

Les modalités du référendum dans les très petites entreprises provoquent l'émoi

Rien n'obligera les employeurs à organiser des votes à bulletin secret.

LE MONDE | 25.10.2017 à 11h25 |

Par **Raphaëlle Besse Desmoulières** et **Bertrand Bissuel**

■ Réagir ★ Ajouter  

 Partager (29)

 Tweeter

Feu sur le référendum à l'initiative de l'employeur ! Avec son projet de décret sur la « *ratification des accords* » dans les très petites entreprises (TPE) – une des dispositions-clés des ordonnances réécrivant le code du travail –, le gouvernement a réussi à se mettre à dos la plupart des organisations syndicales.

Les textes permettent désormais au dirigeant d'une société de moins de onze personnes (et de onze à vingt si celle-ci n'a pas d'élu du personnel) de soumettre un projet d'accord à ses salariés – il doit recueillir les deux tiers des voix pour pouvoir être avalisé. Le projet de décret décrit les modalités de cette consultation qui a lieu « *par tout moyen pendant le temps de travail* ».

A charge pour le patron de prévoir les conditions dans lesquelles est transmis aux salariés le texte de l'accord et de fixer le lieu, la date ainsi que l'heure du référendum. Même chose s'agissant du déroulement proprement dit de la consultation et du contenu de l'accord. Le résultat, qui doit faire l'objet d'un procès-verbal, est porté à la connaissance de l'employeur « *après que les salariés ont été mis en capacité de se réunir et de se prononcer en [l']absence [de celui-ci]* ». Autrement dit, rien n'oblige la direction à organiser un vote à bulletin secret.

« C'est inédit »

« *Tout est fait pour passer en force, s'exclame Didier Porte, membre du bureau confédéral de FO. Si l'employeur dit : "On vote à mains levées", on n'imagine pas que les salariés le contredisent.* » Même sentiment du côté de la CGT : « *On va soumettre "une question" dérogatoire au code du travail, qui ne visera pas à améliorer les conditions de travail mais à enlever des acquis, au niveau où le lien de subordination est le plus fort* », critique Fabrice Angei, de la direction de la centrale de Montreuil (Seine-Saint-Denis).

La CFDT souhaiterait ainsi l'ajout d'« *une formule précisant que le vote se fait de façon conforme au principe général du droit électoral dans l'entreprise* », explique Marylise Léon, une responsable confédérale. Son organisation serait également favorable à ce que « *les salariés ayant un lien, par exemple familial, avec l'employeur soient exclus de cette consultation* ».

Mais, pour la CFE-CGC, il y a peu de chance que cela bouge. Gilles Lecuelle, secrétaire national, indique avoir signalé ce point au ministère du travail qui, selon lui, s'était engagé à le modifier. « *Mais, quand on a reçu les projets de décrets, il n'y avait toujours rien sur le vote à bulletin secret, s'agace-t-il. Ils auraient mieux fait d'afficher tout de suite que les patrons pouvaient faire ce qu'ils voulaient dans leur PME, ça aurait été plus vite.* »

« *C'est assez inédit de laisser la personne qui doit bénéficier du scrutin décider entièrement seule des modalités de celui-ci*, observe un magistrat spécialisé en droit du travail. *Le projet de décret ne prévoit même pas d'envoyer à l'inspection du travail les modalités de la consultation. Seul le juge d'instance pourra éventuellement intervenir s'il est saisi... Mais par qui ?* » Le texte ne le dit pas.

Risque de conflits

Une source proche du dossier fait remarquer qu'il était difficilement envisageable de prévoir un dispositif « *imposant une urne et un isolement* », alors que, dans de nombreux cas de figure, un seul salarié sera appelé à s'exprimer.

« *C'est une solution pragmatique, efficace, facile à mettre en œuvre*, se réjouit, pour sa part, M^e Nicolas Sauvage, membre du bureau d'AvoSial, un syndicat d'avocats d'entreprise. *Instaurer plus de formalisme aurait été superfétatoire. Je pense que les petits employeurs vont se précipiter dessus.* »

Ce n'est pas si sûr, à en juger la réaction d'Alain Griset, président de l'Union des entreprises de proximité (artisans, commerçants, professions libérales). Le système envisagé « *ne nous convient pas* », confie-t-il. « *On nous avait promis quelque chose de simple, mais il n'en est rien, au final* », déplore-t-il, en pointant le risque de « *conflits et de contentieux* ».

A ce projet de décret s'en ajoutent huit autres, qui ont été transmis aux partenaires sociaux. Ceux-ci doivent formuler un avis, lors d'une réunion, jeudi 26 octobre, dans les locaux de la direction générale du travail (DGT), mais il n'est que consultatif.