

DE NOUVELLES RÈGLES POUR LES ACCORDS COLLECTIFS

LA CHRONIQUE JURIDIQUE D'AVOSIAL

Le syndicat des avocats d'entreprise en droit social

VIVIANE STULZ ET AMÉLIE D'HEILLY
SQB AVOCATS



La loi Travail introduit plusieurs nouveautés dans la négociation des accords collectifs d'entreprise.

Parmi les mesures phares de la Loi du 8 août 2016 (1) qui ont suscité les plus âpres discussions figure celle de la possibilité de soumettre au référendum des salariés les accords collectifs d'entreprise signés par des syndicats minoritaires.

Pour rappel, jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi, les accords collectifs étaient valablement signés si les deux conditions cumulatives suivantes étaient réunies : - l'accord était signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des membres titulaires au comité d'entreprise, quel que soit le nombre de votants ;

- l'accord ne devait pas être frappé d'opposition, dans les huit jours suivant sa notification, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Dorénavant, les accords d'entreprise doivent être des accords majoritaires. Un accord collectif devra, pour être valable, être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentant plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections (2). Cette nouvelle majorité est plus large et donc, en principe, plus facile à réunir puisqu'elle se fonde sur les seuls suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés et non sur l'ensemble des suffrages exprimés (ce calcul est déjà utilisé par exemple pour déterminer la validité d'un plan de sauvegarde de l'emploi).

Un accord peut toujours être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentant au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives (mais moins de 50 %) mais, dans ce cas, un ou plusieurs de ces syndicats pourront, dans le mois qui suit la signature de l'accord, faire savoir qu'ils souhaitent le soumettre à

la consultation des salariés (référendum). Si, sous huit jours, d'autres syndicats n'ont pas signé l'accord permettant de dépasser les 50 % requis, le référendum devra être organisé dans les deux mois suivants. Si la consultation des salariés approuve l'accord, il sera validé, à défaut il sera réputé non écrit.

Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur en trois temps. S'agissant des accords de préservation ou de développement de l'emploi : après publication du décret d'application.

Pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés : à partir du 1^{er} janvier 2017 mais sous réserve de la publication d'un décret d'application d'ici là.

Pour les autres accords collectifs : à compter du 1^{er} septembre 2019 seulement.

Compte tenu de l'objectif annoncé de favoriser la négociation d'entreprise, on peut regretter la complexité découlant d'un tel décalage dans le temps.

Par ailleurs, la loi modifie aussi la durée des accords collectifs.

En effet, si l'accord collectif peut toujours être à durée déterminée ou indéterminée, dorénavant, sauf stipulation contraire dans le texte, il est réputé conclu pour une durée de cinq ans à l'issue de laquelle il cesse de produire effet et ne peut se poursuivre implicitement.

L'entrée en vigueur de ces dernières dispositions est immédiate pour tout accord signé postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi et pour tout accord révisant un accord antérieur. Les accords à durée indéterminée conclus antérieurement restent applicables jusqu'à leur dénonciation ou leur mise en cause. Les accords à durée déterminée de plus ou moins de cinq ans, conclus antérieurement, se poursuivent jusqu'à leur terme et continueront ensuite de produire effet comme un accord à durée indéterminée.

L'objectif est d'éviter que des accords totalement obsolètes demeurent éternellement en vigueur et de pousser les partenaires sociaux à négocier régulièrement.

Seul le temps pourra nous dire si ces mesures auront atteint leur objectif de favoriser le dialogue social, même si nous sommes en droit d'en douter. ♦

1) Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

2) Articles L. 2232-12 et L. 2232-13 nouveaux du Code du travail.