

# Accord collectif d'entreprise (révision, dénonciation et renouvellement)

## Révision

**Selon les modalités prévues par l'accord** - La convention ou l'accord détermine les conditions de sa révision (c. trav. [art. L. 2222-5](#)). Il convient de respecter ces conditions (cass. soc. 27 octobre 2004, n° [03-14264](#), BC V n° 277 ; cass. soc. 1er mars 2017, n° [14-22269](#), BC V n° 31). Néanmoins, un accord qui ne prévoit pas de procédure de révision peut être modifié, selon les modalités décrites ci-après.

---

→ Un avenant peut prévoir que l'accord collectif qu'il est censé modifier cessera de s'appliquer à une date déterminée. Un tel avenant, dit « de révision-extinction » est valable à condition qu'un autre accord collectif « dont le champ d'application couvre dans son intégralité le champ professionnel et géographique de l'accord abrogé par l'avenant de révision » prenne aussitôt le relais (cass. soc. 4 octobre 2023, n° [22-23551](#) FSBR).

---

**Engagement du processus de révision** - L'employeur peut à tout moment engager des négociations en vue de réviser un accord collectif.

Les syndicats peuvent également prendre l'initiative. Deux situations doivent être distinguées (c. trav. [art. L. 2261-7-1](#)) :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord initial a été conclu, seuls les syndicats représentatifs dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérents à cet accord peuvent engager la procédure de révision ;
- à l'issue de cette période, cette faculté est ouverte à tout syndicat représentatif dans le champ d'application de l'accord.

**Avenant négocié avec les syndicats** - Dès lors que l'entreprise comporte des délégués syndicaux (DS), c'est avec eux que l'employeur doit négocier tout avenant de révision, même si l'accord initial n'a pas été signé par des DS, mais par des élus du comité social et économique (CSE) ou des salariés mandatés ou ratifié par référendum (c. trav. [art. L. 2232-16](#)).

L'employeur doit convier à la négociation de l'avenant de révision tout syndicat représentatif ayant un [délégué syndical](#)\* dans l'entreprise. À défaut, il s'expose à une action en délit d'entrave (cass. crim. 28 octobre 2008, n° [07-82799](#) D). Par ailleurs, l'avenant négocié avec une partie seulement des syndicats représentatifs est nul (cass. soc. 17 septembre 2003, n° [01-10706](#), BC V n° 240 ; cass. soc. 26 mars 2002, n° [00-17231](#), BC V n° 107).

En l'absence de DS, l'employeur négocie, selon le cas, avec les élus du CSE ou avec des

salariés mandatés. Dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'avenant de révision peut être adopté par référendum (voir ci-après).

**Substitution à l'accord modifié** - Dès lors que l'avenant de révision a été déposé, il se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie. Il est alors opposable à l'ensemble des salariés (c. trav. [art. L. 2261-8](#) ; voir [Accord collectif d'entreprise \(dépôt\)\\*](#)).

L'avenant de révision ne vaut que pour l'avenir (cass. soc. 12 juin 2014, n° [13-15416](#), BC V n° 143). L'avenant d'interprétation fait exception à la règle, puisqu'il entre en vigueur avec effet rétroactif [voir [Convention collective \(application\)\\*](#)].

**Particularité des accords de branche** - L'avenant modificatif n'est pas opposable aux syndicats employeurs qui ne l'ont pas signé. Si, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition, l'avenant portant révision de tout ou partie de la convention ou de l'accord collectif, signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives, se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie, cet avenant n'est opposable, parmi les employeurs liés par la convention ou l'accord modifié, qu'à ceux qui l'ont signé ou qui sont membres d'un groupement partie à l'accord (cass. soc. 29 mai 1996, n° [94-43888](#), BC V n° 212 ; cass. soc. 10 juin 1998, n° [96-43111](#), BC V n° 316).

**Dénonciation pendant la révision** - Il peut arriver que, en raison du blocage des négociations, l'employeur décide de dénoncer l'accord. Dans ce cas, conformément aux règles relatives à la dénonciation (voir ci-après), l'employeur doit convoquer l'ensemble des syndicats représentatifs pour engager de nouvelles négociations en vue de la conclusion d'un accord de substitution (cass. soc. 9 février 2000, n° [97-22619](#), BC V n° 59).

**Révision en l'absence de DS** - Si l'entreprise n'a pas de DS, selon son effectif, l'employeur peut conclure l'avenant de révision par référendum ou avec les élus du CSE ou des salariés mandatés, conformément aux modalités prévues dans une telle situation (c. trav. [art. L. 2232-21](#) à [L. 2232-26](#) ; voir [Accord collectif d'entreprise \(conclusion sans délégué syndical\)\\*](#)). Peu importent les modalités selon lesquelles a été conclu l'accord initial.

## Renouvellement

**Accords à durée déterminée** - Le renouvellement ne concerne, par hypothèse, que les accords collectifs à durée déterminée. Il permet de reconduire l'accord initial, toujours pour une durée déterminée.

**Modalités de renouvellement** - L'accord à durée déterminée doit prévoir les formes dans lesquelles il pourra être renouvelé et le délai au terme duquel le renouvellement est possible (c. trav. [art. L. 2222-5](#)). Toutefois, par analogie avec les règles relatives à la révision (voir ci-avant), le fait qu'un accord n'aborde pas ces différents points ne fait pas obstacle, à notre sens, à son renouvellement.

En l'absence de renouvellement, l'accord cesse de produire effet au terme prévu (c. trav. [art. L. 2222-4](#)).

## Dénonciation

**Accords à durée indéterminée** - La dénonciation ne peut porter que sur une convention ou un accord collectif conclu pour une durée indéterminée (c. trav. [art. L. 2261-9](#)).

**Dénonciation en totalité** - Il est impossible de ne dénoncer que certaines clauses d'un accord collectif. La dénonciation porte nécessairement sur l'accord dans son ensemble (cass. soc. 16 octobre 1974, n° [73-11562](#), BC V n° 478 ; cass. soc. 16 mars 1995, n° [93-13371](#), BC V n° 92).

**Selon le type d'accord** - En pratique, la dénonciation émane le plus souvent de l'employeur (pour le cas particulier de la dénonciation par les représentants des salariés, voir ci-après).

Pour un accord d'entreprise ou d'établissement, la dénonciation ne pose pas de difficultés particulières : l'employeur notifie son intention de dénoncer l'accord aux autres signataires, dans les conditions prévues par l'accord et en respectant la procédure prévue par le code du travail (voir ci-après).

La dénonciation d'un [accord collectif de groupe](#)\* ou d'un [accord collectif interentreprises](#)\* est plus complexe, car il y a plusieurs signataires employeurs (c. trav. [art. L. 2261-10](#) et [L. 2261-11](#)) :

-si tous les signataires employeurs dénoncent l'accord, celui-ci cesse de produire effet ;  
-si la dénonciation n'émane que d'une partie d'entre eux, l'accord reste en vigueur vis-à-vis des autres signataires employeurs.

**Procédure** - L'employeur respecte un préavis qui, en l'absence de stipulation expresse, est de 3 mois (c. trav. [art. L. 2261-9](#)).

La dénonciation doit être :

-notifiée par son auteur aux autres signataires (c. trav. [art. L. 2261-9](#), al. 3) ;  
-déposée auprès de l'administration et auprès du conseil de prud'hommes dans les mêmes conditions qu'une convention ou un accord collectif (c. trav. [art. D. 2231-8](#) ; voir [Accord collectif d'entreprise \(dépôt\)](#)\*).

**Délais de préavis et de survie** - L'accord dénoncé ne cesse pas immédiatement de produire effet : il doit continuer d'être appliqué jusqu'à l'entrée en vigueur du texte qui lui est substitué ou, à défaut, en principe pendant une durée d'au moins 15 mois. Cette durée de 15 mois correspond à l'addition de 2 périodes :

-la durée légale du préavis qui précède la prise d'effet de la dénonciation, soit 3 mois, sauf clause prévoyant une durée différente (c. trav. [art. L. 2261-9](#)) ;  
-le délai de survie minimal de l'accord collectif, soit 12 mois, sauf clause prévoyant une durée supérieure (c. trav. [art. L. 2261-10](#)).

**Obligation de négociation** - Une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis (c. trav. [art. L. 2261-10](#)). Tous les syndicats représentatifs doivent être invités à négocier l'accord de substitution (cass. soc. 9 février 2000, n° [97-22619](#), BC V n° 59).

**Décision unilatérale entrant dans le champ de la négociation** - Le principe de loyauté interdit à l'employeur de prendre pendant les discussions une mesure unilatérale qui entrerait dans le champ de la négociation. Néanmoins, le fait que l'employeur ait annoncé son intention de continuer à faire bénéficier les salariés des clauses conventionnelles dénoncées dans l'hypothèse où aucun accord substitution n'aurait été

conclu n'est pas en soi déloyal, sous réserve qu'une telle décision ne soit pas un moyen de court-circuiter la négociation. L'engagement unilatéral de l'employeur doit avoir pour seul objectif de combler un éventuel vide juridique. Cela signifie notamment que l'employeur doit expressément indiquer que cette mesure de maintien des droits cessera de s'appliquer dès qu'aura été conclu un accord de substitution (cass. soc. 10 novembre 2021, n° [21-17717](#) FSB).

**Conclusion d'un accord de substitution** - L'accord de substitution s'applique immédiatement et évite ainsi que les salariés se trouvent sans statut collectif. Il peut entrer en vigueur avant l'expiration du préavis (c. trav. [art. L. 2261-10](#)).

Si l'accord est signé après l'expiration du délai légal de survie, il ne s'agit plus d'un accord de substitution mais d'un accord « classique ». Par conséquent, les salariés conservent le bénéfice, à notre sens, du mécanisme de garantie de rémunération qui s'est mis en place à l'issue du préavis, par analogie avec la solution applicable sous l'empire du régime des avantages individuels acquis (cass. soc. 31 janvier 2007, n° [05-17216](#) D ; voir ci-après).

**Garantie de rémunération en l'absence d'accord** - Si, un an après l'expiration du délai de préavis, il n'y a pas eu d'accord de substitution, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération, dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut pas être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention ou de l'accord dénoncé et du contrat de travail, lors des 12 derniers mois. Cette garantie de rémunération peut être assurée par le versement d'une indemnité différentielle (c. trav. [art. L. 2261-13](#)).

**Dénonciation par les délégués syndicaux ou les représentants des salariés** - Un accord collectif peut-être dénoncé par l'ensemble des syndicats signataires ou par un ou plusieurs syndicats majoritaires (c. trav. [art. L. 2232-16](#) et [L. 2261-9](#)). Le ministère du Travail semble établir une hiérarchie entre ces deux modes de dénonciation : ce n'est apparemment que si un syndicat signataire perd sa qualité de syndicat représentatif (ce qui rend impossible toute dénonciation valable par les syndicats signataires) que la dénonciation peut émaner de syndicats majoritaires (Q/R 30, négociation collective, questions/réponses du ministère du Travail, juillet 2020).

En l'absence de DS, des élus du CSE ou des salariés mandatés peuvent également dénoncer un accord collectif, même s'ils n'en sont pas les signataires (c. trav. [art. L. 2232-23-1](#), [L. 2232-24](#), [L. 2232-25](#), [L. 2261-10](#) et [L. 2261-11](#)).

---

→ Bien qu'envisagée par le code du travail, la dénonciation d'un accord par les représentants des salariés est, à notre connaissance, rarissime. En pratique, ces règles paraissent difficilement applicables, d'une part, parce qu'elles ont plutôt été conçues pour la dénonciation des accords de branche ou des accords interprofessionnels (c. trav. [art. L. 2261-10](#) et [L. 2261-11](#)) et, d'autre part, parce qu'elles sont en décalage avec les évolutions intervenues ces dernières années, notamment la généralisation de la signature majoritaire [voir [Accord collectif d'entreprise \(conclusion avec délégué syndical\)\\*](#)].

---

**Dénonciation par les salariés d'un « accord-référendum »** - Les entreprises de moins de 11 salariés (et celles de 11 à moins de 50 salariés sans élus du personnel) peuvent conclure un « accord » collectif, sous la forme d'un texte élaboré par l'employeur et adopté par le personnel à la majorité des deux tiers [voir [Accord collectif d'entreprise \(conclusion sans délégué syndical\)\\*](#)]. La dénonciation d'un tel accord par les salariés obéit à des règles spécifiques. Pour produire effet, elle doit émaner des deux tiers du personnel. Il faut la notifier collectivement et par écrit à l'employeur. La dénonciation n'est possible

qu'une fois par an, dans le mois qui précède la date anniversaire de l'accord (c. trav. [art. L. 2232-22](#)).

Pour: HEVIN SAMUEL

Date de parution: Janvier 2024 (mise à jour le 01/01/2024)

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2024. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en accepter et en respecter les dispositions.