



## Loi travail : les modalités du référendum en entreprise sont arrêtées

Leïla de Comarmond, Les Echos, le 21.10.2016

**La validation par référendum en entreprise d'un accord signé par des syndicats représentant au moins 30 % des voix, mais non majoritaires, est l'une des mesures emblématiques, et contestées, de la loi travail.**

Un projet de décret doit être envoyé aux partenaires sociaux. L'organisation du scrutin fera l'objet d'un protocole électoral signé entre l'employeur et des syndicats signataires de l'accord, mais pas forcément tous.

C'est un décret très attendu car il porte sur l'une des mesures les plus emblématiques, et contestées, de la loi travail : la validation par référendum en entreprises d'un accord signé par des syndicats représentant au moins 30% des voix mais non majoritaires. Sa publication ne va pas tarder. Le ministère du Travail a fini de peaufiner son projet. Il doit être envoyé aux partenaires sociaux ce vendredi ou, au plus tard, ce lundi, pour être soumis pour avis à la Commission nationale de la négociation collective (CNCC) jeudi prochain.

Le texte, dont « Les Echos » ont eu copie, précise la procédure qui devra être mise en oeuvre. La loi a prévu que ce serait aux syndicats signataires de l'accord qu'il appartiendrait, s'ils sont minoritaires, de demander une consultation des salariés pour valider le compromis trouvé au sein de l'entreprise. Ils auront un mois, à compter de la date officielle de la signature de l'accord, pour le faire, et le vote devra être organisé dans les deux mois.

L'employeur n'aura pas non plus la main sur les modalités d'organisation du scrutin, mais il aura son mot à dire, contrairement aux syndicats opposés à l'accord. Le projet de décret impose en effet qu'elles fassent l'objet d'un protocole électoral entre le patron et les syndicats signataires, alors que l'employeur seul décidera en cas d'accord avec des représentants du personnel ou des salariés mandatés.

### Le protocole pourra être contesté par les non-signataires

Ce protocole devra préciser les conditions d'information des salariés sur le texte de l'accord, le lieu, la date et l'heure, l'organisation et le déroulement du scrutin sous enveloppe ou par vote électronique, qui se tiendra obligatoirement sur le temps de travail. Le protocole déterminera aussi « le texte de la question soumise au vote des salariés », qui sera donc rédigé conjointement entre l'employeur et les syndicats minoritaires.

A noter que pour être valide, le protocole n'aura pas besoin d'être signé par tous, sous réserve que les signataires représentent au moins 30 % des voix aux élections professionnelles. Il pourra être contesté devant le tribunal d'instance par les non-signataires. Pourront voter tous les salariés qui votent habituellement aux élections professionnelles, c'est-à-dire ceux qui ont au moins trois mois d'ancienneté.

Le décret ne précise pas la règle de majorité qui devra s'appliquer mais c'est parce qu'elle figure dans la loi elle-même. Le choix a été fait de s'en tenir au critère simple de la majorité des suffrages exprimés. Un critère moins strict que de contraindre à obtenir une majorité de l'ensemble des salariés, qui s'appliquait jusqu'à aujourd'hui pour valider le droit des syndicats opposés à un accord de l'empêcher d'entrer en vigueur. □