

FICHE 3

- Révision, dénonciation et mise en cause des accords : *article 17*

AVANT	APRES
<p><u>La révision d'un accord</u></p> <p>La révision d'un accord ou d'une convention (interprofessionnel professionnel, ou de branche,) se fait par la négociation d'avenants de révision.</p> <p>En principe, les accords doivent prévoir sous quelles formes ils peuvent être révisés. Lorsque ce n'est pas le cas, il faut que toutes les organisations signataires de l'accord décident de le réviser.</p> <p>Seules les organisations syndicales représentatives ayant signé ou adhéré à cet accord peuvent signer les avenants de révision à cet accord (L.2261-7).</p>	<p><u>La révision d'un accord (L. 2261-7 et s.)</u></p> <p>Une différence est faite selon que la révision par avenant se fait pendant ou après le cycle électoral au cours duquel l'accord a été signé.</p> <p><u>Pendant le cycle électoral</u> : peuvent <u>engager la procédure</u> de révision d'un accord ou d'une convention (interprofessionnel, professionnel, ou de branche) une ou plusieurs OS de salariés à la fois représentatives et signataires ou adhérentes de l'accord (idem pour un accord d'entreprise ou d'établissement) et dans la branche ou dans l'interprofessionnel, une ou plusieurs OP d'employeurs signataires ou adhérentes de l'accord, (qui doivent être en plus représentatives si l'accord est étendu).</p> <p><u>A l'issue du cycle électoral</u> : une ou plusieurs OS de salariés représentatives (idem pour un accord d'entreprise ou d'établissement) et dans la branche ou dans l'interprofessionnel, une ou plusieurs OP (qui doivent être représentatives si l'accord est étendu).</p> <p><u>Les avenants de révision sont validés</u> selon les règles de validation des accords de même niveau.</p> <p>En l'absence de délégué syndical, les salariés élus mandatés, les élus non mandatés et si aucun élu ne souhaite négocier, les salariés mandatés peuvent signer un avenant de révision, y compris si l'accord d'origine a été signé par un DS. La négociation et la validation de l'accord se fera alors selon les règles propres à chaque configuration (les règles sont différentes selon qu'il s'agit d'élus mandatés, non mandatés ou de salariés mandatés).</p>

Le mandatement

Les salariés mandatés (L.2232-24) : peuvent négocier uniquement les accords relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif sauf celui qui (par dérogation aux règles de consultation des instances représentatives du personnel) prévoit les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur envisage le licenciement économique d'au moins dix salariés (L. 1233-21)

Dénonciation d'un accord

L'accord de substitution à un accord collectif dénoncé ne peut entrer en vigueur et remplacer l'accord dénoncé durant le préavis.

Mise en cause des accords

Une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise concernée, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la mise en cause d'un accord, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations.

Le mandatement

Le salarié mandaté pourra négocier toutes les mesures pouvant être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du code du travail, y compris les accords discutés dans le cadre des licenciements économiques collectifs.

Dénonciation d'un accord

Un accord de substitution peut être conclu **pendant le préavis**.

Mise en cause des accords

En cas de mise en cause d'un accord, deux options sont maintenant ouvertes :

- La négociation d'un accord de substitution (à l'accord de l'entreprise qui « disparaît ») peut s'ouvrir dès qu'est envisagée une opération entraînant la mise en cause de l'accord (fusion, cession, scission, etc...).
- Cette négociation est tripartite, elle se déroule avec les employeurs des entreprises concernées (celle qui « disparaît » et celle qui « absorbe ») et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont transférés. L'accord est validé par les organisations représentants 50% des salariés de l'entreprise qui « disparaît », si un référendum est organisé, il le sera dans cette même entreprise.
- La durée de cet accord de substitution ne peut excéder 3 ans, il s'applique à l'exception des clauses portant sur un sujet traité par l'accord de l'entreprise d'accueil. Lorsque cet accord prend fin l'accord de l'entreprise d'accueil s'applique entièrement.

Les avantages individuels acquis (AIA)

L'avantage individuel acquis est défini par la jurisprudence :

C'est l'avantage qui au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif, procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Cet avantage s'incorpore à son contrat de travail au jour où les dispositions de la convention collective cesse de produire effet et doit être maintenu pour l'avenir.

- Les représentants, côté employeur et côté salarié, des deux entreprises concernées peuvent aussi négocier et conclure un accord se substituant aux conventions et accords mis en cause et révisant les accords applicables dans l'entreprise d'accueil. Cet accord est validé par les organisations représentant 50% des salariés dans chacune des entreprises si (un referendum est organisé, il le sera dans les deux entreprises) et il entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause.

Les avantages individuels acquis (AIA)

La notion de maintien des avantages individuels acquis (AIA) est supprimée. Donc en cas de disparition de leur accord collectif si celui-ci n'est pas remplacé les salariés conservent uniquement « une rémunération en application de la convention ou de l'accord mis en cause 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 lors douze derniers mois ».

Pour les accords à durée déterminée, le maintien de la rémunération n'a lieu que lorsque le terme initial de l'accord est postérieur à la date à laquelle l'accord cesse de produire ses effets suite à sa mise en cause, et la rémunération est uniquement maintenue jusqu'au terme initial de l'accord.

Il semble que la fin des AIA s'applique à compter de la date où les accords cessent de produire leurs effets même pour les accords dénoncés avant la promulgation de la loi.

Bilan :

- **La révision des accords sera « assouplie » puisque les organisations n'ont plus besoin de demander unanimement la révision de l'accord. Par contre, la signature de l'avenant se fera selon les règles de droit commun, elle n'est donc plus réservée aux seuls signataires. Le fait de faciliter l'ouverture de révision des accords génère de l'instabilité et a pour but de revenir plus facilement sur des avancées obtenues dans les négociations.**
- **Les salariés mandatés pourront négocier tous les types d'accord collectif, alors même qu'ils sont isolés dans l'entreprise**
- **La notion d'avantage individuel acquis (AIA) disparaît, les salariés conserveront uniquement leur rémunération si leur accord collectif venait à disparaître sans être remplacé. Or la notion d'AIA recouvrait des « avantages » autres que la rémunération (exemple : jours de congés supplémentaires).**