

**ELnet Social**■ **Etudes** : Conventions et accords collectifs - § 2 - Conventions et accords à durée indéterminée**§ 2 : Conventions et accords à durée indéterminée****84**

**Possibilité de dénonciation** ■ La convention et l'accord collectif de travail à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires.

◆ C. trav., art. [L. 2261-9](#)

La dénonciation d'un accord d'entreprise doit être précédée de la consultation du comité d'entreprise (v. n° [189](#)).

**85**

**Notification et dépôt de la dénonciation** ■ La dénonciation doit être notifiée, par son auteur, aux autres signataires de la convention ou de l'accord.

Elle doit donner lieu à dépôt conformément à l'article [L. 2231-6](#) du code du travail (v. n° [116](#)).

◆ C. trav., art. [L. 2261-9](#)

C'est la date de dépôt de la dénonciation qui fait courir le délai du préavis (v. n° [86](#)).

A cet égard, précisons que la dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration du préavis.

La communication aux représentants syndicaux au comité d'entreprise ne vaut pas dénonciation.

◆ [Cass. soc., 16 févr. 1989, n° 86-41.035 E, n° 716, Cervellin c/ SA Staubli : Bull. civ. V, n° 138](#) ◆ [Cass. soc., 19 avr. 1989, n° 87-45.530 M, n° 1444, Sté Cie française de l'Azote \(COFAZ\), ex-sté Gardinier c/ Baby : Bull. civ. V, n° 289](#)

**86**

**Durée du préavis** ■ La durée du préavis en cas de dénonciation peut être fixée par la convention ou l'accord.

A défaut de stipulation expresse, cette durée est de trois mois.

◆ C. trav., art. [L. 2222-6](#) et [L. 2261-9](#)

Si le texte a prévu expressément un préavis, même plus court, c'est ce dernier qui s'applique.

◆ [Circ. DRT n° 15, 25 oct. 1983 : JONC, 10 janv. 1984](#)

Avant l'expiration du préavis, un accord de substitution à un accord collectif dénoncé ne peut entrer en vigueur et remplacer l'accord dénoncé.

◆ [Cass. soc., 7 janv. 1997, n° 93-45.664, n° 19 P, Sté Jeanneau c/ Ageneau et a. : Bull. civ. V, n° 1](#)

La date d'expiration du préavis fixe le point de départ du délai pendant lequel le texte dénoncé reste en vigueur (v. n° [93](#)).

**87**

**Dénonciation totale ou partielle** ■ La dénonciation doit en principe être totale, la loi ne prévoyant pas le cas d'une dénonciation partielle du contenu de la convention ou de l'accord.

La Cour de cassation considère que les accords forment en principe entre les parties signataires un ensemble contractuel réciproque dont certaines dispositions ne peuvent être écartées partiellement que d'un commun accord ou dans des conditions convenues.

◆ [Cass. soc., 16 oct. 1974, n° 73-11.562, Synd. CGT des travailleurs métallurgistes de Berliet-Venissieux c/ SA automobiles Berliet. : Bull. civ. V, n° 478](#)

S'agissant d'un accord ayant pour objet, d'une part, la reconnaissance d'une UES et, d'autre part, l'organisation d'une représentation et la définition des moyens dont elle dispose dans le cadre ainsi reconnu, est nulle la dénonciation qui ne porte que sur les dispositions relatives aux institutions représentatives au sein de l'UES et leurs moyens.

◆ [Cass. soc., 5 déc. 2007, n° 06-43.554, Sté Novergie et a. c/ Syndicat FO de l'Unité économique et sociale de Novergie et a.](#)

88



**Dénonciation irrégulière ou illicite** ■ Constitue une dénonciation partielle irrégulière le fait pour un employeur de dénoncer totalement un accord d'établissement tout en précisant dans la lettre de dénonciation que certaines clauses de l'accord dénoncé ne sont pas renégociables.

◆ [Cass. soc., 12 oct. 2005, n° 04-43.355, n° 2107 FS - P + B, Sté Good Year Dunlop Tires France c/ Abrunhosa et a.](#)

Une dénonciation peut également être annulée parce qu'elle repose sur un motif illicite et pour manque de loyauté de la part de l'employeur. C'est ce qui résulte d'une décision inédite du TGI de Nanterre du 25 novembre 2005 : « Le but de supprimer les moyens octroyés aux institutions représentatives du personnel après un mouvement de grève peut être considéré comme une atteinte indirecte au droit de grève et plus généralement comme une atteinte aux droits des institutions représentatives du personnel et doit être déclarée illicite ». Si la dénonciation d'un accord collectif n'a pas à être motivée, elle peut cependant être annulée si le motif qui a entraîné la décision de l'employeur est illicite.

Signalons qu'en l'espèce, l'illicéité résultait également du « manque de loyauté dans l'exercice par l'employeur de sa faculté de dénonciation ».

◆ TGI Nanterre, 25 nov. 2005, n° 05/11716

### I. Dénonciation émanant de la totalité des signataires employeurs ou salariés

89



**Effets de la dénonciation** ■ 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.

◆ C. trav., art. [L. 2261-10](#), al. 1

90



**Perte de la qualité représentative d'une organisation syndicale signataire** ■ Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataire d'une convention ou d'un accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.

◆ C. trav., art. [L. 2261-10](#), al. 4

L'objet de cette disposition légale, issue de la loi du 20 août 2008 sur la démocratie sociale, est de tenir compte du fait qu'un syndicat signataire d'un accord puisse perdre sa qualité de syndicat représentatif en application du nouveau régime juridique de la représentativité (v. n° [50](#)).

Dans cette hypothèse, la dénonciation n'est effective que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales qui non seulement doivent être représentatives mais au surplus doivent avoir recueilli la majorité des suffrages exprimés aux élections. En revanche, ces organisations ne sont pas nécessairement signataires de l'accord dénoncé.

**Remarque :** en l'absence de précision dans la loi du 20 août 2008, cette nouvelle disposition est applicable depuis le 22 août 2008, date d'entrée en vigueur de la loi. En pratique, il faut attendre la première échéance électorale pour constater une éventuelle perte de représentativité de l'une des organisations syndicales signataires d'un accord. Plus délicate est la question de l'application de cette nouvelle règle de dénonciation aux accords collectifs entrés en vigueur avant le 22 août 2008. En l'absence de précision de la loi sur ce point, cette nouvelle règle devrait, selon nous, s'appliquer à ces accords.

91



**Obligation d'engager une nouvelle négociation suite à la dénonciation** ■ Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de dénonciation.

◆ C. trav., art. [L. 2261-10](#), al. 2

Si des discussions en vue du remplacement par un nouvel accord d'un accord existant peuvent être engagées avant toute dénonciation de cet accord, en cas de dénonciation de l'accord concerné par la totalité des signataires employeurs ou salariés, la nouvelle négociation qui doit s'engager en vue de la signature éventuelle d'un accord de substitution ne peut avoir lieu qu'après la dénonciation.

Par ailleurs, toutes les organisations syndicales de salariés représentatives doivent être invitées à cette nouvelle négociation.

◆ [Cass. soc., 9 févr. 2000, n° 97-22.619, n° 799 P, Union syndicale des personnels de la Lyonnaise des Eaux Dumez CGT et a. c/ Sté Lyonnaise des Eaux et a. : Bull. civ. V, n° 59](#)

Sur les conséquences d'un manquement de l'employeur à son obligation de négocier, voir n° [94](#).

92



**Objet de l'accord de substitution** ■ Tout accord conclu dans le délai de survie prévu par le code du travail (v. n° [93](#)) ne peut être qualifié d'accord de substitution.

Pour bénéficier de cette qualification, l'accord conclu doit avoir le même objet que l'accord dénoncé.

Ainsi, a été qualifié d'accord de substitution l'accord conclu après la dénonciation d'un ensemble d'accords collectifs au motif que les accords dénoncés portaient sur les salaires et les accessoires des salaires et que l'accord conclu avait le même objet.

En l'espèce, l'accord a été considéré comme un accord de substitution alors qu'il ne s'agissait que d'un accord partiel qui renvoyait à une négociation ultérieure pour les points non traités.

◆ [Cass. soc., 30 nov. 1994, n° 91-43.509, n° 4647 P, Blineau et a. c/ Sté EGMO Car : Bull. civ. V, n° 319](#)

Il n'est donc pas nécessaire que l'accord de substitution maintienne l'ensemble des avantages résultant du ou des accords dénoncés.

Il doit avoir pour objet de remplacer en tout ou partie l'accord dénoncé. Tel n'est pas le cas d'un accord qui a pour objet de faire obstacle aux effets de la chose jugée par le conseil de prud'hommes.

◆ [Cass. soc., 12 juin 2001, n° 98-42.567, n° 2758 FS - P, Sté Jeanneau Newco c/ Auvinet et a. : Bull. civ. V, n° 217](#)

93



**Survie de la convention dénoncée pendant le délai d'un an** ■ Aux termes de l'article [L. 2261-10](#) du code du travail, la convention ou l'accord dénoncé 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.

Sauf clause ou accord prévoyant une durée plus longue et déterminée, la prolongation des effets d'une convention collective dénoncée ne peut dépasser un an. Une cour d'appel ne peut donc juger que l'application d'un accord doit être prolongée jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention après aboutissement des pourparlers en cours.

◆ [Cass. soc., 8 nov. 1983, n° 81-41.230, Association alsacienne des propriétaires d'appareils à vapeur et électriques \(APAVE\) c/ Synd. CFDT des métaux : Bull. civ. V, n° 541](#)

Une clause prévoyant sans fixation de délai le maintien en vigueur de la convention dénoncée jusqu'à la prise d'effet de la nouvelle n'est pas valable.

◆ [Cass. soc., 13 oct. 1988, n° 86-40.897, Tellier c/ Cordonnier : Bull. civ. V, n° 510](#) ◆ [Cass. soc., 12 févr. 1991, n° 89-45.314, n° 562 P, Aal et a. c/ Sté fermière du casino municipal de Cannes : Bull. civ. V, n° 62](#)

En effet, en l'absence de conclusion d'un nouvel accord, on se trouverait en présence d'un engagement perpétuel, interdit en matière de contrats à exécution successive.

Le délai d'un an se calcule à partir de la date d'expiration du préavis.

Pendant le délai de survie de l'accord dénoncé, les contrats de travail ne peuvent être modifiés dans un sens moins favorable que le texte conventionnel. Les salariés, tant que leur contrat de travail est en cours, ne peuvent valablement renoncer aux avantages qu'ils tirent d'un accord collectif.

◆ [Cass. soc., 26 mai 1998, n° F 96-41.053 et a., n° 2633 P+B, LEROY et a. c/ STE HOTEL RITZ : Bull. civ. V, n° 278](#)

94



**Inopposabilité de la convention dénoncée au-delà du délai d'un an en l'absence de négociation de substitution** ■ Une convention collective dénoncée ne peut continuer de s'appliquer au-delà du délai de survie prévu à l'article [L. 2261-10](#) du code du travail, même en l'absence de négociation de substitution.

Pour la Cour de cassation, l'absence de conclusion d'un accord de substitution n'entraîne pas le maintien de l'accord dénoncé. Le bénéfice de la convention antérieure au-delà d'un délai d'un an est inopposable à l'employeur.

◆ [Cass. soc., 12 févr. 1991, n° 89-45.314, n° 562 P, Aal et a. c/ Sté fermière du casino municipal de Cannes : Bull. civ. V, n° 62](#) ◆ [Cass. soc., 12 oct. 2005, n° 03-40.294, n° 2143 F - P + B, AFSCO c/ Bissel et a.](#)

95



**Maintien des avantages individuels acquis en l'absence de nouvelle convention** ■ 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 les

avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention ou de l'accord à l'expiration de ce délai.

◆ C. trav., art. [L. 2261-13](#)

Les dispositions des conventions ou accords conclus ultérieurement importent peu. Ainsi, si la convention de substitution a été signée postérieurement à l'expiration du délai prévu par l'article [L. 2261-13](#), le salarié conserve néanmoins les avantages individuels acquis.

◆ [Cass. soc., 31 janv. 2007, n° 05-17.216, Sté Monoprix et a. c/ Syndicat professionnel FNECS-CGC et a.](#)

**Remarque :** il en est ainsi même en cas d'annulation par décision de justice d'un accord de substitution ayant conduit les partenaires sociaux à signer un nouvel accord. Ce dernier intervenant postérieurement aux délais légaux, il ne peut être considéré comme un accord de substitution ( ◆ [Cass. soc., 9 nov. 2005, n° 03-43.290, n° 2396 FS - P + B + R, Verk et a. c/ Sté Suez lyonnaise des eaux](#)).

96



### Application aux salariés engagés avant la dénonciation : exception au principe d'égalité de traitement

■ Si les salariés peuvent prétendre au bénéfice des avantages prévus par la convention ou l'accord dénoncé tant que celui-ci continue à produire effet, les salariés engagés après la dénonciation ne peuvent en revanche pas les conserver au titre d'avantages individuels acquis après que la convention ou l'accord a cessé de produire effet.

◆ [Cass. soc., 15 mai 2001, n° 99-41.669, n° 2082 P, Teixeira et a. c/ Sté Chromex : Bull. civ. V, n° 170](#)

En application de ces principes, des différences de traitement peuvent apparaître dans l'entreprise entre les salariés embauchés avant ou après la dénonciation.

Saisie de cette question, la Cour de cassation estime qu'il s'agit d'une exception au principe d'égalité de traitement. En effet, pour les salariés engagés avant la dénonciation, les avantages individuels acquis ont pour objet de compenser, en l'absence de conclusion d'un accord de substitution, le préjudice qu'ils subissent du fait de la dénonciation de l'accord collectif dont ils tiraient ces avantages.

Tel est le cas lorsque des salariés, présents lors de la dénonciation d'un accord collectif, bénéficient d'un maintien partiel de leurs avantages individuels acquis destiné à compenser la perte de rémunération subie à l'occasion du passage d'une rémunération en pourcentage à une rémunération fixe.

En dehors de ces situations, la seule circonstance que les salariés aient été engagés avant ou après la dénonciation d'un accord collectif ne saurait justifier des différences de traitement.

**Remarque :** la Cour de cassation applique le même principe pour des anciens salariés non participants au régime de retraite au jour de la dénonciation. Leur situation est différente de celle des salariés présents au jour de la dénonciation pouvant encore prétendre au régime de retraite.

◆ [Cass. soc., 11 juill. 2007, n° 06-42.128, n° 1789 FS - P + B + R, Ashton et a. c/ Sté Fermière du Casino municipal de Cannes à l'enseigne Casino Barrière](#) ◆ [Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-43.529, n° 1616 FS - P + B + R, Sté The Ritz hôtel limited c/ Lernia et a.](#) ◆ [Cass. soc., 17 juin 2009, n° 07-44.822, Assoc. Addelia et a. c/ Marechal et a.](#)

97



### Définition de l'avantage individuel acquis

■ Le législateur n'a pas défini la notion d'avantages individuels acquis.

L'avantage individuel acquis est 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° 99-45.651, n° 1140 FS - P + B, Assoc. Domicile Action c/ André et a. : Bull. civ. V, n° 90](#) ◆ [Cass. soc., 18 janv. 2006, n° 03-44.753, AFAD de la Moselle c/ Barraco](#)

Deux critères sont donc retenus : l'individualité et l'acquisition de l'avantage.

98



**La notion d'avantage individuel** ■ L'individualité s'apprécie au regard de l'objet de l'avantage qui doit pouvoir se réaliser indépendamment de la collectivité de salariés. L'avantage individuel est celui qui est accordé à titre personnel à chaque salarié, alors même que d'autres salariés, voire tous les salariés de l'entreprise, peuvent simultanément en bénéficier.

1° **La rémunération : droit au maintien du niveau et de la structure**

En matière de rémunération le principe de maintien des avantages individuels acquis s'entend en premier lieu d'un droit au maintien du niveau de rémunération atteint au jour de la dénonciation.

Si les salariés ont droit au maintien de leur niveau de rémunération, en revanche le système de répartition des pourboires institué par les accords dénoncés a une nature collective et ne peut être assimilé à un avantage individuel.

◆ [Cass. soc., 12 févr. 1991, n° 89-45.314, n° 562 P, Aal et a. c/ Sté fermière du casino municipal de Cannes : Bull. civ. V, n° 62](#)

De même, les salariés ont droit au maintien du niveau de leur rémunération mais ne peuvent prétendre à la réévaluation de celle-ci en fonction des règles de variations contenues dans l'accord dénoncé qui ne constituaient pas un avantage individuel qu'ils auraient acquis.

◆ [Cass. soc., 22 avr. 1992, n° 88-40.921, n° 1996 P + F, Caillaud et a. c/ Sté nouvelle d'assainissement et de travaux publics : Bull. civ. V, n° 296](#) ◆ [Cass. soc., 26 janv. 2005, n° 02-44.712, n° 242 FS - P + B, Association Vivre c/ Douvier et a.](#)

De la même façon, l'avantage acquis résultant du paiement d'un treizième mois sera limité au montant de ce treizième mois tel que le salarié l'a reçu la dernière fois et ne variera plus.

◆ [Cass. soc., 24 nov. 1992, n° 89-20.427 S, n° 4091, Caisse régionale de crédit agricole mutuel du Libournais c/ Synd. national de l'encadrement du Crédit agricole du Libournais \(SNECA\) : Bull. civ. V, n° 567](#)

Dans un arrêt du 1<sup>er</sup> juillet 2008, la Cour de cassation a complété sa jurisprudence en jugeant que la structure de la rémunération constituée, au même titre que le niveau de rémunération, un avantage individuel acquis.

L'affaire concernait un salarié qui bénéficiait en vertu d'accords collectifs d'une prime d'ancienneté et d'une prime dite de durée d'expérience. Suite à la dénonciation des accords, l'employeur a informé les salariés que les primes ne figureraient plus sur les bulletins de paie mais qu'ils en conserveraient le bénéfice par intégration dans la rémunération de base.

Pour la Cour de cassation, l'employeur ne pouvait modifier la structure de la rémunération des salariés sans leur accord. Elle a en effet jugé que la structure de la rémunération résultant d'un accord collectif dénoncé constituée, à l'expiration du délai de survie, un avantage individuel acquis qui est incorporé au contrat de travail des salariés employés par l'entreprise à la date de la notification.

◆ [Cass. soc., 1<sup>er</sup> juill. 2008, n° 07-40.799, n° 1211 FP - P + B + R, Caisse d'épargne Rhône-Alpes Lyon c/ Blanc](#)

En application de ce principe, la Cour a pu juger que la rémunération des temps de pause constitue un avantage individuel acquis.

En l'espèce, à la suite de la dénonciation d'un accord d'entreprise relatif à la RTT, un nouveau système de modulation du temps de travail avait été mis en place dans l'entreprise ayant pour effet de priver certains salariés de la rémunération des temps de pause. Or, relève la Cour, cet avantage salarial, dont les salariés avaient individuellement bénéficié, leur était acquis.

◆ [Cass. soc., 16 sept. 2008, n° 07-43.580, Sté Doux frais c/ Bon et a.](#)

S'agissant d'un avantage consistant en un salaire de base garanti résultant de la multiplication d'un nombre d'unités accomplies par un taux correspondant à l'ancienneté, la Cour a jugé qu'un tel avantage constitue un avantage individuel acquis dès lors qu'il profite individuellement à chaque salarié.

◆ [Cass. soc., 28 avr. 2006, n° 04-41.863, n° 1005 FS - P + B, Sté Berlitz France c/ Liddel et a.](#)

## 2° Congés

L'avantage conventionnel consistant à accorder un jour supplémentaire de congé aux employés dont le repos habituel coïncide avec un jour férié profite individuellement à chaque salarié qui en ont déjà bénéficié à titre personnel et a donc la nature d'un avantage individuel acquis.

◆ [Cass. soc., 2 juill. 2003, n° 00-45.317, Sté Galeries Lafayette c/ Rouillart et a.](#) ◆ [Cass. soc., 23 mai 2006, n° 04-42.779, n° 1306 FS - P + B, Sté LRMD SAS Monoprix c/ Feunten et a.](#)

## 3° Conditions de travail

Un avantage conventionnel portant sur les conditions de travail d'une catégorie de salariés (en l'espèce, une heure quotidienne d'entraînement physique rémunérée au profit des agents de sécurité de la RATP) a une nature collective et ne peut donc constituer un avantage individuel acquis.

◆ [Cass. soc., 1<sup>er</sup> juin 2005, n° 04-16.994, n° 1210 FS - P + B, RATP c/ synd. général CFDT des personnels du groupe RATP et a.](#)

99



**La notion d'avantage acquis** ■ Le salarié ne doit pas nécessairement avoir bénéficié de l'avantage mais les conditions d'ouverture doivent avoir été réunies.

L'avantage individuel acquis est celui qui correspond à un droit ouvert et non à un droit simplement éventuel.

Ainsi, l'indemnité de licenciement ne constitue pas un avantage individuel acquis car ce droit ne naît qu'au moment de la rupture du contrat de travail.

◆ [Cass. soc., 23 juin 1999, n° 97-43.162, n° 2952 P, Laclie et a. c/ Sté Christol Distribution Docks des Alcools : Bull. civ. V, n° 297](#) ◆ [Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 04-46.473, Viallate c/ Mutualité française des Alpes-Maritimes](#)

De même, une période de garantie d'emploi prévue par une convention collective est un droit éventuel ne devenant ouvert qu'au moment du licenciement. Il ne peut donc constituer un avantage individuel acquis.

◆ [Cass. soc., 28 juin 2006, n° 03-47.631, Garnier c/ Institut Paoli Calmettes](#)

Le droit à l'indemnité de départ volontaire à la retraite prévue par une convention ou un accord collectif qui naît au moment de la rupture du contrat de travail ne peut constituer avant celle-ci un avantage individuel acquis.

◆ [Cass. soc., 8 nov. 2006, n° 04-41.296, Vincensini c/ Sté Crédit foncier de Monaco](#)

Un sursalaire familial en fonction du nombre d'enfants à charge ne constitue pas un avantage individuel acquis pour les enfants nés après la fin du délai de survie de l'accord dénoncé et ce, même si les salariés ont déjà bénéficié de cet avantage pour au moins un enfant.

◆ [Cass. soc., 17 avr. 2008, n° 07-41.465, n° 818 FS - P + B, Verk et a. c/ Sté Suez Lyonnaise des Eaux](#)

De la même manière, le maintien de salaire en cas de maladie prévu par un accord collectif dénoncé ne correspond pas à un droit déjà ouvert et ne constitue donc pas un avantage individuel acquis si l'arrêt maladie a débuté après l'expiration du délai de survie de l'accord.

◆ [Cass. soc., 18 mars 2009, n° 07-43.324, Assoc. Centre hospitalier du pays d'Eygurande c/ Brugière et a.](#)

En revanche, la prime de déplacement prévue par un accord dénoncé, qui constitue selon l'accord un élément de rémunération, qui est déterminée annuellement et versée mensuellement, quel que soit le nombre de jours travaillés, au salarié qui en remplit les conditions, constitue un droit déjà ouvert et non éventuel.

◆ [Cass. soc., 12 nov. 2008, n° 07-42.297, Caisse d'épargne de Rhône Alpes Lyon c/ Rozelier et a.](#)

En présence de CDD, le principe de maintien des avantages individuels acquis ne s'applique pas aux contrats conclus après que l'accord collectif a cessé de produire effet. Il importe peu, pour la Cour de cassation, que les salariés aient bénéficié des avantages dénoncés dans le cadre de précédents CDD.

◆ [Cass. soc., 12 mars 2003, n° 01-15.640, Synd. des réalisateurs et créateurs du cinéma, de la télévision et de l'audiovisuel c/ France 2](#)

100



**Clause de maintien des avantages acquis dans la nouvelle convention** ■ La nouvelle convention collective peut prévoir une clause de maintien des avantages acquis sous l'empire de la convention précédemment applicable dans l'entreprise.

La question se pose de savoir si ces avantages acquis peuvent se cumuler avec les avantages reconnus par la nouvelle convention.

La Cour de cassation affirme nettement que les avantages reconnus par la nouvelle convention collective et ceux antérieurement accordés ne peuvent s'ajouter s'ils ont le même objet.

Par contre, s'ils n'ont pas le même objet, ces avantages s'ajoutent. Ainsi dans le cas où une nouvelle convention attribue une rémunération plus importante compensant la suppression de la prime d'ancienneté prévue par l'ancienne convention, la Cour de cassation considère que le salaire de base n'a pas le même objet que la prime d'ancienneté, cette dernière restant due au titre des avantages acquis.

◆ [Cass. soc., 16 mars 1989, n° D 87-44.419, n° 1224, Sté d'exploitation des magasins Castro Gontériens c/ Lerouge : Bull. civ. V, n° 225](#)

En cas de concours de conventions collectives, une salariée licenciée ne peut bénéficier d'une double indemnité de licenciement.

◆ [Cass. ass. plén., 18 mars 1988, n° 84-40.083, Ambelouis c/ Chevallier : Bull. civ., ass. plén., n° 3](#)

101



**Sort des avantages individuels acquis en cas de nouvelle convention** ■ Pour le ministère du travail, les termes de l'article [L. 2261-13](#) du code du travail ne doivent pas être interprétés comme signifiant qu'en cas d'accord les avantages individuels n'ont pas à être maintenus. Le législateur n'a nullement entendu remettre en cause le droit au maintien des avantages acquis dégagé par la jurisprudence ; il a seulement entendu donner un

fondement législatif à ce principe, notamment dans le cas où il ne peut pas être rappelé dans un texte conventionnel ultérieur.

◆ [Circ. DRT n° 15, 25 oct. 1983 : JONC, 10 janv. 1984](#)

Pour la Cour de cassation, les dispositions de l'article [L. 2261-13](#) ne permettent pas à une salariée de prétendre au maintien d'avantages individuels acquis en vertu d'accords collectifs antérieurs contraires au nouvel accord collectif entré en vigueur.

◆ [Cass. soc., 20 nov. 1991, n° 88-43.583, Thévenard c/ Caisse d'épargne et de prévoyance de Paris : Bull. civ. V, n° 508](#)

En effet, l'accord collectif qui intervient après la dénonciation d'accords antérieurs, est, à partir du moment où il porte sur le même objet, même s'il renvoie à des négociations ultérieures sur certains points, un accord de substitution ne permettant pas aux salariés de se prévaloir de droits acquis.

◆ [Cass. soc., 30 nov. 1994, n° 91-43.509, n° 4647 P, Blineau et a. c/ Sté EGMO Car : Bull. civ. V, n° 319](#)

Le maintien des avantages acquis à titre individuel ou collectif doit s'entendre des avantages ayant effectivement bénéficié aux salariés. Tel n'est pas le cas, par exemple, des dispositions instituant une procédure disciplinaire dont un salarié ne s'était jamais prévalu avant leur remplacement par une nouvelle convention collective.

◆ [Cass. soc., 31 mars 1998, n° E 95-43.670, n° 1781, Desfray c/ SA Les Logements familiaux : Bull. civ. V, n° 190](#)

## II. Dénonciation émanant d'une partie des signataires

102



**Effets de la dénonciation** ■ A l'égard des auteurs de la dénonciation, 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.

◆ C. trav., art. [L. 2261-11](#)

Le texte est dénoncé par une partie seulement des signataires, d'un côté ou de l'autre, mais, du côté d'où émane la dénonciation, il reste signé par une ou des organisations représentatives pour l'ensemble du champ professionnel et territorial de l'accord : le texte reste en vigueur entre les parties signataires et, pour ce qui concerne les auteurs de la dénonciation, les incidences sont différentes selon qu'il s'agit d'employeurs ou de salariés.

◆ [Circ. DRT n° 15, 25 oct. 1983 : JONC, 10 janv. 1984](#)

103



**Dénonciation émanant d'une partie des signataires employeurs** ■ Le texte leur reste applicable pendant un an au niveau atteint au jour du dépôt de la dénonciation.

◆ [Circ. DRT n° 15, 25 oct. 1983 : JONC, 10 janv. 1984](#)

Ceci signifie que les avenants postérieurs au dépôt de la dénonciation ne sont pas applicables aux employeurs ayant dénoncé le texte.

S'il s'agit d'un texte étendu, celui-ci continue de s'appliquer aux employeurs qui l'ont dénoncé, peu important la dénonciation. Par contre, les avenants ultérieurs s'appliqueront, non du jour de leur signature, mais de celui de leur extension (v. n° [214](#)).

104



**Dénonciation émanant d'une partie des signataires salariés** ■ Le texte continue à s'appliquer à l'ensemble des salariés comme précédemment, la seule incidence de la dénonciation pour ses auteurs résidant dans le fait que les clauses institutionnelles (présence dans les commissions d'interprétation ou de conciliation) cessent de leur être opposables au terme du délai de prorogation. Mais la loi n'impose pas aux auteurs de la dénonciation d'engager une nouvelle négociation.

◆ [Circ. DRT n° 15, 25 oct. 1983 : JONC, 10 janv. 1984](#)

105



**Cas de l'organisation seule signataire** ■ Lorsque la dénonciation d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel émane d'une organisation seule signataire, soit pour la partie employeurs, soit pour la partie salariés, concernant un secteur territorial ou professionnel inclus dans le champ d'application du texte dénoncé, ledit champ d'application est modifié en conséquence.

◆ C. trav., art. [L. 2261-12](#)

Le texte est dénoncé par une partie seulement des signataires, d'un côté ou de l'autre, mais cette dénonciation émanant d'une organisation qui est seule représentative de son côté pour une partie du champ professionnel ou

territorial de l'accord entraîne une réduction de ce champ ; cette situation a trois conséquences :

- le texte continue de lier les signataires qui n'ont pas dénoncé, la seule obligation qui leur incombe étant de modifier la définition du champ d'application ;
- le texte ne continue à lier les auteurs de la dénonciation que durant le délai de prorogation ; même s'il s'agit d'un texte étendu, l'extension d'avenants ultérieurs sera sans effet dans les secteurs que la dénonciation a fait sortir du champ du texte ;
- l'initiative de la négociation pour prévenir un vide conventionnel dans ces secteurs revient aux organisations de salariés ; les amputations de champ d'application résultant, dans la quasi-totalité des cas, de dénonciations opérées par des organisations d'employeurs, il appartient aux organisations de salariés de peser les avantages et les inconvénients d'une nouvelle négociation, au regard notamment des risques d'émiettement de la couverture conventionnelle.

◆ [Circ. DRT n° 15, 25 oct. 1983 ; JONC, 10 janv. 1984](#)

**106**



**Parties signataires n'ayant pas participé à la dénonciation** ■ Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

◆ C. trav., art. [L. 2261-11](#)

Pour les parties signataires de la convention ou de l'accord qui n'ont pas participé à la dénonciation, la convention ou l'accord reste en vigueur.

◆ [Cass. soc., 27 oct. 1982, n° 81-13.806, Caisse régionale de Crédit agricole mutuel du Lot-et-Garonne c/ Union locale des syndicats confédérés d'Agen : Bull. civ. V, n° 588](#)

**107**



**Dépôt et entrée en vigueur des déclarations de dénonciation** ■ Les déclarations de dénonciation d'un texte sont soumises aux mêmes formalités de dépôt que les conventions et accords. La dénonciation n'est valablement opérée qu'à partir de son dépôt (v. nos [116](#) et s.).

◆ C. trav., art. [L. 2261-9](#)

© 2010 Editions Législatives