



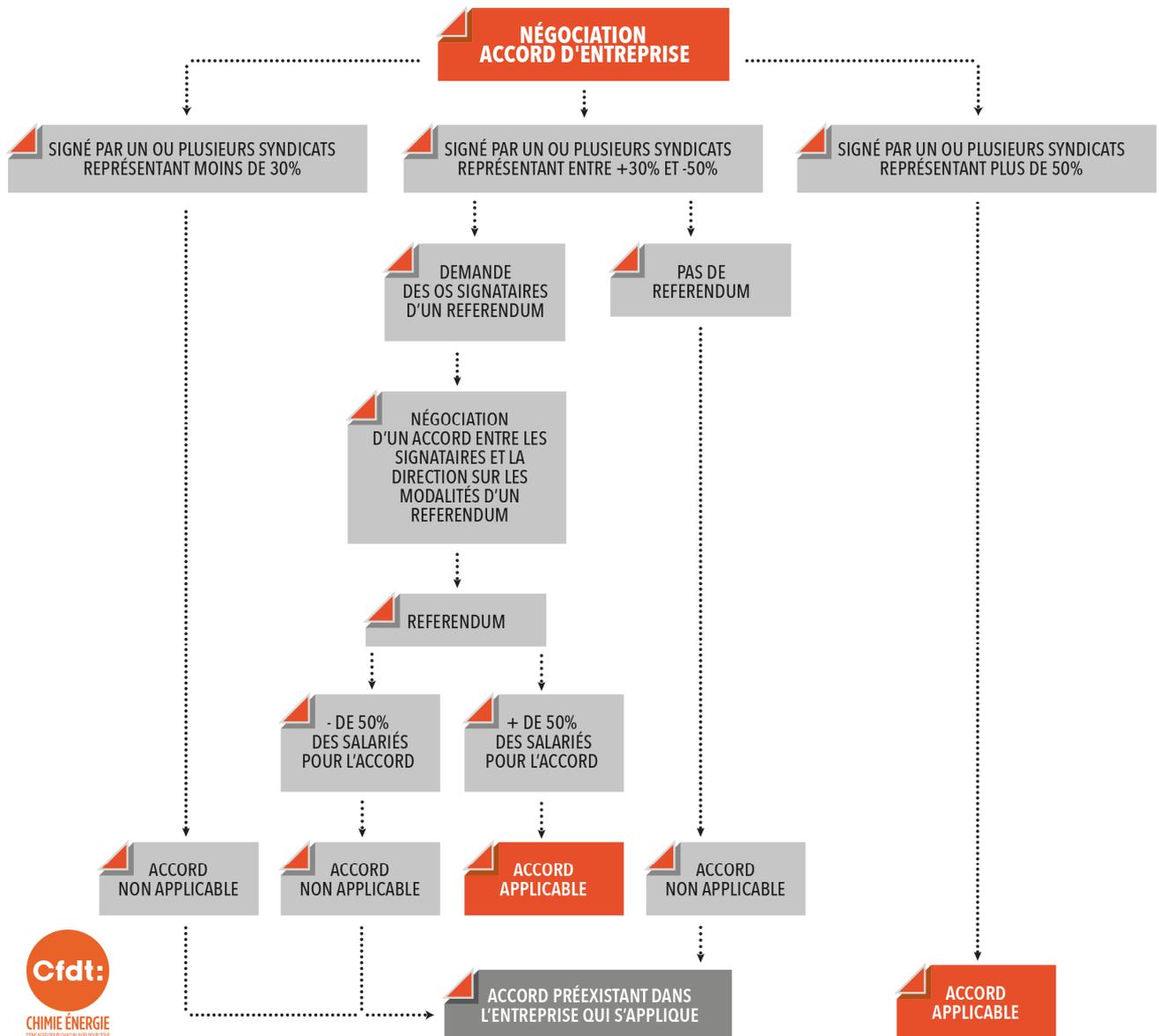
**CHIMIE ÉNERGIE**  
S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS



Le 1er juin 2016  
N°2

# ACCORD MAJORITAIRE ET REFERENDUM

## L'impact de la loi Travail au 1<sup>er</sup> juin 2016



**Cfdt:**  
CHIMIE ÉNERGIE  
S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS  
01/06/2016



**La CFDT s'est opposée à la première version du texte jugée inacceptable. En rédigeant 50 pages de propositions, elle a fait du renforcement du dialogue social la colonne vertébrale des amendements proposés à cette loi.**

**L'application du mandatement et de l'accord majoritaire (50 % de représentativité pour valider un accord) répond pleinement à notre vision du dialogue social en renforçant les organisations syndicales et les salariés.**

- L'application de l'accord majoritaire réaffirme le rôle des syndicats, qui devront obligatoirement représenter au moins 50 % des salariés (30% aujourd'hui) pour valider tous les accords.
- La loi prévoit également qu'un référendum puisse être organisé sur demande d'OS signataires et représentant entre 30% et 50% des salariés. Cette demande ne peut venir que de ces organisations syndicales. Ce processus verrouille toute volonté des Directions d'organiser de manière unilatérale et orientée ce genre de consultation. Cette mesure renforce le rôle des salariés dans l'entreprise.

**Dans les entreprises où il n'y a pas d'organisations syndicales ni d'élus sans étiquette.**

- Dans sa rédaction actuelle, la loi Travail renforce le mandatement. Les patrons devront prioritairement négocier avec un élu de l'entreprise ou un salarié mandaté par une organisation syndicale.
- Le mandatement permet aux salariés qui voudront négocier, d'être accompagnés par une OS pour préparer la négociation, argumenter et créer le rapport de force avec tract et rencontre des salariés. Les salariés qui aujourd'hui sont seuls face à leurs patrons ne le seront plus.

**Sur l'aménagement et le temps de travail :**

En l'état actuel du texte, la loi permettrait aussi de négocier des accords sur des dispositions qui pourraient être en dessous des règles en vigueur dans la convention collective, ou le code du travail, en donnant une plus grande place à l'accord d'entreprise. **Mais ces accords seront soumis aux règles de l'accord majoritaire ou du mandatement. Ce sera donc de la responsabilité des OS de valider ou non ces changements, mais aussi de négocier des contreparties, en lien avec les salariés.**

- Ces dispositions dérogatoires existent déjà. Donc rien de nouveau, sauf le cadre plus restreint que prévoit cette loi travail avec les modalités de validation de l'accord majoritaire.

**L'inversion de la hiérarchie des normes, comme certains l'appellent, ne pourra pas être LA règle, mais bien une décision d'organisations syndicales, majoritaires par la confiance du vote des salariés dans les entreprises.**

