

RECOURS POUR EXCÈS DE POUVOIR

POUR :

Le syndicat CGT GOODYEAR AMIENS (USINE AMIENS NORD) dont le siège est situé avenue Roger Dumoulin BP 1339 80009 AMIENS CEDEX, pris en la personne de son représentant dûment mandaté ;

Le Syndicat INFO'COM CGT / CSTP, dont le siège est situé 4 rue Guyton de Morveau 75013 PARIS, pris en la personne de son représentant dûment mandaté ;

Le syndicat CGT PULLMAN PARIS MONTPARNASSE dont le siège est situé 11 rue des Fermiers 75017 PARIS, pris en la personne de son représentant dûment mandaté ;

Le syndicat DES SALARIÉS DES HOTELS DE PRESTIGE ET ECONOMIQUES CGT dont le siège est situé 3 place du Général Koenig 75017 PARIS, pris en la personne de son représentant dûment mandaté ;

Le syndicat DES SALARIÉS DES ETS MARKS ET SPENCER DE LA REGION PARISIENNE dont le siège est situé 97 rue Segoffin 92400 COURBEVOIE, pris en la personne de son représentant dûment mandaté ;

Le syndicat CGT ALLIBERT AUCHEL dont le siège est situé Boulevard de Malling 62260 AUCHEL, pris en la personne de son représentant dûment mandaté ;

Le Syndicat CGT FAURECIA DE MERU, dont le siège est situé 12 rue du 11 mai 1967 BP 70409, 60114 MERU CEDEX, pris en la personne de son représentant dûment mandaté ;

L'UNION LOCALE DES SYNDICATS CGT DE BETHUNE ET ENVIRONS, dont le siège est situé Bourse du Travail – 558 rue de Lille 62400 BETHUNE, pris en la personne de son représentant dûment mandaté ;

Ayant pour Avocats :

Maître Fiodor RILOV

SCP RILOV

Avocats au Barreau de PARIS

32 rue Monsieur le Prince à PARIS (75006)

Tél. : 01 53 10 29 20 – Fax : 01 56 81 01 06

Toque : P 157

CONTRE :

Le Décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016 relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise

OBJET DE LA REQUETE

Demande d'annulation du décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016

EXPOSE DES FAITS

Les dispositions de l'article L. 2232-12 du Code du travail issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 - art. 21 (V) prévoient la possibilité pour une organisation syndicale signataire d'un accord d'entreprise de solliciter la consultation des salariés par voie de référendum en vue de valider cet accord lorsque ce dernier a recueilli au moins 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles mais moins de 50%.

L'absence de signature de syndicats majoritaires peut désormais être compensée par le vote des salariés destinataires de la convention.

Article L. 2232-12 : « La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives 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.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires.

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Un décret définit les conditions de la consultation des salariés organisée en application du présent article »

Ainsi, le législateur renvoie au pouvoir réglementaire pour fixer les modalités de la consultation des salariés prévue par l'article L. 2232-12 du Code du travail. Le décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016 est le texte réglementaire supposé contenir, selon les termes mêmes de la loi du 8 août 2016, **les conditions de la consultation des salariés.**

Or, le décret du 20 décembre 2016 dispose :

« Art. D. 2232-2.-Les conditions dans lesquelles l'employeur recueille l'approbation des salariés en application des articles L. 2232-12, L. 2232-21-1 et L. 2232-27 sont les suivantes :

« 1° La consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique dans les conditions prévues aux articles R. 2324-5 à R. 2324-17. Son organisation matérielle incombe à l'employeur. Lorsque la consultation est organisée en application de l'article L. 2232-12, le protocole conclu avec les organisations syndicales détermine la liste des salariés couverts par l'accord au sens du cinquième alinéa de cet article et qui, à ce titre, doivent être consultés ;

« 2° Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors du dépôt de ce dernier. En cas d'accord conclu avec un représentant élu du personnel mandaté ou un salarié mandaté, le procès-verbal est également adressé à l'organisation mandante.

« Art. D. 2232-3.-Sauf dans les cas prévus aux articles L. 2232-21-1 et L. 2232-27 pour lesquels cette compétence relève de l'employeur, les modalités d'organisation de la consultation sont fixées par le protocole conclu avec les organisations syndicales signataires. Elles portent sur :

« 1° Les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord ;

« 2° Le lieu, la date et l'heure du scrutin ;

« 3° L'organisation et le déroulement du vote ;

« 4° Le texte de la question soumise au vote des salariés. » ;

Force est de constater que le décret critiqué par la présente requête :

- ne détermine pas les conditions dans lesquelles le personnel consulté est informé du contenu de l'accord sur lequel il est appelé à se prononcer
- ne détermine pas l'ensemble des conditions d'organisation et de déroulement du vote.

La détermination de ces éléments, essentiels au regard de la sincérité du scrutin, est confiée par le pouvoir réglementaire :

- à l'employeur et aux organisations syndicales signataires de l'accord pour les modalités de la consultation prévue à l'article L. 2232-12 du Code du travail.
- à l'employeur exclusivement pour les modalités de la consultation prévue aux articles L. 2232-21-1 et L. 2232-27 du Code du travail.

En outre, le décret attaqué rajoute à l'article L. 2232-12 du Code du travail dans la mesure où ce dernier prévoit *« une consultation des salariés visant à valider l'accord »* alors que le texte

réglementaire dispose que la consultation portera sur « *le texte de la question soumise au vote des salariés* »

Au surplus, l'article L. 2232-12 du Code du travail prévoit explicitement que les conditions de la consultation des salariés sont arrêtées par voie réglementaire : « ***Un décret définit les conditions de la consultation des salariés organisée en application du présent article*** ». Or, si le même texte législatif dispose que les modalités de la consultation sont déterminées par un protocole d'accord entre l'employeur et les signataires de la convention collective en revanche les conditions de cette consultation relève exclusivement du décret. Ainsi, les délais minimums entre l'information des salariés sur l'objet de la consultation et le déroulement du scrutin doivent nécessairement être fixés par voie réglementaire et ne le sont pas.

SUR L'INTÉRÊT À AGIR DES AUTEURS DE LA REQUETE

Les auteurs de la présente requête sont des organisations syndicales représentatives au niveau de leur branche respective ou au niveau de leur périmètre territorial. Etant des syndicats directement destinataires du décret attaqué, leur intérêt et leur qualité à agir contre le l'acte attaqué sont incontestables.

SUR L'ILLEGALITE DU DECRET ATTAQUE

I) -Le décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016 est illégal en la forme

En effet, le décret attaqué a été pris en méconnaissance de l'accomplissement des formalités et procédures substantielles auxquelles sont impérativement soumis les décrets d'application et en l'absence d'avis des organismes consultatifs compétents.

II)- Le décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016 est illégal au fond

Le décret attaqué délègue aux seules organisations syndicales favorables à l'accord collectif le soin de déterminer avec l'employeur les modalités d'un scrutin dont les syndicats non signataires de l'accord sont exclus (a). Par ailleurs, le texte réglementaire contesté ajoute à l'article L. 2223-12 (b) ainsi qu'aux articles L. 2232-21-1 et L. 2232-27 du Code du travail (c) en modifiant l'objet de la consultation des salariés. En dernier lieu, toutes les conditions nécessaires à l'organisation de la consultation ne sont pas définies par le décret attaqué (d).

(a) Sur la détermination des modalités de la consultation des salariés par l'employeur et les seuls syndicats signataires de l'accord collectif minoritaire

En effet, concernant le référendum prévu à l'article L. 2223-12 du Code du travail, le texte réglementaire dispose que :

« *les modalités d'organisation de la consultation sont fixées par le protocole conclu avec les organisations syndicales signataires. Elles portent sur :*

« *1° Les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord ;*

« *2° Le lieu, la date et l'heure du scrutin ;*

« *3° L'organisation et le déroulement du vote ;*

« 4° *Le texte de la question soumise au vote des salariés.* » ;

Par conséquent, seuls les syndicats signataires, c'est à dire favorables à l'accord collectif conclu, et l'employeur - également favorable à cet accord - sont habilités à fixer les modalités du scrutin.

Le décret prévoit ainsi que les syndicats non signataires et donc défavorables à l'accord ne sont pas autorisés à participer à la détermination des conditions du vote.

Or, en confiant la détermination des modalités d'organisation de la consultation des salariés aux seuls syndicats favorables à l'accord collectif, qu'il est question de valider ou de ne pas valider, le décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016 :

- ne garantit pas la sincérité du scrutin et viole les principes fondamentaux du droit électoral, en laissant aux seuls syndicats qui souhaitent favoriser la validation de l'accord par les salariés le soin de fixer les conditions du scrutin et en empêchant les autres organisations syndicales représentatives d'y participer
- viole le principe d'égalité entre les syndicats représentatifs, ces derniers devant tous être convoqués à la négociation du protocole et habilités à le signer

(b) Sur la modification par le texte réglementaire de l'objet de la consultation prévu par l'article L. 2223-12 du Code du travail

Il convient également d'observer que, concernant l'article L. 2223-12 du Code du travail, le décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016 dispose que :

« les modalités d'organisation de la consultation sont fixées par le protocole conclu avec les organisations syndicales signataires. Elles portent sur :

(..)

« 4° Le texte de la question soumise au vote des salariés. » ;

Force est de constater qu'il ressort de ces dispositions que le pouvoir réglementaire ajoute à l'article L. 2232-12 du Code du travail. En effet, l'article L. 2223-12 dispose explicitement que l'objet du scrutin est :

« une consultation des salariés visant à valider l'accord » Pourtant, le décret du 20 décembre 2016 délègue aux syndicats favorables à l'accord collectif et à l'employeur le soin de fixer un autre objet du scrutin que la validation de l'accord minoritaire, à savoir :

« Le texte de la question soumise au vote des salariés ». Ce faisant le texte critiqué ajoute à la loi et viole l'article 34 de la Constitution.

(c) Sur la modification par le texte réglementaire de l'objet de la consultation prévu par les articles L. 2232-21-1 et L. 2232-27 du Code du travail

Il convient de surcroît de relever que, concernant les articles L. 2232-21-1 et L. 2232-27 du Code du travail, le décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016 dispose que :

« les modalités d'organisation de la consultation »

à savoir :

(...)

« 4° Le texte de la question soumise au vote des salariés. » ;

« relève de l'employeur ».

Force est de constater qu'il résulte de ces dispositions que le pouvoir réglementaire ajoute aux articles L. 2232-21-1 et L. 2232-27 du Code du travail. En effet, les articles L. 2232-21-1 et L. 2232-27 disposent explicitement que l'objet du scrutin est :

« L'accord signé (...) doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés »

Pourtant, le décret du 20 décembre 2016 délègue à l'employeur le soin de fixer un autre objet du scrutin que l'approbation par les salariés de l'accord signé par un représentant élu soit au comité d'entreprise, soit à la délégation unique du personnel ou, par un délégué du personnel, ou encore par un salarié mandaté, à savoir :

« Le texte de la question soumise au vote des salariés ».

Ce faisant le texte critiqué ajoute à nouveau à la loi et viole l'article 34 de la Constitution.

(d) Sur la définition incomplète des conditions de la consultation des salariés par le décret du 20 décembre 2016

Concernant le référendum prévu à l'article L. 2232-12 du Code du travail le texte législatif dispose que :

« La consultation (...) se déroule (...) selon les modalités fixées par un protocole » ;

« Un décret définit les conditions de la consultation des salariés organisée en application du présent article »

Le décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016 renvoie donc au protocole conclu la détermination des modalités d'organisation de la consultation. En revanche, les conditions de la consultation doivent être définies par un texte réglementaire.

Or, le Décret ne comporte pas certaines indications qui relèvent des conditions de la consultation comme par exemple les conditions d'information des salariés sur le contenu de l'accord qu'ils doivent approuver ou rejeter, notamment sur le délai minimum entre la transmission du texte aux salariés et la consultation. D'ailleurs, dans une autre hypothèse celle des accords signés dans le cadre des articles L. 2332-21-1 et L. 2232-27, le Décret prévoit cette fois-ci que « la consultation prévue aux articles L. 2232-21-1 et L. 2232-27 est organisée dans un délai de deux mois à compter de la conclusion de l'accord. L'employeur, consulte au préalable le ou les représentants élus du personnel mandatés ou le ou les salariés mandatés sur ses modalités. Il informe les salariés de ces modalités par tout moyen au plus tard quinze jours avant la consultation".

En conséquence, en renvoyant la définition des conditions de la consultation des salariés (délai entre (1o) la transmission aux salariés du texte de l'accord et (2o) la date du scrutin) à la négociation collective d'un protocole, dans une matière qui doit relever du domaine réglementaire en vertu de la loi, le décret viole l'article L. 2232-12, pris en son dernier alinéa, et l'article 37 de la Constitution.

PAR CES MOTIFS et tous autres à produire, déduire ou suppléer, au besoin d'office, l'exposant conclut qu'il plaise au Conseil d'Etat de :

- **Annuler** le décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016 relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise

- **Condamner** l'Etat à verser à chacun des exposants la somme de 500 EUR en application de l'article L.761-1 du code de justice administrative

Sous réserve de tous autres éléments de droit ou de fait à produire ultérieurement par mémoire complémentaires, et sous réserve de tous autres recours.

Fait à Paris, le 10 janvier 2017

Maître Fiodor RILOV
SCP RILOV

Productions :

Production 1 : Le Décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016 relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise

Production 2 : Délibération du Syndicat INFO'COM CGT / CSTP en date du 10 janvier 2017

Production 3 : Statuts du Syndicat CGT GOODYEAR AMIENS (USINE AMIENS NORD)

Production 4 : Statuts du Syndicat INFO'COM CGT / CSTP

Production 5 : Statuts du Syndicat CGT PULLMAN PARIS MONTPARNASSE

Production 6 : Statuts du Syndicat DES SALARIÉS DES HOTELS DE PRESTIGE ET ECONOMIQUES CGT

Production 7 : Statuts du Syndicat DES SALARIÉS DES ETS MARKS ET SPENCER DE LA REGION PARISIENNE

Production 8 : Statuts du Syndicat CGT ALLIBERT AUCHEL

Production 9 : Statuts du Syndicat L'UNION LOCALE DES SYNDICATS CGT DE BETHUNE ET ENVIRONS