

LE RÉFÉRENDUM EN ENTREPRISE

Un peu d'histoire

La vocation du référendum d'entreprise est d'organiser le droit d'expression des salariés à propos d'une ou de plusieurs mesures à adopter à l'issue d'une négociation d'un accord collectif. Il s'agit d'un acte de démocratie directe.

La pratique du référendum en entreprise s'est mise en place dans les années 1980, mais elle était alors cantonnée à la ratification, par les salariés, d'accords liés à des domaines très précis : le temps de travail et les horaires individualisés, les régimes de retraite complémentaires et de prévoyance.

Dans les années 1990, plusieurs employeurs ont tenté de multiplier les référendums « spontanés » (non encadrés par des textes légaux) afin de faire barrage aux résistances des syndicats à signer des accords. Quand on y regarde de plus près, ces résistances s'expliquaient aisément par le refus de valider des accords jugés alors insuffisants voire injustifiés (abandon des droits des salariés sur leur rémunération pour maintenir une compétitivité d'entreprise, par exemple). Ces référendums constituaient des « passages en force » et un risque accru d'instrumentalisation de l'expression des salariés.

La véritable vocation du référendum : revendications de la CFDT

Si le référendum peut être, évidemment, un processus de la négociation collective, il doit être avant tout un outil d'expression associé à la stratégie collaborative des acteurs formés à la négociation, armés par leur formation et leur savoir à la mise en place d'accords conclus dans l'intérêt des salariés. La négociation est un processus qui nécessite une capacité de résistance aux propositions des employeurs et une capacité de contre-proposition pour

construire des accords efficaces, conclus en prenant en compte la réalité de l'entreprise.

Les débats relatifs à la loi Travail ont donc été, pour la CFDT, une occasion de réaffirmer sa volonté de faire du référendum un outil intégré à la négociation et non un outil de passage en force, laissé à la manne de l'employeur. Revendication portée haut et fort et entendue ! Le référendum est encadré désormais dans le processus de la négociation collective pour assurer la validité d'un accord. En lui conférant un rôle d'outil collaboratif, on sécurise ainsi l'expression des salariés.

Un référendum collaboratif, les nouvelles règles

Depuis la promulgation de la loi Travail, le 9 août 2016, les accords collectifs relatifs au temps de travail, aux repos et aux congés doivent être majoritaires, c'est-à-dire signés par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli 50 % des suffrages exprimés au 1er tour des élections du CE ou, à défaut, des DP (à noter qu'en 2019 tous les accords devront être majoritaires. Pour les accords hors thèmes temps de travail et congés, leur validité reste soumise d'ici là à leur signature par une ou plusieurs OS ayant recueilli 30 % des suffrages aux dernières élections du CE – 1er tour – à défaut de CE, des élections DP).

Si un accord qui doit être majoritaire n'est pas signé par des OS ayant recueilli 50 % des suffrages exprimés (mais ayant obligatoirement recueilli 30 % au moins), il devra alors être « complété » par un référendum des salariés. Si le référendum fait ressortir un OUI à plus de 50 % des votes, l'accord est valide, si le référendum n'est approuvé qu'à moins de 50 % des votes, l'accord ne s'applique pas.

LE CAS PARTICULIER DES ACCORDS CONCLUS ET NÉGOCIÉS PAR DES ÉLUS OU DES SALARIÉS MANDATÉS :

En l'absence de délégué syndical, la négociation d'un accord est possible avec des salariés élus ou des salariés mandatés, mais dans ce cas le référendum des salariés est obligatoire. L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (soit + de 50%). L'employeur fixe les modalités de la consultation, après avoir discuté avec la ou les personnes mandatées. La prudence est de mise : demandez l'accompagnement de vos syndicats !

Le référendum, comment ça marche ?

La consultation des salariés est organisée (article L 2232-12 du code du Travail modifié) par une ou plusieurs OS ayant recueilli plus de 30 % des suffrages, la demande devant être présentée dans un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord. Et si, à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande, l'accord reste minoritaire.

Les conditions d'organisation du référendum sont fixées dans un « protocole d'accord » entre les OS signataires de l'accord et l'employeur. Celui-ci contient toutes les dispositions d'organisation de la consultation des salariés : vote (électronique, par correspondance), dates et heures du vote.

Les modalités d'information des salariés sur le texte qui leur est soumis (c'est le minimum pour se prononcer !), le texte et la question posée aux salariés concernés par l'accord.

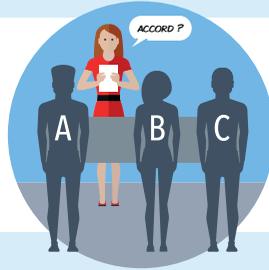
A NOTER : Le référendum est réservé aux salariés du ou des établissements couverts par l'accord (salariés électeurs !)



LE RÉFÉRENDUM EN ENTREPRISE

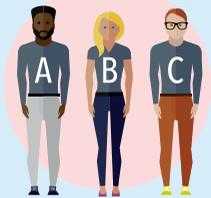
COMMENT ÇA MARCHE ?

L'employeur propose un accord au délégué syndical de son entreprise ou en l'absence de DS aux salariés élus mandatés ou aux salariés mandatés.



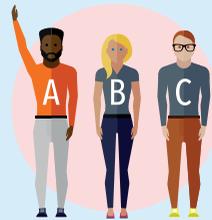
Les accords sur le temps de travail, les congés, les repos doivent être des accords majoritaires (au 1^{er} septembre 2019 tous les accords devront être majoritaires).

Aucun syndicat ne signe l'accord :



X Il est abandonné

Un ou plusieurs syndicats ont signé l'accord. Ils ont obtenu 30% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections du CE (à défaut des DP) :



Le ou les syndicats signataires peuvent demander l'organisation d'un référendum

Le ou les syndicats ont signé l'accord. Ils avaient obtenu 50% des suffrages exprimés au moins. Donc pas de référendum



l'accord est mis en place **✓**

La consultation est organisée dans un délai de deux mois par le biais d'un protocole d'accord entre l'employeur et les OS signataires. Les salariés doivent être informés du référendum au moins 15 jours avant le vote.



LIEU DE LA CONSULTATION, HEURE, TEXTE DE LA QUESTION, VOTE PAR CORRESPONDANCE, VOTE ÉLECTRONIQUE



Si l'accord est négocié et signé par des salariés élus mandatés ou mandatés. Le référendum est obligatoire. L'employeur en fixe les modalités.

Plus de 50% des salariés ont voté oui : l'accord est mis en place **✓**

Plus de 50 % des salariés ont voté non : l'accord est abandonné **X**

EXCEPTION : la négociation d'accord par des salariés élus NON MANDATES est possible. Dans ce cas-là, il n'y a pas de référendum. L'accord est transmis pour information à la CPPNI (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation).