



Dénoncer un accord

Mise à jour le 06/09/2016

Un « accord d'entreprise » est un accord collectif de travail, négocié par les partenaires sociaux à l'échelle de l'entreprise, c'est-à-dire par l'employeur et des délégués syndicaux.

Pour être valable, il doit être signé par le chef d'entreprise et par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives totalisant au moins 30 % des suffrages lors des dernières élections professionnelles. Il doit également ne pas faire l'objet d'une opposition d'autres organisations syndicales totalisant 50% et plus lors de ces mêmes élections.

Lorsque l'accord d'entreprise négocié ne correspond plus aux besoins de l'entreprise peut-il et comment doit-il être dénoncé.

Dénonciation : quel impact sur l'accord d'entreprise ?

Les accords d'entreprise peuvent être conclus pour une durée déterminée ou une durée indéterminée ; en principe, seuls les accords d'entreprise à durée indéterminée peuvent être dénoncés.

A noter que, sauf stipulations contraires, l'accord à durée déterminée qui arrive à son terme se transforme en accord à durée indéterminée ce qui entraîne la reconduction tacite de l'accord d'entreprise mais permet aussi d'engager une procédure de dénonciation.

Dénonciation d'un accord d'entreprise : quelle procédure respecter ?

La dénonciation d'un accord d'entreprise ne peut pas être unilatérale.

Lorsqu'un des signataires souhaite dénoncer un accord d'entreprise, il doit en informer les autres parties signataires de l'accord, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si l'accord concerne le fonctionnement général de l'entreprise, le Comité d'Entreprise ou d'Etablissement devra impérativement en être informé et devra être consulté du souhait de mettre fin à l'accord.

La déclaration de dénonciation de l'accord doit ensuite faire l'objet d'un dépôt à l'aide du formulaire Cerfa n°13092*03.

Dès lors que le dépôt de la dénonciation est réalisé, un préavis commence à courir.

Celui-ci est légalement fixé à 3 mois (l'accord dénoncé peut avoir prévu un délai plus important).

La dénonciation de l'accord d'entreprise ne prend effet qu'à l'expiration du préavis et l'accord reste applicable pendant la durée de ce préavis.

Si le délai n'est pas respecté par l'employeur, la dénonciation de l'accord d'entreprise est dite « irrégulière » et peut, à ce titre, avoir deux types de conséquences :

- la dénonciation est inopposable aux salariés et l'accord continue de produire ses effets ;
- la dénonciation entraîne la responsabilité de l'employeur envers l'organisation syndicale signataire. En effet, l'employeur commet une faute qui cause un préjudice au syndicat qu'il doit indemniser.

Dénonciation partielle de l'accord : est-ce possible ?

La dénonciation d'un accord d'entreprise doit en principe être totale. Cependant, la dénonciation partielle est permise dans 2 situations :

- l'ensemble des parties sont d'accord ;
- l'accord lui-même prévoit cette possibilité, il faut alors respecter les conditions énoncées dans l'accord pour recourir à cette dénonciation partielle.

Quels sont les effets de la dénonciation ?

Lorsque l'accord est dénoncé, une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation, en vue de la conclusion d'un accord de substitution.

L'engagement d'une négociation est obligatoire. Toutes les organisations syndicales représentatives de l'entreprise doivent être convoquées à la négociation.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires (employeurs et organisations syndicales), l'accord dénoncé continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord.

Si aucun accord de substitution n'est trouvé, l'ancien accord reste applicable 1 an après la fin du préavis.

C'est ce que l'on appelle **la période de survie**.

Concrètement, l'accord reste applicable au moins 15 mois (3 mois de préavis à minima + 1 an de période de survie, toujours à minima).

Échec des négociations : maintien des avantages individuels acquis

Les avantages individuels acquis correspondent à un droit déjà ouvert et non à un droit simplement éventuel.

Si l'accord d'entreprise n'a pas été remplacé par un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis (soit 15 mois), les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de l'accord dénoncé.

Pendant le délai de survie, les salariés engagés avant la dénonciation et ceux engagés après sont traités de la même manière.

En revanche, à l'expiration du délai de survie, seuls les salariés engagés avant la dénonciation peuvent bénéficier du maintien des avantages individuels acquis en application de l'accord dénoncé.