



Le Premium
131 Boulevard Stalingrad
69624 Villeurbanne cedex

Tél. : +33 (0)4 26 84 67 67
Fax : +33 (0)4 26 84 67 60

www.renaud-avocats.com

2017#2

Les modalités d'approbation par consultation des salariés des accords d'entreprise sont connues

La Loi Travail du 9 août 2016 a rehaussé le seuil de validité de certains accords collectifs à sa signature par des syndicats représentant plus de 50%, et non plus 30%, des suffrages, en faveur d'organisations syndicales représentatives lors des dernières élections professionnelles.

Cette même loi prévoit également, pour les accords collectifs n'atteignant pas ce seuil de majorité, la possibilité pour les syndicats minoritaires de demander l'organisation d'un référendum afin de faire approuver l'accord par les salariés de l'entreprise.

Le décret du 20 décembre 2016 (n°2016-1797) vient donc préciser les modalités d'approbation par consultation des salariés de ces accords d'entreprise.

Pour organiser un tel référendum, il faut tout d'abord une demande, émanant d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires de l'accord, et recueillant plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives lors des dernières élections professionnelles.

Cette demande doit être formulée dans un délai d'un mois postérieurement à la signature de l'accord et être adressée par écrit à l'employeur, ainsi qu'aux autres organisations syndicales représentatives, non signataires de l'accord.

L'employeur a alors deux mois pour organiser un référendum dont les modalités sont négociées avec les organisations syndicales signataires de l'accord en cause.

A noter que cette négociation ne s'engage uniquement que si, dans un délai de huit jours à compter de la demande, l'accord n'a fait l'objet d'aucune nouvelle signature par une organisation syndicale représentative permettant de franchir le seuil de majorité requis.

Le protocole négocié doit fixer :

- Les conditions de transmissions de l'accord aux salariés,
- Le lieu, la date et l'heure du scrutin,
- Les modalités d'organisations du vote,
- Le texte de la question soumise au vote des salariés,
- La liste des salariés amenés à voter.

Le protocole est ensuite porté à la connaissance des salariés au plus tard quinze jours avant la date du référendum.

Enfin, précisons que le résultat du vote doit faire l'objet d'un procès-verbal dont l'employeur doit en assurer la publicité dans l'entreprise par tout moyen et, le cas échéant, en cas d'approbation des salariés, l'annexer à l'accord collectif concerné lors de son dépôt auprès de la DIRECCTE ainsi qu'au greffe du Conseil des prud'hommes.