

Pour illustration : Dissertation en droit du travail - relations collectives

« Négociation d'entreprise et référendum »

- **Phrase d'accroche** : Franck Petit, dans son article *Le référendum en entreprise comme voie de secours*, Droit social, 2016, p. 903, expose le fait que « le recours à un référendum n'est pas une technique alternative à la négociation collective ; par nature, il lui est subsidiaire. Il ne saurait remplacer la phase de dialogue entre l'employeur et les syndicats ». Le référendum organisé en vue d'approuver ou de désapprouver un accord collectif d'entreprise peut alors paraître de façon unanime en doctrine uniquement comme un mode de validation d'un accord préalablement négocié. Cela est sans noter le récent apport de l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017, venant instituer un nouveau référendum au sein de certaines entreprises.
- **Détermination des termes du sujet** : La négociation d'entreprise est la recherche d'un accord au sein de l'entreprise ou pour plusieurs entreprises selon l'organisation choisie. Selon leur taille, la négociation est ouverte à différents acteurs. De manière générale, la négociation d'entreprise se déroule entre l'employeur et le ou les syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise. Lorsqu'est évoquée la notion de négociation d'entreprise, se profile également la notion de référendum d'entreprise. Ce référendum n'étant pas entendu dans son sens constitutionnel comme étant prévu par l'article 11 de la Constitution de 1958. Dans le contexte de l'entreprise, le référendum est analysé comme la possibilité aux salariés de prendre directement part à la négociation au sein de l'entreprise, le référendum ayant alors pour but de valider ou, à l'inverse, d'invalidier un accord.
- **Délimitation du sujet** : La négociation collective n'est pas limitée à l'échelle de l'entreprise. Elle existe également au niveau territorial dans le cadre de la négociation interprofessionnelle, multi-professionnelle ainsi qu'au niveau de la branche. Dans le cadre de cette étude, ne sera envisagée que la négociation collective au niveau de l'entreprise qui est aujourd'hui le niveau privilégié de la négociation collective. Initialement, la négociation au niveau de l'entreprise était considérée comme contraire à la tradition de la négociation de branche. Puis, la loi du 11 février 1950 a mentionné la négociation d'entreprise en reconnaissant pour la première fois l'existence d'un « droit des travailleurs à la négociation collective » et élargit le champ de la négociation au niveau de l'entreprise. Celle-ci connut un réel essor après l'adoption du 13 juillet 1971. Le Conseil d'État, dans un arrêt rendu le 21 juillet 1970, a considéré la négociation d'entreprise comme étant un principe fondamental du droit du travail. Par la suite, au travers de la loi du 13 novembre 1982, le législateur incite, voire oblige les partenaires sociaux à négocier, tout particulièrement concernant les salaires. La réelle ascension de la négociation d'entreprise fut considérable avec la politique de réduction du

temps de travail qui a privilégié le niveau de l'entreprise, ainsi que la loi du 4 mai 2004 qui a donné aux entreprises plus d'autonomie en inversant la hiérarchie des accords au profit des accords d'entreprise. Le mouvement d'ampleur de la négociation collective d'entreprise a d'autant plus été marqué par les loi du 20 aout 2008 et 17 aout 2015 qui facilitent la négociation dans les petites entreprises dépourvues de délégué syndical.

■ **Intérêt** : Il est alors intéressant de voir dans quel cadre peut ou doit être institué le référendum au sein d'une entreprise. La négociation collective demeurant la prérogative des syndicats représentatifs, le délégué syndical désigné par un syndicat représentatif dans une entreprise pourra alors négocier les accords au nom de ce syndicat au sein de l'entreprise dans laquelle il a été désigné. Le délégué syndical étant désigné dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les entreprises n'ayant pas atteint ce seuil et n'ayant par conséquent pas de délégué syndical en son sein pourront en revanche négocier en présence d'un élu lorsque l'effectif de l'entreprise est compris entre onze et cinquante salariés. Pour les entreprises devant négocier en l'absence de délégués syndicaux, la carence a été comblée, notamment depuis ces dernières années, en permettant le recours au référendum dans l'entreprise. Dans certains cas, l'institution d'un référendum n'est pas juste une possibilité, mais doit être mise en place afin de valider un accord collectif d'entreprise.

■ **Problématique** : Se pose alors la question suivante : Le référendum est-il nécessaire à la négociation d'entreprise ?

■ **Intérêt du sujet** : La consultation auprès des salariés que constitue le référendum d'entreprise permettrait pour ses défenseurs d'améliorer la démocratie à l'intérieur de l'entreprise. *A contrario*, les opposants considèrent eux que le référendum serait un moyen de contourner les syndicats majoritaires. Pour autant, le référendum d'entreprise est nécessaire dans le cadre des négociations collectives, venant entre autres parfaire une certaine légitimité syndicale déjà établie. Mais aussi et surtout, depuis 2017, le référendum est un réel outil entre les mains de l'employeur qui peut désormais proposer un projet d'accord directement à ses salariés via le référendum.

■ **Plan** : Ainsi, le référendum apparait comme la nécessité de faciliter le dialogue social au sein des petites entreprises (I) mais aussi comme une recherche nécessaire de légitimité des accords d'entreprises « imparfaits » (II).