



Comment dénoncer un accord d'entreprise ?

Actualité législative publié le **03/08/2011**, vu **14107 fois**, Auteur : [Juritravail](#)

Vous souhaitez mettre un terme à un accord collectif applicable à votre entreprise car ce dernier ne vous paraît plus être adapté. Pour cela, vous allez procéder à la [dénonciation de cet accord](#). Afin de procéder à une dénonciation régulière, il convient de respecter la procédure suivante.

1. Conditions relatives à l'accord dénoncé

Seuls sont concernés par cette procédure de dénonciation, les accords conclus à durée indéterminée (1). La dénonciation concerne l'accord dans son entier sauf si votre accord prévoyait une dénonciation partielle de ses dispositions (2).

2. Consultation du Comité d'entreprise

Avant de procéder à la dénonciation de votre accord d'entreprise, vous devez consulter votre Comité d'entreprise (3). Il s'agira d'une consultation ponctuelle. N'oubliez pas d'établir un PV, qui devra être remis lors du dépôt auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de l'Emploi (DIRECCTE).

3. Formalités pour dénoncer un accord

Vous devez notifier votre volonté de procéder à la dénonciation de l'accord par lettre recommandée avec accusé de réception à tous les signataires de cet accord (4). Puis, vous devez déposer auprès de la DIRECCTE la déclaration de dénonciation (double exemplaire un en version papier l'autre sur support électronique) ainsi qu'auprès du greffe du tribunal des prud'hommes (5).

4. Préavis légal ou conventionnel

A compter du dépôt de la dénonciation, commence à courir un préavis. Ce préavis est fixé légalement à 3 mois sauf si votre accord prévoyait un autre délai (6). C'est à compter de la fin de la durée du préavis que la dénonciation prend effet.

5. Négociation et accord de substitution

Ce préavis permet d'engager des négociations en vue de la conclusion d'un accord de substitution ou d'adaptation, autrement dit d'un accord remplaçant l'accord dénoncé. L'engagement d'une négociation est obligatoire. Toutes les organisations syndicales de l'entreprise doivent être convoquées à la négociation.

Durant cette période de négociation, l'ancien accord demeure applicable et par conséquent, vos salariés peuvent s'en prévaloir. Au maximum, cet accord restera applicable durant 15 mois (3 mois pour engager les négociations + 12 mois de survie provisoire de l'accord). Si un nouvel accord est conclu après la dénonciation, l'ancien accord n'est plus applicable dès l'entrée en vigueur du nouvel accord. Le nouvel accord ne peut pas entrer en vigueur avant le terme du préavis de dénonciation de 3 mois.

6. Avantages individuels acquis

Si aucun accord n'a été conclu après cette période de survie, alors vos salariés auront droit à des avantages individuels acquis. Les avantages individuels acquis sont des avantages qui concernaient personnellement les salariés, et dont ils avaient déjà profité. Les salariés embauchés après la date de la dénonciation ne peuvent donc pas se prévaloir de ces avantages individuels acquis.

Notes :

(1) Article [L.2261-9](#) du Code du travail

(2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 novembre 1973. N° de pourvoi : 72-40228

(3) Article [L.2323-6](#) du Code du travail

(4) Article [L.2261-9](#) du Code du travail

(5) Articles [D.2231-2](#), [D.2231-7](#) et [D.2231-8](#) du Code du travail

(6) Article [L.2261-9](#) du Code du travail