



Conclure un accord d'entreprise

Entreprise ayant des délégués syndicaux ou ayant mis en place un conseil d'entreprise

Les ordonnances réformant le code du travail apportent des changements significatifs en matière de négociation d'entreprise.

La conclusion des accords d'entreprise n'est pas épargnée par ce phénomène. Le mois dernier, un article de notre newsletter avait traité la conclusion des accords sans délégué du personnel. Cette note sera l'occasion d'étudier les conditions de conclusion d'un accord d'entreprise dans les entreprises ayant des délégués syndicaux ou ayant mis en place un conseil d'entreprise.

Qui peut négocier un accord d'entreprise ?

Les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les syndicats représentatifs dans l'entreprise, chaque syndicat étant représenté par un délégué syndical (DS).

En principe, l'employeur est tenu de convoquer tous les syndicats représentatifs présents dans l'entreprise afin de les inviter à participer aux négociations de l'accord d'entreprise. A défaut, l'accord conclu encourt la nullité (cass. Soc. 2 déc. 1998 n°97-11.677 et 10 oct. 2007).

Un syndicat représentatif dans une entreprise doit être convoqué à la négociation, quand bien même il n'aurait plus de délégué syndical à ce niveau (cass. Soc. 8 juillet 2009, n° 08-41.507).

Les ordonnances réformant le code du travail ont permis à un nouvel acteur d'intervenir en matière de négociation d'accords d'entreprise. Il s'agit du conseil

d'entreprise (CE). Ainsi, selon l'article L2321-1 du code du travail, si l'entreprise opte pour ce mode de représentation du personnel, le conseil d'entreprise sera le seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise.

Le conseil d'entreprise

L'employeur a la possibilité d'instaurer par accord d'entreprise un conseil d'entreprise (CE) en lieu et place du comité social et économique (CSE). Le CE peut être mis en place dans les entreprises avec ou sans délégué syndical. L'article L2321-1 du code du travail précise que le CE exerce l'ensemble des attributions du CSE. Il est par ailleurs seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

La validité des conventions d'entreprise conclu par le conseil d'entreprise est subordonnée à sa signature par :

- la majorité des membres titulaires élus du conseil ;
- ou par un ou plusieurs titulaires ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Les accords majoritaires

La loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (dite loi Travail) du 8 août 2016 a entendu accroître la légitimité des accords d'entreprise en posant la règle selon laquelle ces accords doivent recueillir la signature de syndicats majoritaires pour être valide. A défaut, une possibilité d'adoption par référendum des accords non majoritaires est prévue. Ce principe est déjà applicable pour certains types d'accord et devrait être étendu à l'ensemble des accords d'entreprise progressivement. La règle de la majorité concerne déjà les thèmes suivants :

- la durée du travail,
- les repos,
- les congés,
- la compétitivité,
- la rupture conventionnelle collective

Initialement prévu au 1^{er} septembre 2019, ce principe deviendra la norme en matière d'accord d'entreprise à compter du 1^{er} mai 2018.

En vertu de ce dispositif et selon l'article L2232-12, pour être valide, un accord d'entreprise doit être signé par :

- l'employeur ou son représentant ;
- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise, des délégués du personnel, ou du comité social et économique.

Si la dernière condition n'est pas remplie, c'est-à-dire si les syndicats signataires ne représentent pas plus de 50%, deux situations peuvent être envisageables :

- soit les syndicats signataires ne représentent pas plus de 30% des suffrages exprimés au premier tour en faveur des syndicats représentatifs, et dans ce cas l'accord ne pourra pas s'appliquer ;
- soit les syndicats signataires représentent plus de 30% des suffrages exprimés au premier tour en faveur des syndicats représentatifs, et dans ce cas le recours au référendum est possible.

Les organisations syndicales ayant obtenu plus de 30% des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent recueillir l'avis des salariés par référendum.

Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation du référendum en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

La demande de référendum entraîne l'ouverture d'un délai de réflexion de huit jours, durant lequel les syndicats non-signataires peuvent éventuellement revenir sur leur décision et signer l'accord. Si, à l'issue de ce délai, il n'y a pas eu de nouvelles signatures permettant de dépasser le seuil de 50%, l'employeur organise la consultation.

Le référendum doit avoir lieu dans un délai de 2 mois, à compter de l'expiration du délai de réflexion de 8 jours.

L'employeur et les syndicats représentatifs doivent négocier un protocole pour fixer les modalités d'organisation de la consultation et aborder les points suivants (article D2232-3 du code du travail) :

- conditions de transmission aux salariés du texte de l'accord ;
- lieu, date et heure du scrutin ;
- organisation et déroulement du vote ;
- le texte de la question soumise au vote des salariés.

Selon l'article D2232-4 du code du travail, les salariés sont informés, quinze jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord et du texte de la question soumise à leur vote et donc du protocole.

En cas de désaccord sur les modalités d'organisation de la consultation, les organisations syndicales représentatives peuvent saisir le tribunal d'instance dans un délai de huit jours à compter de la notification de ces modalités. Le tribunal d'instance statuera en la forme de référés et en dernier ressort (article D2232-7).

Organisation du référendum

La consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique. L'organisation matérielle du référendum incombe à l'employeur (art. D2232-2).

Les conditions relatives aux salariés votants sont les mêmes que celles prévues pour les élections de représentants du personnel.

Résultat

Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen (art. D2232-2 du code civil).

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit (art. L2231-12 du code civil).

Cas des accords majoritaires avec interdiction du référendum

La validation par référendum des accords non signés par des syndicats majoritaires est interdite dans les cas suivants :

- les accords relatifs au plan de sauvegarde de l'emploi ;
- les accords relatifs au nombre de réunions du Comité sociale et économique (CSE) article L2312-19 ;
- les accords modifiant les consultations récurrentes du CSE article L2312-19 ;
- les accords mettant en place les commissions du CSE article L2315-45.

Tableau récapitulatif

