



# Note aux syndicats

SDK/BF/SF/DSC

23 avril 2012

---

## Juridique : Quelques définitions

---

*Suite à quelques demandes concernant les accords d'entreprise ou de branche, nous donnons dans cette note un rappel de quelques définitions courantes (par ordre alphabétique).*

### **AVENANT :**

Un avenant est un accord qui complète ou améliore les dispositions de la convention collective ou l'accord professionnel en vigueur dans l'entreprise.

L'avenant peut par exemple permettre aux dispositions de la convention collective d'évoluer en fonction des différents facteurs pouvant interférer dans la vie de l'entreprise.

**Il est partie intégrante de l'accord collectif, et doit être appliqué une fois signé. Il a la même force juridique que l'accord.**

Tout comme la convention ou l'accord collectif, il peut également être étendu.

### **ANNEXE :**

A la différence de l'avenant, l'annexe ne constitue pas un accord, mais un ensemble de dispositions faisant partie de la convention ou de l'accord collectif. Elle permet de préciser certaines dispositions particulières.

**Tout comme l'avenant, l'annexe doit s'appliquer au même titre que l'accord collectif en vigueur auquel elle appartient.**

L'annexe est étendue dans les mêmes conditions que l'accord auquel elle se rattache.

### **ADHESION :**

C'est une procédure permettant à toute organisation syndicale représentative de salariés, ainsi que toute organisation d'employeur ou employeurs pris individuellement, d'adhérer ultérieurement à une convention ou un accord collectif dont ils ne sont pas signataires, sans avoir à obtenir le consentement des parties signataires.

L'adhésion entraîne l'obligation de respecter les dispositions des conventions ou accord en cause.

Elle est signalée à toutes les organisations syndicales signataires et la déclaration d'adhésion doit être déposée en deux exemplaires auprès du service dépositaire de la convention ou l'accord qu'elle concerne.

L'adhésion est possible à condition que l'activité exercée dans l'entreprise corresponde à son champ d'application (professionnel ou géographique). Si la demande d'adhésion se fait hors du champ d'application, celle-ci suppose un agrément des organisations syndicales représentatives de salarié et de l'employeur.

L'organisation adhérente est liée alors pour l'avenir, par la convention ou accord collectif.

Selon le législateur, seules les organisations syndicales représentatives peuvent adhérer à une convention ou un accord collectif. Lorsqu'une organisation syndicale non représentative prétend adhérer à un accord, un courrier doit être fait en réponse pour déclarer sa démarche nulle et non avenue.

### **DENONCIATION PARTIELLE OU TOTALE :**

La dénonciation totale fait tomber l'ensemble de la convention ou de l'accord collectif. La dénonciation prend effet à partir du moment où son auteur notifie celle-ci à l'ensemble des signataires de la convention ou d'accord collectif, ainsi que par son dépôt auprès de l'autorité compétente. C'est à partir de là que court le préavis. Sauf stipulation expresse d'un délai plus court ou plus long, le préavis est de trois mois, pendant lesquels de nouvelles négociations doivent être entamées. A cela s'ajoute une durée de 12 mois pendant lesquels l'accord dénoncé devra être renégocié afin d'arriver à un accord de substitution. Au-delà de ces deux délais, et faute de nouvel accord négocié, soit quinze mois, la convention ou l'accord dénoncé ne pourra plus s'appliquer sauf les avantages individuellement acquis par les salariés.

La dénonciation partielle, permet de faire tomber certaines dispositions d'une convention ou d'un accord collectifs et d'entamer une nouvelle négociation sur ces dispositions.

Le législateur n'avait, au départ, pas prévu la dénonciation partielle car les accords collectifs forment en principe un ensemble contractuel. Cependant la Cour de cassation est venue permettre la dénonciation partielle d'une convention ou d'un accord collectif dès lors qu'elle résulte d'un commun accord.

Lorsque la dénonciation provient des organisations syndicales, elle doit, pour mettre fin à l'accord ou à quelques une de ses dispositions, **émaner de la totalité des signataires**, y compris ceux qui y ont adhéré ultérieurement à la signature, à moins qu'une ou plusieurs organisations syndicales aient perdu leur représentativité.

Dans une entreprise, toute dénonciation d'un accord collectif d'entreprise doit être précédée d'une consultation auprès du CE.

Cependant, la dénonciation n'est possible que lorsque l'accord est conclu pour une durée indéterminée. **La dénonciation partielle ou totale est interdite dès lors que la convention ou l'accord collectif est conclu pour une durée déterminée.**

Pour être valable, la dénonciation doit être notifiée par son auteur à toutes les organisations syndicales signataires (salariés et employeurs), et doit donner lieu à un dépôt auprès de la DIRECCTE pour les conventions et accords collectif, auprès des services centraux du ministère du Travail pour les accords de branche, accords professionnels et interprofessionnels.

C'est la date du dépôt qui fait courir le début de la durée du préavis.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui s'y substitue. A défaut de nouvel accord, il continue à produire ses effets pendant la durée du préavis plus un an (période pour la nouvelle négociation).

L'employeur, après dénonciation, a l'**obligation d'engager de nouvelles négociations**. Si aucun accord n'est conclu à l'issue de ces 15 mois, sauf disposition particulière permettant de raccourcir ou rallonger ce délai, seul les avantages individuellement acquis par les salariés dû à l'application de la convention collective continuent de s'appliquer.

## **ELARGISSEMENT :**

La procédure d'élargissement va plus loin que la simple procédure d'extension, elle permet de palier à l'absence ou la carence d'organisations syndicales représentatives en ce qui concerne les accords de branches.

L'élargissement peut être territorial (lorsqu'un champ territorial présente des conditions économiques analogues, un accord peut être étendu sur ce secteur territorial) ; il peut être professionnel (rendre obligatoire un accord à un secteur professionnel) ; ou provenir d'un accord interprofessionnel (rendre obligatoire un accord interprofessionnel dans une ou plusieurs branches d'activités).

L'élargissement peut également rendre obligatoire des avenants et annexes.

C'est le ministre du Travail, qui soit par demande des organisations représentatives intéressées, soit de sa propre initiative, et sauf opposition de la majorité des membres de la Commission nationale de la négociation collective, décide de l'élargissement d'une convention ou d'un accord collectif. S'il garde le silence pendant plus de 6 mois suite à une saisie d'une demande d'élargissement, cela vaut rejet.

Le ministre du Travail publie ensuite au Journal Officiel l'arrêté d'élargissement.

Mais si une convention ou un accord est ultérieurement conclu dans un secteur territorial ou professionnel ayant fait l'objet d'un arrêté d'élargissement, celui-ci devient caduc à l'égard des employeurs liés par cette convention ou cet accord. L'arrêté d'extension emporte abrogation de l'arrêté d'élargissement dans le champ d'application pour lequel l'extension est prononcée.

## **EXTENSION :**

Elle a pour but de rendre obligatoire des conventions et accords collectifs, aux salariés et employeurs compris dans un même champ d'application territorial et professionnel, sans conditions d'appartenance aux groupements d'employeurs signataires. En revanche, il ne peut pas modifier le champ d'application de l'accord, sauf clause expresse le permettant.

Pour pouvoir être étendu, la convention ou l'accord collectif, doivent avoir été négociés et conclus en commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés dans le champ d'application considéré.

C'est le ministre du travail qui décide de l'ouverture de la procédure d'extension soit à la demande d'une des organisations signataires, soit de sa propre initiative.

Le silence gardé pendant plus de 6 mois par le ministre saisi de la demande d'extension vaut décision de rejet.

Suite à l'ouverture de la procédure d'extension, le ministre doit, d'une part consulter pour avis motivé la commission nationale de la négociation collective. Et d'autre part, il doit également publier

un avis relatif à l'extension dans le Journal Officiel en appelant toutes les parties intéressées à se manifester si elles souhaitent faire parvenir des observations quant à l'extension. Il reste cependant le seul juge de l'opportunité de l'extension.

Une fois la décision prise d'étendre la convention ou l'accord collectif, le ministre du Travail publie au Journal Officiel l'arrêté d'extension.

L'extension prend effet au lendemain de la publication au Journal Officiel.

## **REVISION :**

La révision est une procédure permettant d'adapter des dispositions conventionnelles ou d'accord collectif par voie d'avenant de tout ou une partie de l'accord collectif initial.

La révision se distingue de la dénonciation qui elle, a pour effet d'entraîner la disparition du texte en cause pour un accord de substitution.

Les règles de révision peuvent être définies dans l'accord initial, **à défaut il faut le consentement unanime des signataires pour engager la procédure de révision** (Cass. Soc. 13 novembre 2008). **Mais cette unanimité n'est pas requise pour la signature de l'avenant de révision.**

Lors de la révision, il faut que l'avenant explicite formellement qu'il porte révision de telle convention ou tel accord.

C'est la convention ou l'accord collectif initial qui prévoit les formes et délais de révision. C'est une des clauses obligatoires à une convention ou accord collectif.

Seules les organisations syndicales représentatives signataires ou qui ont adhéré à la convention ou accord sont habilitées à signer un avenant portant révision à ce dernier.

Cependant, ils ne sont pas tous pour autant obligés de signer, la signature répond aux mêmes règles de droit commun que la signature des conventions ou accords collectifs. Ainsi, lorsqu'un avenant de révision est adopté, il se substitue de plein droit aux dispositions de la convention collective ou de l'accord collectif qu'il modifie.

Il est opposable dès son dépôt, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord collectif révisé. Il est applicable à partir du jour suivant son dépôt.

## **Contacts :**

Jean-Michel Rousseau : SN en charge du juridique : [jmrousseau@f3c.cfdt.fr](mailto:jmrousseau@f3c.cfdt.fr)

Laura SILIMBANI : Juriste Fédérale : [lsilimbani@f3c.cfdt](mailto:lsilimbani@f3c.cfdt)

\* \* \* \* \*