

LA DÉNONCIATION D'UN ACCORD COMMENT ÇA MARCHE !

EFFETS ET PROCÉDURE DE LA DÉNONCIATION

La dénonciation produit des effets distincts selon la qualité des auteurs de la dénonciation (art. L 2261-10 du Code du travail).

L'employeur ou une ou plusieurs organisations syndicales peuvent à tout moment dénoncer un accord collectif à durée indéterminée qu'il a signé.

Il n'a pas à motiver une telle dénonciation, mais il doit simplement respecter un certain nombre de règles pour qu'une telle dénonciation soit régulière.

En premier lieu, il doit prévenir chaque partie signataire. Ici, l'accord ayant été signé par les 3 OS présent en 2014, chaque OS devrait donc recevoir un courrier de la Direction actant de sa décision de dénoncer cet accord collectif.

Ensuite, il devra procéder aux formalités de dépôt de la dénonciation de l'accord, à savoir avec les mêmes obligations déclaratives que lorsqu'un accord est signé :

Formalités auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes et de la DREETS, mais aujourd'hui cela se passe par formulaires dématérialisés.

Enfin, cette dénonciation ouvre un double délai : 3 mois + 12 mois.

Pendant **3 mois**, c'est le délai de préavis, une nouvelle négociation peut-être engagée en vue de substituer un nouvel accord collectif pour remplacer celui qui est dénoncé.

Pendant **12 mois maximum**, c'est le délai de survie, l'accord continue de s'appliquer tant qu'un nouvel accord de substitution n'a pas été signé.

Dans notre cas de figure, cela ne changera matériellement pas grand-chose dans la mesure où l'accord collectif de prévention de conflit est dénoncé ou révisé.

POUR NOUS CONTACTER : framatomejarriecgt@gmail.com

SUIVEZ-NOUS : [https:// framatomejarrie.reference-syndicale.fr/](https://framatomejarrie.reference-syndicale.fr/)

FACEBOOK /INSTAGRAM/LINKEDIN : CGT Framatome Jarrie

