

Brochure n° 3004

Convention collective nationale

IDCC : 1408. – **NÉGOCE ET DISTRIBUTION
DE COMBUSTIBLES SOLIDES, LIQUIDES,
GAZEUX ET PRODUITS PÉTROLIERS**
(12^e édition. – Juin 2003)

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2004
RELATIF À LA CONCLUSION D'ACCORDS
EN L'ABSENCE DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

NOR : *ASET0550444M*

IDCC : 1408

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés soussignées,

Vu la « Position commune sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective » du 16 juillet 2001 ;

Vu l'article 47 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et au dialogue social ;

Vu l'article L. 132-26 du code du travail ;

Exprimant leur volonté commune de développer et de généraliser le dialogue social et la pratique contractuelle au niveau de l'ensemble des entreprises de la branche quelle que soit leur taille, afin notamment d'éviter de trop grandes disparités de situation entre elles ;

Considérant que la branche constitue le niveau de cohésion sociale intermédiaire entre les règles fixées au plan interprofessionnel et les applications particulières de chaque entreprise ;

Considérant la négociation dans l'entreprise comme essentielle, l'entreprise étant le lien entre l'efficacité économique et le social ;

Considérant que le nombre d'entreprises et de salariés couverts par la négociation d'entreprise se trouve limité,

Déclarent que la politique contractuelle dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux doit être normalisée, afin de leur permettre ainsi qu'à leurs salariés d'exercer leur droit à la négociation collective de leurs conditions d'emploi et de travail,

sont donc convenues ce qui suit :

CHAPITRE I^{er}

Conclusion d'accords d'entreprise avec les représentants du personnel par validation paritaire nationale de branche

Article 1.1

Entreprises concernées

Conformément à l'article 47 de la loi du 4 mai 2004, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, il est établi qu'un accord collectif d'entreprise peut être conclu par le comité d'entreprise ou les délégués du personnel.

Article 1.2

Modalités de la négociation

Le chef d'entreprise qui envisage l'ouverture d'une négociation doit préalablement consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur le principe et les modalités d'une telle négociation.

A l'issue de cette consultation préalable, le ou les représentants élus du personnel disposent d'un délai de 15 jours pour accepter le principe de la négociation, ou bien décliner cette offre.

Les représentants du personnel participant à la négociation disposent, à ce titre, d'un crédit d'heures variable suivant la taille de l'entreprise. Ces heures sont rémunérées comme des heures de travail effectif. Les séances de négociation avec l'employeur ne s'imputent pas sur ce crédit.

Pour ce crédit d'heures spécifique, les parties conviennent de la durée suivante :

- pour les entreprises de 12 à 50 salariés : 6 heures
- pour les entreprises de plus de 50 à 300 salariés : 12 heures.

Les représentants élus du personnel acceptant de négocier pourront informer les organisations syndicales représentatives de la branche des thèmes de négociation, de son déroulement et de sa mise en application.

Lorsque, après négociation, un accord a été signé par un ou plusieurs représentants élus du personnel, il ne peut être valable qu'après validation par un comité paritaire de branche, sans préjudice s'il y a lieu de l'application de l'article L. 132-7 du code du travail.

Article 1.3

Conditions de majorité

Pour l'application de cette modalité dérogatoire de négociation, il est établi que l'accord ainsi négocié doit être adopté à la majorité en nombre des représentants élus du personnel, titulaires ou suppléants, de l'entreprise concernée.

Article 1.4

Validation par la commission paritaire nationale de branche

Une commission paritaire nationale de validation, composée d'un représentant par organisation syndicale représentative et d'autant de représentants patronaux se réunit dans les 3 mois suivant la réception d'un accord.

Un exemplaire original de l'accord signé par un ou plusieurs représentants élus du personnel est adressé par le chef d'entreprise au comité paritaire de validation en lettre recommandée avec accusé de réception. Une copie sera adressée sous huitaine aux organisations syndicales représentatives de la branche.

Ce comité est chargé de contrôler la conformité aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur des accords qui lui sont adressés. Après en avoir délibéré, il rend un avis en séance à la majorité pour ou contre des voix exprimées des membres présents, sous réserve du respect de la parité entre les membres présents.

Un procès-verbal motivé d'avis favorable ou défavorable est dressé et expédié à l'entreprise concernée.

Les organisations syndicales signataires du présent accord pourront informer, si elles le souhaitent, les salariés des entreprises concernées de leur positionnement respectif sur les accords examinés.

Article 1.5

Entrée en vigueur de l'accord d'entreprise

Dès réception du procès-verbal de validation, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le chef d'entreprise en informe les représentants du personnel et procède au dépôt de l'accord auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi que du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes en y joignant copie du procès-verbal de validation.

L'accord ne pourra être mis en œuvre qu'après que ce dépôt a été effectué.

CHAPITRE II

Conclusion d'accords d'entreprise avec un salarié mandaté

Article 2.1

Reconnaissance d'un interlocuteur syndical

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés attachées au développement de relations sociales s'engagent à faciliter le droit à la représentation collective des salariés dans les entreprises.

La concrétisation de la reconnaissance d'un interlocuteur syndical est fondamentale et participera à la mise en œuvre de régulations sociales garantissant la représentation collective des salariés et de leurs droits à la négociation.

Article 2.2

Entreprises visées

A défaut de délégués syndicaux dans l'entreprise et en l'absence de représentants élus du personnel constatée par un procès-verbal de carence,

l'employeur est autorisé à ouvrir des négociations avec des salariés mandatés pour une négociation déterminée par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national.

Article 2.3

Engagement de la négociation

Le chef d'entreprise qui souhaite ouvrir une négociation invite un ou des salariés à obtenir individuellement d'un syndicat représentatif un mandat de négociation pour négocier conformément aux dispositions du présent accord.

Pour cela, le chef d'entreprise communiquera à ce ou ces salariés les coordonnées des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette invitation est faite par lettre adressée au(x) salarié(s), indiquant le ou les thèmes de négociation envisagés, le délai dans lesquels les mandats doivent être remis, et avec copie jointe du présent accord.

Dans tous les cas, la négociation ne pourra s'ouvrir que si le salarié a été dûment mandaté.

Article 2.4

Exercice du mandat de négociation

La lettre de mandat désigne le salarié destinataire, elle indique les limites de la négociation et les conditions précises (notamment la périodicité) dans lesquelles le mandant sera tenu informé du déroulement de la négociation.

La négociation portera sur l'objet défini dans la lettre d'invitation visé à l'article précédent.

Le mandat vaut soit jusqu'à la conclusion d'un accord, soit jusqu'au constat de désaccord notifié par l'une des parties.

Le mandat peut en outre être retiré à tout moment par le mandant, par lettres recommandées avec accusé de réception adressées simultanément au mandataire et au chef d'entreprise. La date de première présentation des lettres recommandées marque la fin du mandat.

Article 2.5

Conditions d'exercice du mandat

Chaque salarié titulaire d'un mandat de négociation bénéficie d'un crédit mensuel maximum variable et progressif en fonction de la taille de l'entreprise, pour l'exercice de ce mandat. Ces heures seront rémunérées comme des heures de travail effectif. Les séances de négociation avec l'employeur ne s'imputent pas sur ce crédit.

Pour ce crédit d'heures, les parties conviennent de la durée suivante :

- pour les entreprises jusqu'à 50 salariés : 6 heures ;
- pour les entreprises de plus de 50 à 150 salariés : 10 heures ;
- pour les entreprises de plus de 150 à 300 salariés : 18 heures.

Les dispositions de l'article L. 412-18 du code du travail sont applicables, dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités aux salariés titulaires du mandat de négociation institué par le présent accord. Le point de départ de la protection de chaque mandataire est la date de réception par le chef d'entreprise de la lettre de mandat.

Les signataires considèrent cette concrétisation de la reconnaissance de l'interlocuteur syndical fondamentale et s'inscrivant dans la volonté partagée d'améliorer le dialogue social et la pratique contractuelle dans les entreprises.

Article 2.6

Entrée en vigueur de l'accord d'entreprise

Les accords conclus avec un ou plusieurs salariés spécialement mandatés sur la base du présent accord ne peuvent entrer en vigueur qu'après avoir été approuvé par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés et après accomplissement des formalités de dépôt et de publicité prévues par la législation en vigueur.

Article 2.7

Suivi de l'application de l'accord d'entreprise

Les organisations syndicales représentatives de la branche seront informées de la mise en application des accords ainsi négociés.

Article 2.8

Information de la branche

Les organisations syndicales représentatives des salariés ayant donné mandat de négociation dans le cadre du présent accord feront parvenir au secrétariat de la commission paritaire les accords d'entreprise signés sur la base de ce mandat.

CHAPITRE III

Thèmes ouverts à la négociation des accords collectifs dérogatoires

L'article 43 de la loi du 4 mai 2004 permet aux accords d'entreprise ou d'établissement de mettre en œuvre certaines dispositions du code du travail ou de déroger à celles-ci ; ainsi, conformément aux dispositions légales, la négociation d'accords collectifs dérogatoires d'entreprise ou d'établissement peut porter sur tous les thèmes, exception faite :

- des salaires minima ;
- des grilles de classification ;
- des garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire (mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale) ;
- de la mutualisation des fonds destinés à la formation professionnelle.

CHAPITRE IV

L'observatoire paritaire de la négociation collective

Conformément aux articles 44 et 47 de la loi du 4 mai 2004 et à l'article L. 132-17-1 du code du travail, il est créé un observatoire paritaire de la négociation collective au niveau de la branche des combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers.

Tous les accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative devront être transmis à cette instance paritaire qu'il s'agisse d'accords conclus sur un mode dérogatoire ou non.

Il est composé d'un nombre égal de représentants d'employeurs et de salariés à raison d'un représentant par organisation syndicale de salariés.

L'observatoire paritaire de branche assurera une fois par an le suivi des accords d'entreprise ainsi conclus, afin de permettre un retour d'expérience nécessaire à l'amélioration du dialogue social de la branche.

CHAPITRE V

Durée de validité.– Dépôt, extension, entrée en vigueur

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sa dénonciation pourra intervenir à tout moment moyennant un préavis de 3 mois par l'une des parties signataires.

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-IV du code du travail, le présent accord sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la signature.

La notification, qui sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

Conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par la délégation patronale auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de la branche.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 133-8 du code du travail à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 20 décembre 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FF 2 C ;
FEGAZLIQ ;
FFPI.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CFE-CGC ;
CFTC.