

La loi « Travail » du 8 août 2016 a défini de nouvelles conditions de validité pour les accords collectifs, afin de renforcer le fait majoritaire. Ces nouvelles règles* ne sont applicables immédiatement que pour certains accords et seront progressivement généralisées aux autres accords. Dans l'attente, les règles actuellement en vigueur continuent de s'appliquer pour les accords qui ne sont pas encore concernés par les nouvelles conditions de validité.**

***Les nouvelles conditions de validité des accords d'entreprise**

- **A quels accords sont applicables ces nouvelles règles ?**

Actuellement, ces nouvelles règles sont applicables pour les accords de préservation ou de développement de l'emploi.

Ces conditions de validité seront applicables également à compter du 1^{er} janvier 2017 pour les accords collectifs portant sur la durée du travail, les repos et les congés.

Elles seront généralisées à tous les accords à partir du 1^{er} septembre 2019.

- **Présentation des nouvelles conditions de validité**

Les accords d'entreprise doivent être signés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimésⁱ au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, ou à défaut des délégués du personnel.

- **Le référendum supprime le droit d'opposition.**

Si les organisations signataires n'ont pas recueilli 50 % mais plus de 30 % des suffrages exprimés aux mêmes élections, l'accord peut être validé par référendum (majorité des suffrages exprimés). Le référendum supprime ainsi le droit d'opposition à un accord minoritaire que pouvaient exercer la ou les organisations syndicales représentant plus de 50% des suffrages exprimés.

Le référendum peut être organisé à la demande d'une ou plusieurs organisations signataires (ayant recueilli plus de 30 % des suffrages) dans un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord.

L'employeur doit alors organiser la consultation dans le délai d'un mois à compter de la signature de l'accord.

La consultation peut être organisée par voie électronique et ses modalités sont prévues par un protocole spécifique entre l'employeur et les organisations signataires.

Commentaires FO : Notre organisation a fermement combattu ce recours au référendum car il fragilise la démocratie sociale et nie la légitimité des organisations syndicales. Il permet aux organisations signataires d'utiliser les salariés contre les organisations syndicales majoritaires non signataires, d'autant plus que ces organisations non-signataires peuvent concrètement représenter près de 70 % des salariés, voire davantage, puisque l'on ne comptabilise plus les suffrages obtenus par les organisations non représentatives. Le référendum va également accentuer les oppositions entre catégories de salariés et rendre le climat social difficile.

****Les conditions de validité pour les accords d'entreprise non (encore) concernés par les nouvelles conditions de validité**

Les accords d'entreprise ou d'établissement doivent être signés par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés quel que soit le nombre de votants.

La validité de l'accord est subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés quel que soit le nombre de votants.

ⁱ **Calcul de la représentativité** : Que ce soit pour la signature des accords ou pour l'exercice du droit d'opposition, il convient de tenir compte des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. Les pourcentages sont cependant calculés sur le seul ensemble des suffrages exprimés en faveur des organisations qui auront dépassé le seuil de représentativité (10%). Sont ainsi exclus du décompte les suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales n'ayant pas passé le seuil de représentativité dans l'entreprise (10% des suffrages exprimés).