



Dénonciation d'une convention collective et maintien de la rémunération perçue

Fiche pratique publié le 20/04/2017, vu 23799 fois, Auteur : [Droit du travail](#)

Nous analyserons tout d'abord la procédure de dénonciation en tant que telle à laquelle la Loi Travail a apporté quelques changements mais ne l'a pas modifié en profondeur. Puis, il sera question de la suppression des avantages individuels acquis, remplacé par un « maintien de la rémunération perçue au cours des 12 derniers mois », c'est sur ce point que les changements les plus importants ont été apportés, et qu'il existe beaucoup d'interrogations.

Partie 1 – La procédure de dénonciation des conventions collectives

La dénonciation ne concerne que les conventions collectives à durée indéterminée

La convention et l'accord collectif de travail à **durée indéterminée** peuvent être dénoncés par les parties signataires. Ils prévoient les conditions dans lesquelles ils peuvent être dénoncés et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation. En l'absence de stipulation expresse, cette durée est de trois mois.

Article L2261-9

La convention et l'accord à **durée indéterminée** peuvent être dénoncés par les parties signataires.

En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord.

Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Seul l'accord à durée indéterminée peut être dénoncé, les engagements « perpétuels » étant prohibés par le Code du Travail. Ni l'employeur, ni les OS de salariés n'ont à justifier de leur souhait de dénoncer un accord collectif^[1].

Pour être valable, la dénonciation doit être notifiée aux autres signataires

La dénonciation est notifiée par son auteur **aux autres signataires de la convention ou de l'accord** (C. trav. art. L 2261-9). Elle n'a pas, en principe, à être notifiée aux salariés^[2].

Si elle n'est pas notifiée aux signataires, mais à d'autres interlocuteurs, elle n'est pas valable. Par exemple, l'employeur ne peut pas valablement notifier la dénonciation :

- A une section syndicale^[3]
- Aux représentants syndicaux au comité central d'entreprise^[4]

- Depuis le 1^{er} janvier 2016[5], l'employeur n'est plus tenu de soumettre les projets d'accords collectifs, leur révision ou leur dénonciation à l'avis du comité d'entreprise[6]. A cette date, la jurisprudence de la Cour de cassation qui imposait la consultation du comité sur les projets d'accord collectifs intervenant dans des matières légalement soumises à son avis[7] ou sur la dénonciation de tels accords[8] est donc devenue caduque.

La dénonciation est déposée auprès de la Direccte et du CPH

. C'est en application d'un « parallélisme » avec la règle suivante : « Les conventions et accords, ainsi que leurs avenants et annexes, sont déposés par la partie la plus diligente auprès de la Direccte »[9].

Le préavis d'une durée de 3 mois sauf stipulation expresse prévoyant une durée différente

Le législateur offre de la souplesse aux parties à la convention collective quant aux conditions dans lesquelles elle peut être dénoncée, ainsi que relativement à la durée de préavis qui doit la précéder, ce sont donc les parties qui vont déterminer ces points.

Article L2222-6

La convention ou l'accord prévoit les conditions dans lesquelles il peut être dénoncé, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

A défaut, et donc si les parties n'ont rien prévues concernant le préavis la loi fixe un délai de préavis de 3 mois.

Article L2261-9 alinéa 2

En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration du préavis, lequel commence à courir à compter de la date de notification de la dénonciation par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord. Le préavis conventionnel peut donc être d'une durée inférieure ou supérieure à trois mois.

La date d'expiration du préavis fixe le point de départ du délai pendant lequel le texte dénoncé reste en vigueur.

Possibilité de conclure un accord de substitution, y compris pendant le préavis (Nouveauté Loi Travail)

Le point de départ du délai d'ouverture de la nouvelle négociation a été modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016. Elle doit désormais avoir lieu dans les 3 mois qui suivent le début du préavis mentionné à l'article L. 2261-9 du Code du travail. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Article L2261-10

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 17 (V)

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou 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 une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, **dans les trois mois** qui suivent le début du préavis mentionné à l'article L. 2261-9. **Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.**

(...)

Ce changement fait suite à la critique de certains auteurs. Cette impossibilité de mise en place d'un accord de substitutions pendant la période de préavis semblait critiquable dans la mesure où des négociations en vue de conclure un nouvel accord et le maintien temporaire de la convention n'ont pour objectif que d'éviter un vide conventionnel. En conséquence, à partir du moment où il y a conclusion d'un nouvel accord, celui-ci devrait se substituer immédiatement à l'accord dénoncé.

Tout accord conclu dans le délai de survie ne peut être qualifié d'accord de substitution. La notion de maintien de la rémunération perçue ne s'applique d'ailleurs qu'à défaut d'accord de substitution. D'où l'importance de la définition de l'accord de substitution.

3 conditions cumulatives:

- Même champ d'application professionnel[10]
- Même champ d'application territorial
- Même objet ou réglant certaines des questions précédemment abordées[11] : Cass.soc., 30 novembre 1994, Blinneau, n° 91-43. 509 ; Cass. soc., 12 juin 2001, n° 98-42.567.

Puis ; une période de 12 mois de survie de la convention collective à compter de l'expiration du préavis

Il résulte de l'article L. 2261-10, alinéa 1 du Code du travail que la convention ou l'accord collectif dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord collectif qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis. Une clause conventionnelle peut prévoir une durée déterminée supérieure. Il a été jugé qu'une clause prévoyant la survie de la convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ne peut constituer l'exception à la règle posée, la durée de la survie n'ayant pas un caractère déterminé et les engagements perpétuels étant prohibés. [12]

Exemple : Une dénonciation de la convention collective d'entreprise par l'employeur le 10 avril 2017, quand cessera-t-elle de produire effet ?

II – Le maintien de la rémunération suite à la dénonciation

A – Cela sonne la disparition légale des avantages individuels acquis (AIA)

1/ Rapide définition de l'AIA

La Cass a précisé dans un arrêt de principe du 13 mars 2001 ce qu'était l'AIA, à savoir l'avantage qui, au jour de la dénonciation de la convention collective, procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit ouvert et non simplement éventuel.

2/ La fin des AIA encouragés – notamment – par les rapports Combrexelle et Cesaro

a/ Rapport Combrexelle,

p.60 « Une des faiblesses de notre code du travail est de regarder la cellule de base du droit du travail qu'est l'entreprise comme un ensemble stable et permanent.

Or notre droit de la négociation collective est tout empreint de cette idée de permanence : il se montre mal à l'aise pour accompagner, même vu du côté de l'intérêt des salariés, les opérations de transfert, de fusion/acquisition et de restructuration des entreprises.

Une illustration peut en être donnée avec la mise en cause des accords collectifs de la société absorbée, de l'ouverture de négociations sur le « statut » des salariés de la société absorbée et, en cas d'échec de cette négociation, à l'issue d'un délai de quinze mois, du maintien des « avantages individuels acquis » (articles L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail). Ces « AIA » sont sans doute une des notions les plus mystérieuses du droit du travail dont les contours ont été année après année définis par la jurisprudence. Le **caractère incertain de la notion n'a d'égal que l'importance qu'elle revêt pour les salariés et les entreprises concernées.**

b/ Rapport Cesaro,

p.3 A l'issue du travail de vérification des règles applicables et des auditions nécessaires à l'appréciation de leur mise en œuvre pratique, un certain nombre de préconisations peuvent être formulées qui portent sur deux points essentiels (...) **S'il s'avère nécessaire de mettre fin au « mystère » des avantages individuels acquis,** c'est d'abord en favorisant toutes les possibilités d'éviter une telle extrémité, notamment la négociation en amont et la possibilité de renégociation en aval de l'extinction des accords et conventions collectives de travail.

p.44 La notion d'avantages individuels acquis est génétiquement vouée à l'imprécision, car elle est davantage une intuition qu'une notion dont les implications concrètes auraient, d'emblée, été maîtrisées. Son caractère collectif, son importance pour les salariés et les entreprises, en a fait un sujet naturellement litigieux, imposant un travail d'interprétation à l'origine d'un droit complexe.

B – Les AIA remplacés par le maintien de la rémunération perçue au cours des 12 derniers mois

1/ Un maintien de la rémunération

Article L2261-13

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 17 (V)

Lorsque la convention ou l'accord **qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention** ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, **les salariés des entreprises concernées conservent**, en application de la convention ou 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.** Cette rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 242-1.

Lorsqu'une stipulation prévoit que la convention ou l'accord dénoncé continue à produire ses effets pendant un délai supérieur à un an, le premier alinéa du présent article s'applique à compter de l'expiration de ce délai si une nouvelle convention ou un nouvel accord n'a pas été conclu.

Le nouvel article L. 2261-13 du Code du travail prévoit que lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent, en application de la convention ou 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 12 derniers mois.

Lorsqu'une stipulation prévoit que la convention ou l'accord dénoncé continue à produire ses effets pendant un délai supérieur à un an, le maintien de la rémunération s'applique à compter de l'expiration de ce délai si une nouvelle convention ou un nouvel accord n'a pas été conclu.

Cette règle s'applique à compter de la date où les accords et conventions dénoncés ou mis en cause cessent de produire leurs effets, **y compris si la date de leur dénonciation ou de leur mise en cause est antérieure au 9 août 2016.**

Concrètement, sont concernées les dénonciations ou mises en cause de conventions ou d'accords cessant de produire leurs effets à compter du 10 août 2016. Cela vise en principe toutes les dénonciations ou mises en cause de conventions ou d'accords collectifs intervenues **depuis le 10 mai 2015** (3 mois de préavis + 12 mois de délai de survie) n'ayant pas débouché sur la conclusion d'un accord de substitution.

2/ La rémunération s'entend au sens de l'article L242-1 du CSS

Les frais professionnels en sont donc par principe exclus : Cass Soc 17 mai 2011 n°10-10957 et Cass Soc 29 octobre 2013 publié au Bulletin.

Au terme du délai de survie de l'accord collectif dénoncé, si aucun accord de substitution n'est signé, celui qui a été dénoncé cesse d'être applicable mais les salariés bénéficient du maintien de la rémunération perçue (C. trav., art. L. 2261-13).

Cette rémunération est celle définie par l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, c'est-à-dire « *toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire* », ainsi que les sommes perçues en compensation de la réduction de la durée du travail.

Sont donc visés les éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, à l'exclusion de ceux qui en sont affranchis, par exemple les remboursements de frais professionnels, la participation ou l'intéressement. En revanche, les rémunérations exceptionnelles devraient entrer dans l'assiette de calcul.

Par exception, le rabais excédentaire soumis à cotisations lors de la levée d'une option sur actions n'entre pas dans le calcul de la rémunération maintenue (C. trav. art. L 2261-13 nouveau et L 2261-14 modifié).

Se baser sur l'article L242-1 semble être pertinent : c'est une base large qui est donc à l'avantage des salariés, et c'est un article bien connu et maîtrisé des employeurs.

3/ Pendant combien de temps l'employeur va-t-il devoir maintenir le paiement de cette somme ?

Plusieurs interprétations de la doctrine... sachant que l'article L2261-13 ne nous précise pas une durée.

1ère hypothèse : La même solution que pour les AIA, ils sont incorporés au contrat de travail, seul l'accord du salarié permettrait alors à l'employeur d'arrêter de verser ces sommes.

2ème hypothèse : D'un autre côté, le silence du législateur laisse la voie ouverte à la nouveauté. Prenant appui sur la liberté contractuelle (qui prohibe un tel forçage du contrat) et le principe de l'autonomie des sources, la nature contractuelle de la rémunération maintenue devrait être écartée.

3ème hypothèse : Ce maintien jouerait le rôle d'un préavis permettant d'attendre la négociation d'un autre accord. Il faudrait prévoir une durée suffisamment longue pour qu'une négociation de substitution présente un intérêt. JF Cesaro propose un maintien pendant 4 ans, simple proposition qui n'a pas été repris clairement par le texte (L2261-13)[\[13\]](#)

4/ Comment articuler une ancienne et une nouvelle convention collective concernant le maintien de la rémunération perçue ?

Les modifications apportées par la loi du 8 août 2016 n'ont pas apportée de répondre à cette question, et étant donné que ce sont des mesures récentes il n'y a pas – encore – de jurisprudence sur ce point.

Plusieurs thèses ont été avancées par J-F Cesaro.

Tout d'abord, la thèse de **l'addition**, celle-ci veut que soit additionnée les sommes conventionnelles maintenues en application du maintien de la rémunération suite à une dénonciation, et les sommes perçues par le salarié en application d'une convention collective. Cette règle conduit à une augmentation quasi systématique de la rémunération du salarié.

Point positif : C'est un mécanisme simple

Point négatif : Très onéreux et risque donc de paralyser les négociations futures.

Ou alors, la thèse du **différentiel conventionnel**. L'employeur doit verser une indemnité différentielle d'un montant équivalent au montant de la rémunération versée en application de l'ancienne convention collective, déduction faite des sommes versées en application de la nouvelle convention collective éventuellement applicable.

Le montant conventionnel des rémunérations résultant de l'ancien acte collectif constitue un minimum qu'il convient de respecter. Selon ce schéma, l'indemnité est différentielle (de manière à maintenir un pouvoir d'achat), mais le différentiel est circonscrit à la part « conventionnelle » (ce que suggère la formule de la loi « en application de la convention ou de l'accord dénoncé »).

Ainsi, soit les sommes prévues par la nouvelle convention collective sont inférieures à l'ancienne, et dans ce cas-là, le maintien de la rémunération de l'ancienne convention collective sera inchangé.

Soit, la nouvelle convention collective est plus avantageuse, et dans ce cas-là l'employeur devra verser une indemnité différentielle.

Par exemple, la convention collective A prévoyant qu'un salarié bénéficierait de 1 000 euros par an grâce à diverses primes. La convention collective A est dénoncée, il n'y a pas d'accord de substitution, à la fin du délai de survie l'employeur lui maintient une rémunération conventionnelle de 1 000 euros.

Quelques mois plus tard, une convention collective B est applicable à l'entreprise, celle-ci prévoit diverses primes d'un montant total de 1 500 euros au salarié.

Alors, l'employeur devra continuer de verser 1 000 euros au titre du maintien de la rémunération perçue de la convention collective A, et 500 euros d'indemnité différentielle au titre de la convention collective B.

Il est à noter que cette interprétation paraît correspondre à l'analyse parlementaire^[14] : « Une (...) méthode pourrait consister à prévoir un maintien du niveau de la rémunération conventionnelle versée par l'employeur atteint par le ou les salariés. Ce droit au maintien se traduisant par une indemnité différentielle qui serait versée si le montant de la convention collective nouvellement applicable n'est pas supérieur

^[1] Cass Soc 20 octobre 1993 n°89-18949

^[2] Cass. Soc. 15 juillet 1998 n° 96-41.474

^[3] Cass. Soc. 24 février 1993 n° 90-44.912

^[4] Cass. soc. 19 avril 1989 n° 87-45.530

^[5] LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 18

^[6] C. trav. art. L 2323-2 al. 2

^[7] Cass. soc. 5 mai 1998 n° 96-13.498

^[8] Cass. Soc 5 mars 2008 n° 07-40.273

^[9] C. trav. art. D 2231-4

^[10] Cass. soc., 7 juin 2005, n°04-43.652

^[11] Cass. soc., 12 juin 2001, n° 98-42.567.

[\[12\]](#) Cass. soc., 8 nov. 1983

[\[13\]](#) Rapport de JF Cesaro p.48

[\[14\]](#) Etude d'impact, p.120