

# LES ACCORDS D'ENTREPRISE : CONDITIONS DE VALIDITÉ ET ADHÉSION ULTÉRIEURE

Février 2018

**La loi Travail du 8 août 2016 avait introduit de nouvelles conditions de validité pour les accords collectifs, comprenant notamment l'accord majoritaire à 50% et le referendum.**

**Les ordonnances du 22 septembre 2017 ouvrent le referendum à l'employeur et accélèrent le calendrier d'application.**

**En conséquence, les nouvelles règles de validité des accords sont déjà applicables pour certains accords et le seront pour tous les accords à compter du 1<sup>er</sup> mai 2018.**

## MAINTIEN DES ANCIENNES RÈGLES DE VALIDITÉ JUSQU'AU 30 AVRIL 2018 POUR LA PLUPART DES ACCORDS


### /// Accords concernés

Tous les accords d'entreprise ou d'établissement, sauf :


- ceux portant sur la durée du travail, les repos et les congés ;
- les accords de performance collective de l'article L 2254-2 du code du travail, (accords répondant aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, voir fiche n°18).

### /// Règles applicables (issues de la loi du 20 août 2008)

La validité des accords d'entreprise est soumise aux 2 conditions cumulatives suivantes :

 Condition n°1	+	Condition n°2
Signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles*, quel que soit le nombre de votants.		Absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections*, quel que soit le nombre de votants.

*\*Prise en compte des élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel et, à défaut, des délégués du personnel, si le nouveau comité économique et social n'a pas encore été mis en place.*

 **Vous disposez d'un délai de huit jours à compter de la date de notification de l'accord pour vous opposer à la conclusion de l'accord si vous avez recueilli plus de 50% des suffrages exprimés aux dernières élections.**

## APPLICATION DES NOUVELLES CONDITIONS DE VALIDITÉ

### Accords concernés

- depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés ;
- depuis le 23 septembre 2017, pour les accords de performance collective ;
- à compter du 1<sup>er</sup> mai 2018, pour tous les accords d'entreprise.

### Règles applicables

(Art. L 2232-12 du code du travail, issu de la loi Travail du 8 août 2016)

### À NOTER

Le droit d'opposition sera supprimé.

### La validité d'un accord d'entreprise est subordonnée à :



Signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections professionnelles\*, en faveur d'organisations **représentatives**.

ou si la condition de 50 % n'est pas remplie :



Signature par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages **exprimés** en faveur d'organisations **représentatives**.



Approbation par référendum à la majorité des suffrages exprimés par les salariés.

### OBSERVATIONS

Force Ouvrière a fermement combattu le recours au referendum qui fragilise la démocratie sociale et nie la légitimité des organisations syndicales.

Il permet aux organisations syndicales minoritaires d'utiliser les salariés contre les organisations syndicales majoritaires non signataires. Le referendum va également accentuer les oppositions entre catégories de salariés et rendre le climat social plus difficile.

### Précisions concernant le calcul des taux d'audience



Pour les nouvelles conditions de validité, les taux des organisations syndicales pour la validité des accords sont exprimés en poids. Il convient donc de recalculer les audiences en ne retenant que les seules organisations **REPRÉSENTATIVES**, pour obtenir les « poids ».

**EXEMPLE**

Résultats des audiences dans l'entreprise X	FO	20%
	CGT	30%
	CFDT	20%
	CFTC	12%
	CFE-CGC (représentatif sur les collèges cadres et encadrement)	5% au niveau intercatégoriel 27% sur les collèges cadres et encadrement
	UNSA (non représentatif)	7%
	SOLIDAIRES (non représentatif)	6%
Recalcul pour obtenir le poids de chaque OSR (sur 87% = 20+30+20+12+5)	FO	$20/87 \times 100 = 23\%$
	CGT	$30/87 \times 100 = 34\%$
	CFDT	$20/87 \times 100 = 23\%$
	CFTC	$12/87 \times 100 = 14\%$
	CFE-CGC	$5/87 \times 100 = 6\%$

**OBSERVATIONS**

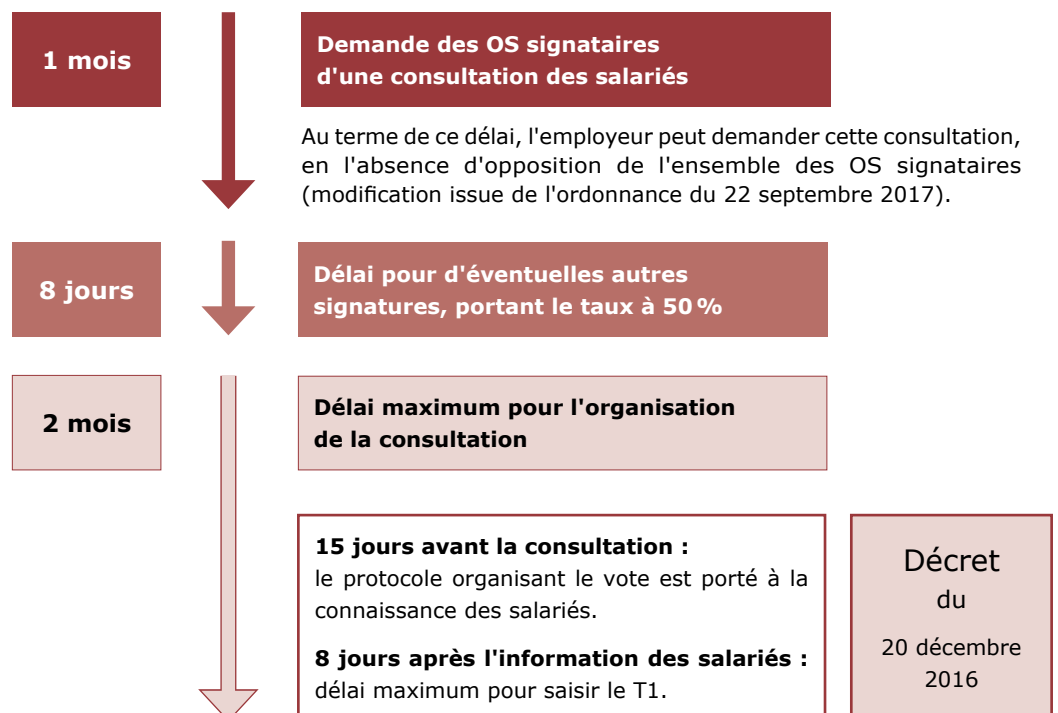
Force Ouvrière a condamné la possibilité pour l'employeur de déclencher le referendum.

D'autant qu'il est peu probable que les OS signataires de l'accord s'opposent au déclenchement du referendum par l'employeur, quand bien même elles n'auraient pas souhaité en prendre l'initiative. Tout est fait pour favoriser la signature des accords via le referendum.

**Précisions concernant le referendum**

Les organisations syndicales signataires qui sollicitent l'organisation de la consultation doivent notifier par écrit leur demande à l'employeur et aux autres organisations syndicales représentatives dans un délai d'un mois à compter de la date de signature de l'accord.

**ACCORD SIGNÉ À 30%**



**REFERENDUM**



### **/// Modalités concrètes de mise en place du référendum**

(Art. D 2232-3 du code du travail)

La consultation a lieu pendant le temps de travail au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique.

Le protocole conclu avec les organisations syndicales détermine :

- les modalités d'information des salariés sur le texte de l'accord ;
  - le lieu, la date et l'heure du scrutin ;
  - les modalités d'organisation et de déroulement du vote ;
  - le texte de la question soumise au vote des salariés.
- Le protocole est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations **représentatives** recueillant au moins 30 % des suffrages exprimés.



**Attention au libellé de la question soumise à la consultation des salariés qui peut fortement influencer leur vote.**

### **OBSERVATIONS**

La loi Travail avait prévu que seules les organisations syndicales signataires de l'accord (celles ayant eu au moins 30 % mais moins de 50 %) étaient habilitées à conclure le protocole, ce qui était inadmissible pour Force ouvrière.

Les ordonnances du 22 septembre 2017 ont modifié ce point en prévoyant que toutes les OS représentatives sont dorénavant associées à la négociation du protocole.

- L'organisation matérielle de la consultation incombe à l'employeur.
- Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors du dépôt de ce dernier.

### **/// Contestations**

#### **Contestations relatives à l'électorat et à la régularité de la consultation**

(art. D 2232-5 et R 2324-24 du code du travail)

**INSTANCE COMPÉTENTE** | Compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort.  
La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation.

**DÉLAIS** | Lorsque la contestation porte sur l'électorat, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale.

Lorsque la contestation porte sur la régularité de l'élection, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les quinze jours suivant cette élection.

**Contestations des modalités d'organisation de la consultation retenues par l'employeur (art. D 2232-7 du code du travail)**

**INSTANCE COMPÉTENTE** | Compétence du tribunal d'instance qui statue en la forme des référés et en dernier ressort.  
La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation.

**DÉLAIS** | Le tribunal d'instance doit être saisi dans un délai de huit jours à compter de la notification des modalités d'organisation de la consultation, par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement.  
→ À défaut, les modalités arrêtées par l'employeur s'appliquent.

## L'ADHÉSION À UN ACCORD D'ENTREPRISE

Les règles relatives à l'adhésion figurent aux articles L 2261-3 à 6 du code du travail. Elles demeurent inchangées avec la loi Travail de 2016.

### DÉFINITION

L'adhésion est l'acte par lequel une organisation syndicale non signataire d'un accord, ou non présente au moment de la conclusion de l'accord, y appose a posteriori sa signature.

### Qui peut adhérer à une convention ou un accord collectif ?

Toute organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise.

### À quel moment peut-on adhérer ?

L'adhésion peut intervenir à tout moment, tant que l'accord ou la convention continue de produire ses effets.

Cela signifie qu'il est possible pour une organisation syndicale non signataire d'adhérer à une convention collective ou un accord dénoncé pendant le délai de survie. Ceci étant, cette adhésion ne pourra pas remettre en cause la dénonciation.

### Quelles sont les formalités à accomplir ?

L'adhésion doit être notifiée à toutes les parties signataires ou adhérentes de l'accord d'entreprise.

La déclaration d'adhésion doit être déposée auprès de la Direction générale du travail.

### Quels sont les effets de l'adhésion ?

L'adhésion à un accord d'entreprise procure les mêmes droits et obligations qu'aux signataires.

L'organisation adhérente peut engager la procédure de révision d'un accord d'entreprise conclu au cours du même cycle électoral, ce qu'une organisation syndicale non signataire ou adhérente ne peut faire (voir fiche n°16).

### CONSEIL

Il est utile d'envoyer des courriers recommandés pour prouver la notification.



