

DURÉE DU TRAVAIL DANS UNE PME : COMMENT RÉVISER UN ACCORD COLLECTIF

LA CHRONIQUE JURIDIQUE D'AVOSIAL

Le syndicat des avocats d'entreprise en droit social

STÉPHANIE MARCHAL

AVOCATE AU BARREAU D'ANNÉCY



La loi du 20 août 2008 avait notamment pour objet de permettre aux entreprises de toutes tailles de négocier des accords d'entreprise adaptés à leurs besoins... À l'exception toutefois des PME n'entrant pas dans le champ d'application d'une convention collective nationale.

Une association de moins de 50 salariés, disposant de délégués du personnel, qui avait négocié en 2001 un accord de réduction du temps de travail à durée indéterminée avec un salarié mandaté à cet effet par la CFDT (conformément aux dispositions des lois Aubry I & II de 1998 et 2000), souhaite dénoncer et/ou modifier cet accord en 2015.

A priori, la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail avait notamment pour objet de permettre aux entreprises de toutes tailles de négocier des accords d'entreprise adaptés à leurs besoins... À l'exception toutefois des PME n'entrant pas dans le champ d'application d'une

convention collective nationale les mettant de ce fait en situation d'incertitude juridique lorsque la négociation s'avère inévitable.

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 facilite la négociation collective sans délégué syndical puisque, sous réserve d'éventuelles dispositions d'une convention de branche organisant la négociation autrement, elle ouvre la négociation aux entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux – ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, dans les conditions suivantes :

- avec les membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel ;
- ou encore avec un salarié mandaté dans les entreprises dépourvues de délégués du personnel, sous réserve de disposer d'un procès-verbal de carence.

La loi subordonne alors la validité de l'accord conclu avec les membres titulaires élus aux deux conditions suivantes : conclusion de l'accord par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et approbation par la commission paritaire de branche.

Par conséquent, lorsque l'entreprise ne relève d'aucune convention collective nationale, elle se trouve dans l'impossibilité de soumettre l'accord qu'elle conclurait avec ses membres titulaires élus à une commission paritaire de branche, et cet accord ne peut donc pas être juridiquement valide.

L'impossibilité de négocier un accord d'entreprise ne pose pas en

principe de difficulté, les exclus devant se contenter des textes légaux, sans pouvoir bénéficier de l'adaptabilité à leurs besoins que leur aurait offerte la négociation collective. Mais, il en est tout autrement lorsque la renégociation d'un accord antérieur à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 s'avère nécessaire.

En l'espèce, la voie de la révision semble dans ce cas être la seule envisageable, mais n'offre actuellement aucune garantie quant à la validité de l'accord qui en serait issu.

En effet, l'article 15 de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 – non abrogé par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – précise qu'un accord signé avec des salariés mandatés peut être révisé dans les mêmes conditions. Il en résulterait donc la possibilité de négocier un accord de révision avec un autre salarié mandaté par l'organisation syndicale avec laquelle a été signé l'accord initial.

Toutefois, cette question n'ayant, semble-t-il, pas encore été tranchée par la jurisprudence, le risque de voir un tel accord de révision réputé non écrit ne saurait être exclu, que ce soit au titre de la procédure de révision appliquée ou au titre de la probable absence de représentativité de l'organisation syndicale initialement habilitée à négocier, eu égard aux modifications intervenues postérieurement à l'accord initial de 2001 en matière de représentativité syndicale... ♦