

## LA NOUVELLE VALIDITE DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISES AU 1<sup>ER</sup> MAI 2018

Depuis la Loi Travail du 8 Août 2016, il était admis que la validité des accords d'entreprises était vouée à évoluer. D'abord de manière ciblée puis généralisé à tous les types d'accords internes. La volonté de donner plus de place à la négociation collective nécessitait de lui donner également plus de crédibilité. Pour ce faire, la loi a mis en place les accords majoritaires mais uniquement pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés. Les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 sont venues accélérer le processus en étendant le principe de l'accord majoritaire aux accords de performance collective et aux accords concernant les ruptures conventionnelles collectives. Etape finale du processus, à partir du 1<sup>er</sup> mai 2018, et hormis quelques exceptions toujours présentes, l'ensemble des accords collectifs sont soumis aux règles de validité de l'accord majoritaire.

Cette généralisation du processus est l'occasion de revenir sur les nouvelles règles de validation des accords collectifs. Le principe englobe autant les accords d'entreprise ou d'établissement que les accords de groupes ou interentreprises.

## LA NECESSITE D'UN ACCORD MAJORITAIRE ASSOULPIE PAR LA POSSIBILITE DU RECOURS AU REFERENDUM

### LE PRINCIPE DE L'ACCORD MAJORITAIRE

Pour être valide, l'accord d'entreprise doit désormais **être signé par l'employeur et par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50%** des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des membres titulaires des représentants du personnel (CE, DUP et à défaut DP ou CSE) quel que soit le nombre de votants.

### L'ACCORD MINORITAIRE VALIDE PAR REFERENDUM

Pour éviter les situations de blocage, le législateur a créé une porte de sortie aux entreprises qui obtiendraient non pas 50% mais 30% de signature. En effet, dans ce cas, **l'accord pourra être validé par référendum.**

**Comment apprécier le taux de 50% et de 30% des suffrages ?**

Le taux de représentativité concernant la signature des accords ne se calcule **qu'en fonction des suffrages exprimés en faveur d'organisation représentative**. Donc, les OS ayant obtenues moins de 10% ne sont pas intégrées au calcul.

### Qui déclenche le référendum ?

L'initiative de proposer une validation par référendum aux salariés appartient **à l'employeur et à une ou plusieurs des organisations signataires ayant recueilli plus de 30%** des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

### Comment déclencher le référendum ?

Les organisations syndicales mentionnées ci-dessus **disposent d'un mois à compter de la signature de l'accord pour en faire la demande**. Cette demande prend la forme d'une **notification écrite à l'employeur et aux autres organisations syndicales représentatives** (OSR).

Sans demande de consultation des salariés au terme du délai d'un mois, et **si les OSR ne s'y opposent pas, l'employeur peut demander la tenue du référendum**.

A partir du moment où la demande de référendum est lancée, **toutes les OSR disposent d'un délai de 8 jours pour revenir sur leur position**, que ce soit concernant leur signature ou la demande de référendum. Si l'accord n'est plus minoritaire à l'issue du délai de réflexion, il n'y aura pas de référendum dans l'entreprise puisque dans ce cas, l'accord est valable. En revanche, si l'accord passe sous la barre des 30%, il n'y aura pas non plus de référendum mais l'accord ne sera pas valable.

### Quels sont les modalités d'organisation du référendum ?

La consultation des salariés est à la **charge exclusive de l'employeur**. Il dispose d'un **délai de 2 mois à compter de l'expiration du délai d'un mois** des organisations syndicales pour organiser le référendum.

Les modalités du vote seront **fixées via un protocole spécifique** conclu entre l'employeur et une ou plusieurs des organisations signataires ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

De la même façon que lors des élections professionnelles, la consultation **se déroulera pendant les heures de travail, à bulletin secret sous enveloppe ou par voie électronique et conformément aux principes généraux du droit électoral**.

### Quel est le contenu du protocole spécifique ?

Le contenu du protocole spécifique avait été précisé dans la loi Travail. Cependant, une décision du Conseil d'Etat du 7 décembre 2017 était venue annuler ces dispositions pour

défaut de base légal. Il convient cependant, pour s'assurer de la validité à venir des accords, de respecter les contenus qui étaient prévus par les textes. **Ainsi, les protocoles devront au minimum faire apparaître :**

- **Les modalités d'informations des salariés sur le texte de l'accord**
- **Le lieu, la date et l'heure du scrutin**
- **Les modalités d'organisation de déroulement du vote**
- **Le texte de la question soumise au vote des salariés**
- **La liste des salariés des établissements couverts par l'accord**

### **Peut-on contester le protocole ?**

Une ambiguïté persiste sur cette question puisque les modalités de contestation prévue à l'article D2232-7 du code du travail font parties des dispositions annulées par la décision du Conseil d'Etat. Il était prévu dans cet article que les parties disposaient d'un délai de 8 jours après la consultation des salariés pour contester le protocole devant le Tribunal d'Instance. Ne reste ainsi aux parties que la contestation relative à l'électorat et à la régularité de la consultation devant cette même juridiction et similaires aux contestations des élections professionnelles.

### **Comment apprécier les résultats ?**

L'accord sera valide **s'il est approuvé à la majorité des suffrages exprimés**. A l'inverse, il sera réputé non écrit.

### **Les règles de publications sont-elles différentes ?**

Les résultats du vote des salariés seront dressés dans un **procès-verbal et leur publication se fera dans l'entreprise par tout moyen**. La publication sera de la responsabilité de l'employeur. Le PV sera également annexé aux formalités de dépôt classiques.

## **LA PUBLICITE DES ACCORDS COLLECTIFS**

**La loi « Travail » du 8 août 2016 a mis en place une base de données des accords collectifs dans laquelle, à partir du 1er septembre 2017, tous les accords de branche, groupe, interentreprises, entreprise ou établissement, sont rendus publics. Le contenu de cette base est publié en ligne. La loi de ratification du 29 mars 2018 modifie ces dispositions. La loi « Travail » prévoyait une publication**

**intégrale des accords, sauf volonté des parties de faire une publication partielle, ou à défaut, de demander l'anonymisation de ces accords.**

### **UNE PUBLICATION ANONYMISEE VOIRE PARTIELLE**

La loi de ratification prévoit dorénavant que les accords seront **nécessairement publiés dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et signataires**. L'anonymisation sera systématique, il ne sera donc plus nécessaire de faire une demande en ce sens. C'est un revirement concernant les dispositions de la loi Travail.

D'autre part, s'agissant de la publication partielle, la loi prévoit la possibilité pour **l'entreprise d'occulter de sa propre initiative les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise**.

Enfin, la loi de ratification prévoit que certains accords ne feront pas l'objet de la publication sur la base de données. Il s'agit notamment des accords d'intéressement, de participation, plans d'épargne d'entreprise, interentreprises ou pour la retraite collectifs, accords portant sur le plan de sauvegarde de l'emploi ou des accords conclus en vue de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou de préserver ou de développer l'emploi, autrement appelés accords de performance collective.

### **DES REGLES DE DEPOT INCHANGEES**

Les conventions et accords collectifs de travail, ainsi que leurs avenants et annexes, doivent faire l'objet d'un dépôt par la partie la plus diligente auprès :

- **des services centraux du ministre chargé du travail s'agissant des conventions de branche et des accords professionnels et interprofessionnels ;**
- **de la DIRECCTE s'agissant des conventions et accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.**

L'article D2231-2 du code du travail précise que le dépôt doit être effectué en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Cependant, une notice d'explication de la DIRECCTE indique aux entreprises de ne plus envoyer de version papier, la publication numérique étant suffisante. **Cette affirmation étant écartée de tout champs réglementaire, il serait préférable pour les entreprises de continuer d'envoyer les versions papiers en attendant la publication de règles juridiquement opposables.**