



Pour votre information, toutes les semaines dans la lettre du jour, vous trouverez un rendez-vous SANTE PRIVEE juridique.  
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



Le 13 février 2017

## Page juridique SANTE PRIVEE

### Les nouvelles conditions de validité des accords collectifs d'entreprise



La loi du 8 août 2016 modifie en profondeur les conditions de validité des accords d'entreprise. Elle généralise l'accord majoritaire à l'ensemble des accords d'entreprise (extension qui se fera de manière échelonnée dans le temps). En effet, ces nouvelles dispositions sont rentrées en vigueur le 9 août 2016, pour les accords de préservation ou de développement de l'emploi, et depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour les accords portant sur les thèmes de la durée du travail, repos et congés. Ce principe majoritaire des accords s'étendra à tous les autres accords au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2019.

Aussi, pour mesurer au mieux les changements opérés par la loi travail, il conviendra d'exposer d'abord les conditions classiques pour qu'un accord collectif d'entreprise soit valable A) avant d'aborder les nouvelles règles de validité des accords d'entreprise B)

#### LES CONDITIONS CLASSIQUES DE VALIDITÉ DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE

Pour être valable un accord collectif d'entreprise doit d'une part avoir été signé par un ou plusieurs syndicats représentant 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires du Comité d'Entreprise (de la Délégation Unique du Personnel ou à défaut, des Délégués du Personnel) aux dernières élections professionnelles, quel que soit le nombre de votant.

D'autre part, cet accord ne doit pas faire l'objet de l'opposition des syndicats représentant 50 % des suffrages exprimés dans les huit jours suivant la signature. (Art L2232-12 modifié du code du travail).

**A Noter** : la légitimité des signataires et des opposants est établie par le fait que depuis la loi du 20 août 2008, leur représentativité n'est plus présumée mais doit être prouvée, à travers notamment leur audience aux élections professionnelles.

#### LES CONDITIONS RENOUELÉES DE VALIDITÉ DES ACCORDS COLLECTIF D'ENTREPRISE

##### 1. Principe : La généralisation de l'accord majoritaire :

- **L'accord majoritaire.**

⇒ Les conditions classiques évoquées plus haut ne seront plus valables au 1<sup>er</sup> septembre 2009. Elles ne le sont plus actuellement pour les accords de préservation ou de développement de l'emploi ainsi que les accords portant sur le temps de travail et les congés.

⇒ Aussi pour respecter la loi travail l'accord d'entreprise devra être signé par **l'employeur, ou son représentant, et les organisations syndicales représentant plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections des titulaires.**

⇒ Si les organisations signataires n'ont pas atteint le seuil des 50 %, mais représentent plus de 30 % des suffrages, elles **peuvent demander une consultation des salarié.e.s visant à**

**faire valider l'accord. Art L2232-12 modifié du code du travail.**

- ⇒ **A noter** : la règle de majorité est déjà exigée (mais sans consultation possible des salarié.e.s) pour la validité des accords instituant une instance regroupant des institutions représentatives du personnel (Art L2391-1 CT), ceux adaptant les règles de la négociation (Art L2242-20 CT), ceux déterminant le contenu du PSE (Art L1233-24-1 CT) et pour les accords de maintien de l'emploi (Art L5125-4 CT).
- ⇒ Tous ces accords collectifs spécifiques, à l'exception des accords de maintien de l'emploi, étant particulièrement sensibles, étaient soumis avant la loi du 8 août 2016 à des conditions de validité plus restrictives, redeviennent des accords ordinaires conclus potentiellement par référendum, si la majorité de 50 % n'est pas atteinte.
  - **Calcul : Taux de 50% et 30**
- ⇒ Le taux de 50 % et 30 % se calculent uniquement par rapport aux suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives, c'est-à-dire celles ayant obtenu au moins 10 %, donc sur une base plus étroite. Et non plus comme avant (les conditions classiques) sur l'ensemble des suffrages exprimés.
- ⇒ Par ailleurs, les suffrages pris en considération sont ceux exprimés au premier tour des élections. Il faut donc procéder au dépouillement de ce scrutin même si le quorum n'a pas été atteint.
- ⇒ **Exemple** : Atteindre la barre de 50 % en ne visant que les suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives semble plus au moins facile. Prenons l'exemple d'une entreprise dans laquelle 300 salarié.e.s ont voté dont 200 en faveur d'Organisations Syndicales représentatives. Une organisation qui recueille 120 voix a une audience de 40 % si on applique la règle de majorité des suffrages exprimés et 60 % si on applique la règle de la majorité des suffrages exprimés en faveur des Organisations Syndicales représentatives.

Il convient de souligner tout le paradoxe de cette mesure. Le législateur laisse au premier abord une place importante aux syndicats représentatifs tout en laissant la possibilité probable de contourner les syndicats peu disposés à signer un accord, en faisant valider le texte par les salariés via un référendum.

## **2. Les cas particuliers**

- **Accords catégoriels :**

Pour les accords catégoriels, les taux sont appréciés à l'échelle du collège électoral dont relève la catégorie concernée par l'accord. (Art L2232-13 CT). Cette disposition peut s'appliquer à toute catégorie professionnelle bénéficiant d'un collège électoral. (Journalistes, Personnels navigants techniques, Salariés de Voies navigables de France et des deux collèges agents de droit privé et fonctionnaires et agents publics pour les accords conclus dans les agences régionales de santé, Art L1432-11 du Code de la santé publique.

- **Accords de groupe et interentreprises**

Pour les accords de groupe (Art L2232-34 modifié du CT), le taux de 30 % et de 50 % s'apprécie à l'échelle de l'ensemble des entreprises ou établissements compris dans le périmètre de l'accord. Idem pour les accords interentreprises (Art L2232-38 du CT)

Secteur LDAJ