

Le référendum d'entreprise divise le patronat comme les syndicats Le dispositif devrait entrer en vigueur au 1er janvier 2017.

LE MONDE | 31.10.2016 à 10h53 • Mis à jour le 31.10.2016 à 11h48 | Par Sarah Belouezzane



Syndicats et organisations patronales les attendaient. Les décrets d'application de la loi travail, promulguée en août après des mois de contestation, commencent à tomber les uns après les autres. Parmi eux : le référendum d'entreprise. L'un des dispositifs les plus contestés du texte porté par Myriam El Khomri, ministre du travail, qui divise autant chez les organisations de salariés qu'au sein de celles vouées à défendre le patronat. Examiné jeudi 27 octobre en Commission nationale de la négociation collective, le décret précisant les modalités d'application devrait être publié au Journal officiel début novembre.

Jusqu'à présent, un accord signé entre l'employeur et les organisations de salariés pouvait être valable si ces dernières représentaient au moins 30 % des voix. Et si les syndicats majoritaires ne s'y opposaient pas. A compter du 1er janvier 2017 (pour les sujets relatifs à la durée du travail, aux repos et aux congés, puis dès le 1er janvier 2019 pour tout le reste), pour être valide, un accord devra être

signé par un syndicat représentant au moins 50 % des employés. A défaut, une organisation qui ne représente que 30 % des salariés pourra le signer, à condition d'obtenir le quitus des salariés par l'intermédiaire d'un référendum. « L'idée est d'éviter les situations de blocage, qui pouvaient éventuellement survenir, en associant les collaborateurs de l'entreprise. Afin que des accords intéressants puissent passer », décrypte Mehdi Chaal, expert en droit social.

« Contournement des syndicats »

Le projet de décret d'application prévoit que la tenue du vote se fasse dans un « délai de deux mois à compter de la signature de l'accord ». Il instaure, en outre, l'obligation, pour les parties concernées, de signer un protocole afin de mieux encadrer la mise en place du vote. « C'est ce protocole qui fixera ce qu'il y a dans l'accord d'entreprise, déterminera la question précise qui est posée et le corps électoral auquel elle s'adresse. L'idée est d'éviter toute instrumentalisation par une partie ou une autre », explique-t-on dans l'entourage de la ministre du travail.

Une précaution qui ne convainc pas la CGT qui, avec FO, a donné, contrairement à la CFDT (et au Medef), un avis défavorable au projet de décret lors de sa présentation en Commission nationale de la négociation collective : « Tout sera défini dans ce protocole, paraphé par le syndicat signataire et donc minoritaire. Le syndicat majoritaire qui n'aura pas signé l'accord sera complètement exclu des discussions », regrette Fabrice Angeï, chargé du suivi de la loi travail au sein de la CGT.

Pour Marie-Alice Medeuf-Andrieu, secrétaire nationale chargée de la négociation collective chez FO, il s'agit là purement et simplement d'un « contournement des syndicats », explique-t-elle. Car la mesure permettrait « aux minoritaires de se prévaloir d'autant de légitimité que les majoritaires. Le référendum implique que dès que nous ne sommes pas d'accord, nous sommes exclus des négociations. Cela risque de créer des tensions au sein de l'entreprise ».

Même mécontentement à la CGPME, instance représentative des PME, où l'on regrette que « la consultation ne puisse pas se faire à l'initiative des employeurs, comme c'est déjà le cas pour l'intéressement des salariés ».

En outre, patronat et organisations de salariés regrettent que la mesure ne change pas grand-chose dans les petites entreprises, où il n'y a pas de représentation syndicale. Dans celles-ci, un accord signé avec un salarié mandaté par une centrale devait déjà être soumis au vote. « On a mis une couche de complexité là où ça pouvait bien fonctionner et on n'a rien changé là où il fallait faire quelque chose. Une disposition qui risque d'embarrasser la plupart des entreprises pour que ce qui s'est passé à la Fnac [où les salariés souhaitaient travailler le dimanche contre l'avis des syndicats] ne se reproduise pas », résume un pilier du Medef.