

FICHE 4

- **Validation des accords d'entreprises : *article 21***

AVANT	APRES
<p><u>Conditions de validité des accords</u></p> <p>- 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 au moins 30 % 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, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.</p>	<p><u>Conditions de validité des accords (L.2232-12 et s.)</u></p> <p>- Mise en place des accords majoritaires d'entreprise, seules les organisations représentatives ayant remportés plus de 50% des suffrages (exprimés au 1^{er} tour en faveur des organisations représentatives) peuvent valider un accord collectif.</p> <p>MAIS lorsque l'accord n'est pas majoritaire, il faut que les organisations représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives valident l'accord. A ce moment-là, ces organisations représentatives (représentants plus de 30% des suffrages) ont un mois pour demander la tenue d'une consultation des salariés pour faire valider l'accord !</p> <p>Au bout de 8 jours après la demande de consultation, si les organisations signataires sont toujours minoritaires, l'employeur a deux mois pour organiser la consultation, si les organisations qui en sont à l'origine maintiennent leur demande.</p> <p>Le vote a lieu, il est organisé selon les modalités déterminées dans le protocole conclu entre l'employeur et <u>les organisations signataires</u>, la consultation peut prendre la forme d'un vote électronique.</p> <p>L'accord est validé s'il est approuvé à la majorité des suffrages exprimés.</p> <p><u>Ces dispositions entrent en application le 1^{er} janvier 2017 s'agissant des accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés et dès publication de cette loi s'agissant des accords conclus en vue de la préservation ou du développement</u></p>

de l'emploi (APE-ADE). Pour les autres, l'application sera différée au 1^{er} septembre 2019 (sauf pour les accords de maintien de l'emploi qui sont déjà majoritaires). Un rapport d'évaluation de ces nouvelles règles de validation devra d'abord être remis.

Pour les accords devant déjà être validés par des organisations représentant 50% des suffrages (ex : mise en place d'une DUP dans les plus de 300) ils doivent maintenant l'être par plus de 50% des suffrages.

Les accords d'entreprise catégoriels (y compris pour les journalistes) sont soumis aux nouvelles règles de validations des accords d'entreprises mais les 50 et 30% doivent être appréciés à l'échelle du collège de la catégorie professionnelle concernée par l'accord.

NB : cette règle majoritaire trouve aussi de nouvelles applications dans le code des transports et dans le Code rural et de la pêche maritime.

Bilan :

- **Certes, l'accord collectif doit maintenant être validé par des organisations syndicales majoritaires mais cette majorité est relative (puisqu'il s'agit des suffrages exprimés au 1^{er} tour en faveur des organisations représentatives)**
- **De plus, les syndicats minoritaires (représentants 30% des suffrages) peuvent imposer un referendum.**
- **Le referendum est un moyen de contourner la volonté des organisations majoritaires et de mettre la pression directement sur les salariés.**
- **Enfin, s'agissant des conventions collectives de branches et interprofessionnelles, les conditions de validation restent identiques.**