

Comment les ordonnances sécurisent les accords collectifs



Développer la négociation d'entreprise mais aussi sécuriser les accords collectifs. Telle est l'ambition de l'ordonnance n° 1 du 22 septembre 2017 qui fixe un délai de 2 mois pour toute action en nullité d'un accord collectif et clarifie les règles de preuve en matière de contestation d'accords.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective modifie les règles relatives à la contestation des accords collectifs (quel que soit leur niveau de conclusion) : réduction des délais et encadrement des règles de charge de la preuve afin de sécuriser davantage les accords collectifs.

La clarification des règles de contestation des accords collectifs

L'ordonnance vise à sécuriser les accords collectifs en inscrivant noir sur blanc la règle de contestation des accords collectifs. **"Il appartient à celui qui conteste la légalité d'une convention ou d'un accord de démontrer qu'il n'est pas conforme aux conditions légales qui le régissent"**.

La règle est en retrait par rapport à ce que prévoyait le projet d'ordonnance, présenté le 31 août dernier. Ce dernier prévoyait ainsi que "les conventions ou accords collectifs répondant aux règles de validité applicables à la date de conclusion sont présumés négociés et conclus conformément à la loi. Il appartient à celui qui conteste la validité d'une convention ou d'un accord collectif ou le déroulement de la négociation d'apporter la preuve que la convention ou l'accord n'a pas été négocié ou conclu conformément à la loi sauf dispositions légales contraires".

Le Conseil d'Etat, dans son avis du 22 juin 2017 sur le projet de loi d'habilitation, avait émis une mise en garde à ce sujet, incitant le gouvernement à renoncer à créer une véritable présomption de conformité à la loi des accords collectifs. Une telle mesure présenterait, selon le Conseil d'Etat, "des risques, notamment constitutionnels, au regard du droit de recours" et a conseillé au gouvernement de raisonner plutôt "en termes de charge de la preuve".

La règle est donc adoucie et constitue "une présomption simple de légalité [qui] vise le contenu de l'accord, ses conditions de validité ainsi que le déroulement des négociations", précise le rapport au Président de la République. "Cette présomption vise à la fois à codifier dans le code du travail un principe du droit civil selon lequel c'est à la partie requérante d'apporter la preuve de ses allégations, et à reprendre la jurisprudence de la Cour de cassation en la matière".

En somme, pas de changement notable mais une règle gravée dans le marbre.

2 mois pour demander la nullité d'un accord collectif

L'autre volet visant à sécuriser les accords collectifs est l'encadrement des délais des actions en nullité. Désormais, toute action en nullité contre un accord collectif se prescrit **dans un délai de 2 mois**.

Ce délai sera décompté différemment selon la situation :

- à compter de la notification de l'accord d'entreprise aux organisations représentatives pour les organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise ;
- à compter de la publication de l'accord dans la base de données publiques dans les autres cas [*cette base, qui devait entrer en vigueur le 1er septembre, ne l'est toujours pas*].

Ce délai s'applique sans préjudice d'autres délais spécifiques :

- le délai de contestation de 3 mois pour les accords de méthode fixant les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise dans le cadre de licenciements économiques collectifs (*article L. 1233-24 du code du travail*) ;
- le délai de contestation de 2 mois des accords portant sur les PSE par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance (*article L. 1235-7-1 du code du travail*) ;
- le délai de contestation de 2 mois pour les accords sur les nouvelles ruptures conventionnelles collectives, à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance (*article L. 1237-19-8 du code du travail*).

La sécurisation passe aussi par la possibilité pour le juge de **reporter dans le temps les effets de sa décision** d'annuler un accord. Ainsi, "en cas d'annulation par le juge de tout ou partie d'un accord ou d'une convention collective, celui-ci peut décider, s'il lui apparaît que l'effet rétroactif de cette annulation est de nature à emporter des **conséquences manifestement excessives** en raison tant des effets que cet acte a produits et des situations qui ont pu se constituer lorsqu'il était en vigueur que de **l'intérêt général** pouvant s'attacher à un maintien temporaire de ses effets, que l'annulation ne produira ses effets que pour l'avenir ou de moduler les effets de sa décision dans le temps, sous réserve des actions contentieuses déjà engagées à la date de sa décision sur le même fondement", précise désormais le code du travail. Des dispositions qui permettront de ne pas réitérer les conséquences - par exemple - de l'annulation d'accords de branche sur les forfaits-jours.

A noter : Ces nouvelles règles s'appliquent aux conventions et accords conclus **postérieurement à la date de publication de l'ordonnance**.

Lorsqu'une instance a été introduite **avant l'entrée en vigueur de la présente ordonnance**, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne. Cette loi s'applique également en appel et en cassation. Pour les conventions ou accords conclus antérieurement à la publication de l'ordonnance, **et pour lesquels aucune instance n'a été introduite** avant cette publication, le délai de **deux mois** mentionné à l'article L. 2262-14 court à compter de cette publication.