



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.

Depuis le 1er janvier 2017, ces nouvelles règles sont applicables aux accords relatifs à la durée du travail, aux repos ou aux congés.

Les ordonnances Macron ont généralisé ces dispositions à tous les accords quelles que soient leurs matières à compter du 1er mai 2018.

Les textes applicables sont les articles *L 2232-12 et D 2232-2 et suivants du code du travail*.



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

Signature par une ou plusieurs OSR représentant **plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives** au premier tour des dernières élections

Entrée en vigueur automatique de l'accord

Ou,

◆ à défaut, l'accord devra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli **plus de 30%** des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections, mais **sous réserve que l'accord soit approuvé par un référendum des salariés à la majorité des suffrages exprimés.**

Ces organisations syndicales signataires ont un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

A l'issue de ce délai d'un mois, l'employeur peut également prendre l'initiative du référendum sauf si une organisation syndicale signataire s'y oppose.

Si, à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande d'organisation de référendum, 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.



Ce nouveau dispositif permet donc à l'employeur de reprendre la main pour faire valider son accord en prenant l'initiative d'organiser un référendum.

Le seul moyen pour que le référendum n'ait pas lieu est qu'une organisation syndicale signataire s'y oppose. Mais il est clair qu'il sera bien rare qu'une partie signataire le fasse puisqu'elle est favorable à l'accord.

Ainsi, bien qu'il s'agisse d'un accord minoritaire et que le droit d'opposition n'existe plus, l'employeur peut contourner les organisations syndicales représentatives des salariés et faire pression sur les salariés.

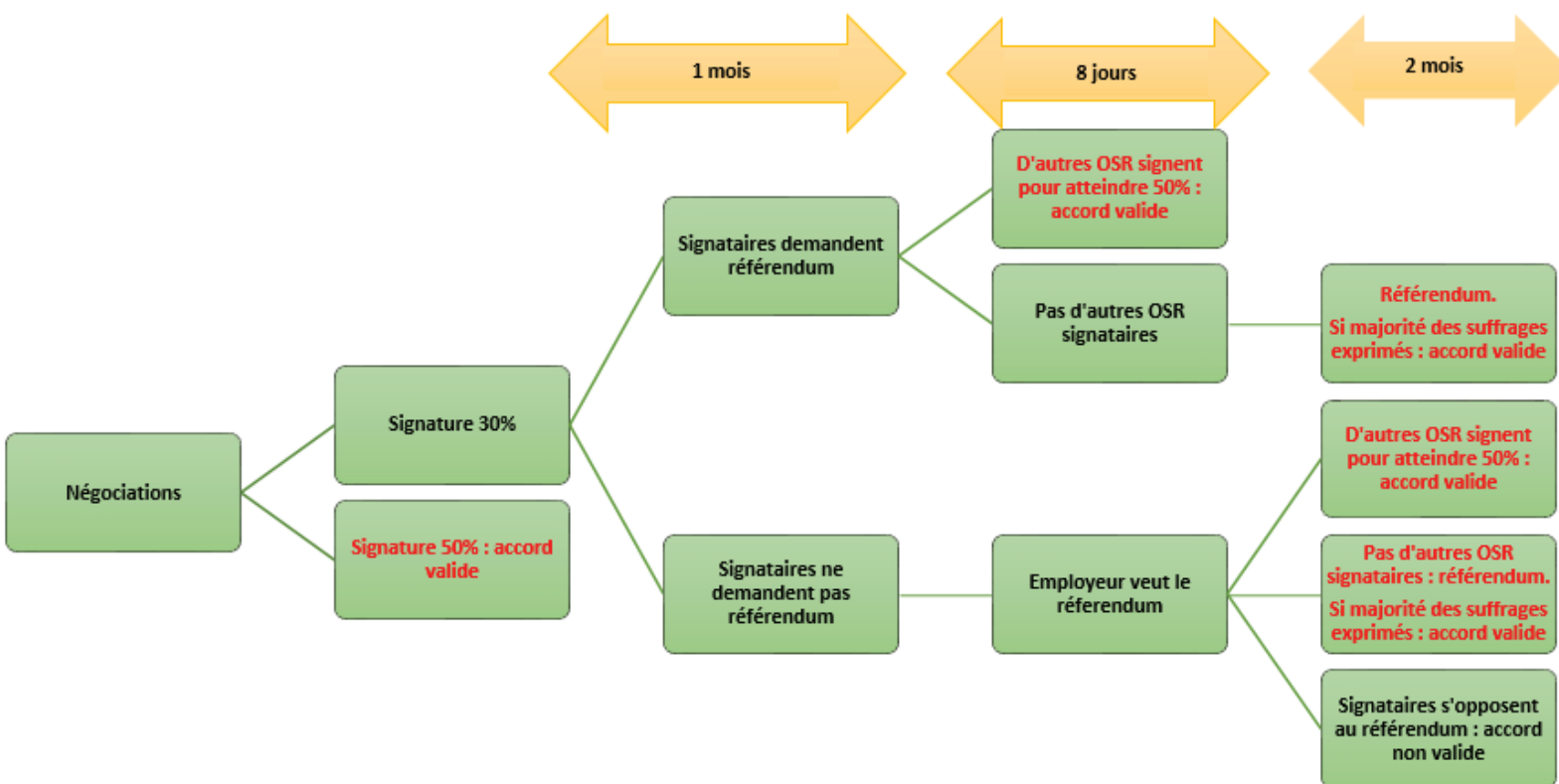
Signature par une ou plusieurs OSR représentant **plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives** au premier tour des dernières élections

Pendant le **délai d'1 mois** ces OSR demandent l'organisation d'un référendum

8 jours d'attente pour savoir si d'autres OSR signent pour atteindre 50%

Si 50% non atteint, 2 mois pour organiser référendum.

Accord valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés



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.

Exemple

Pour 100% des suffrages exprimés, un syndicat a recueilli moins de 10%, il faut retirer son score pour apprécier la majorité relative.

Si ce syndicat non représentatif a obtenu 6 % des suffrages exprimés, il faudra calculer la majorité sur 94% (100% - 6%).

Dans ce cas, la majorité nécessaire pour que l'accord soit valide est de 47 % (50% de 94).



Le référendum

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

Un protocole préélectoral doit être conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles.

Les organisations syndicales non signataires peuvent donc participer à ces négociations.

Les salariés participant au référendum sont ceux couverts par l'accord.

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.