

# Accord majoritaire : entre continuité et changement

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, un accord collectif d'entreprise conclu sur les thèmes du temps de travail, des congés ou des temps de repos doit satisfaire au principe majoritaire. Les autres sujets de négociation (et ils sont nombreux) seront soumis à cette évolution au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Un premier pas vers l'instauration du principe majoritaire avait été franchi avec la loi du 20 août 2008. Celle-ci conditionnait la validité des accords collectifs à leur signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (CE), de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP). Ce, quel que soit le nombre de votants.

L'accord ainsi conclu pouvait être remis en cause par le droit d'opposition exercé dans les huit jours de la notification de l'accord par les syndicats majoritaires. Les stratégies de ces derniers pouvaient se renouveler dans cet espace propice au rapport de force, ainsi, il n'était pas rare qu'un deux refusé de signer l'accord collectif, réalise une communication particulièrement virulente au sujet des signataires minoritaires, mais s'abstienne *in fine*, d'utiliser son droit d'opposition.

La loi Travail du 8 août 2016 a mis un terme à cette pratique en franchissant, progressivement, le cap de l'accord majoritaire. La validité de l'accord collectif est dorénavant conditionnée par sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant obtenu plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections. La loi porte ainsi le seuil de validité de l'accord de 50 % à 50 %



© iStock

Les accords majoritaires concernent ceux signés par les syndicats ayant réuni 50 % des voix au premier tour des dernières élections du CE et de la DUP

des suffrages plus une voix, soit la majorité absolue. Le périmètre du seuil (à la différence de son calcul) reste identique à celui fixé par la loi de 2008, soit celui des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP.

## Une application progressive...

Seules les négociations relatives au temps de travail, aux congés et au repos sont concernées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Par l'accord majoritaire qu'il a complété du 1<sup>er</sup> janvier 2019, au plus tard. Pendant cette période de transition de deux ans, les deux seuls (« au moins 50 % des suffrages exprimés ») approuvés globalement et « plus de 50 % des suffrages exprimés » en faveur des organisations syndicales représentatives) seront applicables selon le thème abordé.

La question des accords plurithématiques ne manquera évidemment pas de se poser dans les prochains mois, notamment lors des négociations annuelles obligatoires (NAO) de 2017. En effet, quel que soit l'application dans l'hypothèse d'un accord collectif couvrant plusieurs sujets notamment celui du temps de travail et de la rémunération ? Le principe de précaution pourrait conduire à conclure autant d'accords collectifs que de thèmes concernés. Or, une telle pratique viendrait en opposition avec les compromis tant recherchés lors de négociation globale.

## Un calcul de seuil différencié

La loi de 2008 prévoyait que le taux de 50 % devait être atteint par une ou plusieurs organisations syndicales sur la base de l'ensemble des suffrages exprimés lors du premier tour des élections. La loi de 2016 prévoit, quant à elle, que le

seuil de plus de 50 % doit être recueilli sur les suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections. L'objectif de cette modification est de faciliter l'atteinte des 50 % puisque, de fait, les voix portées sur les organisations syndicales non représentatives (celles ayant obtenu moins de 10 % des suffrages exprimés) ne seront pas comptabilisées. La base de calcul étant plus resserrée, atteindre ce seuil devrait être plus aisé. Enfin, le calcul reste identique pour apprécier la représentativité d'un syndicat, à savoir 10 % des suffrages exprimés au premier tour.

## Le recours au référendum complexe

Selon l'étude d'impact de la loi Travail, c'est pour éviter des situations exceptionnelles de blocage que des syndicats ayant réuni au moins 50 % des suffrages pourront déclencher une consultation des salariés. Si la majorité n'est pas tenue et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour, une ou plusieurs d'entre elles pourront solliciter la tenue d'un référendum afin de valider l'accord.

A noter, l'accord doit être signé par l'employeur et les organisations syndicales. Ainsi, le premier pourra indirectement opposer à cette procédure en refusant de signer le texte. Il ne pourra pas mettre en route unilatéralement le référendum sur un accord signé par une ou plusieurs organisations

## PRINCIPAUX THÈMES DE DÉROGATION POUVANT ÊTRE SOUMIS À L'ACCORD COLLECTIF

Thèmes issus de la loi du 20 août 2008	PRIMAUTE À LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE	Thèmes issus de la loi du 8 août 2016
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fixation du contingent d'heures supplémentaires et conditions de son dépassement</li> <li>Mise en place d'un repos compensateur de remplacement et conditions de prise du repos</li> <li>Convention de forfait en heures ou en jours sur l'année</li> <li>Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année</li> <li>Mise en place d'un compte épargne temps (CET)</li> <li>Choix de la date de la Journée de solidarité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Détermination du taux de majoration des heures supplémentaires</li> <li>Rémunération des temps nécessaires à la restauration et aux pauses</li> <li>Assimilation des temps nécessaires aux opérations d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif ou détermination de contrepartes</li> <li>Mise en place des astivités</li> <li>Dépassement de la durée quotidienne jusqu'à 12 heures</li> <li>Dépassement de la durée hebdomadaire moyenne de travail dans la limite de 46 heures sur une période quelconque continue de 12 semaines</li> <li>Dérogation à la durée minimale du repos quotidien</li> <li>Définition des jours fériés et chômés (sauf 1<sup>er</sup> mai)</li> <li>Mise en œuvre des congés payés dans l'entreprise</li> <li>Mise en place d'horaires à temps partiel</li> <li>Détermination du contingent d'heures complémentaires (jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle)</li> <li>Détermination des délais de prévention pour les changements d'horaires des salariés à temps partiel</li> <li>Modalités de report d'heures en cas d'horaires individualisés</li> <li>Mise en place du travail de nuit</li> <li>Modalités de récupération des heures perdues</li> </ul>	

La primauté de l'accord de branche éteint s'applique, quant à elle, pour fixer le taux de majoration des heures complémentaires, pour instaurer les compléments d'heures par avenant au contrat de travail, et pour déterminer la durée minimale de travail hebdomadaire des salariés à temps partiel.

syndicales ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés. Le déclenchement de la procédure relève de leur seule initiative. En outre, le seuil des 50 % est différent de celui applicable du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2018 (et résultant de la loi de 2008) pour la signature des accords collectifs autres que ceux portant sur le temps de travail, les congés et temps de repos. La sécurisation juridique attendue n'est que très relative dans ce dédale de seuils...

## L'organisation du vote

Les syndicats disposent d'un délai d'un mois pour solliciter, par écrit auprès de l'employeur et des organisations syndicales représentatives, la tenue d'un référendum. Ce n'est que dans l'hypothèse où l'accord ne deviendrait pas majoritaire dans les huit jours suivant la demande que l'employeur devra organiser, dans un délai de deux mois, la consultation du personnel sur la base d'un protocole négocié avec les seules organisations minoritaires. Ce protocole devra porter sur :

- les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord;
- le lieu, la date et l'heure du

scrutin (nécessairement pendant le temps de travail) ;

- l'organisation et le déroulement du vote (à bulletin secret ou enveloppe ou par vote électronique) ;
- le texte de la question soumise au vote des salariés ;
- la liste des salariés devant être consultés.

Il sera valablement conclu s'il est signé par une ou plusieurs syndicats ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections. Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen.

Enfin, l'accord majoritaire ou valide par référendum devra toujours, pour les structures concernées, obtenir l'agrément prévu par l'article L314-6 du Code de l'action sociale et des familles. Faute de quoi, il sera réputé non écrit. Le renforcement de la légitimité des accords collectifs ne devait-il pas être l'occasion d'interroger le maintien de l'agrément ?

**Stéphane Picard**  
Percel/Avocat, fondateur du réseau ALCSS

PUB