

DROIT D'OPPOSITION PAR VOIE ELECTRONIQUE

Sous l'empire des dispositions antérieures à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, la validité des accords d'entreprise ou d'établissement était subordonnée à leur signature par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, dans les huit jours de sa notification (C. trav., art. L. 2232-12).

Ces conditions de validité demeurent applicables jusqu'au 1^{er} septembre 2019 aux accords collectifs d'entreprise, à l'exception des accords qui portent sur la durée du travail et les congés, ainsi que ceux dont la validité est expressément subordonnée à leur signature majoritaire.

L'article L. 2231-8 du Code du travail précise les modalités d'exercice du droit d'opposition à l'entrée en vigueur des accords collectifs, qui doit être notifiée aux signataires, cependant, rien n'est précisé quant au formalisme de la notification.

Dans la présente affaire, la Cour de cassation a validé la notification de l'opposition effectuée par voie électronique. Un accord collectif avait été signé entre trois organisations syndicales et notifié le même jour à l'ensemble des organisations syndicales. L'accord avait fait l'objet d'une opposition de trois syndicats non signataires, effectuée par remise en main propre et par courrier électronique.

La Cour de cassation a reconnu la validité de la notification effectuée par courrier électronique et a décidé en conséquence que l'accord devait être réputé non écrit. Elle s'est fondée sur l'article L. 2231-8 du Code du travail qui exige que l'opposition soit motivée, formée par des personnes mandatées par des syndicats non signataires et qu'elle soit notifiée aux signataires de l'accord, ce qui était le cas en l'espèce.

Cass. soc. 23 mars 2017, n° 16-13.159 :