



## LE RÉFÉRENDUM PATRONAL

### DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS

CONTENU (article L. 2232-21, L.2232-22 et L.2232-22-1 du Code du travail)

L'employeur peut désormais, sans passer par le mandatement, proposer directement aux salariés un projet d'accord ou un avenant de révision. Pour être considéré comme un accord d'entreprise valide, le « pseudo accord » ou l'avenant de révision doit être approuvé par la majorité des deux tiers du personnel, sans qu'aucune négociation ne soit possible. La consultation des salariés ne peut avoir lieu qu'après un délai de réflexion de 15 jours minimum à compter de la communication du projet d'accord.

Le « pseudo accord » ou l'avenant de révision peut porter sur l'ensemble des thèmes soumis à la dérogation par le Code du travail (à l'exception des domaines dans lesquels les accords de branche priment). L'employeur peut donc proposer des « accords » portant par exemple sur la durée du travail, les primes ou encore les indemnités de rupture de contrat. Qui plus est, ces « accords » peuvent avoir de lourdes conséquences pour le salarié lorsqu'ils priment sur le contrat de travail.

Concernant plus précisément la consultation des salariés : c'est le décret n°2017-1767 du 26 décembre 2017 qui fixe les modalités (articles R. 2232-10 à R.2232-13 du Code du travail).

Il est notamment prévu que la consultation a lieu par tout moyen pendant le temps de travail, en l'absence de l'employeur. L'organisation matérielle incombe à l'employeur qui doit définir les modalités d'organisation de la consultation (par exemple : la date, l'heure et le lieu ainsi que le texte de la question posée aux salariés) Mais surtout la CFDT s'est battue pour que soit garanti le caractère personnel et secret de la consultation. Enfin, il faut savoir que les contestations relatives à la liste des salariés devant être consultés et à la régularité de la consultation sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. La décision du tribunal est donc seulement susceptible d'un pourvoi en cassation.

Par ailleurs, le « pseudo accord » ou l'avenant de révision peut être dénoncé par l'employeur (selon les conditions de droit commun) ou par les salariés représentant les 2/3 du personnel et par écrit, mais, pour eux, seulement pendant un délai d'un mois précédant chaque date d'anniversaire de la conclusion de l'accord.

**Attention**, les modalités de révision et de dénonciation (vues ci-dessus) sont également applicables aux accords collectifs quelles qu'aient été les modalités de leur conclusion lorsque l'entreprise vient à remplir postérieurement les conditions pour proposer des accords unilatéraux (absence de délégué syndical, effectif habituel inférieur à 11 salariés ou effectif habituel inférieur à 21 salariés sans élu).

=> L'employeur pourra donc dénoncer ou réviser unilatéralement (par approbation) un accord conclu avec des organisations syndicales. De la même manière, les salariés pourront dénoncer un accord signé avec des organisations syndicales. Aucune renégociation

n'aura lieu avec des organisations syndicales représentatives (que ce soit pour la révision ou après la dénonciation) lorsque l'effectif de l'entreprise aura baissé.

## CE QU'EN PENSE LA CFDT

Cette disposition revient à donner le pouvoir unilatéral à l'employeur de déroger à l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective par le Code du travail. Il y a donc ici une absence totale de cadre et aucune protection n'est envisagée pour le salarié, qui sera particulièrement exposé dans les faits et sujet à des réprimandes de son employeur. Pour rappel avant l'entrée en vigueur des ordonnances, l'employeur qui souhaitait mettre en place un accord collectif devait informer les organisations syndicales représentatives (au niveau de la branche ou à défaut, au niveau national interprofessionnel) afin qu'elles mandatent un salarié pour négocier. Avec le referendum patronal, les ordonnances ont modifié les articles du Code du travail relatifs aux modalités de négociation dans les entreprises de moins de 50 salariés sans délégué syndical. Aujourd'hui, il n'existe plus de base légale pour mandater un salarié dans les entreprises de moins de 11 salariés. Sous couvert d'une faible présence des organisations syndicales dans les petites entreprises, le Gouvernement a décidé de les écarter purement et simplement des dispositifs de mise en place « d'accords unilatéraux » dans les petites entreprises. Nous nous sommes opposés à cette disposition tout au long de la concertation mais aussi après la publication de l'ordonnance et du décret *via* un recours devant le Conseil d'État. Il s'agit ici clairement d'une régression inacceptable visant le rôle des organisations syndicales et la valeur du dialogue social organisé.

## PRATIQUES SYNDICALES

Les organisations syndicales ne sont présentes que dans une petite minorité d'entreprises de moins de 11 salariés. Plus que jamais, il est nécessaire de s'implanter dans ces entreprises, d'apporter la démonstration que le syndicalisme, quand il prend en compte le réel, est un facteur de progrès économique et social dans toutes les entreprises. On pourra s'appuyer sur les mandatés dans les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), les Commissions paritaires régionales des professions libérales (CPRPL) et dans les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA), pour adapter notre action auprès des TPE et notre écoute de leurs besoins. En outre, il faut encourager les salariés qui ont 15 jours minimum pour se prononcer sur un projet de texte patronal à solliciter la CFDT pour qu'elle leur vienne en aide. Il est important d'aller à la rencontre des salariés pour leur expliquer qu'il est possible de refuser le texte patronal qui aura (s'il est accepté) valeur d'accord collectif d'entreprise, pouvant avoir de lourdes conséquences sur leur contrat de travail. Sans oublier qu'il faut inciter les salariés à remonter les « pseudo accords » conclus sans lien avec une organisation syndicale aux observatoires départementaux d'analyse et appui au dialogue social et à la négociation, ainsi qu'à la CFDT dans votre département ou région. Pour finir, il faut prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés au niveau de la branche afin d'inciter l'employeur à y recourir plutôt que de passer par le référendum patronal.

## DANS LES ENTREPRISES JUSQU'À 20 SALARIÉS SANS ÉLU

CONTENU (article L.2232-23 du Code du travail)

Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, en l'absence d'élu de la délégation du personnel du CSE, les dispositions applicables sont les mêmes que dans les entreprises de moins de 11 salariés (proposition unilatérale de l'employeur + approbation par les 2/3 des salariés).

## **CE QU'EN PENSE LA CFDT**

La position de la CFDT est évidemment la même que pour les entreprises de moins de 11 salariés : c'est inacceptable.

## **PRATIQUES SYNDICALES**

Il est nécessaire de s'implanter dans ces entreprises : aller à la rencontre des salariés, inciter un salarié à se porter candidat dans les 30 jours suivants l'information de la mise en place des élections et enfin négocier les protocoles électoraux pour éviter les procès-verbaux de carence.

À noter que le Code du travail ne prévoit pas expressément l'interdiction d'appliquer dans ces petites entreprises les règles de négociation prévues dans les entreprises de 11 à 49 salariés sans délégué syndical. Aussi, dans les entreprises de 11 à 20 salariés sans élus, il est toujours possible d'envisager le mandatement d'un salarié (ce qui n'est malheureusement plus possible dans les entreprises de moins de 11 salariés).