

La négociation des accords collectifs dans les entreprises de moins de 50 salariés

Ce document dédié à la négociation d'entreprise constitue une synthèse des dispositions du Code du Travail applicables aux seules entreprises de moins de 50 salariés.

L'accord d'entreprise est un accord conclu entre l'employeur et les représentants des salariés visant à définir certaines règles applicables aux relations collectives de travail au sein d'une entreprise, notamment en adaptant les normes générales du code du travail aux besoins particuliers de l'entreprise et de ses acteurs, voire en y dérogeant.

A cet égard, les dispositions des ordonnances n° 2017-1385 et n°2017-1388 du 22 septembre 2017 permettent de faciliter et de dynamiser la négociation d'entreprise en particulier dans les TPE et PME de moins de 50 salariés dotées ou non d'un délégué syndical. Ces nouvelles dispositions sont codifiées aux articles L.2232-12 et suivants du Code du Travail.

● Avec qui et comment négocier un accord d'entreprise ?

La négociation dans une entreprise de moins de 50 salariés s'opère différemment selon que celle-ci est dotée ou non d'un délégué syndical, mais aussi selon qu'elle est dotée ou non d'un comité social et économique (CSE). Toutefois les délégués syndicaux, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, disposent toujours d'un **monopole** en matière de négociation des accords d'entreprise.

1- Dans les entreprises dotées d'un délégué syndical

(Art.L.2232-11 et s. du code du travail)

Dans ces entreprises, seuls les délégués syndicaux peuvent négocier et signer un accord. Le délégué syndical est un représentant du personnel désigné par un **syndicat représentatif dans l'entreprise** c'est-à-dire par un syndicat ayant recueilli **au moins 10%** des voix au premier tour des élections professionnelles des titulaires du CSE.

C'est par son intermédiaire que le syndicat fait connaître à l'employeur ses réclamations, revendications ou propositions, négocie et signe les accords collectifs.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés seul un membre du CSE peut être désigné délégué syndical.

Depuis le 1^{er} mai 2018, le principe de **l'accord majoritaire** s'applique à tous les accords conclus dans les entreprises, dotées d'un ou plusieurs délégués syndicaux.

Un accord d'entreprise est dit «majoritaire» lorsqu'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales **représentatives** dans l'entreprise ayant recueilli

plus de 50 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires du CSE. L'accord signé dans ces conditions est valide.



Sommaire :

- **Avec qui et comment négocier un accord d'entreprise ?** p. 1 - 4.

- dans les entreprises dotées d'un délégué syndical.

- en l'absence de délégué syndical.

- **Sur quels thèmes négocier ?** p. 5 - 6.

- sur quels thèmes l'entreprise peut-elle négocier ?

- sur quels thèmes l'entreprise doit-elle négocier ?

- **Quels sont les moyens des négociateurs ?** p. 6

- **Quelles sont les formalités de dépôt et de publicité d'un accord d'entreprise ?** p. 6

- **Quand et comment et quand contester un accord d'entreprise ?** p. 7

- **Quelle est la durée d'un accord d'entreprise, comment le réviser ou le dénoncer ?** p. 7

Exemple :

Dans une entreprise, et à l'issue des élections professionnelles, les 6 syndicats obtiennent les résultats suivants :

- Syndicat A : 30 %
- Syndicat B : 28 %
- Syndicat C : 16 %
- Syndicat D : 9 %
- Syndicat E : 9 %
- Syndicat F : 8 %.

Seuls les syndicats A, B et C sont représentatifs (au moins 10 % des voix) et sont ainsi habilités à signer des accords. Dès lors les syndicats D, E et F ne sont plus pris en compte pour la signature d'un accord. Le décompte des voix s'opère alors de la manière suivante :

- Syndicat A : 40,54 % Syndicat B : 37,84 % Syndicat C : 21,62 % : **il suffit alors que 2 syndicats s'allient pour qu'un accord majoritaire soit conclu avec l'employeur.**

Le recours au référendum

A défaut d'avoir recueilli cette majorité de 50%, le ou les syndicats représentatifs qui auront recueilli plus de 30% des suffrages au 1er tour des dernières élections professionnelles des titulaires du CSE peuvent toutefois demander l'organisation d'un référendum pour soumettre l'accord au vote des salariés (dans l'exemple précédent, hypothèse où l'accord aurait été signé par le syndicat A ou B seul).

Ces syndicats disposent ainsi d'un délai d'un mois à compter de la signature du projet d'accord pour demander par écrit cette consulta-

tion des salariés visant à valider ce projet.

Cependant, et à compter de cette demande d'organisation d'un référendum, les organisations syndicales non signataires disposent d'un délai de réflexion de 8 jours pour signer l'accord.

Si ces signatures complémentaires permettent d'atteindre le taux de 50%, l'accord est valable sans autre formalité. Dans le cas contraire, et à la demande écrite des syndicats signataires, les salariés seront alors consultés dans un délai de deux mois. L'accord sera dès lors valide

s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Par contre, si à l'issue de ce délai d'un mois à compter de la signature du projet d'accord, les syndicats ne demandent pas l'organisation de ce référendum, l'employeur peut en prendre lui-même l'initiative et organiser cette consultation des salariés dès lors que les organisations syndicales ne s'y opposent pas. Si en revanche, aucune des parties ne demande l'organisation d'un référendum, il n'y a pas d'accord d'entreprise.

Les modalités d'organisation du référendum :

En cas de référendum demandé par les syndicats signataires, ses modalités d'organisation sont fixées par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations syndicales (liste des salariés consultés, modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord, lieu date et heure de scrutin, organisation et déroulement du vote, texte de la question soumise au vote des salariés).

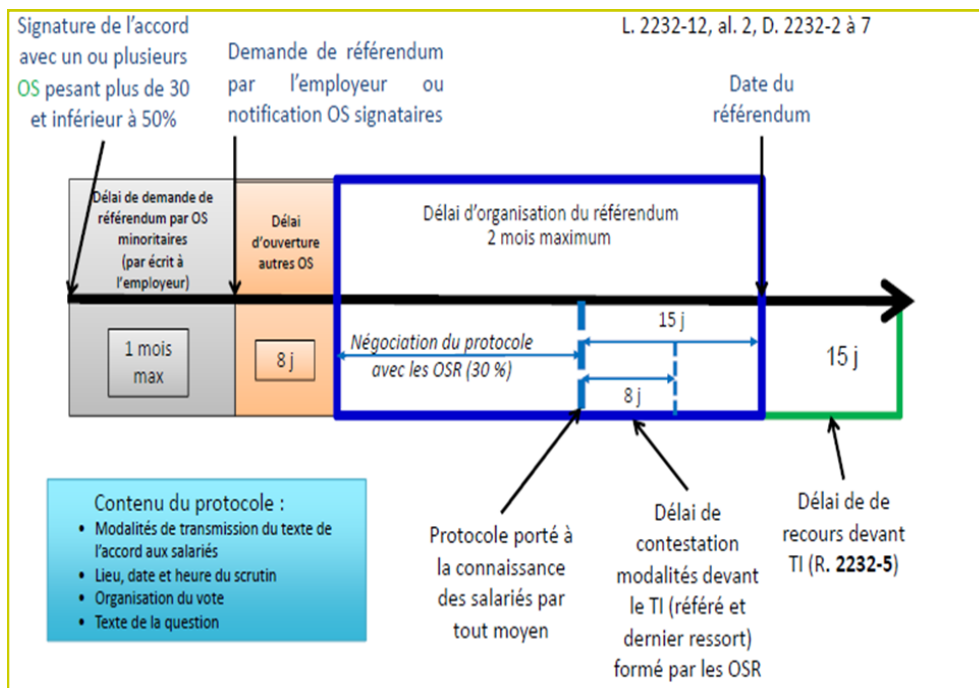
Si le référendum est organisé à l'initiative de l'employeur, ce dernier en fixe les modalités.

Sont ainsi consultés les salariés qui sont couverts par le projet d'accord et qui sont électeurs dans l'entreprise (soit les salariés âgés de 16 ans révolus travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise). Cette consultation s'effectue pendant le temps de travail au scrutin secret (sous enveloppe ou par voie électronique).

Les salariés sont informés, 15 jours au moins avant la date prévue pour cette consultation, de l'heure, de la date du scrutin

ainsi que du contenu de l'accord et du texte de la question soumise à leur vote.

Les contestations relatives à la régularité de la consultation (ex : non-respect du caractère secret du vote des salariés) sont de la compétence du tribunal d'instance saisi dans les 15 jours du référendum.



2- En l'absence de délégué syndical

(art.L.2232-21 et s. du code du travail)

A) Dans les entreprises de moins de 11 salariés et dans les entreprises de 11 à 20 salariés non dotées d'un comité social et économique

Dans ces entreprises dépourvues de délégué syndical et de CSE, l'employeur peut aujourd'hui proposer un **projet d'accord directement aux salariés** de l'entreprise sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise (cf. point II).

Pour que l'accord soit valide, il faut qu'il soit **approuvé à la majorité des 2/3 du personnel** par vote au **scrutin secret**.

Pour ce faire, l'employeur doit organiser une **consultation** durant le temps de travail lors de laquelle il ne sera pas présent afin

de garantir le caractère secret et personnel de la consultation. Il doit **communiquer le projet d'accord** aux salariés **15 jours au moins** avant la date de celle-ci.

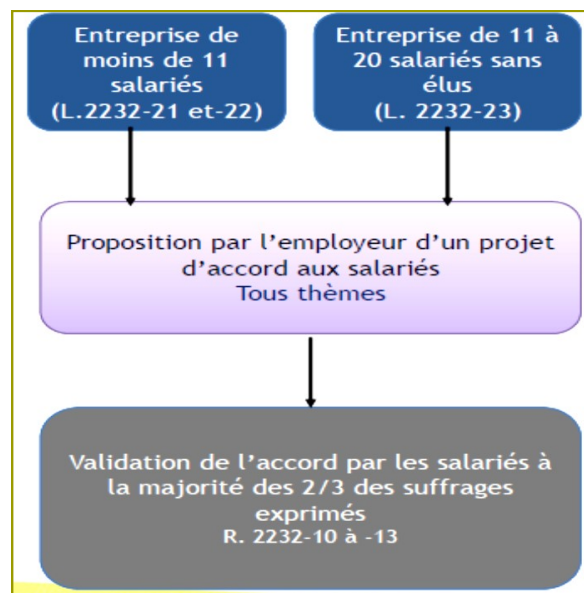
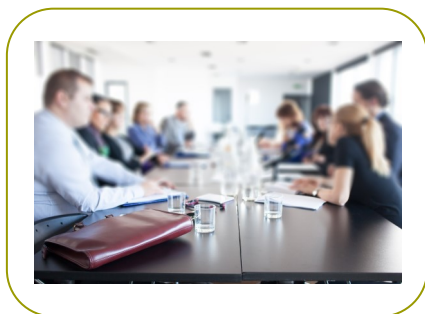
Il appartient à l'employeur de déterminer :

- Les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord,
- Le lieu, la date et l'heure de la consultation,
- L'organisation et le déroulement de la consultation

- Le texte de la question soumise aux salariés.

Le résultat de la consultation fait l'objet d'un **procès-verbal de consultation** qui doit être publié dans l'entreprise. Il est annexé à l'accord approuvé lors de son dépôt auprès de la Direccte.

A défaut d'avoir organisé cette consultation, il n'y aura pas d'accord d'entreprise.



B) Dans les entreprises de 21 à 49 salariés non dotées d'un comité social et économique

Dans ces entreprises dépourvues de délégué syndical et de CSE, l'employeur peut négocier l'accord avec un ou plusieurs **salariés de l'entreprise expressément mandatés**. La négociation peut alors porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation (cf. point II).

Le mandat est donné à ces salariés :

- soit par les organisations syndicales représentatives dans la branche*,
- ou à défaut, par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Une même organisation syndicale représentative ne peut alors mandater qu'un seul salarié.

*NB : *la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans chacune des branches est consultable sur [le site du ministère du travail dialogue-social/la-représentativité-syndicale-et-patronale](#)* Après conclusion de l'accord, l'employeur dispose d'un délai de **deux mois pour organiser une consultation** des salariés qui devra se dérouler pendant le temps de travail avec un vote à bulletin secret (sous enveloppe ou par voie électronique).

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la **majorité simple**.

Pour organiser cette consultation des salariés, l'employeur doit consulter **au préalable** le ou les salariés mandatés sur **les modalités d'organisation** de cette consultation.

L'employeur informe par tout moyen les salariés de ces modalités de consultation au moins **15 jours avant la date du vote**.

C) Dans les entreprises de 11 à 49 salariés dotées d'un comité social et économique

Dans ces entreprises sans délégué syndical mais dotées d'un CSE, l'employeur dispose d'une **option** : soit négocier avec les **membres titulaires du CSE** soit avec **un ou plusieurs salariés expressément mandatés**. Que la négociation soit menée avec des élus du CSE ou avec des salariés mandatés, celle-ci peut porter sur l'ensemble des thèmes de négociation (cf. point II).

Négociation avec le CSE : l'employeur fait connaître aux membres titulaires du CSE son

intention de négocier un accord. Pour être valable, l'accord doit alors être signé par **les titulaires** représentant la **majorité** des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Négociation avec des salariés mandatés : l'employeur peut aussi négocier avec **des salariés non élus** qui ont été **mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives** dans la branche*, ou à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales repré-

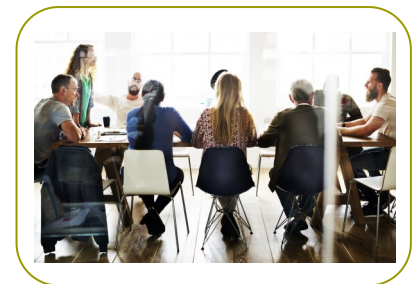
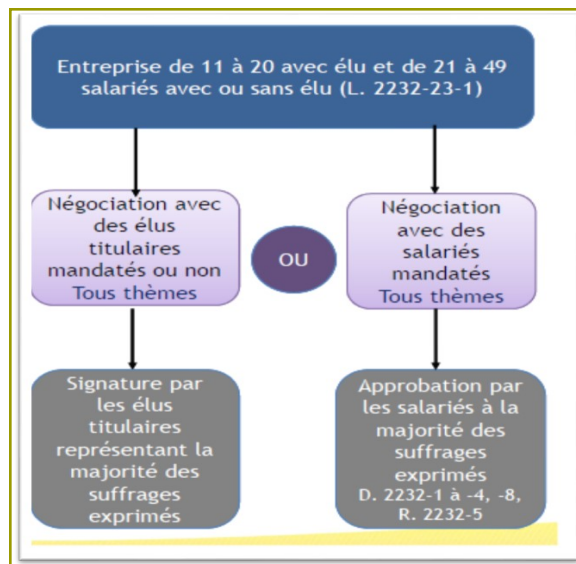
sentatives au niveau national et interprofessionnel. Une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

NB : *la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans chacune des branches est consultable sur [le site du ministère du travail](#) la représentativité-syndicale-et-patronale

En cas de négociation avec des salariés mandatés, l'accord devra ensuite être **approuvé** par les

salariés à la **majorité simple**, à l'occasion d'une consultation des salariés par **vote à bulletin secret**.

Pour organiser cette consultation des salariés, l'employeur doit consulter **au préalable** le ou les salariés mandatés sur **les modalités d'organisation** de cette consultation. L'employeur informe ensuite par tout moyen les salariés de ces modalités de consultation au moins **15 jours avant la date du vote**.



→ En résumé

Avec qui et comment négocier un accord d'entreprise ?

Lorsqu'il n'y a pas de délégué syndical :

- Dans les entreprises de **moins de 11 salariés** et dans les entreprises de **11 à 20 salariés sans comité social et économique**, l'accord proposé par l'employeur est valide s'il est approuvé à la **majorité des 2/3 du personnel**.
- Dans les entreprises de **21 à 49 salariés sans comité social et économique** : l'accord négocié et conclu par un ou des salariés mandatés est valide s'il est approuvé par les salariés à la **majorité simple**.
- Dans les entreprises **dotées d'un comité social et économique** :
 - ⇒ Lorsque la négociation est menée **par des élus du CSE - mandatés ou non** - pour être valide l'accord doit être signé par les élus titulaires **représentant la majorité des suffrages exprimés** lors des dernières élections professionnelles.
 - ⇒ Lorsque la **négociation est menée par des salariés mandatés non élus**, l'accord conclu doit être approuvé par **les salariés à la majorité des suffrages exprimés** pour être valide.

Dans les entreprises dotées de délégués syndicaux :

- L'accord d'entreprise « **majoritaire** » pour être valide doit être **signé par une ou plusieurs organisations syndicales** représentatives ayant obtenu **plus de 50% des suffrages exprimés** au 1er tour des dernières élections professionnelles.
- Pour les accords « **minoritaires** » : le ou les syndicats minoritaires qui auront recueilli **plus de 30% des suffrages** peuvent signer et faire valider l'accord par un **vote majoritaire des salariés de l'entreprise**.
- L'accord qui ne recueille pas la signature d'organisations syndicales représentant **plus de 30% des suffrages exprimés** au 1er tour des dernières élections professionnelles, ne pourra pas être validé.

● Sur quels thèmes négocier ?

1) Sur quels thèmes l'entreprise peut négocier ?

Sous réserve de respecter **les dispositions légales d'ordre public du code du travail**, le champ de la négociation d'entreprise concerne tous les thèmes : salaires, temps de travail, formation, garanties sociales...

Par ailleurs, et sous réserve aujourd'hui de **17 thèmes** limitativement listés par la loi (art.L.2253-1 et L.2253-2), l'accord d'entreprise **prévaloir sur l'accord de branche** et peut y déroger en vue notamment d'un accord de proximité répondant aux spécificités et aux besoins particuliers de l'entreprise et de ses acteurs.

Ces 17 thèmes de négociation se répartissent ainsi en 3 « blocs » :

- les blocs 1 (13 thèmes) et 2 (4 thèmes) qui restent du ressort de la **branche**,
- le bloc 3 qui relève de l'accord d'**entreprise**.

« **Bloc 1** » : le premier bloc énumère les **13 matières dans lesquelles l'accord de branche étendu continue à prévaloir** et auxquelles il ne peut être dérogé par accord d'entreprise. Il s'agit des points suivants :

- Salaires minima hiérarchiques,
- Classifications,
- Mutualisation des fonds de financement du paritarisme,
- Mutualisation des fonds de la formation professionnelle,
- Garanties collectives de protection sociale complémentaire,
- Durée du travail (certaines mesures seulement : équivalence, travailleur de nuit, temps partiel),
- CDD et contrats de travail temporaire (durée totale, renouvellement, délai de carence et délai de transmission des contrats),
- CDI de chantier,
- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Période d'essai (certaines mesures seulement : conditions et durée de renouvellement),
- Transfert conventionnel des contrats de travail,
- Cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice,
- Rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité.

Depuis le 24 septembre 2017, les accords de branche conclus sur ces 13 thèmes continuent à prévaloir sur les accords d'entreprise sauf **garanties au moins équivalentes prévues dans l'accord d'entreprise**.



« **Bloc 2** » : le deuxième bloc comporte les **4 domaines** dans lesquels un accord de branche étendu **peut « verrouiller »** en prévoyant **expressément** que l'accord d'entreprise ne peut **comporter de stipulations dérogatoires (sauf garanties équivalentes)**. Il s'agit des points suivants :

- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels,
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical,
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Dès lors, à défaut pour l'accord de branche d'avoir verrouillé ces thèmes, les accords d'entreprise conclus avant ou après primeront sur l'accord de branche, quand bien même ils seraient moins favorables.

« **Bloc 3** » : Pour tous les autres thèmes ne relevant ni du bloc 1, ni du bloc 2, les dispositions des accords d'entreprise **priment sur les accords de branche et peuvent y déroger**.

Point de vigilance : les négociations d'entreprise resteront encadrées par les dispositions d'**ordre public** auxquelles il n'est pas possible de déroger. En revanche, si aucun accord d'entreprise ou de branche n'a été conclu sur un thème ouvert à la négociation, ce sont les dispositions supplétives prévues par le code du travail qui s'appliqueront.

Exemple : négocier sur la majoration des heures supplémentaires :

-dispositions d'ordre public (art.L3121-27, art.L3121-28) : « La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine ». « Toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire est une heure supplémentaire qui ouvre droit à **une majoration salariale** ou, le cas échéant, à **un repos compensateur équivalent** ».

-champ de la négociation (art.L.3121-33) : « Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires **qui ne peut être inférieur à 10%** ».

-dispositions supplétives (L3121-36) : « A défaut d'accord, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire **de 25%** pour chacune des 8 premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration **de 50%** ».

Thèmes concernés : Durée du travail, repos, congé, CSE et négociation obligatoire	
ORDRE PUBLIC	Un accord collectif peut améliorer ces règles Aucune dérogation possible
CHAMP DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE	L'accord collectif fixe les règles sur les thèmes concernés <i>Articulation entre les niveaux d'accords : Primauté de l'accord d'entreprise sauf pour les dispositions prévues à L. 2253-1 et L. 2253-2 (L. 2253-3)</i>
DISPOSITIONS SUPPLETIVES	Règles applicables à défaut d'accord d'entreprise et/ou de branche

... Sur quels thèmes négocier ?



1) Sur quels thèmes l'entreprise doit négocier ?

Les entreprises comptant une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives doivent négocier sur les deux thèmes suivants :

- sur la **rémunération**, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise,
- sur l'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et la qualité de vie au travail (art. L.2242-1).

Ces négociations doivent être engagées au moins tous les quatre ans à moins que l'entreprise ne retienne une périodicité inférieure à 4 ans. Exemple : une fois par an.

Quels sont les moyens des négociateurs ?

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les acteurs de la négociation d'entreprise ne disposent pas d'heures de délégation dédiées au temps nécessaire de la négociation (à l'exception des salariés mandatés). Dans ces conditions, il apparaît pertinent de prévoir des heures de délégation supplémentaires pour leur permettre de préparer et de participer à la négociation d'entreprise.

CSE : chaque membre titulaire du CSE dispose d'un crédit mensuel **minimal** d'heures de délégation pour l'exercice de l'ensemble de ses « missions CSE » (santé sécurité, relais des réclamations individuelles et collectives des salariés...) qui n'incluent pas le temps passé à la négociation d'entreprise. Ce crédit mensuel minimal est de **10 heures** dans les entreprises de 11 à 24 salariés dotées d'un seul élu, et de **20 heures** dans les entreprises de 25 à 49 salariés c'est-à-dire 10 heures pour chacun des deux élus.

Délégué syndical : dans les entreprises de moins de 50 salariés un élu du CSE peut être également désigné délégué syndical mais il ne disposera pas d'heures de délégation en plus de celles dont il dispose en tant que membre du CSE soit 10 heures par mois.

Salariés mandatés : ils disposent quant à eux d'un crédit mensuel d'heures de délégation dédié à la négociation de 10 heures par mois.



Quelles sont les formalités de dépôt et de publicité d'un accord d'entreprise ?

Les accords d'entreprise sont applicables, sauf stipulations contraires, **à partir du jour qui suit leur dépôt** auprès de la Direccte (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail, et de l'Emploi). Ils doivent être également déposés au greffe du conseil des prud'hommes.

→ **Le dépôt auprès de la Direccte** : Depuis le 28 mars 2018, les accords collectifs d'entreprise et leurs annexes doivent être déposés sous forme **dématérialisée** (et non plus sous format papier) sur la plateforme en ligne de la Direccte, **TéléAccords**.

Plateforme TéléAccords :

Le dépôt en ligne concerne : les conventions et accords collectifs de travail, les plans d'action conclus dans le cadre des obligations de négociation conclus au niveau des établissements, des entreprises, des groupes et des UES (unités économiques et sociales), les accords d'adhésion et de dénonciation, les procès-verbaux de désaccord conclus dans le cadre des obligations de négocier, les décisions unilatérales de l'employeur.

- **Modalités du dépôt ligne** : l'accord d'entreprise est déposé en deux versions numériques :

- une version intégrale du texte en pdf (version signées des parties) ;
- une version du texte obligatoirement en docx de laquelle sera supprimée toute mention de noms, prénoms, paragraphes ou signatures de personnes **physiques**, et le cas échéant, sans mention de certaines données.
- **Anonymisation des accords** : avant leur dépôt en ligne, les accords doivent être rendus anonymes. L'anonymisation consiste en une suppression, sur la version de l'accord en « .docx » qui sera rendue publique, de toute mention de noms et prénoms

de personnes physiques (notamment des signataires ou négociateurs de l'accord). Par contre, les noms de l'entreprise et des organisations syndicales signataires doivent rester visibles.

- **Possibilité d'occultation** : lors du dépôt, les parties peuvent faire le choix d'occulter certaines dispositions de l'accord jugées sensibles pour que ces dernières n'apparaissent pas dans la version qui sera rendue publique, notamment afin de ne pas porter atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise. Cette occultation s'accompagne alors d'un acte motivé de l'entreprise indiquant les raisons de l'occultation.

→ **La Publicité** : Tous les accords d'entreprise sont mis en ligne sur **Légifrance** afin de fournir à l'ensemble des entreprises, des salariés et des citoyens un meilleur accès au droit. Néanmoins, il existe des exceptions qui concernent : les accords d'intéressement, de participation, les plans d'épargne d'entreprise (PEE), les plans d'épargne interentreprises (PEI), les plans d'épargne retraite collectifs (PERCO) ainsi que les accords relatifs au plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et les accords de performance collective. Cependant, si ces différents types d'accord ne sont pas mis en ligne sur Légifrance, ils doivent être déposés sur la plateforme de télé-procédure.

● Quand et comment contester un accord d'entreprise ?

Les accords d'entreprise sont investis d'une présomption de conformité : c'est à celui qui invoque l'illégalité d'un accord d'entreprise de le démontrer (ex : majoration des heures supplémentaires à moins de 10 %).

Action en nullité de l'accord :

L'action en nullité à l'encontre d'un accord d'entreprise doit intervenir devant le Tribunal de Grande Instance (TGI) dans un délai de 2 mois. Ce délai commence à courir :

A compter de la **notification de l'accord d'entreprise aux organisations représentatives pour**

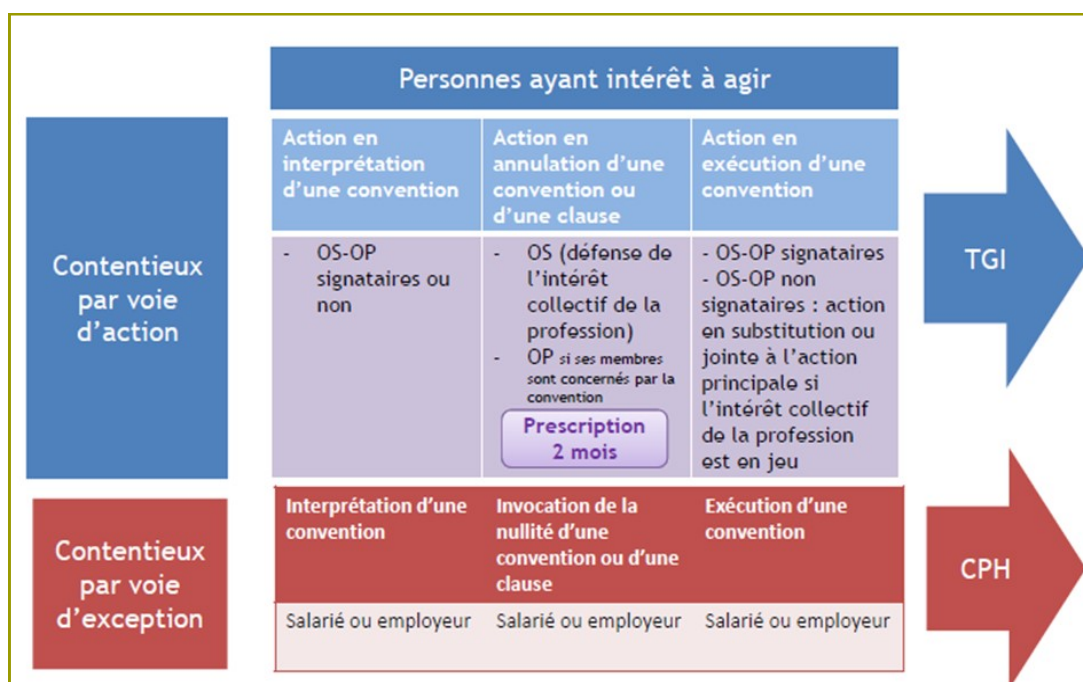
les organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise. C'est à la partie la plus diligente des organisations signataires d'un accord collectif d'en notifier le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature. En l'absence d'organisation syndicale dans l'entreprise, à compter de la **publication de l'accord dans la base de données publique.**

Le TGI dispose d'un délai de 6 mois pour rendre son jugement. En cas d'annulation de tout ou partie d'un accord, il peut décider que « l'annulation ne pro-

duira ses effets que pour l'avenir ou de moduler les effets de sa décision dans le temps » (art.L.2262-15).

Action par voie d'exception :

A l'occasion d'un litige individuel devant le conseil des prudhommes, les salariés ou l'employeur ont la possibilité de contester par la voie de l'exception la légalité de tout ou partie d'un accord d'entreprise. Si le conseil des prudhommes estime l'accord illégal, il sera déclaré inapplicable à l'instance individuelle au cours de laquelle l'illégalité a ainsi été soulevée.



● Quelle est la durée d'un accord d'entreprise, comment le réviser et le dénoncer ?

Les accords d'entreprise peuvent être conclus pour une durée déterminée ou indéterminée. L'accord à durée déterminée fixe son échéance : à défaut, il est réputé avoir été conclu pour une durée de 5 ans.

L'accord d'entreprise peut faire l'objet d'une dénonciation ou d'une révision par les parties signataires :

La révision d'un accord d'entreprise : la révision permet de modifier ou d'adapter l'accord initial par un avenant.

La dénonciation d'un accord d'entreprise : la dénonciation d'un accord d'entreprise permet de mettre fin à l'application de l'accord. La dénonciation d'un accord à durée indéterminée s'effectue à l'initiative de l'une des parties signataires par lettre recommandée

avec accusé de réception aux autres signataires de l'accord. Cette dénonciation doit être téléchargée sur la plateforme de la Direccte, « TéléAccords ». Quand l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par un nouvel accord dans un délai total de 15 mois, l'accord dénoncé cesse de produire effet à l'exception du montant annuel de rémunération des salariés (art.L2261-1).



Document réalisé à l'initiative de l' Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation du VAR



www.pacacfdt.fr



www.cfecgc.org



www.cftc.fr



www.cpme-var.org



www.fesac.fr

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi Provence-Alpes-Côte d'Azur - Unité Départementale du Var

Adresse : 177, Bd Charles Barnier BP 131 - 83070 Toulon cedex

Téléphone : 04.94.09.64.00

Mél : paca-ud83.direction@direccte.gouv.fr

Internet :

www.paca-direccte.gouv.fr

<http://travail-emploi.gouv.fr/>

<http://service.public.fr>

Rédaction : Direccte Unité Départementale du Var et Unité Régionale - Pôle Travail

Réalisation maquette : Direccte Provence-Alpes-Côte d'Azur - Unité Communication.

Crédits photographiques : Phovoir, shutterstock.



www.forceouvriere83.org



www.medef-var.org



www.upa-var.fr



www.udes.fr



www.ud-83.unsa.org

Pour obtenir plus d'informations, rendez-vous sur les sites internet du :

⇒ [De la Direccte Provence-Alpes-Côte d'Azur](#)

⇒ [Du Ministère du travail](#)

⇒ [Et Service public.](#)



Numéro unique des services de
renseignement en droit du travail

0 806 000 126

Service gratuit
+ prix appel