



## Fiche réflexe: «la Loi sur la réforme de la REPRESENTATIVITE»



### La VALIDITE DES ACCORDS COLLECTIFS

Autre nouveauté de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale : Les modifications concernant la validité des accords collectifs.

À compter du 1er janvier 2009, les règles de conclusion des accords collectifs répondent à de nouvelles règles.

#### Dans l'entreprise

##### 1<sup>er</sup> cas : Dans les entreprises avant des délégués syndicaux

La convention ou l'accord collectif d'entreprise est conclu entre une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (la notion d'affiliation à une organisation syndicale représentative au niveau national disparaît) et l'employeur.

##### **La validité de l'accord ou de la convention est subordonnée à sa signature:**

- par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou, à défaut des délégués du personnel, et à l'absence d'opposition d'un ou plusieurs syndicats ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés; l'opposition étant exprimée dans un délai de 8 jours à compter de sa signature.

Si l'accord porte sur une catégorie de salariés, les règles de 30% et 50% s'apprécieront uniquement dans le collège concerné par l'accord.

##### 2<sup>ème</sup> cas : Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

L'accord pourra être négocié et conclu avec un représentant de la section syndicale (en cas de carence au premier tour des élections) et devra faire l'objet d'un vote à la majorité par les salariés, dans des conditions déterminées par décret.



## Fiche réflexe: «la Loi sur la réforme de la REPRESENTATIVITE»



À compter du 31 décembre 2009, dans les entreprises de moins de 200 salariés, la négociation et la conclusion d'accord d'entreprise pourront être effectuées par les élus du personnel ou des salariés mandatés. Les thèmes ouverts à cette négociation seront limités aux dispositions législatives nécessitant la conclusion d'un accord pour leur mise en œuvre. Le seul rempart à cette négociation sera l'approbation de l'accord par la commission paritaire de branche qui devra donner son avis favorable dans les 4 mois suivant sa saisine. À défaut, l'accord sera réputé non écrit.

Si la négociation s'effectue avec un salarié mandaté, l'accord sera, en plus, soumis, au vote des salariés à la majorité des suffrages exprimés.

### *Au niveau interprofessionnel et de la branche*

La validité de l'accord sera subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés (c'est-à-dire plus de 50%) ayant manifesté leur opposition dans les 15 jours à compter de la date de notification de l'accord.

### *Au niveau du groupe*

Les règles de validité sont les mêmes que pour l'accord interprofessionnel ou de branche mais le délai d'opposition est ramené à 8 jours.

### ATTENTION:

Pour les entreprises, ces dispositions ne s'appliquent qu'à compter du 1er janvier 2009. Jusqu'à cette date, les règles actuelles de validité des accords collectifs issues de la loi du 4 mai 2004 continuent de s'appliquer à savoir: la majorité d'engagement ou l'absence d'opposition, le choix étant opéré par la convention ou un accord collectif étendu. À défaut d'accord collectif, c'est le système d'absence d'opposition majoritaire qui est retenu.

Pour les accords interprofessionnels et de branche, les dispositions de la loi du 4 mai 2004 demeurent applicables jusqu'à la détermination des organisations syndicales représentatives à chaque niveau de négociation c'est-à-dire au plus tard le 21 août 2013.