



Validation des accords par référendum

Faute d'avoir pu signer un accord majoritaire, les syndicats minoritaires (représentant au moins 30% des suffrages aux dernières élections) pourront initier un référendum auprès des salariés pour valider l'accord. L'accord sera valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

La mise en place est arrêtée au 1^{er} janvier 2017 pour les accords portant sur la durée du travail, le repos ou les congés ainsi que l'accord pour le développement et la préservation de l'emploi. La généralisation à tous type d'accord se fera au 1^{er} septembre 2019.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, l'employeur pourra conclure un accord d'entreprise avec un élu ou un salarié mandaté (par une organisation syndicale représentative au niveau national ou représentative dans la branche) dans tous les domaines où la négociation collective est ouverte.

L'UNSA persiste dans son analyse négative concernant le recours au référendum alors qu'un accord majoritaire aurait été signé : cela engendrera un affaiblissement de la démocratie représentative.