

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

1er avril 2016

---

NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES  
ET LES ACTIFS - (N° 3600)

Retiré

**AMENDEMENT**

N ° AS429

présenté par

M. Caresche, M. Fauré, M. Gagnaire, Mme Laclais, Mme Lang, M. Loncle, M. Terrasse et  
M. Goua

-----

**ARTICLE 10**

Rédiger ainsi cet article :

« L'article L. 2232-12 du code du travail est complété par cinq alinéas ainsi rédigés :

« II. – Si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli 30 % des suffrages peuvent indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

« Si à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, l'opposition mentionnée au premier paragraphe est maintenue, cette consultation est organisée.

« La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires.

« Participent à la consultation les salariés du ou des établissements couverts par l'accord et électeurs aux élections prévues aux articles L. 2314-2 et suivants du code du travail.

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

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

Cet amendement prévoit de maintenir les règles actuelles de validation des accords tout en permettant aux organisations syndicales signataires d'un accord et ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles de soumettre cet accord au référendum des salariés concernés.

En cas d'approbation à la majorité des suffrages exprimés, l'accord est réputé valide nonobstant l'opposition de l'une ou de plusieurs autres organisations syndicales de salariés représentatives.

Cette solution permet de légitimer les accords collectifs, de renforcer l'engagement des organisations syndicales signataires sans pour autant bloquer systématiquement le dialogue social en entreprise.