



ORDONNANCES TRAVAIL

Fiche pratique

LA VALIDITÉ DES ACCORDS COLLECTIFS

Accord de droit commun ? Accord strictement majoritaire ? Si les ordonnances font la part belle à la négociation d'entreprise, encore faut-il avoir une vision claire des règles de validité applicables aux accords. Les règles de négociation et de validation des accords collectifs varient en fonction des sujets et des niveaux de négociation. Il est fondamental pour les militants de **bien connaître ces règles afin** d'assurer la sécurité juridique des accords négociés.

DÉFINITIONS

1- OSR : ORGANISATION SYNDICALE REPRÉSENTATIVE

Pour être considérée comme représentative une organisation syndicale doit satisfaire à 7 critères cumulatifs :

- l'audience : recueillir au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles ;
- le respect des valeurs républicaines (notamment pour garantir la liberté d'opinion, politique philosophique ou religieuse, et le refus de toute discrimination, de tout intégrisme et de toute intolérance) ;
- l'indépendance, vis-à-vis de l'employeur ;
- la transparence financière (assuré par des règles de certification et de publication des comptes) ;
- une ancienneté d'au moins 2 ans dans le champ géographique et professionnel de l'entreprise (appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts) ;
- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité (actions menées par le syndicat) et l'expérience ;
- des effectifs d'adhérents et des cotisations suffisants.

2- ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Si l'entreprise n'a pas encore mis en place le Comité social et économique (CSE) => sont pris en compte les résultats au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (CE) ou de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP), quel que soit le nombre de votants.

Si l'entreprise a mis en place la nouvelle IRP => sont pris en compte les résultats au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique (CSE).

3- EN FAVEUR D'OSR

La base de calcul des suffrages pris en compte pour apprécier la validité des accords a été modifiée par la loi Travail de 2016. On ne prend plus en compte l'ensemble des votes du premier tour des élections, mais exclusivement ceux exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives.

Exemple : 400 salariés ont voté lors du premier tour des dernières élections professionnelles. 300 de ces votes ont été exprimés en faveur d'organisations syndicales qui ont été reconnues représentatives.

- ⇒ Un syndicat qui a recueilli 60 voix aura une audience de 15 % ($60 \times 100 : 400$). En revanche, il pèsera 20 % si l'on prend uniquement en considération les voix exprimées en faveur des OSR ($60 \times 100 : 300$).

4- CONSEIL D'ENTREPRISE

En cas de mise en place d'un conseil d'entreprise par accord, celui-ci exerce l'ensemble des attributions du CSE et est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

Pour être valide un accord conclu dans le cadre du conseil d'entreprise doit être signé par la majorité des membres titulaires élus du conseil ou par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

QUELLE VALIDITÉ/MAJORITÉ POUR QUEL TYPE D'ACCORD ?

Type d'accord	Contenu	Conditions de validité	Date
<p>Accord sur la durée du travail, les repos et les congés *</p> <p><i>(Attention, il suffit qu'une partie de l'accord porte sur la durée du travail et les congés pour que la règle de l'accord majoritaire s'applique.)</i></p>	<p>Notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - heures supplémentaires, - repos compensateur, - aménagement du temps de travail, - mise en place du forfait jours, Compte épargne-temps, - durée quotidienne et hebdomadaire de travail, - durée minimale de repos quotidien, - temps partiel, - travail de nuit, - congés payés, - etc. 	<p>Accord majoritaire classique</p> <p>Pour être valable, l'accord doit être signé par une ou plusieurs OSR (1) ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'OSR (3) au premier tour des dernières élections professionnelles(2) dans l'entreprise. A défaut, la signature de plus de 30% de ces organisations représentatives peut suffire, si elle est validée par un vote majoritaire des salariés de l'entreprise.</p>	<p>Depuis le 1^{er} janvier 2017</p>
<p>Accord PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi)</p>	<p>Accords portant sur le contenu du PSE dans les grands licenciements économiques (entreprise d'au moins 50 salariés qui procède au licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours). Il contient des mesures destinées à limiter le nombre des licenciements et à reclasser et accompagner les salariés concernés par le PSE.</p>	<p>Accord strictement majoritaire</p> <p>L'accord PSE doit être signé par une ou plusieurs OSR (1) ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'OSR (3) au premier tour des dernières élections professionnelles (2) (Art. L. 1233-24-1 et L. 1233-24-2 C. trav).</p> <p>L'accord doit également être homologué par l'administration pour pouvoir être valide.</p>	<p>Depuis la loi du 14 juin 2013</p>

Type d'accord	Contenu	Conditions de validité	Date
Accord de performance collective	<p>Cet accord peut être conclu pour répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi.</p> <p>À cette fin, il pourra :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ; - modifier ou mettre en place un système de forfait (en jours ou en heures) ; - aménager la rémunération dans la limite des salaires minima hiérarchiques ; - déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. 	<p>Accord majoritaire classique</p> <p>Pour être valable, l'accord doit être signé par une ou plusieurs OSR(1) ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'OSR (3) au premier tour des dernières élections professionnelles (2) dans l'entreprise. À défaut, la signature de plus de 30% de ces organisations représentatives peut suffire, si elle est validée par un vote majoritaire des salariés de l'entreprise.</p>	<p>Depuis le 24 septembre 2017</p>
Autres thèmes	<p>Tous les autres thèmes de négociation. Par exemple : primes, indemnité de fin de contrat, qualité de vie au travail, gestion des emplois et des parcours professionnels, formation professionnelle, etc.</p>	<p>Accord majoritaire classique</p> <p>Pour être valable, l'accord doit être signé par une ou plusieurs OSR (1) ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'OSR (3) au premier tour des dernières élections professionnelles (2) dans l'entreprise. À défaut, la signature de plus de 30% de ces organisations représentatives peut suffire, si elle est validée par un vote majoritaire des salariés de l'entreprise.</p>	<p>A partir du 1^{er} mai 2018</p>

En matière de dialogue social et de mise en place du CSE particulièrement, les règles de négociation et de validation des accords varient en fonction des sujets. Accord de droit commun? Protocole d'accord préélectoral ? Accord strictement majoritaire ? Il est fondamental pour les militants de s'y retrouver pour pouvoir choisir le bon support pour négocier.

LES ACCORDS DE DIALOGUE SOCIAL : DES RÈGLES DE VALIDITÉ SPÉCIFIQUES

Accords de dialogue social	Contenu	Conditions de validité	Date
<p>Protocole d'accord préélectoral (PAP)</p>	<p>Le PAP fixe les modalités d'organisation et de déroulement des élections professionnelles et est négocié par l'ensemble des organisations syndicales candidates aux élections professionnelles (représentatives ou non).</p> <p>Le PAP doit comporter, à minima :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les modalités générales d'organisation et de déroulement des opérations électorales ; - le nombre de sièges et la répartition des sièges et du personnel dans les collèges électoraux ; - la mention de la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège ; - le volume des heures individuelles de délégation (dès lors que le volume global est bon dans chaque collège) ; - la possibilité et les modalités du vote par correspondance ou internet, le cas échéant. <p>Il est possible de déroger, dans le cadre du PAP, à la limitation à 3 mandats successifs pour les membres du CSE (dans les entreprises de 50 à 300 salariés).</p>	<p>Règles de validité spécifiques (les Organisations à convoquer et les règles de validité varient par rapport au droit commun)</p> <p>La validité de ce protocole est soumise à une condition de double majorité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation (en nombre d'organisations), - majorité des organisations syndicales représentatives en nombre de voix (ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise - <i>Art. L.2314-6 C.trav</i>). <p>Attention, si le PAP venait à modifier le nombre et la composition des collèges, il devrait alors, sur ce point-là, être signé à l'unanimité des organisations syndicales (possibilité de conclure plusieurs PAP).</p>	<p>Depuis le 1^{er} janvier 2018</p>

Accords de dialogue social	Contenu	Conditions de validité	Date
<p>Accord de mise en place du conseil d'entreprise</p>	<p>L'accord mettant en place le conseil d'entreprise doit fixer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les modalités selon lesquelles les négociations se déroulent au niveau des établissements, - la liste des thèmes soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise tels que l'égalité professionnelle et la formation professionnelle, - le nombre d'heures de délégation des élus du conseil d'entreprise participant aux négociations, - des stipulations relatives à l'indemnisation des frais de déplacement. <p>Cet accord peut fixer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du conseil d'entreprise, - la composition de la délégation qui négocie les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement... 	<p>Accord strictement majoritaire</p> <p>Pour être valable, l'accord doit être signé par une ou plusieurs OSR (1) ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'OSR (3) au premier tour des dernières élections professionnelles (2) (Art. L. 2321-2 C.trav).</p>	<p>Depuis le 1^{er} janvier 2018</p>

Accords de dialogue social	Contenu	Conditions de validité	Date
Autres thèmes de dialogue social	<ul style="list-style-type: none"> - Le nombre d'établissements distincts - La reconnaissance d'une Unité économique et sociale - La mise en place des représentants de proximité (et moyens de fonctionnement) - La mise en place d'une commission CSSCT en dessous de 300 salariés - La mise en place de commissions supplémentaires - Le nombre de réunions du CSE - Le délai de consultation du CSE 	<p>Accord strictement majoritaire</p> <p>Pour être valable, l'accord doit être signé par une ou plusieurs OSR (1) ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'OSR (3) au premier tour des dernières élections professionnelles (2).</p>	<p>Depuis le 1^{er} janvier 2018</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - La durée des mandats des membres du CSE - Le déplafonnement des temps passés en réunion de préparation du CSE et ses commissions - L'augmentation du budget des Activités sociales et culturelles - Les modalités d'expertise (expertise en continu, augmentation des frais pris en charge, conditions d'intervention, etc.) 	<p>Accord majoritaire classique</p> <p>Pour être valable, l'accord doit être signé par une ou plusieurs OSR (1) ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'OSR (3) au premier tour des dernières élections professionnelles (2) dans l'entreprise. À défaut, la signature de plus de 30% de ces organisations représentatives peut suffire, si elle est validée par un vote majoritaire des salariés de l'entreprise.</p>	<p>A partir du 1^{er} mai 2018</p>