

De la validité d'un accord collectif minoritaire...



© 2022 Les Echos Publishing

Pour être valable, un accord d'entreprise ou d'établissement doit être signé par des syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs au premier tour des dernières élections professionnelles. On parle alors d'accord « majoritaire ».

Toutefois, il est possible de conclure un accord d'entreprise ou d'établissement dit « minoritaire », c'est-à-dire signé par des syndicats représentatifs ayant obtenu plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs au premier tour des dernières élections professionnelles (sans dépasser les 50 %), puis approuvé par les salariés à la majorité des votes exprimés. Sachant que le déroulement de ce référendum ainsi que la liste des salariés consultés peuvent être contestés en justice comme en témoigne une affaire récente.

Dans cette affaire, un employeur avait organisé un référendum en vue de valider deux accords collectifs, dont l'un portait sur la détermination de l'enveloppe consacrée à la reconnaissance des compétences individuelles, des expertises et des prises de responsabilité des salariés en contrat à durée indéterminée. Quelques jours plus tard, un syndicat avait contesté en justice la régularité de cette consultation ainsi que la liste des salariés appelés à se prononcer au

motif que celle-ci excluait les salariés en contrat à durée déterminée (CDD).

Saisi de l'affaire, le tribunal n'a pas fait droit aux demandes du syndicat. D'une part, il a jugé la contestation irrecevable dans la mesure où la consultation avait déjà eu lieu, que le contenu des accords faisait l'objet d'une contestation auprès d'une instance distincte et que les sommes issues de la reconnaissance des compétences individuelles avaient été versées aux salariés. D'autre part, il a estimé que les salariés en CDD n'avaient pas à être consultés puisque ces derniers n'étaient pas concernés par l'accord collectif.

Mais la Cour de cassation, elle, n'a pas validé ces solutions. En effet, selon le Code du travail, la contestation du déroulement de la consultation doit intervenir dans les 15 jours suivant la proclamation des résultats du scrutin. La contestation ayant été introduite dans le délai imparti, elle était donc recevable « peu important que le contenu des accords soit par ailleurs contesté ou que certaines de ses clauses en aient déjà été mises en œuvre ».

Quant à la consultation elle-même, les juges ont rappelé que l'ensemble des salariés appartenant à l'entreprise ou à l'établissement dans lequel l'accord a vocation à s'appliquer doivent participer au référendum. Sauf s'ils ne remplissent pas les conditions leur permettant d'être électeurs au sein de l'entreprise. Aussi, les salariés en CDD ne devaient pas être exclus de la liste des salariés consultés.

Exception : dans le cadre d'un accord dit « catégoriel » (qui ne s'applique qu'à une seule catégorie professionnelle de salariés relevant d'un collège électoral comme les cadres), la consultation vise uniquement les salariés concernés.

[Cassation sociale, 5 janvier 2022, n° 20-60270](#)