



**Référendum de validation d'un accord collectif
minoritaire : les salariés peuvent voter blanc ou nul**

Dans le cadre d'une consultation relative à la validation d'un accord collectif minoritaire, les salariés peuvent exprimer un vote blanc ou nul, que le scrutin ait lieu par vote physique ou par voie électronique.

Peu importe le silence du protocole d'accord préélectoral sur cette faculté.

➤ **Comment se déroule un référendum de validation d'un accord collectif minoritaire ?**

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par 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 CSE, quel que soit le nombre de votants.

Toutefois, si les organisations syndicales signataires n'atteignent pas le seuil de 50 % mais ont recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives aux élections susvisées, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages peuvent demander une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Elles disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour formuler cette demande.

Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, à condition toutefois qu'aucune organisation syndicale signataire ne s'y oppose.

Si, à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 %, la consultation des salariés doit alors être organisée dans un délai de 2 mois (C. trav., art. L 2232-12 et D 2232-6).

La consultation des salariés a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique.

Son organisation matérielle incombe à l'employeur.

Elle se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral, selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (signataires ou non de l'accord soumis à consultation) ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants.

Ce protocole doit comporter :

- la liste des salariés couverts par l'accord qui, à ce titre, doivent être consultés,
- les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord,
- le lieu, la date et l'heure du scrutin,
- l'organisation et le déroulement du vote,
- le texte de la question soumise au vote.

➤ **Le protocole d'accord préélectoral doit-il prévoir la possibilité du vote nul ou blanc pour que ces votes soient pris en compte ?**

C'était la question posée à la Cour de cassation.

Dans cette affaire, une société signe le 30 septembre 2020 un accord collectif minoritaire dans le cadre de la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

Le 23 décembre 2020, les organisations syndicales signataires de l'accord concluent avec l'entreprise un protocole d'accord préélectoral pour consulter les salariés en vue de la validation de l'accord.

Le scrutin se déroule, par voie électronique, du 29 janvier au 1^{er} février 2021. 667 des 3262 électeurs inscrits votent, 665 suffrages étant valablement exprimés et 2 suffrages étant nuls ou blancs.

Le rappel des faits dans la décision de la Cour de cassation ne dit pas si l'accord est validé ou non mais, le 12 février, un salarié saisit la justice aux fins d'annuler le vote et, à titre subsidiaire de faire constater la caducité du protocole d'accord préélectoral.

Selon lui, le protocole d'accord préélectoral et la note d'information envoyée aux salariés ne prévoyant pas la possibilité de pouvoir voter nul ou blanc, les deux salariés qui avaient voté blanc ou nul l'avaient fait par inadvertance et non par choix délibéré, faussant ainsi la sincérité de la consultation.

Les juges du fond le déboutent de ces demandes. Il se pourvoit en cassation. En vain.

Se fondant sur l'article L. 2232-12 du code du travail et sur les principes généraux du droit électoral, la Cour de cassation précise que les salariés ont la faculté d'exprimer un vote blanc ou nul.

Que le scrutin ait lieu par vote physique ou par voie électronique n'y change rien.

Cette faculté n'est prohibée par aucun texte ; au contraire, elle est ouverte à tout électeur en application de sa liberté fondamentale de voter.

Etant une liberté fondamentale, le protocole d'accord préélectoral n'a pas à la prévoir et encore moins à l'interdire (cela entraînerait sa nullité).

<https://www.courdecassation.fr/decision/62a977b1c8dc0d05e5542403>