties. Ça peut être par exemple, un changement d'employeur, un changement d'activité ou d'implantation géographique. On retiendra que les règles sont à peu près identiques à celles de la dénonciation pour ce qui concerne l'ouverture de négociations : la survie des dispositions de l'accord collectif pendant une durée d'un an ou les garanties de rémunération.

En cas de cession, de fusion, de scissions d'entreprise ou de tout autre modification juridique, il peut être nécessaire d'harmoniser les dispositions conventionnelles. C'est pourquoi il est possible de conclure des accords de substitution, mais aussi, et c'est nouveau, des accords d'anticipation ou de transition. Les accords d'anticipation ont une durée de trois ans maximum et sont conclus avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise cédée. C'est un accord de substitution. L'accord de

transition, lui, est conclu entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives de toutes les entreprises concernées. Il opère à la fois substitution pour l'entreprise cédée et révision des textes conventionnels dans l'entreprise qui acquiert l'entreprise cédée.

Alors, que retenir ?

Tout d'abord sur la contestation de l'accord collectif, c'est qu'il y a tout d'abord une action en nullité qui peut être engagée dans un délai réduit de deux mois. Ensuite, pour un litige individuel, il est possible d'invoquer une exception d'illégalité de l'accord collectif suite à la décision du Conseil constitutionnel en 2018. Cette exception d'illégalité permettra de rendre les dispositions illégales de l'accord collectif inopposable et elle sera ouverte non seulement aux salariés, mais également aux CSE ou à des organisations syndicales non signataires.

Pour ce qui concerne l'évolution de l'accord, on précisera, concernant la révision, qu'elle doit être prévue dans une clause spécifique dans l'accord initial et qu'il y a de nouvelles règles relatives à l'habilitation à négocier les avenants de révision. Pour la dénonciation, elle doit se faire en respectant un préavis avec une survie éventuelle des dispositions dénoncées ainsi que l'existence d'une garantie de rémunération. Enfin, la mise en cause va répondre à peu près aux mêmes règles que celles de la dénonciation.

Merci pour votre attention.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Le devenir des accords d’entreprise, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://auneg.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