

Accords d'entreprise

La négociation collective facilitée dans les clubs

L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 « relative au renforcement de la négociation collective » (une des « ordonnances Macron ») a simplifié la conclusion d'accords d'entreprise dans les très petites structures qui n'ont pas de délégué syndical, dont font souvent partie les clubs de tennis. Une opportunité que ces derniers pourront saisir pour adapter quelques aspects de la législation sociale à leur activité, sur tous les thèmes ouverts à la négociation collective.

Quelques explications préalables

Le Droit du travail découle tout d'abord de la loi, et plus précisément du Code du travail, qui s'applique de manière générale à toutes les entreprises (y compris les associations) ayant des salariés. Ces règles sociales sont ensuite adaptées par les organisations syndicales et professionnelles au sein des branches professionnelles. C'est dans ce cadre que la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS) a mis en place, par exemple, le CDI Intermittent, qui est un contrat particulièrement intéressant dans le milieu associatif sportif. Enfin, des règles juridiques en matière sociale peuvent être instaurées au sein des entreprises directement, via la négociation d'accords collectifs.

Au regard de la loi, cette négociation collective est menée prioritairement avec les délégués syndicaux présents dans la structure. Or, les petites structures, comme les clubs de tennis, mais également les organes déconcentrés de la Fédération Française de Tennis (ligues et comités départementaux), ont rarement dans leurs effectifs, souvent réduits, un salarié titulaire d'un mandat syndical. C'est pour pallier cela que la loi s'est assouplie petit à petit, permettant à tout employeur de négocier et conclure des accords collectifs, et ce, même en l'absence de délégué syndical.

La conclusion d'un accord collectif par référendum

On s'intéresse ici principalement à toutes les structures de moins de 11 salariés (soit la grande majorité des clubs de tennis), mais également aux structures de 11 à 20 salariés qui n'auraient pas de représentant du personnel, notamment en raison d'une carence lors de l'organisation des élections professionnelles.

Dans ces structures, si l'employeur veut adapter la loi ou la convention collective du sport aux besoins spécifiques du club, par exemple en mettant en place une organisation particulière du temps de travail ou en créant des droits particuliers pour ses salariés en matière de congés, le processus est le suivant.

Il ne s'agit pas à proprement parler de négociation, dans la mesure où l'employeur va élaborer seul son projet d'accord d'entreprise, qu'il soumet ensuite au vote de l'ensemble des salariés de la structure, dans le cadre d'un référendum. Le référendum doit être organisé dans un délai minimum de 15 jours à compter de la communication du projet d'accord à chaque salarié individuellement.

Cet accord sera alors valide uniquement s'il est approuvé par au moins deux tiers du personnel (on parle d'« accord référendaire »).

Dès lors, et une fois les procédures administratives effectuées (dépôt de l'accord à la DIRECCTE et au greffe des Prud'hommes), cet accord aura la même valeur que tout autre accord d'entreprise.

La négociation d'un accord collectif dérogatoire

Même si cela ne va concerner que peu (voire très peu) de clubs de tennis, il nous faut également aborder rapidement la négociation d'un accord collectif dérogatoire (= en l'absence de délégué syndical) dans les structures (ligue, comité, club) comprenant entre 11 et 50 salariés et qui ont des représentants du personnel.

Rappelons que les représentants du personnel sont les délégués du personnel, qui seront à l'avenir (dès les prochaines élections organisées au sein de la structure) remplacés par le Comité Social et Économique ou CSE (nouvelle institution représentative du personnel issue de la fusion des Délégués du personnel, du Comité d'Entreprise, et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail).

Dans ce cas, deux modalités de négociation d'un accord collectif sont envisageables pour l'employeur :

- Soit il négocie avec des représentants élus du personnel (DP ou membres du CSE), que ces derniers aient été ou non mandatés au préalable par une organisation syndicale représentative dans la branche du sport. Dans ce cas, l'accord qui aura été négocié avec ces élus devra, pour être valable, être signé par des élus représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (il est nécessaire de regarder le « score » obtenu par chaque candidat aux élections).
- Soit il négocie directement avec des salariés de la structure, qui ne sont pas représentants du personnel (DP ou membres du CSE) mais qui auraient été préalablement mandatés par un syndicat (représentatif dans la branche du sport) pour négocier avec l'employeur (chaque syndicat ne peut mandater qu'un seul salarié de la structure). Dans ce cas, l'accord qui a été négocié devra ensuite, pour être valide, être approuvé par les salariés de la structure à la majorité des suffrages exprimés.

En conclusion, ces accords d'entreprise négociés sans délégué syndical pourront porter sur tous les thèmes ouverts à la négociation collective par le Code du travail.