

Accord collectif

L'exercice du droit d'opposition nécessite d'avoir recueilli plus de 50 % des voix

(Cass. soc., 10 juil. 2013, n° 12-16.210)

Conformément à l'article L. 2232-12 du Code du travail, pour être valable, un accord collectif d'entreprise doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Il doit, par ailleurs, ne pas avoir fait l'objet de l'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Ainsi, l'exercice du droit d'opposition à l'entrée en vigueur d'un accord d'entreprise suppose que les organisations syndicales de salariés représentatives aient recueilli la majorité des suffrages exprimés.

Dans l'arrêt du 10 juillet 2013, la Cour de cassation est venue préciser que le terme de majorité implique au moins la moitié des voix plus une.

En l'espèce, un accord d'entreprise sur l'emploi des seniors avait été signé par deux organisations syndicales représentatives ayant recueilli ensemble

au moins 30 % des suffrages valablement exprimés au premier tour des élections des membres titulaires du Comité d'entreprise. Deux autres organisations syndicales, ayant recueilli, à elles deux, 461 des 922 suffrages valablement exprimés, soit exactement la moitié des voix, lors de ces mêmes élections, ont alors notifié leur opposition à l'accord collectif.

La question se posait donc de savoir si la moitié des voix pouvaient constituer la majorité évoquée dans l'article L. 2232-12 précité, pour permettre aux organisations syndicales d'exercer leur droit d'opposition.

L'employeur considérait que la majorité exigée par l'article L. 2232-12 précité devait s'entendre de la majorité absolue, c'est-à-dire de la moitié des suffrages plus un. Autrement dit, en l'espèce, selon lui, dans la mesure où il n'y avait pas de majorité absolue, le droit d'opposition ne pouvait pas être valablement exercé par ces deux organisations syndicales. L'accord était donc entré en vigueur à la date prévue.

Pour la première fois, la Cour de cassation énonce que *"le terme de la majorité, se suffisant à lui-même, implique au moins la moitié des voix plus une"*. Elle en conclut ainsi que les syndicats *"n'ayant recueilli que la moitié des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections des*

membres titulaires du comité d'entreprise ne remplissaient pas les conditions pour s'opposer à l'application de l'accord".

Le score de 50 % ne suffit donc pas, à lui seul, pour exercer le droit d'opposition. Il convient de le dépasser.

Cette précision apportée par la Haute juridiction était attendue dans la mesure où il existait une ambiguïté quant à l'appréciation de cette condition de majorité. En effet, on rappellera qu'avant la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 relative notamment à la rénovation de la démocratie sociale, l'article L. 2232-12 exigeait, pour l'exercice du droit d'opposition, que le ou les syndicats aient recueilli *"au moins la moitié des suffrages"*.

Le législateur ayant substitué à cette formule celle de *"majorité des suffrages"*, s'il était légitime de penser qu'il souhaitait soumettre la validité de l'opposition à une majorité absolue, aucun texte ne le prévoyait. Ni la circulaire d'application du 13 novembre 2008, ni celle du 27 juillet 2011 n'apportaient en effet de précisions sur ce sujet.

L'arrêt du 10 juillet dernier répond donc aux interrogations : la majorité, dans le cas qui nous occupe, s'entend de la majorité absolue, c'est-à-dire de la moitié des suffrages plus un. ■



BRÈVE

Sécurisation de l'emploi

Publication de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013



plus sur le site
www.cisme.org

Cette loi comprend de nombreuses mesures impactant directement les SSTI. Parmi elles, on citera la révision des délais de prescription prud'homale, l'aménagement du temps de travail à temps partiel, les nouveautés pour les institutions représentatives du personnel (consultation du comité d'entreprise, base de données unique...).

Nous vous invitons, ainsi, à consulter la note *"Sécurisation de l'emploi : quelles conséquences pour les SSTI ?"* (cf. www.cisme.org, espace Adhérents > Outils juridiques > Notes et avis > point 6).