7.4.0 L'essentiel - Application des accords collectifs

**Les principes d'application**

* L'accord collectif s'applique à l'ensemble des salariés compris dans son champ d'application, indépendamment de leur adhésion ou non à un syndicat signataire.
* L'accord collectif s'applique immédiatement aux contrats de travail, sans pouvoir normalement altérer les clauses contractuelles plus favorables. La capacité de résistance du contrat de travail tend à perdre de sa force.
* Les principes d'articulation entre deux normes collectives ont évolué avec les réformes législatives. Le conflit de normes conventionnelles ayant la même cause ou le même objet nécessite, le cas échéant, de recourir au principe de faveur.

**Connaître la convention collective dont on dépend**

* L'employeur doit informer les salariés des règles conventionnelles auxquelles ils sont soumis et des droits dont ils bénéficient.
* Pour vérifier ou connaître la convention de branche dont on dépend, il faut savoir que c'est l'activité réelle de l'entreprise qui compte et qu'une seule convention s'applique aux salariés d'une même entreprise sauf rares exceptions.
* Il peut arriver que l'employeur applique de manière volontaire un texte collectif. Les preuves sont à chercher dans les bulletins de paie, les contrats de travail, ou encore des notes de service.

**L'évolution du statut collectif**

* L'accord collectif peut faire l'objet d'une révision. Renégocié, le texte initial est modifié par avenant.
* Une partie à l'accord qui souhaite ne plus y être soumise peut procéder à sa dénonciation. Les conséquences pour les salariés diffèrent selon que la dénonciation est le fait d'une partie ou de la totalité des signataires. Dans ce cas, les droits des salariés ne disparaissent pas immédiatement. Des négociations doivent être engagées dans l'objectif de conclure un accord de substitution. Elles peuvent l'être dès le début du préavis.
* En cas de transfert d'entreprise, les droits conventionnels sont mis en cause. Les salariés transférés sont susceptibles de les perdre. Si aucun nouvel accord n'est signé, ils conservent leur seule rémunération. Des accords peuvent désormais être négociés au moment ou la vente, fusion, absorption etc. est à l'état de projet.

7.4.1 Les principes d’application

Schématiquement, une convention ou un accord collectif est un contrat, mais un contrat d'un type particulier. Il est empreint de certaines règles du Code civil, tout en étant régi par le Code du travail. Il répond à des règles d'application spécifiques.

**I – Application des accords : les principes**

L'accord collectif crée des normes pour tous les salariés qui se trouvent dans son champ d'application, sans que ces derniers soient tenus d'adhérer personnellement au texte ou au syndicat signataire. L'accord peut également créer des droits et des obligations pour les signataires, organisations syndicales et employeurs. Ces dispositions règlent les relations des signataires entre eux.
Les dispositions qui visent à améliorer les droits des institutions représentatives du personnel s'appliquent à tous les syndicats, même non signataires.

**\* Principe de généralité**L'accord collectif s'applique à tous les salariés qui se trouvent dans son champ d'application, et ce dès la période d'essai. Il s'applique quels que soient l'activité et le type de contrat de travail du salarié, sauf clause expresse.
Cela comprend :

* les salariés en contrat à durée déterminée, sauf clauses relatives à la rupture du contrat ([L. 1242-14 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901208&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=433365282&nbResultRech=1)) ;
* les salariés à temps partiel, sous réserve des modalités prévues à leur égard dans les accords collectifs ([L. 3123-11 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006902551&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1940624883&nbResultRech=1)) ;
* les apprentis, sauf dispositions contraires liées à leur situation de jeunes travailleurs en formation ([L. 6222-23 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006904019&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1010504779&nbResultRech=1)et [Cass. soc. 12 juil. 1999, n° 97-43400](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007043375&fastReqId=1086294936&fastPos=1), Dr. ouv. 2000, p. 23, note A. de Senga) ;
* les travailleurs à domicile ([L. 7413-2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006904761&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1439774872&nbResultRech=1)) sauf s'ils sont expressément exclus de l'application de la convention ([Cass. soc. 2 mai 2006, n° 04-46418](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007052016&fastReqId=1784047892&fastPos=1)) ;
* les gérants de succursales ([L. 7321-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=13C52DFC45D6B5F889CCD41ADE8A714C.tpdila16v_2?idArticle=LEGIARTI000006904742&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=20080430); [Cass. soc. 26 oct. 2011, n° 10-14175](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000024730045&fastReqId=1532435060&fastPos=1)), les gérants de station-service ([Cass. soc. 26 oct. 2011, n° 10-14175](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000024730045&fastReqId=43375413&fastPos=1)) ou de magasin ([Cass. soc. 25 mars 2009, n° 07-41242](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000020453707)) ;
* certains salariés travaillant à l'étranger (jurisprudence au cas par cas).

Les salariés des entreprises extérieures, intérimaires et salariés des sous-traitants, sont en revanche exclus. Ils dépendent non pas de la convention applicable dans leur entreprise d'accueil mais de la convention collective à laquelle leur employeur réel est rattaché.
Le principe de généralité n'empêche pas l'accord lui-même d'exclure de son application une catégorie de personnel ([Cass. soc. 12 mars 1987, n° 84-42560](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007017836&fastReqId=1946682425&fastPos=1)). Mais le seul fait qu'une fonction – par exemple celle de directeur technique et commercial – n'ait pas été prévue dans la classification des postes, ne peut pas exclure l'intéressé de l'application de l'accord collectif ([Cass. soc. 30 janv. 1991, n° 87-41597](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007025701&fastReqId=295541746&fastPos=1)).

**\* Avantages catégoriels**Des avantages collectifs peuvent n'être attribués qu'à une catégorie de personnel. En règle générale, il s'agit des cadres. Cette situation crée une différence de traitement, au sujet de laquelle la position des juges s'est modifiée.
Jusqu'en 2015, un avantage destiné aux seuls cadres (prime d'ancienneté, jour de congé supplémentaire, indemnité de licenciement plus importante etc.), qu'il provienne d'un accord ou d'une décision unilatérale de l'employeur, devait reposer sur des **raisons objectives**, dont il appartenait au juge de contrôler la **réalité et la pertinence** (Cass. soc. 8 juin 2011, n° 10-14725 ; [Cass. soc. 8 juin 2011, n° 10-11933](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000024175784&fastReqId=797435620&fastPos=1)). La différence de catégorie professionnelle ne pouvait pas justifier à elle seule l'octroi d'un avantage.
En janvier 2015, la Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence et instauré une **présomption de justification** des avantages catégoriels issus des accords collectifs. Le salarié qui veut dénoncer une inégalité de traitement a la charge de prouver que l'avantage est « étranger à toute considération de nature professionnelle » ([Cass. soc. 27 janv. 2015, n° 13-14773](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030174898&fastReqId=1915212721&fastPos=1)) (Voir M. Carles, RPDS n° 839 mars 2015, p. 97.)
Les juges fondent leur décision sur la légitimité des négociateurs syndicaux, investis de la défense des droits et intérêts des salariés, lesquels, en participant aux élections professionnelles, les ont habilités à les représenter et négocier pour eux.
Ce principe a été appliqué aux différences de traitement établies :

* au sein d'une même catégorie professionnelle, entre des salariés exerçant des fonctions différentes ([Cass. soc. 8 juin 2016, n° 15-11324](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032683044&fastReqId=203584684&fastPos=2)) ;
* entre des salariés de la même entreprise mais travaillant dans des établissements différents ([Cass. soc. 3 nov. 2016, n° 15-18444](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033347466&fastReqId=1368243657&fastPos=1)) ;
* par deux protocoles d'accord différents, s'appliquant pour l'un aux agents de direction, pour l'autre aux cadres et agents d'exécution ([Cass. soc. 26 avril 2017, 15-23968](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034550603&fastReqId=1796816791&fastPos=1)).

**CE QU'ON EN PENSE**Attribuer par exemple des congés pour événement familial plus conséquents aux cadres semble aujourd'hui difficile à justifier. Avant 2015, les négociateurs étaient encouragés à justifier l'octroi d'avantages catégoriels et le juge gardait un contrôle sur la réalité et la pertinence des motifs pour lesquels étaient créés des avantages catégoriels.La position actuelle de la Cour de cassation laisse perplexe dans la mesure~~s~~ où il semble difficile de prouver qu'il n'existe aucune considération professionnelle ayant donné lieu à l'institution d'un avantage. Le fond du problème est de savoir à quelle réalité un avantage catégoriel correspond, et en quoi il est pertinent.
Sa formulation très générale semble traduire la volonté d'instaurer une présomption de légalité pour toute disposition conventionnelle, dans un contexte de forte promotion de l'accord collectif.
Selon la CGT, une réflexion sur la notion de cadre est nécessaire. Le syndicat préconise par ailleurs de favoriser l'égalité de traitement entre salariés de différentes catégories par l'octroi de droits adaptés à chacune (les cadres, les salariés précaires, les salariés en situation de déqualification).

**\* Dispositions visant à améliorer les institutions représentatives du personnel**Il s'agit de clauses relatives à l'application du droit syndical ou au fonctionnement des IRP : augmentation des heures de délégation, moyens matériels accordés à la section syndicale, création d'instances de représentation…
De par leur caractère normatif, elles sont applicables de plein droit à tous les salariés et à tous les syndicats sans distinction ([Cass. soc. 20 nov. 1991, n° 89-12787](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007027752&fastReqId=658322788&fastPos=1)).
Les droits conventionnels attachés à l'existence d'une section syndicale doivent bénéficier à tous les syndicats, qu'ils soient représentatifs ou non. En effet, une section peut être légalement implantée tant par un syndicat représentatif que par un syndicat non représentatif ([Cass. soc. 21 sept. 2011, n° 10-19017](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000024589037&fastReqId=163990896&fastPos=1)). Les moyens accordés aux sections syndicales doivent être mis en lien avec leur objet : favoriser un meilleur fonctionnement des sections et permettre aux syndicats qui ne le sont pas encore de devenir représentatifs et aux autres de le rester.
En revanche, l'octroi de certains droits peut être réservé aux syndicats représentatifs, sans que les syndicats non représentatifs puissent invoquer une rupture d'égalité. C'est le cas par exemple de la création d'une section syndicale nationale ([Cass. soc. 22 sept. 2010, n° 09-60410](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000022853959&fastReqId=122220909&fastPos=1)).
Une distinction peut même être opérée entre syndicats représentatifs d'influence inégale, sous certaines conditions ([Cass. soc. 29 mai 2013, n° 12-26955](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027486365&fastReqId=1870030558&fastPos=1)). Commentaires droit ouvrier à retrouver.

**\* Dispositions créant des organismes statutaires ou des institutions, et dispositions réglant les relations entre parties signataires**Ces dispositions ne s'appliquent qu'aux parties signataires. Les clauses instaurant l'obligation, lors d'un conflit collectif, de se soumettre à une procédure de conciliation avant de déclencher la grève, ne sont pas opposables aux parties non signataires.
Idem pour les clauses créant des organismes statutaires : seuls les signataires ou adhérents peuvent prétendre y participer.
Une organisation syndicale non signataire d'un ANI créant un comité paritaire de la formation professionnelle ne peut pas y désigner de représentant, peu important que le comité paritaire ait par ailleurs des pouvoirs normatifs ([Cass. soc. 9 juil. 1997, n° 95-21745](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007037925&fastReqId=439957701&fastPos=2)).

**II – Articulation contrat de travail et accord collectif**

**\* Effets de l'accord collectif sur le contrat de travail**L'accord collectif a trois effets sur le contrat de travail :

* **Un effet impératif :**

Lorsqu'un employeur est lié à un accord collectif, les clauses de cet accord s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables ([Art. L. 2254-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901778&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1733154405&nbResultRech=1)). Autrement dit, l'accord collectif s'impose au contrat de travail, sans pouvoir néanmoins altérer les dispositions contractuelles plus favorables (voir si après La fragilisation du contrat de travail).

* **Un effet automatique :**

Une disposition conventionnelle plus favorable à celle du contrat de travail se substitue de plein droit à celle du contrat de travail ([Cass. soc. 17 juil. 2001, n° 98-42310](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007045054&fastReqId=1236018967&fastPos=1)). C'est-à-dire que les clauses conventionnelles s'appliquent par préférence aux clauses du contrat de travail. Lorsque le contrat est silencieux sur une question traitée par l'accord, la clause conventionnelle peut ajouter une nouvelle règle à la relation de travail, à condition normalement que ce soit un avantage.

* **Un effet immédiat :**

Dès l'instant où il est déposé dans les services du ministère du travail, l'accord collectif s'applique aux contrats de travail en cours et à venir.
Mais le contrat de travail a une capacité de résistance face à l'accord collectif. Les droits qui y figurent sont théoriquement protégés (voir ci-dessous, la fragilisation du contrat de travail).

**\* Articulation accord collectif/contrat de travail**Sur les rapports contrat de travail/accord collectif, les juges ont dégagé des règles en application des principes vus ci-dessus. Les points importants à savoir.

***Le salarié ne peut pas renoncer à ses droits conventionnels*.**En raison de l'effet impératif de l'accord collectif, un salarié ne peut pas renoncer, pendant l'exécution de son contrat de travail, au bénéfice des avantages issus des accords collectifs ([Cass. soc. 13 nov. 2001, n° 99-42709](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007045100&fastReqId=125465617&fastPos=1)).

**Exemple :**L'employeur ne peut pas se fonder sur des difficultés économiques pour demander au salarié de rester aux conditions salariales prévues dans son contrat de travail alors qu'une convention collective étendue en fixe de meilleures ([Cass. soc. 3 mars 1988, n° 85-44816](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007019936&fastReqId=280016132&fastPos=1)) ;
un avenant au contrat de travail ne peut pas modifier les conditions de versement du treizième mois dans un sens moins favorable que l'accord collectif tant que ce dernier est en vigueur ([Cass. soc. 4 fév. 2003, n° 01-40066](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007047760&fastReqId=485640945&fastPos=1)).

Le statut collectif du salarié, auquel ce dernier ne peut renoncer, s'entend des droits collectifs qui sont issus aussi bien des accords collectifs que des engagements unilatéraux (accords non signés par les syndicats, engageant l'employeur de manière unilatérale) ([Cass. soc. 18 oct. 2006, n° 04-44602](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007056157&fastReqId=709908107&fastPos=1)).

***L'accord collectif ne peut pas modifier le contrat de travail*.**Théoriquement, contrat de travail et accord collectif sont des sources de droit autonomes. Les dispositions de l'accord collectif ne s'incorporent pas au contrat de travail sans signature d'un avenant en bonne et due forme. L'employeur qui souhaite intégrer une prime d'ancienneté conventionnelle dans le contrat de travail ne peut pas le faire sans l'accord de l'intéressé ([Cass. soc. 23 oct. 2001, n° 99-43153](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007046452&fastReqId=1389350657&fastPos=1)). La **référence**à la convention collective dans le contrat ne suffit pas à contractualiser les dispositions de ladite convention ([Cass. soc. 26 sept. 2012, n° 11-10220](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000026440179&fastReqId=427398315&fastPos=1)). Le fait qu'un avenant au contrat de travail comporte la **mention** « responsable de groupe, statut cadre selon la convention collective » ne suffit pas à donner un caractère contractuel au statut de cadre dont le salarié demande le maintien lors d'un transfert d'entreprise ([Cass. soc. 20 avril 2017, n° 15-28789](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034464217&fastReqId=1861592907&fastPos=1))
Si la structure de la rémunération résulte d'un accord collectif, auquel le contrat de travail se réfère et que, suite à une fusion, un accord de substitution est signé et modifie la structure de la rémunération, les salariés ne peuvent pas se prévaloir d'une modification de leur contrat de travail ([Cass. soc. 27 juin 2000, n° 99-41135](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007040198&fastReqId=1027759085&fastPos=1)).
Bien qu'employeur et salarié aient convenu de l'application au contrat de travail d'une convention collective autre que celle applicable de droit, l'indemnité de licenciement prévue par ladite convention garde sa nature conventionnelle ([Cass. soc. 9 nov. 2011, n° 09-43528](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000024781992&fastReqId=718220634&fastPos=1)).

***L'accord collectif peut imposer des clauses contraignantes à certaines conditions.***Les dispositions contraignantes d'un accord collectif – clause de mobilité, clause de non-concurrence, période d'essai – peuvent s'appliquer en l'absence de clause contractuelle portant sur le même objet et si **deux conditions** sont réunies :

* la clause conventionnelle doit se suffire à elle-même ; elle ne doit pas être rédigée dans des termes trop vagues ([Cass. soc. 24 janv. 2008, n° 06-45088](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000018010855&fastReqId=612990333&fastPos=1)) ;
* lors de la signature de son contrat, le salarié doit avoir été **informé** de l'existence de l'accord collectif et mis en mesure d'en prendre connaissance ([Cass. soc. 17 oct. 2000, n° 98-42018](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007041532&fastReqId=57633600&fastPos=1) : clause de non concurrence ; [Cass. soc. 19 nov. 2003, n° 01-43806](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007475164&fastReqId=1644588380&fastPos=1) : période d'essai). Ce qui suppose que l'accord collectif soit antérieur à l'engagement du salarié ([Cass. soc. 27 juin 2002, n° 00-42646](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007045648&fastReqId=745551651&fastPos=1) : clause de mobilité géographique).

**A NOTER**Il faut que l'employeur soit irréprochable sur son obligation d'information individuelle du salarié, lequel est censé avoir accepté au moment de son embauche une règle qui ne figure pas dans son contrat. Le salarié doit se reporter à son contrat de travail pour se protéger si l'employeur a manqué à son devoir d'information.

***En cas de conflit de normes, la règle la plus favorable s'applique.***Il peut y avoir « *conflit de normes* » lorsqu'une une clause du contrat de travail est en concurrence avec une disposition conventionnelle qui a le même objet ou la même cause. Les deux clauses sont simultanément applicables au salarié.

Dans cette hypothèse :

* il n'y a **pas de cumul**. Les avantages ayant le même objet ou la même cause ne se cumulent pas ([Cass. soc. 15 fév. 2012, n° 10-27397](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000025383579&fastReqId=1957957411&fastPos=1), [Cass. soc. 13 juin 2012, n° 10-27395](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000026028680&fastReqId=1219378530&fastPos=1)). Sauf si le contrat lui-même prévoit le cumul des avantages contractuels et conventionnels, par exemple l'attribution d'une indemnité de rupture qui, sauf cas de faute grave ou lourde, s'ajoute à l'indemnité conventionnelle ([Cass. soc. 6 juin 2007, n° 05-43055](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007531595&fastReqId=504514212&fastPos=1)) ;
* La clause **la plus favorable** s'applique, conformément à l'[article L. 2254-1 du Code du travail](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901778&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=2073351380&nbResultRech=1). Si au moment de la signature du contrat, un accord ou une convention collective est en vigueur, le contrat de travail ne peut pas prévoir une clause moins favorable : une période d'essai plus longue, une durée de préavis plus courte, des indemnités de licenciement inférieures, etc.

Si le **contrat de travail** est **antérieur** à l'entrée en vigueur d'un accord collectif, les normes conventionnelles moins intéressantes sont écartées. En revanche, celles qui sont plus favorables s'appliquent immédiatement sans que le contrat de travail ait besoin d'être modifié.
Ainsi la disposition d'une convention qui entre en vigueur au cours de l'exécution du contrat et prévoit une période d'essai de six mois se substitue à la disposition contractuelle qui la fixe à un an ([Cass. soc. 19 nov. 1997, n° 95-40280](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007038796&fastReqId=1202886962&fastPos=1)). Le fait que le contrat de travail ait été signé avant l'entrée en vigueur de la convention collective n'empêche pas la nouvelle disposition conventionnelle de s'appliquer.
En outre, si la convention collective qui rentre en vigueur postérieurement à l'embauche du salarié ne contient pas de disposition ayant le même objet ou la même cause qu'une prime contractuelle appelée « indemnité temporaire exceptionnelle », cette prime reste due au salarié ([Cass. soc. 7 nov. 2007, n° 06-40116](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007628098&fastReqId=349017564&fastPos=1))

**\*Fragilisation du contrat de travail**Les rapports entre le contrat de travail et l'accord collectif ont été fragilisés par des lois successives, pour l'heure dans des hypothèses déterminées. Soutenues par le patronat, des réformes législatives telles que la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 ou plus récemment la loi « travail », tendent à donner plus d'autonomie aux «*partenaires sociaux*», en bouleversant les règles d'articulation entre contrat de travail et convention collective.

**A NOTER**En donnant plus de poids à la négociation collective comme productrice de règles y compris contraignantes, en prenant le parti de la liberté contractuelle des partenaires sociaux au détriment de la liberté contractuelle des parties au contrat de travail, elles permettent aux employeurs d'introduire de la flexibilité sans les contraindre à faire des avenants aux contrats de travail et en allégeant les conséquences du refus de certains salariés.

***Accords 35 heures*.**La seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail en application d'un accord de RTT ne constitue pas une modification du contrat ([Art. L. 1222-7 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900865&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1677302498&nbResultRech=1)). Non accompagnée d'une baisse de la rémunération, la RTT s'impose donc au salarié.

***Modulation du temps de travail.***Selon l'[article L. 3122-6 du Code du travail](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000025558044&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=915993249&nbResultRech=1), la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail. Autrement dit, mise en place par un accord collectif, cette modulation du temps de travail s'impose au salarié. Le contrat de travail ne joue pas son rôle protecteur.

**Attention !** : L'instauration d'une telle modulation constitue une modification des conditions de travail. Le salarié pourrait faire valoir une atteinte excessive à son droit au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos, comme les juges l'ont souligné ([Cass. soc. 3 nov. 2011, n° 10-14702](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000024761432&fastReqId=1334628894&fastPos=1)).

***Accords de maintien de l'emploi.***Les accords de maintien de l'emploi (**AME**) conclus pour une durée maximale de cinq ans et susceptibles de prévoir une baisse de la rémunération et/ou de modifier la durée du travail ainsi que ses modalités d'organisation et de répartition, s'imposent aux salariés. Ceux qui sont en désaccord peuvent formellement s'y opposer, mais s'exposent alors à un licenciement dont le motif repose sur une cause économique. Le licenciement est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique, repose sur une cause réelle et sérieuse et n'ouvre droit qu'au congé de reclassement ou au contrat de sécurisation professionnelle ([Art. L. 5125.2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=92E67850D0576ECD68F30AA401B58BD2.tpdila23v_1?idArticle=LEGIARTI000032043022&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)).

***Accords de préservation et développement de l'emploi*.**Lorsqu'un accord de préservation ou de développement de l'emploi (APDE) est conclu, pour une durée déterminée, ses stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail ([Art. L. 2254-2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033003351)). Seule la **rémunération mensuelle** du salarié ne peut pas être diminuée.
L'accord collectif prime donc sur les contrats, peu importe le caractère plus ou moins favorable de ses stipulations.
Les accords de préservation et de développement de l'emploi valablement conclus n'ont pas pour effet de suspendre temporairement les clauses contractuelles. Leurs stipulations « se substituent de plein droit » aux clauses du contrat de travail. Selon la loi, une modification du contrat de travail résulte de l'application de l'accord, modification que le salarié doit accepter par écrit.
S'il refuse, l'employeur engage une procédure de licenciement. Ce dernier repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse et est soumis aux seules modalités et conditions applicables au licenciement individuel pour motif économique.
Le salarié se voit proposer un dispositif d'accompagnement personnalisé ([Art. L. 2254-2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033003351)).

**CE QU'ON EN PENSE**Il est difficile d'admettre que les effets d'un accord collectif, l'APDE, forcément limités dans le temps puisque l'accord est conclu pour une durée déterminée, puissent être pérennisés par le biais des contrats de travail. En quoi les salariés seraient-ils empêchés de se prévaloir de leurs droits contractuels une fois l'APDE arrivé à terme et non remplacé ? Sauf à imaginer un mécanisme d'incorporation des règles conventionnelles au contrat de travail, à l'image des anciens avantages individuels acquis, incorporés au contrat de travail lorsque l'accord dénoncé ou mis en cause cessait définitivement de s'appliquer.
Quoi qu'il en soit les APDE portent atteinte à la capacité de résistance des droits contractuels. Au mépris du fait qu'en signant son contrat, le salarié s'engage en posant les limites de sa subordination. Il devrait pouvoir toujours contester le licenciement découlant du refus de se voir appliquer un tel accord collectif.

**III – Concours de conventions collectives**

Deux conventions ou accords collectifs peuvent être applicables simultanément s'ils ont, pour partie, le même champ d'application. Ainsi un accord d'entreprise peut être appliqué simultanément avec une convention de branche. Si l'accord de niveau supérieur (dont le champ d'application est le plus large) prévoit que l'accord de niveau inférieur prime, il n'y a aucune comparaison à faire entre les deux ([voir articulation des niveaux de négociation](http://dev-juridique.dev31831.com/droit-du-travail/3-1-4-articulation-des-niveaux-de-negociation/)).
Il faut opérer une comparaison dans le cas où la hiérarchie des normes et le principe de faveur ne sont pas remis en cause. Quand il y a concours de normes, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent pas, sauf stipulations contraires, se cumuler. Seul le plus favorable d'entre eux est accordé ([Ass. plén. 18 mars 1988, n° 84-40083](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007020048&fastReqId=849402814&fastPos=1" \t "_blank)).
Par objet ou cause, il faut entendre « **finalité** ». C'est-à-dire : que vise la règle ? Rémunérer le travail effectué (treizième mois), aider le départ d'un salarié en vacances (prime de vacances), rétribuer une contrainte particulière (prime pour travail de nuit, prime de salissure…), réparer le préjudice de la perte de l'emploi (indemnités de licenciement), etc.
Quand deux textes conventionnels prévoient des avantages ayant des clauses ou objets différents, il y a cumul. Ainsi se cumulent des jours de récupération acquis au titre d'un accord de réduction du temps de travail et des jours de congés payés d'ancienneté ([Ass. plén. 24 oct. 2008, n° 07-42799](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000019686346&fastReqId=243298716&fastPos=1" \t "_blank)), ou encore une allocation complémentaire de vacances instituée par une convention de branche, et un treizième mois accordé par un accord d'entreprise ([Cass. soc. 24 juin 1992, n° 90-42432](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007160860&fastReqId=38767873&fastPos=1)).
Des accords collectifs peuvent aussi se combiner. Une convention nationale qui établit une courbe de carrières en fonction de l'ancienneté (traduite en degrés) et de la qualification professionnelle (traduite en échelon), peut être combinée avec un accord d'entreprise dont la grille de rémunération détermine ses propres critères de progression ([Cass. soc. 5 mars 2008, n° 06-44829](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000018235443&fastReqId=251063384&fastPos=1)).
Exceptionnellement, il peut y avoir **cumul d'avantages** ayant le même objet ou la même cause si une stipulation le prévoit. Une note de service peut porter la commune intention des parties de faire une application cumulée des dispositions d'un accord d'établissement et d'une convention de branche, quitte à y mettre des conditions ([Cass. soc. 20 mai 2009, n° 08-41471](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000020660002&fastReqId=982089705&fastPos=1)). En revanche, lorsque deux conventions ou accords prévoient des avantages qui ont la même cause ou le même objet, en principe ces avantages ne se cumulent pas. Seul le plus favorable sera accordé. Avant de se poser la question du plus favorable, il faut d'abord résoudre un conflit de normes (*voir ci-dessous*).

**Conflit de normes – tableau récapitulatif**Concernant la valeur hiérarchique des accords de branche, il faut examiner leur date de signature (avant ou après 2004), les clauses éventuelles de verrouillages et les modifications intervenues (voir Tableau sur l'articulation des normes (7.1.4+))

|  |
| --- |
| **CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS SIGNES DEPUIS 2004** |
| **REFERENCE** | **REGLES** |
| [Art. L. 2252-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901773&cidTexte=LEGITEXT000006072050)  | L'accord professionnel ou interprofessionnel peut comporter des clauses moins favorables aux salariés que les clauses d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.  |
| [Art. L. 2253-3, al 2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033023203&dateTexte=&categorieLien=id)    | L'accord d’entreprise peut comporter déroger en tout ou en partie à un accord de branche ou un accord interpro (même moins favorable, il prime sur l'accord de niveau supérieur). |
| [Art. L. 2252-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901773&cidTexte=LEGITEXT000006072050) et [L. 2253-3, al 2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033023203&dateTexte=&categorieLien=id)      [Art. L. 2253-3 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033023203&dateTexte=&categorieLien=id)   [Art. L2232-5-1,2°du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033005801&dateTexte=&categorieLien=id)   | **Exception n° 1**: les négociateurs de branche ou au niveau interprofessionnel peuvent décider que les dispositions qu'ils créent s'imposent aux conventions et accords dont le champ est plus restreint. Ils neutralisent la possibilité de déroger des niveaux inférieurs.**Exception n° 2** : dans 6 matières, l'accord d'entreprise ne peut pas déroger aux stipulations de l'accord de branche**Exception n° 3 :** impossibilité de déroger aux normes figurant dans **l'ordre public conventionnel**  |
| **PRINCIPES DE COMPARAISON** |
| [Cass. soc. 18 janv. 2008, n° 96-44578](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007042184&fastReqId=2132884425&fastPos=1)  | **Premier principe** : la comparaison des normes doit être objective, c'est-à-dire prendre en compte l'**intérêt collectif** et non pas l'intérêt individuel. |
| [Ass. Plén. 18 mars 1988, n° 84-40083](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007020048&fastReqId=52142300&fastPos=1)          [Cass. soc. 25 oct. 2006, n° 04-20413](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007510524&fastReqId=1912283019&fastPos=1)    [Cass. Soc. 23 janv. 2013, n° 11-16172](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000026984580&fastReqId=1520052529&fastPos=1)       [Cass. soc. 19 fév. 1997, n° 94-45286](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007035280&fastReqId=1869919769&fastPos=1" \t "_blank) | **Deuxième principe** : la comparaison doit être **analytique**(par opposition à globale), c'est-à-dire être effectuée avantage par avantage, ou par catégorie d'avantages ayant la même cause.> deux dispositions conventionnelles fixant la durée de la **période d'essai** doivent être mises en balance indépendamment du reste de la convention. **Autres exemples :**> le taux horaire du salaire et les majorations qui s'y appliquent pour le travail de nuit ont la même cause. C'est le tout qu'ils forment qui doit être mis en balance. **>**En matière de retraite complémentaire, il faut tenir compte du taux de cotisation et de la clé de répartition de cette clause (part employeur/part salarié) pour déterminer quelle est la clause conventionnelle la plus favorable (accord de branche/accord d'entreprise)**Exception à la méthode analytique** : il est arrivé que les juges appliquent la méthode globale (primauté de l'accord globalement plus favorable).Un avenant supprimant la prime de nuit en contrepartie du maintien de tous les emplois avait été jugé globalement plus favorable.**A noter** que ce problème ne se pose ni pour les AME, ni pour les APDE.  |

7.4.2 Connaître la convention collective dont on dépend

Dès lors qu'un salarié s'engage dans une relation contractuelle, il doit avoir connaissance de l'ensemble des règles auxquelles il va être soumis et des droits dont il va bénéficier, y compris celles et ceux issus des conventions collectives.
Les informations se trouvent dans son bulletin de paie, une notice remise lors de l'embauche, l'intranet, internet etc. Mais il peut y avoir litige sur le rattachement à telle ou telle convention.

**I – Obligation d'information de l'employeur**

Les obligations patronales en matière d'information portant sur les droits collectifs ont été renforcées par la [loi du 4 mai 2004](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000613810). Elles doivent être définies dans l'accord de branche applicable à l'entreprise ([Art. L. 2262-5 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901814&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1783724414&nbResultRech=1)). Si ce n'est pas le cas, [l'article R. 2262-1 du Code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018535597&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=408575083&nbResultRech=1) impose à l'employeur différents actes.

**\*Remise d'une notice d'information au salarié lors de son embauche.**Le contenu de la notice relève de la responsabilité de l'employeur. Mais elle doit énumérer les textes conventionnels applicables au salarié et indiquer les endroits où ils sont consultables. Elle doit donner des informations sur la nature des textes conventionnels, des informations d'ordre général sur le dialogue social dans l'entreprise ou dans la branche[(Circ. DRT n° 9 du 22 sept. 2004, fiche n° 9)](http://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/05112004/A0200014.htm). Cela devrait inciter l'entreprise à faire un travail de mise à jour régulier des droits collectifs du personnel.
L'employeur doit remettre la notice y compris lorsque les textes sont appliqués de manière volontaire. A noter que cette notice n'a pas de valeur contractuelle.

**\*Remise d'un exemplaire des textes applicables aux IRP.**L'employeur doit fournir les textes aux comités d'entreprise ou d'établissement, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ou salariés mandatés ([Art. R. 2262-2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=6939BF3D3B29D3B1100DA352DB83E78E.tpdila22v_3?idArticle=LEGIARTI000018535595&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170710&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle)).

**\*Communication d'un avis aux salariés.**L'employeur doit communiquer, **par tout moyen**(c'est-à-dire affichage, e-mail, envoi d'une note de service etc.), un avis informant les salariés des textes applicables et du lieu et des modalités de consultation de ces textes sur le lieu de travail ([Art. R.2262-3 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=6939BF3D3B29D3B1100DA352DB83E78E.tpdila22v_3?idArticle=LEGIARTI000033292505&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)). L'employeur qui ne respecte pas cette obligation risque une amende (contravention de quatrième classe) ([Art. R. 2263-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=6939BF3D3B29D3B1100DA352DB83E78E.tpdila22v_3?idArticle=LEGIARTI000034732984&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)). En outre, comme il ne met pas les salariés en mesure de connaître les dispositions conventionnelles, il ne peut pas s'en prévaloir à leur encontre. Un salarié qui ne connaît pas l'existence d'un préavis de démission ne peut pas se voir reprocher de ne pas l'avoir respecté [(Cass. soc. 28 fév. 1996, n° 93-42058).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007035692&fastReqId=1065341763&fastPos=1)

**\*Mise en ligne sur l'intranet de l'entreprise.**L'employeur doit mettre sur l’intranet, s'il y en a un dans l'entreprise, un **exemplaire à jour**des textes.

**\*Mention de la convention de branche applicable dans le bulletin de paie.**Le bulletin de paie doit, le cas échéant, mentionner l'intitulé de la convention de branche applicable dans l'entreprise ([Art. R. 3243-1, 3° du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=D131A71DCD1C1D7E0D332A20C6A18549.tpdila08v_2?idArticle=LEGIARTI000032109274&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=20150112)). Pour autant, ce n'est pas une garantie d'application du-dit accord**.**La mention d'une convention de branche sur le bulletin de paie vaut **présomption** uniquement. Il est possible aussi bien pour le salarié que pour l'employeur d'en contester l'application.
Les juges estimaient que l'absence d'information via le bulletin de paie causait nécessairement un préjudice au salarié, qui devait obtenir une indemnisation ([Cass. soc. 4 mars 2015, n° 13-26312](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000030329804)**).
Suite à un revirement de jurisprudence, le salarié qui signale le manquement de l'employeur à cette obligation doit démontrer aux juges du fond l'existence d'un préjudice pour prétendre à réparation**([Cass. soc. 11 mai 2016, n° 14-21872](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032559216&fastReqId=1234135&fastPos=1)).

**CE QU'ON EN PENSE**Tenant compte de la spécificité du droit du travail, les juges ont admis que dans certaines situations les manquements de l'employeur causent automatiquement et nécessairement un préjudice, sans qu'il soit utile pour le salarié de le prouver. Le préjudice subi étant d'une évidence certaine.
La Cour de cassation est revenue sur ce principe pourtant bien ancré dans une décision du 13 avril 2016 à l'occasion d'une affaire où un employeur avait tardivement délivré à un salarié son bulletin de paie et son certificat de travail ([Cass. soc. 13 avril 2016, n°14-28293](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032414283&fastReqId=1658651335&fastPos=1)). Le salarié doit désormais apporter la preuve du préjudice allégué.
Pour l'avenir, le risque est de voir disparaître la notion de préjudice nécessaire et automatique qui était favorable aux salariés et qui compensait le déséquilibre qui existe entre employeur et subordonné.

**II – Identifier l'accord de branche applicable**

Parfois, l'employeur ne signale pas l'accord de branche applicable, ou en applique un de façon erronée. Il peut être utile de vérifier. Lorsque survient un litige, c'est même le premier réflexe à avoir.

**\* Affiliation à une organisation d'employeurs signataire d'un accord**Pour qu'un accord de branche non étendu soit applicable à une entreprise, il faut que l'employeur soit **affilié à une organisation signataire** ou bien affilié à une organisation qui adhère au texte a posteriori. Pour rappel, un branche étendu s'appliquera à toutes les entreprises qui se trouvent dans son champ d'application géographique et professionnel.

**\*Précisions** :

* L'application d'une convention à une société mère ne s'étend pas à ses filiales, même si celles-ci sont particulièrement dépendantes. Il faut que la filiale soit elle-même signataire ou adhérente, ou encore membre du groupe patronal signataire [(Cass. soc. 30 avril 2002, n° 00-42110)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007044268&fastReqId=1050903257&fastPos=1) ;
* Si l'employeur **démissionne** de l'organisation ou de groupement signataire (ou ayant adhéré), il reste lié aux accords que ces derniers ont pu conclure ([Art. L. 2262-3 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901812&cidTexte=LEGITEXT000006072050)), mais il n'est pas lié par les accords signés après sa démission, sauf s'il s'agit de textes d'application ([Cass. soc. 10 fév. 1999, n° 96-40851](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007039608)).

**\* Identification de la convention de branche étendue applicable**Par principe, une entreprise n'applique qu'une seule convention à l'ensemble du personnel. Le statut collectif est unique, sauf cas spécifiques. La femme de ménage employée par un office notarial dépend de la CCN du notariat [(Cass. soc. 4 mai 1999, n° 96-44778).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007041405&fastReqId=1878978688&fastPos=1)La détermination de la convention applicable se fait sur la base de **deux critères** : l'**activité** de l'entreprise, pour vérifier qu'elle entre dans le champ d'application professionnel d'une convention, et sa **situation géographique** pour vérifier qu'elle entre dans son champ d'application territorial.
La vérification de ce deuxième point ne pose pas de problème. À savoir tout de même : en l'absence d'établissement autonome, c'est la localisation du siège social qui déterminera la convention applicable à l'ensemble des salariés, quel que soit le lieu de leur activité. Ce dont il résulte, par exemple, que des salariés travaillant à l'aéroport Lyon Saint-Exupéry (Rhône) sont rattachés à la même convention que des salariés de la même la société travaillant à Roissy et à Orly [(Cass. soc. 13 fév. 2008, n° 06-44555).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000018132704&fastReqId=33934621&fastPos=1)Trouver la convention qui couvre l'activité de l'entreprise peut s'avérer plus délicat. Pour savoir à quelle convention l'entreprise est rattachée, il faut connaître son activité réelle, et si l'entreprise a plusieurs activités, déterminer l'activité principale.

**\*Activité réelle.**L'INSEE attribue aux entreprises un **code** **APE**, pour « activité principale exercée ». Celui-ci fait référence à une nomenclature d'activité établie par [l'INSEE](https://www.insee.fr/fr/information/2016811), qui consiste en un listage d'activités et de produits (la NAF : nomenclature d'activités française). Les signataires d'une convention peuvent utiliser cette nomenclature, sans en avoir l'obligation. Voir le site de l'INSEE et [http://recherche-naf.insee.fr.](http://recherche-naf.insee.fr/SIRENET_Template/Accueil/template_page_accueil.html)Quoi qu'il en soit, c'est l'activité principale réelle de l'entreprise qui est décisive. Le code APE n'est qu'un **indice de rattachement** à un accord de branche. Il n'a qu'une valeur indicative ([Cass. soc. 18 juil. 2000, n° 98-42949](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007041871&fastReqId=206607758&fastPos=1) et [Cass. soc. 25 juin 2014, n° 13-12223](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029159157&fastReqId=1320007261&fastPos=1)).
De même que l'activité réelle de l'entreprise ne se confond pas avec l'objet social figurant sur l'extrait Kbis [(Cass. soc. 4 déc. 2001, n° 99-43676).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007045237&fastReqId=1758317535&fastPos=1)

**Exemple** :
Une entreprise, soumise à une nouvelle convention de branche suite à son absorption, retrouve au bout d'une certaine période son autonomie juridique. Retrouve-t-elle son ancienne convention collective ? Pas forcément, si son activité a évolué et se trouve dans le champ d'application d'une troisième convention de branche [(Cass. soc. 7 déc. 2005, n° 04-15662).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007050207&fastReqId=320771919&fastPos=2)

Concrètement, si l'on recherche de quelle convention de branche on dépend, la démarche à suivre est la suivante :

* vérifier la conformité du code NAF avec l'activité réelle de l'entreprise ;
* rechercher dans les tables de correspondance éditées par la direction générale du travail à quelles conventions se rapporte le code NAF (ou aller sur le site de l'INSEE) ;
* examiner le champ d'application de ces dernières afin de vérifier que figure bien l'activité de l'entreprise.

Il est également possible de faire une recherche sur Internet, en allant sur le site [legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr/), à la rubrique conventions collectives. Pour chercher une convention, il faut entrer un mot-clé correspondant à l'activité. S'affiche alors une liste des conventions concernées, dont il faut étudier les champs d'application.
Il faut vérifier le secteur géographique couvert, sachant que dans certaines branches il existe plusieurs conventions dotées d'un champ territorial déterminé, voir si des dispositions excluent des catégories professionnelles telles que les VRP, et enfin vérifier s'il existe d'autres critères d'application, tels que les effectifs de l'entreprise, le mode de gestion etc.
Une fois identifiée la convention potentiellement applicable, la première chose à faire est donc de voir si elle a été étendue, et ensuite se reporter à l'article fixant son champ d'application.

**\*Numéro IDCC :**L'identifiant de convention collective (IDCC) est un code unique attribué par le ministère du travail, afin de repérer chaque convention collective et certains accords-cadres. Il peut figurer sur le bulletin de paie. À ne pas confondre avec le numéro de brochure, attribué par le Journal Officiel au moment de la parution du texte.
Une recherche de la convention collective correspondante est facile sur legifrance.gouv.fr, rubrique conventions collectives.
Une table de passage entre les conventions collectives (code IDCC) et le secteur d'activité (code APE) existe à l'adresse suivante : [http://travail-emploi.gouv.fr/conventions-collectives,675/table-de-passage-entre-secteur-d,14612.html.](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/conventions-collectives/article/table-de-passage-entre-secteur-d-activite-et-convention-collective)

**\*Unicité du statut collectif.**Si l'entreprise couvre plusieurs activités, la convention applicable est celle dont relève l'**activité principale** exercée par l'employeur ([Art. L. 2261-2 du C.T.).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901780&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1103079624&nbResultRech=1)L'activité peut être principale au titre des **effectifs** qu'elle emploie [(Cass. soc. 23 avril 2003, n°01-41196)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007049199&fastReqId=694126994&fastPos=1). Cela vaut dans les entreprises de l'industrie. Dans les entreprises ayant une activité commerciale, c'est le **chiffre d'affaires** qui est déterminant [(Cass. soc. 29 mars 1994, n° 91-40680)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007226174&fastReqId=1280201911&fastPos=1).
C'est aux juges du fond qu'il incombe de déterminer de la convention applicable au vu des éléments de fait et de preuve dont ils ont connaissance. Le caractère principal de l'activité relève de leur appréciation ([Cass. soc. 15 mars 2017, n° 15-19958](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000034215353)). Si un litige arrive en cassation, la Cour de cassation ne tranchera pas sur ce point : elle s'en remet à la décision des juges du fond.

**Attention !**Si l'activité principale de l'entreprise n'est couverte par aucune convention de branche, les salariés ne peuvent pas exiger le bénéfice d'une convention couvrant une activité secondaire à laquelle ils ne participent qu'accessoirement [(Cass. soc. 6 juin 1984, n° 82-40226).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007013859&fastReqId=893514713&fastPos=1)

**\*Existence d'une activité différenciée dans un centre d'activité autonome.**Plusieurs statuts collectifs peuvent exceptionnellement coexister dans une même entité dans une seule hypothèse : une partie des salariés exerce une activité nettement différenciée dans un centre d'activité autonome ([Cass. soc. 6 déc. 1995, n° 92-41230](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007035199&fastReqId=1009395146&fastPos=1) ; [Cass. soc. 17 mars 1999, n° 96-45487](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007396917&fastReqId=1057662522&fastPos=1)).
Les juges apprécient la condition de façon restrictive. Par exemple :

* un établissement de la Régie Renault, localisé à Epinal et s'occupant de vente et de réparation de véhicules, n'exerce pas une activité nettement différenciée dans un centre d'activité autonome. Ses salariés restent soumis à la convention collective de la métallurgie et non pas à celle du commerce et de la réparation automobile ([Cass. soc. 26 sept. 2002, n° 00-42776](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007442207&fastReqId=926744922&fastPos=1)) ;
* l'existence d'un établissement disposant de locaux propres dédiés à une seule activité ne suffit pas si le personnel de direction et le personnel commercial de cet établissement sont rattachés au siège de la société. L'autonomie de gestion apparaît ainsi nécessaire à la reconnaissance de l'autonomie de l'établissement ([Cass. soc. 23 avril 2003, n° 01-41196](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007049199&fastReqId=514671483&fastPos=1), RPDS 2003, p. 353).
* ni les mentions des contrats de travail des salariés, ou le souci de la direction de prendre en compte les problèmes particuliers d'un atelier d'imprimerie, ni la formation ou la capacité professionnelle distinctes des salariés travaillant dans cet atelier ne suffisent à caractériser l'exercice d'une activité nettement différenciée dans un centre d'activité autonome ([Cass. soc. 5 oct. 1999, n° 97-16995](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007043159&fastReqId=1804824418&fastPos=1)).

**\*Les clauses d'option (clauses de départage).**Les conventions collectives de branche comportent parfois des clauses d'option, dites aussi clause de départage, d'attribution ou de répartition, qui permettent à une entreprise de se rattacher à une autre convention que celle à laquelle son activité principale la soumet.
Ces clauses permettent aux entreprises soit de continuer à appliquer une convention malgré l'entrée en vigueur d'un nouveau texte – clause dite de statu quo – soit, pour les entreprises dont l'activité se trouve à cheval sur deux conventions de branche, d'opter pour l'une des deux.
Ces clauses sont soumises à des **conditions limitatives**. D'une part, il doit y avoir dans l'entreprise pluralité d'activités rendant incertaine le rattachement à une convention plutôt qu'à une autre. D'autre part, en vertu de clauses réciproques et de nature identique, chacune des conventions doit prévoir la possibilité d'opter pour l'application de l'autre ([Art. L. 2261-2, al. 2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901780&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1103079624&nbResultRech=1)).
Ce type de clauses, plutôt rare, existe par exemple dans les conventions collectives du bâtiment, des travaux publics, de la miroiterie, des grands magasins et de la boulangerie-pâtisserie.

**III – L'application volontaire d'un accord**

Le rattachement volontaire d'un employeur à une convention de branche recouvre deux cas de figure :

* L'employeur n'est légalement lié à aucun texte collectif. Il n'appartient pas à une organisation patronale signataire, son activité ne rentre dans le champ d'aucune convention existante ou encore son activité entre dans le champ d'application d'une convention qui n'a pas été étendue.
* L'employeur est assujetti à une convention, mais décide d'en appliquer une autre.

Quoi qu'il en soit, l'employeur doit avoir manifesté sa volonté d'appliquer un texte d'une façon ou d'une autre. L'empreinte de son engagement peut figurer dans une note émanant de la direction, un PV de comité d'entreprise, les bulletins de paie. Une convention collective autre que celle à laquelle l'entreprise est soumise peut s'appliquer également, à tout ou partie du personnel en exécution d'un accord d'entreprise ([Cass. soc. 23 avril 2003, n° 01-41196](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007049199&fastReqId=960282165&fastPos=1)).
L'application volontaire peut résulter simplement du maintien d'un droit – une prime d'ancienneté en l'occurrence – prévu par la convention collective antérieurement applicable à l'entreprise ([Cass. soc. 5 fév. 1975, n° 74-40140](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006993526&fastReqId=956689939&fastPos=1)).
L'application volontaire ne concerne que les **relations individuelles** du travail. Les clauses se rapportant aux relations collectives sont celles de la convention collective qui s'applique légalement.
Elle peut être **limitée**à une partie des dispositions de l'accord, ou exclure de l'application une ou deux dispositions du texte. L'employeur peut aussi n'appliquer la convention collective qu'à une catégorie du personnel ([Cass. soc. 5 oct. 1993, n° 89-43869](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007031563&fastReqId=2021451737&fastPos=1)).
Pour les droits réglant les relations individuelles, si l'employeur est assujetti à une convention de branche et décide d'en appliquer une autre, les salariés peuvent demander l'application distributive des deux textes, c'est-à-dire revendiquer les clauses les plus favorables de l'un ou de l'autre ([Cass. soc. 18 juil. 2000, n° 98-42949](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007041871&fastReqId=1863147874&fastPos=1) et [Cass. soc. 7 mai 2002, n° 99-44161](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007045480&fastReqId=909653681&fastPos=1)).
L'application volontaire d'une convention collective a la **valeur d'un usage**, que l'employeur peut dénoncer ([Cass. soc. 4 déc. 1991, n° 88-40454](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007027418&fastReqId=1365736740&fastPos=1)) et qui cédera devant l'entrée en vigueur d'un accord collectif ayant le même objet ([Cass. soc. 26 sept. 2012, n° 10-24529](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000026432950&fastReqId=872021731&fastPos=1)).

**\*Mention de la convention collective sur le bulletin de paie**L'employeur a l'obligation de mentionner sur le bulletin de paie la convention collective à laquelle il est soumis, le cas échéant ([Art. R. 3243-1, 3° du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=D131A71DCD1C1D7E0D332A20C6A18549.tpdila08v_2?idArticle=LEGIARTI000032109274&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=20150112)). Il peut aussi faire mention d'une convention à laquelle il n'est pas légalement rattaché. Dans ce cas, il s'engage théoriquement à appliquer les dispositions entrant dans les relations individuelles de travail : salaires, congés, indemnités de rupture.
Les dispositions attachées aux **relations collectives** – celles concernant par exemple les IRP – ne s'imposent pas à l'employeur. En effet, la mention de la convention applicable sur le bulletin de paie ne vaut reconnaissance de l'application de la convention à l'entreprise que dans les relations individuelles de travail et non dans les relations collectives ([Cass. soc. 18 juil. 2000, n° 99-60440](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007041870&fastReqId=1960190659&fastPos=4)).
Si le code APE et l'activité réelle de l'entreprise la rattachent à une convention de branche, seule cette dernière peut s'appliquer pour ce qui est des droits collectifs. Si elle ne relève d'aucune convention, seules les dispositions légales s'appliquent.
L'employeur peut réfuter l'application de la convention mentionnée. Suite à un revirement de jurisprudence en 2007, la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut **présomption** d'application. L'employeur peut démontrer qu'elle figure par erreur sur la fiche de paie ([Cass. soc. 15 nov. 2007, n° 06-44008](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000017931058&fastReqId=252887865&fastPos=1)).
L'application volontaire ne vaut, quoi qu'il en soit, qu'à compter de la date à laquelle la convention a été mentionnée sur la fiche de paie ([Cass. soc. 23 mars 2004, n° 02-41768](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007467431&fastReqId=1923530403&fastPos=1)). Un salarié qui justifie de l'application volontaire d'une convention à compter de décembre 2007, par exemple, ne peut pas demander des rappels de salaire sur le fondement de cette convention pour la période antérieure à cette date.

**\*Mention de la convention dans le contrat de travail.**La mention d'une convention collective dans un contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'égard du salarié ([Cass. soc. 13 déc. 2000, n° 98-43542](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007414864&fastReqId=2116494227&fastPos=1)).
Mais elle n'empêche pas l'intéressé de demander le bénéfice de la convention de branche dont dépend son employeur, lorsque cette dernière est plus favorable ([Cass. soc. 18 juil. 2000, n° 98-42949](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007041871&fastReqId=83446737&fastPos=1)).

**CE QU'ON EN PENSE**Cette position est difficilement discutable : un salarié ne peut pas, via une stipulation de son contrat, renoncer au bénéfice de ses droits collectifs. En outre, en cas de concours de conventions collectives dont l'une est appliquée volontairement par l'employeur, le salarié doit pouvoir bénéficier des dispositions les plus favorables de chacun des textes.

**\*Application des avenants.**L'application unilatérale d'une convention collective n'implique pas, à l'avenir, l'application de ses avenants, même si la mention perdure sur le bulletin ([Cass. soc. 2 avril 2003, n° 00-43601](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007049196&fastReqId=1444003958&fastPos=1)).
L'employeur est tenu par les avenants qui étaient déjà en vigueur au moment où il a décidé d'appliquer la convention ([Cass. soc. 13 nov. 2003, n° 01-44792](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007461325&fastReqId=414305208&fastPos=1)).
La volonté claire et non équivoque de l'employeur d'appliquer les avenants peut résulter, outre de la mention au contrat de travail, d'une note de service et du fait que ces avenants sont effectivement appliqués ([Cass. soc. 7 avril 2004, n° 02-40761](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007048312&fastReqId=993708652&fastPos=4)). Un employeur peut ainsi être soumis à des augmentations de salaire décidées au niveau de la branche, ou à tels ou tels avantages fixés par des avenants.
Pour les actions des syndicats en exécution d'une convention ou d'un accord collectif, voir « L'action en tant que personne morale privée » et « L'action en substitution ».

# 7.4.3 L’évolution du statut collectif

Un accord collectif est appelé à subir des modifications, notamment en raison des négociations obligatoires (voir la [branche](http://dev-juridique.dev31831.com/droit-du-travail/3-1-2-la-branche/) et [L’entreprise](http://dev-juridique.dev31831.com/droit-du-travail/3-1-3-lentreprise-le-groupe-et-lues/)). En dehors des révisions ou adjonctions, un accord collectif peut, en cas de dénonciation ou transfert d'entreprise, cesser de s'appliquer et être remplacé par un autre accord. Hypothèses dont la loi « travail » a considérablement réformé les règles

**I – Durée de l'accord**

Le code du travail comporte de nombreuses dispositions qui incitent organisations syndicales et employeurs à négocier régulièrement. A commencer par l'arrivée à terme de l'accord.

**\*Cinq ans, sauf stipulation contraire**Un accord collectif est, par défaut, à durée déterminée. A défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à **5 ans**. En outre, lorsque l'accord arrive à expiration, il cesse de produire ses effets ([Art. L. 2222-4 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901666&cidTexte=LEGITEXT000006072050)).
**Plusieurs cas de figure** sont possibles :

* les signataires de la convention ne fixent pas de durée de l'accord ; elle est par défaut de 5 ans, et l'accord cesse de produire effet à l'issue de cette durée.
* l'accord prévoit une durée qui est libre ; elle peut excéder 5 ans, ou être inférieure. Les signataires peuvent décider qu'à expiration, l'accord continuera de s'appliquer si aucun autre accord n'est négocié et conclu. A défaut de stipulation expresse, l'accord cesse de s'appliquer à son terme.
* les signataires prévoient que l'accord a une durée indéterminée ; il s'applique sauf révision ou dénonciation.

**CE QU'ON EN PENSE**Avant la loi « travail », dans le but d'éviter tout vide conventionnel, les accords avaient par défaut, une durée indéterminée. En outre, quand un accord à durée déterminée arrivait à terme, il continuait de s'appliquer comme une convention ou un accord à durée indéterminée, sauf si les signataires en décidaient autrement via une clause non équivoque. La législation actuelle comporte le risque qu'à l'échéance d'un accord à durée déterminée les salariés perdent leurs droits collectifs, si l'employeur n'a aucun souhait de négocier. A l'inverse, les syndicats peuvent être tentés de signer un nouvel accord moins favorable pour ne pas perdre tous leurs droits (et se retrouver par exemple couverts par l'unique accord de branche).

**\*Clause de rendez-vous et de suivi**Les conventions et accords collectifs de tout niveau doivent définir leurs conditions de suivi et de comporter des clauses de rendez-vous ([Art. L. 2222-5-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033008900)).
Cette obligation peut être considérée comme une règle de bonne conduite mais ne re relève pas des accords de méthode (voir Le déroulement de la négociation).
Elle a une portée limitée dans la mesure où l'absence de clauses de suivi ou leur non-respect n'entraîne pas la nullité de la convention ou de l'accord conclu.

**II – Révision de l'accord**

Contrairement à la dénonciation ou à la mise en cause d'un accord suite à un transfert d'entreprise (*voir ci-dessous*), la procédure de révision n'est pas susceptible de faire disparaître un accord collectif. Elle modifie un texte initial par voie d'avenants.

**\*Modalités**Un accord collectif doit prévoir dans quelle forme et à quelle époque il pourra être révisé ([Art. L. 2222-5 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901667&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1664801169&nbResultRech=1)). S'il fixe les modalités de sa révision, elles doivent être respectées. À défaut, l'avenant modificatif est nul ([Cass. soc. 27 oct. 2004, n° 03-14264](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007047868&fastReqId=2032705806&fastPos=1)).
L'engagement des discussions est différencié selon que l'on est dans un même cycle électoral ou non. Après des élections professionnelles qui ont pu redistribuer les cartes de la représentativité, la révision d'un accord d'entreprise conclu au cours du cycle électoral précédent est ouverte à toutes les organisations syndicales, peu importe qu'elles en soient ou pas signataires ou adhérentes.
Les conditions de validité des avenants sont identiques quel que soit le cycle électoral en cours : ceux qui négocient sont habilités à signer.

**A NOTER**Avant la loi « travail », si l'accord ne prévoyait rien, la règle était que seules les organisations représentatives signataires, ou ayant ultérieurement adhéré à l'accord, étaient habilitées à signer les avenants de révision. En outre, l'accord des parties signataires devait être unanime pour que des négociations de révision soient engagées ([Cass. soc. 13 nov. 2008, n° 07-42481](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000019772427)).

**\*Accord de branche et accord interprofessionnel**La procédure de révision des conventions et accords interprofessionnels ou accords professionnels est engagée par :

* **jusqu'à la fin du cycle électoral** au cours duquel l'accord initial a été signé : les organisations syndicales représentatives, comprises dans le champ d'application de l'accord, signataires ou adhérentes à l'accord et d'autre part, les organisations professionnelles d'employeur ; celles-ci doivent être représentatives dans le champ d'application de l'accord s'il s'agit d'un accord étendu.
* **à l'issue du cycle électoral** : une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Côté employeurs, une ou plusieurs organisations, obligatoirement représentatives s'il s'agit d'un accord étendu ([Art. L. 2261-7 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033022931)).

Les conditions de **validité des avenants** de révision sont les mêmes que celles des accords interprofessionnels ou de branche : les avenants doivent avoir été signés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives à ces niveaux et ne pas avoir fait l'objet de l'opposition des organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations ([Art. L. 2232-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901684&dateTexte=&categorieLien=cid) et [L. 2232-6 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=947B877540289D072174EEE4E0238F1D.tpdila23v_1?idArticle=LEGIARTI000022926962&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)).
La représentativité des organisations patronales est nécessaire pour la signature des avenants de révision ayant vocation à être étendu.

**\*Accord d'entreprise
Jusqu'à la fin du cycle électoral** au cours duquel l'accord initial a été conclu, la procédure de révision doit être engagée par « une ou plusieurs organisations syndicales » représentatives dans le champ d'application de l'accord, et signataires ou adhérentes à cet accord. L'engagement des négociations de révision ne requiert plus l'unanimité des parties à l'accord. Mais elle reste le privilège des négociateurs/signataires initiaux.
**Après les élections** professionnelles mesurant la nouvelle audience des syndicats, la procédure de révision est ouverte à toutes les organisations représentatives, y compris celles qui n'ont ni signé ni adhéré à l'accord qui va être révisé ([Art. L. 2261-7-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033009170)). Les **conditions de validité** des avenants de révision sont alignées sur celles des accords collectifs d'entreprise. On retrouve la condition d'engagement majoritaire et la possibilité du référendum initié par des signataires représentants 30 %, avec une entrée en vigueur échelonnée (Voir L'entreprise).

**\*Accords signés par un élu ou un salarié** **mandaté**Les règles relatives aux modes de négociations dérogatoires, c'est-à-dire en l'absence de délégués syndicaux (DS), ont été assouplies (Voir Négociation en l'absence de délégués syndicaux).
A chaque article déclinant les modalités de négociations sans DS, la loi « travail » a simplement accolé le terme « réviser » aux mots négocier et conclure des accords collectifs. Par exemple, l'article [L. 2232-21 du Code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901709&dateTexte=&categorieLien=cid)stipule que les représentants élus du personnel peuvent négocier, conclure et réviser les accords collectifs de travail etc.
La loi n'évoque pas explicitement la possibilité pour des élus ou des salariés mandatés de réviser des accords signés initialement par des syndicats représentatifs, et inversement. Mais la formulation très générale des textes et l'objectif de faciliter la révision des accords, vont dans ce sens. Par ailleurs, l'exposé des motifs est clair : la loi ouvre la possibilité de réviser des accords d'entreprise par des modalités de négociation dérogatoire. Il est possible pour les élus mandatés ou les salariés mandatés de réviser les accords existants dans les entreprises où n'existent plus de délégué syndical.

**CE QU'ON EN PENSE**La procédure de révision est facilitée, mais au prix du nivellement des accords collectifs et de la dévalorisation des syndicats.

**III – Dénonciation**

Seul l'accord à durée indéterminée peut faire l'objet d'une dénonciation ([Art. L. 2261-9 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901787&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=941846152&nbResultRech=1)). Les effets de la dénonciation ne sont pas les mêmes selon qu'elle est l'œuvre d'une partie ou de la totalité des signataires. Quoi qu'il en soit, un accord dénoncé ne disparaît pas immédiatement. Pendant une période de survie légale, les salariés vont garder leurs droits conventionnels et des négociations doivent s'engager en vue de remplacer l'accord dénoncé.

**\*Formes et procédure**

***Dénonciation totale*.**En principe, la dénonciation est totale, sauf si les auteurs de l'accord autorisent expressément la dénonciation partielle unilatérale ([Cass. soc. 30 mars 1977, n° 75-13440](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006999442&fastReqId=54663654&fastPos=1)), ou conviennent entre eux d'écarter certaines clauses alors que l'accord est encore en vigueur.
En dehors de ces hypothèses, les juges s'opposent à la dénonciation partielle. Par exemple, si un accord a pour objet, d'une part, la reconnaissance d'une unité économique et sociale et, d'autre part, l'organisation d'une représentation et la définition de ses moyens dans cette UES, la dénonciation qui ne remet en cause que les dispositions relatives aux institutions représentatives est partielle et de ce fait nulle ([Cass. soc. 5 déc. 2007, n° 06-43554](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000017583822&fastReqId=2130347983&fastPos=1)).

***Qui peut dénoncer l'accord ?***La dénonciation peut émaner de toute partie signataire désirant provoquer l'engagement de nouvelles négociations, mettre fin à tel droit, telle sujétion.
Si c'est l'employeur qui prend l'initiative, le comité d'entreprise doit être consulté lorsque l'accord intéresse l'organisation, la gestion ou la marche de l'entreprise. Ce qui est en réalité le cas de nombre d'accords collectifs. Exemple typique : les accords de réduction et d'aménagement du temps de travail.
À défaut, la dénonciation demeure sans effet et l'accord reste en vigueur ([Cass. soc. 5 mars 2008, n° 07-40273](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000018234009&fastReqId=1604131260&fastPos=1)).

***Notification et préavis.***La dénonciation doit être notifiée par ses auteurs aux autres signataires de l'accord. En aucun cas ne peuvent être destinataires le comité d'entreprise (CE), même si les représentants des syndicats signataires y siègent, les représentants syndicaux au CE ou les sections syndicales ([Cass. soc. 16 fév. 1989, n° 86-41035](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007022010&fastReqId=279408271&fastPos=1)).
L'employeur peut procéder à la dénonciation d'un accord sans justifier sa décision, sauf si une clause de l'accord l'exige ([Cass. soc. 20 oct. 1993, n° 89-18949](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007031637&fastReqId=59358316&fastPos=1)).
La dénonciation doit faire l'objet d'un dépôt par la partie qui en est l'auteur ( [Art. L. 2261-9 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901787&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=2107434028&nbResultRech=1) et [Art. D. 2231-8 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018485219&dateTexte=&categorieLien=cid)).La date du dépôt légal fait courir le **préavis**. Si aucun préavis n'est mentionné dans la convention ou l'accord, il est de trois mois ([Art. L. 2261-9, al 2 du C.T](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901787&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1710614830&nbResultRech=1)).
Ce laps de temps permet aux syndicats ou aux employeurs de demander l'engagement de nouvelles négociations. A son terme débute la période de maintien de l'accord à l'égard de tous les signataires, y compris les auteurs de la dénonciation, jusqu'à la signature d'un accord de substitution.

***Dénonciation irrégulière*.**La dénonciation qui fait suite à l'exercice du droit de grève est illicite. L'employeur manque ainsi de loyauté dans l'exercice de son droit de dénoncer.
De même, la dénonciation d'un accord collectif, par une note de service, constitue une voie de fait. Les syndicats peuvent dans ce cas saisir le tribunal dans sa formation de référé ([Cass. soc. 11 mai 1988, n° 86-18162](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007082425&fastReqId=6990367&fastPos=1), Dr*. ouv. 1989-28*).
L'employeur ne peut pas non plus dénoncer un accord dans sa totalité en précisant dans sa lettre de dénonciation qu'il s'oppose à la renégociation de certaines clauses. Il s'agit dans ce cas d'une dénonciation partielle inopposable aux salariés ([Cass. soc. 12 oct. 2005, n° 04-43355](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007051079&fastReqId=358943321&fastPos=1))

**\*Effets
*Dénonciation par une partie des signataires.***Si une partie seulement des signataires employeurs ou salariés dénonce l'accord, ce dernier reste applicable aux salariés, ainsi qu'à tous les signataires pendant le délai de survie. Au-delà de quinze mois, il n'est plus opposable aux parties qui l'ont dénoncé, mais continue d'être appliqué aux salariés.
Par exemple, si l'accord est dénoncé par un syndicat signataire, ce dernier ne sera plus lié aux clauses « institutionnelles », qui concerne le syndicat en tant qu'institution. Mais l'accord reste applicable aux salariés.
S'il s'agit d'une convention de branche, la dénonciation émanant d'une organisation **seule signataire dans un secteur** territorial ou professionnel donné, va modifier le champ d'application de l'accord. Le texte continue de lier les autres signataires ([Art. L. 2261-12 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901790&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=323242020&nbResultRech=1)).
Les auteurs de la dénonciation n'y sont assujettis que pendant la période de survie, et les avenants conclus postérieurement sont sans conséquence pour eux.
Dans le secteur concerné par la dénonciation, les organisations syndicales représentatives doivent demander l'engagement de négociations (Circ. DRT n° 15 du 25 oct. 1983).
Dans l'hypothèse où une organisation syndicale signataire de l'accord a **perdu sa** **représentativité**, la dénonciation du texte n'a d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés ([Art. L. 2261-10, al. 4 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=3BA284AE45BBD5A9D0706A2B460900FF.tpdila23v_3?idArticle=LEGIARTI000033022896&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)).
À défaut de précision, il faut comprendre que des syndicats non signataires d'un accord ont la faculté de le dénoncer, même si, d'un point de vue strictement juridique, c'est difficile à justifier du fait de la dimension contractuelle des accords collectifs.

***Dénonciation par la totalité des signataires.***L'accord dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou salariés cesse de s'appliquer pour tous au terme de quinze mois.
Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué, ou, à défaut, pendant un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.
Une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois suivant le début du préavis ([Art. L. 2261-10 du C.T.)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=CEC5266CD5BA87D9D24E61BD8541CBB6.tpdila09v_1?idArticle=LEGIARTI000033022896&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)Les signataires peuvent prévoir une durée de préavis supérieure à trois mois (par exemple un an), et donc une période de maintien en vigueur plus longue que quinze mois. Mais les juges ne permettent pas que le maintien de l'accord ait lieu jusqu'à signature d'un nouveau texte, la clause conventionnelle pouvant être interprétée comme une obligation de signer ([Cass. soc. 12 fév. 1991, n° 89-45314](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007025449&fastReqId=76457888&fastPos=1)).
Depuis la loi « travail », la période de maintien de l'accord dénoncé est susceptible d'être réduite au maximum : les salariés peuvent perdre des droits collectifs en moins de trois mois.
En effet, l'engagement des négociations collectives peut avoir lieu **dès le début du préavis**, à la demande d'une partie intéressée. Elles peuvent donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis ([Art. L. 2261-10, al. 2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033022896)).

**A NOTER**Tous les syndicats représentatifs doivent être invités à participer aux négociations faisant suite à la dénonciation, comme l'illustre un arrêt concernant la Lyonnaise des eaux. L'entreprise avait engagé des pourparlers afin de réviser l'accord collectif et ses avenants. Au cours de la première réunion, les négociations bloquent. A 22 heures, l'employeur notifie la dénonciation de l'accord aux syndicats. La CGT et la CFDT quittent alors la séance, qui se poursuit néanmoins et aboutit à 1 heure du matin à la signature d'un nouveau texte.
Pour annuler ce dernier, les juges affirment qu'il a été conclu sans que tous les syndicats aient été invités aux pourparlers. Les négociations engagées en vue de la négociation d'un accord de substitution commencent forcément après la dénonciation (autrement dit, pas de confusion entre négociations de révision et négociations post dénonciation) et tous les syndicats doivent y participer ([Cass. soc. 9 fév. 2000, n° 97-22619](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007043528&fastReqId=251718996&fastPos=1)).

***Sanctions.***Si un syndicat en fait la demande, l'employeur ne peut pas esquiver les négociations. Si aucune sanction pénale spécifique n'est prévue en cas de refus de sa part, les syndicats peuvent le faire condamner pour délit d'entrave sur le fondement de l'[article L. 2146-1 du Code du travail](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901653&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=362860964&nbResultRech=1), et le contraindre à se mettre à la table des négociations en saisissant le tribunal de grande instance dans sa formation de référé.
À noter que l'éventuel manquement de l'employeur à son obligation de négocier ne permet pas de considérer que l'accord est maintenu au-delà de son délai de survie ([Cass. soc. 12 fév. 1991, n° 89-45314](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007025449&fastReqId=216376090&fastPos=1)).Pendant la survie de l'accord, les clauses des contrats de travail ne peuvent pas être modifiées dans un sens moins favorable que les clauses de l'accord encore en vigueur. Les avenants aux contrats de travail emportant renonciation aux dispositions conventionnelles encore en vigueur au moment de leur signature, sont nuls ([Cass. soc. 26 mai 1998, n° 96-41054](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007040231&fastReqId=671011808&fastPos=1)).

***Signature d'un accord de substitution : fin de la période de survie.***Le nouvel accord ne peut prétendre se substituer à l'accord dénoncé que s'il porte sur le même objet, sans être par ailleurs obligé d'aborder tous les points traités par l'accord dénoncé ([Cass. soc. 30 nov. 1994, n° 91-43509](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007033558&fastReqId=469558768&fastPos=1)). Il se peut bien sûr que le nouvel accord soit moins favorable ([Cass. soc. 19 mai 2010, n° 09-40899](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000022263844&fastReqId=1418620703&fastPos=1)).
Si un accord de substitution est signé, il met un terme à la période de survie de l'accord dénoncé, et écarte tout mécanisme de maintien d'avantages (aujourd'hui, la rémunération). Sauf si l'accord de substitution prévoit une prolongation temporaire de certains avantages ([Cass. soc. 11 fév. 2015, n° 13-13689](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030240122&fastReqId=1209457749&fastPos=1)).
Un protocole d'accord, même partiel et renvoyant pour certains points à des négociations futures, est un accord de substitution et empêche les salariés de se prévaloir de leurs anciens droits ([Cass. soc. 30 nov. 1994, n° 91-43511](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007252133&fastReqId=502600160&fastPos=1)).

***Absence d'accord de substitution : maintien de la rémunération.***Si l'accord dénoncé n’a pas été remplacé par un nouvel accord dans les 15 mois, les salariés des entreprises concernées conservent, en application de l’accord dénoncé, une **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 lors des douze derniers mois [(Art. L. 2261-13 du C.T](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=5B2EEBE8B1CE6FAC06ADDC761571042D.tpdila09v_1?idArticle=LEGIARTI000033022901&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)).
Lorsqu'une clause conventionnelle prévoit le maintien de l'accord dénoncé pendant une durée supérieure à un an, le maintien de la rémunération s'applique à l'expiration de ce délai ([Loi 2016-1088 du 8 août 2016, art. 17](https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/ETSX1604461L/jo#JORFARTI000032983794)).

**A NOTER**Avant la loi travail, si la convention ayant fait l'objet d'une dénonciation n'était pas remplacée, les salariés conservaient leurs avantages individuels acquis en application du texte. L'avantage individuel acquis était défini comme celui 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 ([Cass. soc. 13 mars 2001, n°99-45651](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007046431&fastReqId=1836058697&fastPos=1)).
Ces avantages s'incorporaient à leur contrat de travail, et ne pouvaient être supprimés que par une modification en bonne et due forme de ce dernier.
Il résultait de ce dispositif la coexistence éventuelle de deux statuts possibles, et une inégalité de traitement admise par la Cour de cassation ([Cass. soc. 24 sept. 2008, n° 06-43529](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000019535930&fastReqId=28498387&fastPos=1)).

**\* Maintien conventionnel des avantages**Les signataires d'un nouvel accord peuvent convenir, par une disposition claire et précise, de maintenir certains droits, individuels ou collectifs, au bénéfice des salariés qui en ont déjà bénéficié. Si une convention prévoit qu'en aucun cas elle ne peut porter atteinte aux avantages individuellement ou collectivement acquis, l'employeur qui, lors de l'entrée en vigueur de cette convention, supprime une prime d'ancienneté méconnaît ses obligations conventionnelles ([Cass. soc. 16 déc. 1992, n° 89-45160](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007171375&fastReqId=353823316&fastPos=1)).
Dans cette hypothèse, les droits maintenus et les droits nouvellement instaurés par l'accord de substitution ne se cumulent pas lorsqu'ils ont le même objet. À l'inverse, s'ils n'ont pas le même objet, tels que le salaire de base et une prime d'ancienneté, les avantages s'additionnent.

**IV – Transfert d'entreprise**

Que deviennent les règles conventionnelles quand l'entreprise change de direction à la suite « *notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité* » ? Contrairement aux contrats de travail, maintenus en vertu de l'[article L. 1224-1 du Code du travail](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900875&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=404920161&nbResultRech=1), le statut collectif n'est pas transféré : le nouvel employeur n'est pas assujetti aux accords collectifs conclus par l'employeur et les syndicats de l'entreprise qu'il absorbe, pas plus qu'à la convention de branche qui était le cas échéant appliquée.
C'est l'[article L. 2261-14 du Code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=6E82918868383D4C1DEEE961B271B2BC.tpdila08v_1?idArticle=LEGIARTI000033022891&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)qui règle le devenir des accords collectifs mis en cause lors d'un transfert d'entreprise. Ils sont maintenus provisoirement, et une négociation doit s'engager. Le mécanisme des avantages individuels acquis ayant été supprimé, seule la rémunération est maintenue à l'issue de la période de survie.
Si l'entreprise transférée dépend de la même convention de branche que l'entreprise d'accueil, ce qui suppose, notamment, une identité des activités principales exercées par l'une et l'autre, la question ne se pose pas. En revanche, si les deux entreprises appliquaient des accords de branche distincts, ou chacune leur propre accord d'entreprise etc., un nouvel accord doit être négocié en vue d'harmoniser les statuts.
Sur le critère de l'entité économique autonome et les effets du transfert d'entreprise, voir Le principe du maintien du contrat de travail et Les effets du transfert

**\* Hypothèses visées**La liste du Code du travail n'est pas exhaustive puisqu'y figure le mot « notamment ».

Sont concernées :

* la cession d'une entité économique autonome ([Cass. soc. 24 fév. 1993, n° 90-40104](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007029933&fastReqId=1946072480&fastPos=1)) ;
* le transfert de l'entité économique autonome qui s'opère par voie de sous-traitance ([Cass. soc. 31 janv. 2001, n° 99-60378](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007042765&fastReqId=879397936&fastPos=1)) ;
* le transfert du siège social de l'entreprise d'un département à un autre, ce transfert entraînant la mise en cause de la convention collective propre au département d'origine ([Cass. soc. 21 mai 1997, n° 93-46617](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007037265&fastReqId=421945678&fastPos=1)) ;
* la location-gérance qui entraîne un changement d'employeur pour le personnel de l'ensemble transféré ([Cass. civ. 9 avril 2009, n° 08-12118](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000020509057&fastReqId=165426096&fastPos=1)).

En revanche, la cession des parts d'une société commerciale à un nouvel actionnaire, qui ne réalise à elle seule ni une fusion, ni une cession ni une scission d'entreprise, ne met en cause l'application d'aucune convention ([Cass. soc. 18 janv. 2006, n° 03-43023](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007051511&fastReqId=1589819152&fastPos=1))

**A NOTER**La mise en cause de l'accord collectif résulte de la survenance de l'événement (cession, transfert du siège social…) sans qu'il soit nécessaire de dénoncer l'accord collectif en question ([Cass. soc. 21 mai 1997, n° 93-46617](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007037265&fastReqId=1564202574&fastPos=1)).

**\* Effets**Les effets de la mise en cause d'un accord lors d'un transfert sont similaires à ceux de la dénonciation : préavis de trois mois, et maintien de l'accord de branche ou d'entreprise, ou d'établissement pendant un an (ces 15 mois étant dits « période ou délai de survie »), jusqu'à signature éventuelle d'un nouvel accord. À défaut duquel seule est maintenue la rémunération ([Art. L. 2261-14 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033022891)).
Après expiration de la période de survie, si aucun nouvel accord n'a été signé, le statut collectif du nouvel employeur s'applique. Il peut impliquer pour un salarié transféré la perte de son statut de cadre, si celui-ci était issu de dispositions conventionnelles auxquelles son contrat de travail faisait uniquement référence ([Cass. soc. 20 avril 2017, n° 15-28789](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034464217&fastReqId=607019275&fastPos=1)).

***Maintien provisoire*.**Lorsque l'accord mis en cause continue à s'appliquer, les contrats de travail ne peuvent subir de modifications dans un sens défavorable aux salariés. Un avenant au contrat ne peut pas comporter, de la part des intéressés, renonciation aux dispositions de la convention collective mise en cause mais encore en vigueur ([Cass. soc. 2 juil. 2003, n° 01-43711](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007459759&fastReqId=878856234&fastPos=1)).
Le salarié d'une société transférée, licencié par son nouvel employeur avant l'expiration des quinze mois, peut réclamer des indemnités de licenciement calculées selon les règles prévues dans l'accord collectif régissant son précédent employeur ([Cass. soc. 11 oct. 1994, n° 93-42075](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007234779&fastReqId=456965267&fastPos=1)).
Précisions : le maintien provisoire de l'accord ne peut pas bénéficier aux salariés embauchés après le transfert d'entreprise ([Cass.soc. 10 oct. 2007, n° 06-42962](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007527071" \t "_blank)).

***Application distributive de deux conventions collectives.***Pendant la période de survie, les salariés gardent leurs droits conventionnels mais ont aussi la possibilité de demander à bénéficier du statut collectif de l'entreprise d'accueil, qui leur est immédiatement applicable ([Cass. soc. 10 fév. 2010, n° 08-44454](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000021830500&fastReqId=9403638&fastPos=1-)).
Le concours des conventions est à leur avantage : ils peuvent en demander les dispositions les plus favorables, sans bien sûr cumuler des droits ayant le même objet
Le principe vaut également quand l'entreprise absorbante applique **volontairement** une convention de branche. Une salariée issue de l'entreprise absorbée est fondée, à compter du moment où elle devient salariée de l'entreprise d'accueil, à invoquer les dispositions de cette convention de branche, même si par ailleurs l'accord mis en cause continue à produire effet ([Cass. soc. 16 mars 1999, n° 96-45353](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007039795&fastReqId=1825509330&fastPos=1)).

***Signature d'un accord de substitution*.**L'accord issu des négociations a pour objectif, soit d'adapter les avantages de l'ancien accord à ceux de l'accord en vigueur dans la nouvelle entreprise, soit d'élaborer un nouvel accord lorsque l'entreprise d'accueil n'en avait pas.
L'accord de substitution ne peut en aucun cas être l'accord de branche ou d'entreprise existant dans l'entreprise d'accueil. Un licenciement fondé sur le refus du salarié de se voir appliquer immédiatement l'accord de branche dont dépend l'entreprise d'accueil n'a pas de motif légitime ([Cass. soc. 14 mai 1992, n° 88-45316](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007029552&fastReqId=88853929&fastPos=1)).
L'accord de substitution est nécessairement signé au niveau de l'entreprise, dans le respect des règles régissant la négociation collective, ce qui suppose l'existence d'**interlocuteurs syndicaux**. Deux arrêts ont jugé nuls des accords négociés, dans un cas, avec le personnel repris, dans l'autre avec la délégation unique du personnel ([Cass. soc. 9 oct. 2001, n° 99-43661](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007046491&fastReqId=1078362724&fastPos=1) et [Cass. soc. 25 janv. 2006, n° 02-46112](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007496646&fastReqId=659865946&fastPos=1)).
Compte tenu des modes de négociation dérogatoires légaux, on suppose qu'un accord de substitution peut être également négocié par des élus du personnel et des salariés mandatés.
Concernant la **délégation syndicale** amenée à négocier, elle comprend nécessairement les syndicats présents dans l'entreprise d'accueil. Elle devrait, selon nous, inclure par ailleurs les délégués syndicaux dont les mandats ont été maintenus. Si les négociations aboutissent, l'accord signé s'applique immédiatement et se substitue à l'ancien statut.
Le nouvel accord peut reprendre certains avantages de l'accord mis en cause – une rémunération complémentaire par exemple – en les modifiant et donner au salarié comme alternative l'adhésion au nouveau système de rémunération qu'il instaure. Dans ce cas, la rémunération conservée trouve sa source dans le nouvel accord qui se substitue au premier. Le mécanisme du maintien des avantages acquis ne se déclenche pas ([Cass. soc. 28 fév. 2006, n° 04-14202](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007050600&fastReqId=625012199&fastPos=1)).
À défaut d'accord de substitution, si la nouvelle entité issue de la fusion de deux sociétés couvre plusieurs activités dépendant de différentes conventions collectives de branche, c'est l'activité principale exercée qui déterminera la convention applicable ([Cass. soc. 23 avril 2003, n° 01-41196](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007049199&fastReqId=206294636&fastPos=1)).
L'absence de négociations n'entraîne pas la poursuite de l'application de la convention dénoncée après l'expiration des délais prévus à l'alinéa 3 du même article ([Cass. soc. 23 juin 1999, n° 97-43162](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007043115&fastReqId=175926523&fastPos=1)).

***Signature possible d'accords d'anticipation.***Il est désormais possible de supprimer totalement la période de survie de l'accord collectif mis en cause lors du transfert en **négociant en amont** le texte qui va le remplacer l'accord.
Deux types d'accord par anticipation sont instaurés par la loi : l'accord de transition et l'accord d'adaptation (voir Les effets du transfert et le tableau ci-dessous).
La négociation d'accords dès le moment où la fusion, vente etc. est **envisagée**, existait déjà en pratique et était acceptée sous certaines conditions : les organisations syndicales doivent être les mêmes, sinon les négociations doivent reprendre après la réalisation de l'évènement ([Cass. soc. 13 oct. 2010, n° 09-13109](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000022921841))
Comme le montre la jurisprudence, cela peut se traduire par la perte de droits importants pour les salariés changeant d'employeur ([Cass. soc. 28 oct. 2015, n° 14-16043](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000031407297) : perte d'un 13è mois, des majorations pour heures de travail de nuit etc.).

**TABLEAU : Accords d'anticipation façon loi « travail »**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Accord de transition**[art. L. 2261-14-2 nouveau du Code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033009603&dateTexte=&categorieLien=id) | **Accord d'adaptation**[art. L. 2261-14-3 nouveau du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=A40F5F05EC1B2C8613620EEF48057508.tpdila08v_3?idArticle=LEGIARTI000033009605&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20161219&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=) |
| **Parties à la négociation** | Négociation tripartite : . Employeurs des deux entreprises concernées . organisations syndicales représentatives dans l'entreprise employant les salariés transférés.  | Négociation quadripartite : . Employeurs des deux entreprises concernées . organisations syndicales représentatives dans les entreprises concernées \*  |
| **Effets** | L'accord s'applique aux salariés transférés **à l'exclusion des stipulations ayant le même objet** **des accords** applicables dans l'entreprise d'accueil. \*\* | L'accord d'adaptation s'applique à tous les salariés de la nouvelle entité. Il se substitue aux accords mis en cause et révise les accords applicables dans l'entreprise d'accueil. |
| **Entrée en application** | A la date de réalisation de l'évènement ayant entraîné la mise en cause |
| **Durée**  | 3 ans maximum.A l'expiration de l'accord, les accords applicables dans l'entreprise d'accueil s'appliquent aux salariés transférés.  | Durée d'un accord « ordinaire ». Durée indéterminée ou déterminée, selon ce que décident les signataires. A défaut de stipulation expresse : 5 ans. |
| **Condition de validité**  | Les conditions de validité sont celles des accords de droit commun définies aux articles [L. 2232-12 et L. 2232-13](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901697&dateTexte=&categorieLien=cid). L'appréciation de l'audience s'apprécie :– pour les accords de transition : dans le périmètre de l'entreprise employant les salariés dont les contrats de travail sont transférés ;– pour les accords d'adaptation : dans le périmètre de chaque entreprise concernée. Le cas échéant, la consultation des salariés est effectuée dans ces mêmes périmètres ([art. L. 2261-14-4 nouveau du Code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033009607&dateTexte=&categorieLien=id)). |

**CE QU'ON EN PENSE**Il aurait été utile de préciser que doit participer aux négociations tout syndicat représentatif implanté dans les entreprises, indépendamment de son affiliation confédérale.
Bien qu'ayant la même étiquette syndicale, des délégués syndicaux de différentes entreprises ont connaissance de réalités différentes et représentent les intérêts de collectivités de travail distinctes. Selon nous, ils doivent être tous présents
Négocier un accord de transition peut consister à préserver quelques droits collectifs tout en précipitant la perte d'autre droits. A l'inverse, si le statut collectif de l'entreprise d'accueil est protecteur, la négociation d'un accord de transition est intéressante.

***Maintien de la******rémunération.***Comme pour la dénonciation, la loi « travail » a supprimé le mécanisme des avantages individuels acquis, lesquels (prime de vacances, prime d'ancienneté, congés annuels supplémentaires, congés exceptionnels etc.) étaient maintenus après l'expiration de la période de survie de l'accord dénoncé ou mis en cause.
Désormais si l'accord mis en cause n'a pas été remplacé dans les délais, les salariés conservent en application de cet accord une 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 lors des douze derniers mois. Cette rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception du rabais excédentaire soumis à cotisation au moment de la levée d'une option sur actions ([Art. L. 2261-13](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033022901) et [L. 2261-14 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033022891)).
Sont exclus en tout cas les frais professionnels, la participation et l'intéressement qui n'ont pas caractère de salaire au sens de l'article L. 242-1 du Code du travail.Si **l'accord à durée déterminée** ne peut être dénoncé, il peut tout à fait être mise en cause lors d'une modification des contours de l'entreprise.
Dans ce cas, **deux hypothèses** :

* soit le terme initial de l'accord mis en cause dépasse la date à laquelle l'accord cesse de produire ses effets suite à sa mise en cause : la rémunération est alors maintenue jusqu'au terme initial du dit accord ;
* soit le terme initial de l'accord est antérieur à la date à laquelle l'accord cesse de produire ses effets suite à sa mise en cause : il n'y a pas de maintien de rémunération.

***Entrée en vigueur*.**Les dispositions relatives à la dénonciation (possibilité d'engager des négociations voire de signer un accord de substitution dès le début du préavis) et les dispositions instaurant le maintien de la seule rémunération à l'extinction de la période de survie, en cas de dénonciation ou de mise en cause de l'accord, s'appliquent à compter de la date où les accords dénoncés ou mis en cause cessent de s'appliquer, y compris si la date de dénonciation ou de la mise en cause est antérieure à la publication de la loi. ([Loi 2016-1088 du 8 août 2016, art. 17-IV](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id))