Tous droits réservés

DROIT DU TRAVAIL : RELATIONS COLLECTIVES

SEANCE 8 : L'APPLICATION DES ACCORDS COLLECTIFS

I. Les conditions d'applicabilité 2

A) L'entrée en vigueur 2

B) L'accord / convention applicable 3

II. La révision 4

A) Dispositions générales 4

B) Initiative de la révision 4

III. La dénonciation 6

A) Les modalités 6

B) Le maintien de la rémunération perçue 7

IV. La mise en cause du statut conventionnel 8

A) La mise en cause du statut conventionnel 8

B) La possibilité d'anticiper la conclusion de l'accord de substitution 9

C) La négociation d'un accord de substitution après la mise en cause 11

Ce thème a vocation à traiter des conditions d'applicabilité des accords/conventions (I), de leurs conditions de révision (II), de dénonciation (III) et de leur mise en cause (IV).
À titre liminaire il convient d'expliquer la différence entre un accord et une convention. Une convention collective traite de l'ensemble des matières de la négociation collective, tandis qu'un accord collectif traite uniquement d'un ou plusieurs sujets déterminés.

I. Les conditions d'applicabilité

A) L'entrée en vigueur

Les conventions et accords sont applicables, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit leur **dépôt** (**L. 2261-1**). Le dépôt se fait auprès des **services du ministère du Travail** (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) ainsi qu'auprès du **greffe du conseil de prud'hommes** du lieu de conclusion de l'accord ou de la convention (**R. 2231-2 ; D. 2231-2 ; D. 2231-4**).
Ce dépôt est accompagné de **plusieurs pièces** (**D. 2231-6 et D. 2231-7**), dont la version signée des parties ou encore la liste des établissements auxquels l'accord s'applique et leurs adresses.

NB : depuis le 18 mai 2018, les accords d'établissement, de groupe et interentreprises n'ont plus à être déposés auprès de la DIRECCTE.

Attention : la formalité de dépôt de l'accord/convention n'est pas imposée à titre de validité de l'accord. L'accord/convention non déposé, s'il est exécuté, a force obligatoire si les parties n'ont pas entendu subordonner son entrée en vigueur à son dépôt (Soc. 22 avril 1985 n° 84-11.024 ; 28 février 2018 n° 15-26.260).

B) L'accord/convention applicable

L'employeur est lié par les accords/conventions qu'il a signés et doit donc les appliquer dans son champ d'application (entreprise, établissement, etc.). À ce titre, l'employeur ne doit rien faire « *qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale* » (**L. 2262-4**)

> **Concernant particulièrement la convention collective, l'article L. 2261-2 dispose que « *la convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur. En cas de pluralité d'activités rendant incertaine l'application de ce critère pour le rattachement d'une entreprise à un champ conventionnel, les conventions collectives et les accords professionnels peuvent, par des clauses réciproques et de nature identique, prévoir les conditions dans lesquelles l'entreprise détermine les conventions et accords qui lui sont applicables.* »**

Le caractère principal de l'activité relève de **l'appréciation souveraine des juges du fond** (**Soc. 15 mars 2017**). La Cour de cassation a précisé que l'application d'une convention collective est déterminée par **l'activité réelle de l'entreprise**, et non par les mentions contenues dans les statuts de la personne morale dont elle dépend (**Soc. 16 novembre 1993** n° 90-44.807).

Toutefois, s'il est de principe que la convention collective applicable aux salariés d'un établissement est celle dont **relève l'activité principale qui y est exercée, peu important les fonctions assumées par chacun**, il en va toutefois autrement dans l'hypothèse où les salariés exercent une activité nettement différente dans un centre d'activité autonome (**Soc. 13 novembre 1996**). C'est notamment le cas lorsqu'il est établi que les diverses activités de l'entreprise s'exercent dans des ateliers distincts, avec un personnel distinct et non interchangeable, les juges peuvent estimer que les salariés ont droit à l'application de la convention collective correspondant à leur activité respective (**Soc. 11 décembre 1968**).

Enfin quand des activités différentes sont exercées dans des établissements distincts, chacun doit être soumis à la convention collective qui lui est applicable eu égard à la nature de l'activité déployée (**Soc. 11 décembre 1968**).

Attention : le salarié peut demander l'application de la convention collective mentionnée sur son bulletin de paie. Cette mention vaut **présomption** de l'applicabilité de la convention collective à son égard, l'employeur étant admis à **apporter la preuve contraire** (**Soc. 15 novembre 2007** n° 06-43.383).

II. La révision

A) Dispositions générales

La révision consiste en la conclusion d'avenants pour modifier des dispositions d'accords ou conventions.

Selon **l'article L. 2222-5** la convention ou l'accord initial doit prévoir les **formes** selon lesquelles et le **délai** au terme duquel il pourra être révisé. En conséquence, un avenant de révision conclu **sans respecter les délais prévus** par l'accord initial pour sa révision n'est **pas valable** (**Soc. 27 octobre 2004** n° 03-14.264).

NB : lorsque l'accord est conclu sur des thèmes de négociation obligatoire, il peut fixer la périodicité de sa renégociation, et ce dans une limite de 4 ans (**L. 2242-1**).

Selon l'article **L. 2232-16 alinéa 3** l'employeur et les syndicats représentatifs dans l'entreprise peuvent réviser tout accord collectif, peu importe ses modalités de négociation et de ratification (cf. modalités de négociation sur le thème dédié)

B) Initiative de la révision

Pour les accords interprofessionnels et les conventions/accords de branche, il faut se référer à **l'article L. 2261-7**.

Pour les accords d'entreprise ou d'établissement, les règles sont fixées à **l'article L. 2261-7-1**. Les organisations syndicales pouvant être à l'initiative de la révision sont différentes selon le cycle électoral en cours :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention/accord a été conclu, les organisations syndicales de salariés **représentatives** dans le champ d'application de la convention/l'accord et **signataires ou adhérentes** de cette convention ou de cet accord ;
- À l'issue de cette période, les organisations syndicales de salariés **représentatives** dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, **peu importe qu'elles soient signataires ou adhérentes**.

Quid des entreprises de moins de 11 salariés dépourvus de DS ? et celles de 11 à 20 salariés sans DS et sans représentation du personnel ?

L'employeur peut proposer un avenant de révision à ses salariés (**L. 2232-21 et L. 2232-23**).

Cet avenant doit être alors ratifié (**L. 2232-21**). Cette modalité de révision est applicable quelles qu'aient été les modalités de conclusion de l'accord/convention initial (**L. 2232 -22-1**).

Quid des entreprises d'au moins 11 salariés sans DS mais avec un CSE ?

Un accord/convention peut être révisé selon les modalités fixées aux articles **L. 2232 -23-1 à L. 2232-26**.

L'article L. 2261-8 dispose que « *l'avenant portant révision de tout ou partie d'une convention ou d'un accord se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie. Il est opposable, dans des conditions de dépôt prévues à l'article L. 2231-6, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord.* »

III. La dénonciation

En vertu de **l'article L. 2232-16**, tout accord/convention peut être dénoncé, peu importe les modalités de sa négociation et de sa ratification.
Par principe la dénonciation porte sur la totalité de l'accord, en conséquence une dénonciation partielle est nulle (**Soc. 16 mars 1995** n° 93-13.371).
La convention ou l'accord à durée **indéterminée** peut être **dénoncé par les parties signataires** (**L. 2261-9**). C'est l'accord/convention initial qui doit prévoir les conditions de sa dénonciation et notamment la **durée du préavis** à respecter (**L. 2222-6**). À défaut de stipulation concernant la durée du préavis à respecter, **l'article L. 2261-9** prévoit que la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de **3 mois**.

A) Les modalités

Dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou salariés (**L. 2261-10**) :

- En principe, la convention/accord ainsi dénoncée **continue à produire ses effets** soit jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention/accord qui lui est substituée soit à défaut de la conclusion d'une telle convention/accord pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

- Une nouvelle négociation s'engage à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis. Cette négociation peut donner lieu à la conclusion d'un accord et cela avant même l'expiration du délai de préavis.

Dénonciation par une partie des signataires employeurs ou salariés (**L. 2261-11**) :

- Cela ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention/accord entre les autres parties signataires.

- Les dispositions de la convention/accord continuent à produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention/accord qui lui est substituée ou à défaut pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

B) Le maintien de la rémunération perçue

L'article L. 2261-13 prévoit que « *lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées 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, en application de la convention ou de l'accord dénoncé et du contrat de travail, lors des douze derniers mois.* »

IV. La mise en cause du statut conventionnel

Le transfert d'entreprise a des conséquences sur les contrats de travail des salariés (cf. la fiche sur le transfert d'entreprise) mais également sur le statut conventionnel des salariés transférés.

A) La mise en cause du statut conventionnel

À la lecture de **l'article L. 2261-14**, on comprend qu'un transfert d'entreprise dû notamment à une fusion, cession, scission ou un changement d'activité a pour conséquences de **mettre en cause** les accords et conventions collectives.

Toutefois, ces derniers vont **continuer à produire effet** jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou 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 qui est de 3 mois sauf clause prévoyant une durée supérieure.

À défaut d'un nouvel accord ou convention dans le délai précité, les salariés qui ont fait l'objet du transfert bénéficient d'une **garantie de rémunération** dont le montant annuel ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention ou l'accord mis en cause lors des 12 derniers mois.

Par conséquent, à compter du changement d'employeur, les conventions et accords collectifs antérieurs demeurent applicables aux salariés transférés en principe pendant une période de 15 mois (3 mois de préavis et 12 mois de survie légale).

La survie du statut conventionnel pour les salariés transférés peut entraîner des situations de concours, puisque les salariés changent d'employeur et deviennent salariés de l'entreprise cessionnaire, ils peuvent donc revendiquer le statut conventionnel de leur nouvelle entreprise. Cependant, le nouvel employeur lui ne peut pas faire une application immédiate et exclusive de son statut collectif (**Soc. 13 novembre 2007**).

En ce sens, La Cour de cassation a jugé qu'« *en cas de transfert du contrat de travail par application des dispositions de* ***l'article L. 1224-1 du code du travail****, la convention collective dont relève le cessionnaire s'applique immédiatement au salarié, les dispositions plus favorables de l'accord mis en cause continuant cependant à lui bénéficier dans les conditions prévues par* ***l'article*** *L. 2261-14 du Code du travail* » (**Soc. 10 février 2010** n° 08-44.454).

> **À retenir : Le maintien en vigueur, pendant le délai de survie, des dispositions conventionnelles mises en cause ne s'applique qu'aux anciens salariés de l'entreprise cédée. Elles ne peuvent pas être invoquées par un salarié embauché après le changement d'employeur (Soc. 10 octobre 2007 n° 06-42.962).**

Quid de la mise en cause d'un accord à durée déterminée ?

L'article L. 2261-14 prévoit que lorsque la mise en cause concerne une convention ou un accord à **durée déterminée** :

- Si le terme qui aurait dû être celui de l'accord/convention en l'absence de mise en cause est postérieur à la date à laquelle la convention/accord cesse de produire ses effets, **le maintien de rémunération s'applique jusqu'à cette date**. (Le maintien de rémunération s'applique donc **à l'expiration du délai de 15 mois jusqu'au terme initial de l'accord/convention à durée déterminée**) ;
- Si ce terme de l'accord/convention en l'absence de mise en cause est antérieur à la date à laquelle cette convention/accord cesse de produire ses effets, il n'y a aucun maintien de la rémunération.

B) La possibilité d'anticiper la conclusion de l'accord de substitution

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, deux accords ou conventions différents peuvent être négociés :

- Un accord de transition (**L. 2261 -14-2**) « *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, les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont susceptibles d'être transférés peuvent négocier et conclure la convention ou l'accord de substitution prévu* ***au premier alinéa de l'article L. 2261-14****.*
  La durée de cette convention ou de cet accord ne peut excéder trois ans. La convention ou l'accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause et s'applique à l'exclusion des 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.
  À l'expiration de cette convention ou de cet accord, les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou dans l'établissement dans lequel les contrats de travail des salariés ont été transférés s'appliquent à ces salariés. »

- Un accord qui se substitue aux conventions et accords mis en cause et qui révise les conventions et accords applicables dans l'établissement ou l'entreprise dans lesquels les contrats sont transférés. « *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, les employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans les entreprises ou établissements concernés peuvent négocier et conclure une convention ou un accord se substituant aux conventions et accords mis en cause et révisant les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés. Cette convention ou cet accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause.* » (**L. 2261 -14-3**)

C) La négociation d'un accord de substitution après la mise en cause

En vertu de **l'article L. 2261-14**, une négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent l'événement ayant causé la mise en cause du statut conventionnel.

À ce sujet la Cour de cassation a jugé que « *la négociation qui doit s'engager dans l'entreprise concernée pour l'adaptation aux nouvelles dispositions conventionnelles, lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison d'une fusion, est régie par les dispositions* ***de l'article L. 132-8 du Code du travail*** *; qu'il résulte de cet article que l'ancienne convention cesse de produire effet lorsqu'un accord d'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables est conclu, même si cet accord ne prévoit pas des dispositions plus favorables aux salariés que la convention mise en cause ;* » (**Soc. 3 mars 1998** n° 96-11.115).