

La généralisation des accords majoritaires d'entreprise

La loi Travail chamboule les règles de validité des accords collectifs d'entreprise. Familiarisons-nous avec ce nouveau dispositif pour les négociations à venir.

Quelles étaient les règles antérieures de validité des accords d'entreprise ?

Pour être valables, les accords d'entreprise (ou d'établissement) devaient :

- Avoir été signés par l'employeur ou son représentant et une ou plusieurs organisations syndicales (OS) de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (CE) ou de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP) ;
- Ne pas avoir fait l'objet de l'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections (art. L. 2232-12 ancien)

Quelles sont les nouvelles règles de validité des accords d'entreprise ?

La loi Travail prévoit que pour être valables, les accords d'entreprise (ou d'établissement) devront :

- Soit être signés par l'employeur et une ou des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives, lors du 1^{er} tour des élections des titulaires du CE, de la DUP ou, à défaut, des DP (« accords majoritaires ») ;
- Soit être signés par l'employeur et une ou des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% de ces suffrages PUIS être validés par referendum par les salariés (« accords minoritaires »).

Qu'est ce que cela change par rapport aux règles antérieures ?

- Le droit d'opposition des syndicats représentant plus de 50% des suffrages est supprimé ;
- L'audience des syndicats signataires est appréciée sur les seuls suffrages valablement exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives (art. L. 2232-12).

Attention ! L'audience de 10% minimum permet-

tant à une organisation syndicale d'être représentative continue d'être calculée comme avant, sur l'intégralité des suffrages exprimés au 1^{er} tour, en tenant compte des votes exprimés en faveur des OS ayant recueilli moins de 10%. Il en résulte 2 types d'audience :

« **Audience simple** » (permettant d'apprécier la représentativité) = Nombre de voix exprimées en faveur du syndicat x 100

Totalité des suffrages valablement exprimés

« **Audience relative** » (permettant de mesurer le poids d'un syndicat dans la validité d'un accord) =

Nombre de voix exprimées en faveur du syndicat x 100

Addition des voix obtenues par les seules OS représentatives

En cas d'accord minoritaire, comment se déroule le referendum ?

La procédure de consultation des salariés se déroule selon les étapes suivantes :

1. SIGNATURE d'un projet d'accord par l'employeur et une ou plusieurs OS représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages en audience relative, sans toutefois dépasser le seuil de 50% ;

Ouverture d'un délai d'un mois à compter de la signature, pour demander la consultation des salariés

2. DEMANDE DE CONSULTATION des salariés exprimée par une ou des OS (1) représentatives, (2) signataires de l'accord et (3) ayant recueilli plus de 30 % des suffrages en audience relative ;

Ouverture d'un délai de 8 jours à compter de cette demande, permettant éventuellement la signature de l'accord par d'autres OS représentatives, et le dépassement du seuil de 50% des suffrages en audience relative

3. ORGANISATION DU REFERENDUM par l'employeur dans les 2 mois qui suivent l'expiration du délai de 8 jours, à condition que dans ce laps de temps, le projet d'accord n'ait pas dépassé le taux de 50%.

4. NEGOCIATION D'UN PROTOCOLE SPECIFIQUE conclu entre l'employeur et les organisations signataires. La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se

déroulera conformément à ce protocole ainsi qu'aux principes généraux du droit électoral.

5. VALIDATION DE L'ACCORD s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit. A l'heure où nous rédigeons cet article, nous sommes en attente d'un décret à paraître sur les conditions de la consultation des salariés.

Quels sont les salariés qui peuvent prendre part au referendum ?

Ceux des établissements couverts par l'accord, et qui ont la qualité d'électeur.

L'employeur peut-il s'opposer au referendum ?

Non, si l'accord répond à toutes les conditions. L'engagement du referendum est une prérogative réservée aux OS signataires et minoritaires. L'employeur n'a pas son mot à dire sur l'opportunité d'une telle consultation. Cela dit, l'obligation d'organiser un referendum n'existe que si l'employeur a signé le projet d'accord. Si l'employeur se contente de soumettre l'accord à la signature des OS, sans apposer sa propre signature, il n'est pas tenu d'organiser un referendum, et ce, même si l'accord reste minoritaire et qu'une ou des OS demandent le referendum. Nous vous déconseillons donc fortement de signer l'accord si l'employeur ne l'a pas préalablement fait lui-même.

Quid des accords catégoriels ?

Les taux de 30% et de 50% précités sont appréciés au niveau du collège électoral concerné. Idem pour le périmètre de la consultation des salariés en cas d'accord minoritaire : il n'englobera que les électeurs du collège concerné (art. L. 2232-13).

Quand ces nouvelles règles s'appliquent-elles ?

- Depuis le 10 août 2016 pour les accords de préservation ou de développement de l'emploi ;
 - A partir du 1^{er} janvier 2017 pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés ;
 - A partir du 1^{er} septembre 2019 pour tous les autres accords.
- En attendant ces échéances, les anciennes règles de validité des accords restent applicables.