



# Les règles de validité des conventions et accords collectifs



## Préambule

La *loi dite « travail » n°2016-1088 du 8 août 2016* a modifié les règles de validité des conventions et accords collectifs.



## Les conditions de signature

◆ Pour être valide, un accord d'entreprise doit être signé avec une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives représentant **plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives** au premier tour des dernières élections

ou

◆ à défaut, un ou plusieurs syndicats ayant recueilli **plus de 30%** des suffrages pourront indiquer, dans le délai d'un mois à compter de la signature de l'accord, **qu'ils souhaitent l'organisation d'un référendum auprès des salariés pour valider l'accord.**

Si, à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis de dépasser le taux de 50%, le référendum devra être organisé dans un délai de deux mois.

Ces nouvelles règles sont prévues à l'*article L 2232-12 du code du travail.*



## L'appréciation de la représentativité des organisations syndicales signataires

**La majorité requise est celle des suffrages exprimés en faveur des seuls syndicats représentatifs**, c'est-à-dire ceux ayant recueilli au moins 10% des suffrages exprimés.

**Il s'agit donc d'une majorité relative.**



## Le référendum

Les principes généraux du droit électoral sont applicables à ce référendum.

**Un protocole préélectoral doit être conclu entre l'employeur et les seules organisations signataires de la convention ou de l'accord collectif.** Ce protocole doit notamment déterminer : les date et lieux de scrutin et ses modalités de consultation (voie électronique ou non par exemple).

Les salariés participant au référendum sont ceux couverts par l'accord et les électeurs aux élections des délégués du personnel.

Un décret définira les conditions de consultation des salariés.

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



## Entrée en vigueur de manière progressive

Ces nouvelles dispositions vont entrer en vigueur, **sous réserve de la parution des décrets**, de la manière suivante :

- > dès la publication de la loi, aux nouveaux accords de préservation ou de développement de l'emploi ;
- > **à partir du 1er janvier 2017, aux accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés ;**
- > **à partir du 1er septembre 2019, aux accords collectifs.**



## Des conséquences désastreuses

**Par ces nouvelles dispositions, un coup a été porté à la légitimité syndicale.**

**Désormais, le droit d'opposition n'existe plus.**

**Ainsi, aujourd'hui afin d'être sûrs que les voix des salariés qui ont voté CGT soient respectées, il faut atteindre plus de 70% pour pouvoir bloquer toute stratégie de contournement et non plus 50% comme c'était le cas auparavant avec le droit d'opposition.**

*Dans une entreprise la CGT représente 55%, la CFDT 29% et FO 16%.*

*Il s'agit d'un accord inacceptable pour la CGT et de ce fait elle n'y appose pas sa signature.*

*Plusieurs solutions sont alors envisageables.*

*La CFDT souhaite signer l'accord et demander l'organisation d'un référendum.*

*Soit FO se rallie à la CFDT et ainsi ces deux organisations dépassent les 30% et ce sera aux salariés de décider.*

*Soit FO et la CGT sont en accord et aucun référendum ne pourra être mis en place.*