

Brochure n° 3125

Convention collective nationale

IDCC : 1586. – **INDUSTRIES CHARCUTIÈRES**
(Salaisons, charcuteries, conserves de viandes)
(9^e édition. – Août 2002)

ACCORD DU 11 AVRIL 2005
PORTANT SUR LES RÈGLES DU DIALOGUE SOCIAL
NOR : *ASET0550633M*
IDCC : *1586*

Entre :

La fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viande,

D'une part, et

La fédération des syndicats commerce, services et forces de vente (CFSV) CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes FO ;

La confédération française de l'encadrement CGC, fédération agroalimentaire ;

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT,

D'autre part,

réunies à Paris, le mercredi 8 mars 2005, l'accord suivant a été conclu :

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en application du titre II de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relatif au dialogue social.

Il a pour objet de :

- préciser les modalités pratiques prévues par le code du travail concernant l'application, dans la branche des industries charcutières, de la règle de l'absence d'opposition des organisations syndicales majoritaires à tous les niveaux de négociation ;

- rappeler que les dispositions de la convention collective nationale des industries charcutières et des accords de branche sont impératives, et qu'en conséquence elles s'imposent aux accords conclus dans les entreprises relevant de son champ d'application ;
- mettre en œuvre une procédure dérogatoire permettant aux entreprises dépourvues de délégués syndicaux d'accéder à la négociation d'un accord d'entreprise.

Ces dispositions sont de nature à assurer aux accords négociés au niveau de la branche et des entreprises une véritable légitimité, gage de leur acceptation et de leur application effective.

CHAPITRE I

Confirmation des règles de validité des accords collectifs de travail

Article 1^{er}

Rappel des dispositions légales relatives à la conclusion des accords de branche

Afin de clarifier les modalités de conclusion des accords collectifs de branche, il est précisé les points suivants :

La validité d'un accord de branche ou d'un avenant à la convention collective nationale des industries charcutières est subordonnée à l'absence d'opposition dans un délai de 15 jours de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ des industries charcutières. Il s'agit d'une majorité en nombre d'organisations.

Il convient de retenir comme point de départ du délai pour l'exercice du droit d'opposition la date de notification du texte par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales de salariés (ou, lorsque le texte est signé en séance, la date de remise d'un exemplaire du texte contre récépissé).

L'opposition doit être notifiée par écrit à l'ensemble des organisations signataires et doit être motivée (art. L. 132-2-2 V du code du travail). Les organisations non signataires sont également tenues informées. L'absence d'écrit ou de toute motivation, ainsi que le non-respect du délai de 15 jours rend de plein droit l'opposition inopposable.

Les textes frappés d'opposition majoritaire sont réputés non écrits, ce qui signifie qu'ils sont considérés censés n'avoir jamais existé. L'ancien accord reste alors applicable.

Seules les organisations syndicales signataires d'un accord de branche, ou qui y ont adhéré ultérieurement, sont habilitées à signer des avenants portant révision de cet accord. Un avenant qui n'est signé que par des organisations non signataires de l'accord de base est dépourvu d'effet. La révision d'un avenant obéit aux mêmes règles que la conclusion d'un accord de branche (§ 1). Dans chaque entreprise ou établissement, l'employeur fournit à chaque salarié, au moment de l'embauche, une notice d'information indiquant :

- l'intitulé de la convention collective applicable dans l'entreprise et la liste des accords de branche non intégrés dans la convention collective ;
- la liste indicative des accords d'entreprise ou d'établissement applicables aux salariés conclus depuis le 1^{er} janvier 2005.

Ces accords, mis à jour régulièrement, doivent pouvoir être consultés librement dans l'entreprise par les salariés qui le souhaitent. L'employeur porte, par voie d'affichage, à la connaissance des salariés tout nouvel accord conclu et son objet.

Un accord d'entreprise peut définir d'autres modalités de communication dans l'entreprise.

Article 2

Mesures en vigueur en matière de conclusion des accords d'entreprise

Hormis les cas limitatifs prévus par la loi où un accord peut être conclu avec un comité d'entreprise (participation et intéressement des salariés,...), la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à l'absence d'opposition d'un ou des syndicats représentatifs dans l'entreprise ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles (comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel).

Ainsi, une ou des organisations syndicales de salariés représentatives peuvent, lorsqu'elles ne sont pas signataires d'un accord, faire obstacle à son entrée en vigueur dans un délai de 8 jours à compter de la notification du texte par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales (soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par la remise d'un exemplaire contre récépissé), à condition d'avoir recueilli les voix de plus de la moitié des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le délai de 8 jours est exprimé en jours calendaires selon les règles du nouveau code de procédure civile. Lorsque l'un des jours est un jour férié, il est compté comme un jour ordinaire. Toutefois, si le dernier jour du délai est un samedi ou un dimanche ou un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Le dépôt de l'accord à la DDTEFP ne peut intervenir qu'à l'expiration du délai d'opposition et sous réserve de l'absence d'opposition majoritaire.

Tout avenant à un accord d'entreprise ou d'établissement signé par une organisation minoritaire (aux dernières élections professionnelles) signataire du texte de base est valide s'il n'y a pas d'opposition d'organisations majoritaires aux dernières élections. La révision d'un avenant obéit aux mêmes règles que la conclusion d'un accord d'entreprise (§ 1).

Dans le cas où aucune organisation syndicale n'a recueilli de voix en raison de l'absence de candidat au premier tour, ou lorsque aucune élection professionnelle n'a été organisée, les entreprises se référeront à l'article L. 132-2-2 du code du travail qui prévoit sous certaines conditions l'approbation du texte à la majorité des salariés.

Lorsque l'accord d'entreprise ou d'établissement n'intéresse qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral tel que défini par l'article L. 433-2 du code du travail, sa validité est subordonnée à l'absence d'opposition d'organisations syndicales représentatives ayant obtenu les voix d'au moins la moitié des suffrages exprimés dans ce collège.

L'opposition doit être notifiée, par écrit, à l'ensemble des signataires et être motivée (art. L. 132-2-2 V du code du travail). Les organisations non signataires sont également tenues informées. L'absence d'écrit ou de toute motivation, ou le non-respect du délai de 8 jours rend de plein droit l'opposition inopposable.

Les textes frappés d'opposition majoritaire sont réputés non écrits, ce qui signifie qu'ils sont considérés censés n'avoir jamais existé. L'ancien accord reste alors applicable.

Article 3

Rapport entre les accords de branche et les accords d'entreprise

Il appartient à la négociation de branche de continuer à remplir son rôle normatif habituel qui consiste à définir des règles applicables à l'ensemble des entreprises et des salariés compris dans son champ d'application. Elle a pour fonction d'insuffler une dynamique au niveau national.

Un accord de branche comporte des clauses à caractère obligatoire, qui impliquent que les dérogations par accord d'entreprise ne peuvent être que plus favorables pour les salariés. Il peut s'agir de clauses supplétives qui s'appliquent à défaut d'accord d'entreprise, ou de clauses optionnelles en fonction de l'organisation interne ou des souhaits des salariés.

CHAPITRE II

Développement de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Conformément à l'article L. 132-26 du code du travail, en l'absence de désignation d'un délégué syndical ou de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical, les entreprises sont autorisées à négocier et conclure un accord avec les représentants élus du personnel ou, en cas de PV de carence aux élections, avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au plan national.

A cet effet, peuvent être traités tous les thèmes de négociation collective. En particulier, les thèmes relatifs à la négociation annuelle obligatoire visés à l'article L. 132-27 du code du travail. Ces accords ne peuvent, en aucun cas, déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions existantes au niveau de la convention collective ou d'un accord de branche. Ils ne peuvent déroger également aux dispositions du code du travail visées par l'article 43 de la loi du 4 mai 2004.

La commission paritaire de branche examinera chaque année le bilan des accords entrés en vigueur dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Article 1^{er}

Négociation avec les représentants élus du personnel

Les représentants élus du personnel (comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel) sont autorisés à négocier et conclure un accord d'entreprise en cas d'absence de désignation d'un délégué syndical dans l'entreprise. Le temps passé en réunion de négociation est assimilé à un

temps de travail effectif et payé comme tel. Un crédit d'heures complémentaires, défini préalablement à la négociation et réparti entre les membres élus, peut être accordé par l'employeur en vue de préparer cette négociation.

En accord avec l'employeur, ils peuvent demander en cas de nécessité à se faire assister par un représentant syndical extérieur de leur choix.

Les accords d'entreprise conclus avec les représentants élus du personnel doivent, avant leur date d'entrée en vigueur, être approuvés par une commission nationale paritaire de validation créée à cet effet par l'ensemble des organisations signataires. En cas de validation le procès-verbal de délibération de la commission doit accompagner le dépôt de l'accord d'entreprise auprès de la DDTEFP et du conseil des prud'hommes.

Ces accords conclus dans l'entreprise doivent être signés par une majorité de membres élus (titulaires) du comité d'entreprise ou, à défaut de comité, par les délégués du personnel. En cas de partage des voix, un consensus devra être recherché.

Dans l'hypothèse où un délégué syndical viendrait à être désigné dans une entreprise alors que des négociations sont en cours entre l'employeur et les représentants élus du personnel, celui-ci reprend les prérogatives liées à son mandat. Lorsqu'un accord d'entreprise a été conclu, celui-ci demeure valide jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord par le délégué syndical.

Article 1.1

Commission nationale paritaire de validation

La commission se réunit au moins deux fois par an (en principe, avril et octobre) selon un calendrier établi. Son secrétariat est assuré par la FICT. Elle a pour objet exclusif de vérifier la conformité des accords conclus entre l'employeur et les élus du personnel aux accords de branche en vigueur.

La commission est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants patronaux. Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du collège des salariés participant aux réunions de la commission. Ceux-ci sont rémunérés par leur entreprise et remboursés de leurs frais de déplacement aux mêmes conditions et modalités que les représentants syndicaux participant à la commission nationale paritaire de branche.

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre d'une organisation syndicale de salariés signataire du présent accord et par un représentant de la FICT. Le président assure le bon fonctionnement de la séance.

Article 1.2

Procédure

Les avis de la commission sont pris à la majorité relative des membres présents ou représentés de chacun des deux collèges.

La procédure à suivre par un employeur qui envisage de saisir la commission nationale paritaire de validation est la suivante :

1. Envoi au secrétariat de la commission :
 - d'une demande de validation de l'accord d'entreprise signé par les représentants du personnel, accompagnée du texte et d'une note explicative ;

– d’une copie du procès-verbal de scrutin des dernières élections organisées dans l’entreprise ;

2. L’employeur et les représentants élus signataires peuvent être invités par la commission à assister à la réunion afin de présenter aux participants le contenu de l’accord ;

3. L’employeur participe aux dépenses de fonctionnement de cette commission (quote-part).

Les dossiers complets doivent être adressés aux membres de la commission avec la convocation au plus tard 15 jours avant la date fixée. Tout dossier incomplet est renvoyé à une réunion ultérieure.

Article 2

Négociation avec un salarié mandaté

En l’absence de délégué syndical et lorsqu’un procès-verbal de carence a établi l’absence de représentants élus du personnel, l’employeur et un ou plusieurs salariés dûment mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au plan national peuvent négocier un accord d’entreprise.

L’employeur doit informer, par lettre recommandée avec accusé de réception, les représentants au plan départemental ou local, de l’ensemble des organisations syndicales visées ci-dessus de sa décision d’engager des négociations afin de leur permettre de mandater un salarié.

L’employeur est informé du mandatement d’un salarié par lettre recommandée avec demande d’avis de réception émanant de l’organisation syndicale mandante.

Le mandat doit préciser l’indication du nom du salarié mandataire et son objet dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur. Il est limité à la négociation pour laquelle il est délivré. Le mandataire est tenu à une obligation d’information vis-à-vis du syndicat mandant, notamment avant la signature du texte et l’organisation du référendum. En cas de retrait du mandat, celui-ci doit être notifié à l’employeur par l’organisation mandante.

Les salariés mandatés conformément aux stipulations du présent article bénéficient de la protection prévue par l’article L. 412-18 du code du travail.

Préalablement à l’ouverture de la négociation, les salariés mandatés pourront bénéficier à leur demande, d’une formation spécifique à la pratique de la négociation collective dont la durée ne pourra excéder 2 jours. Cette formation sera prise en charge par l’employeur et pourra être dispensée par un organisme désigné par l’organisation syndicale mandante.

Le temps passé par un mandataire en réunion de négociation est assimilé à un temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Il peut bénéficier d’un crédit d’heures spécifique destiné à préparer cette négociation et dont la durée est préalablement arrêtée par l’employeur après accord de l’intéressé.

L’accord d’entreprise signé par un salarié mandaté n’est valide que s’il est préalablement approuvé par les salariés de l’entreprise à la majorité des suffrages exprimés, selon les modalités fixées par le décret du 28 janvier 2005 (art. D. 132-1 et suivants du code du travail). A défaut d’une telle approbation, celui-ci est réputé non écrit.

L'accord signé par les salariés mandatés et approuvé à la majorité des suffrages exprimés doit faire ensuite l'objet d'un dépôt auprès de la DDTEFP et du conseil des prud'hommes.

CHAPITRE III

Droit de saisine des organisations syndicales représentatives (art. L. 132-5-2 du code du travail)

Toute demande émanant d'une organisation syndicale représentative relative à une négociation sur un thème donné doit faire l'objet d'une réponse de la délégation des employeurs, au niveau de la branche, ou de l'employeur, soit au cours de la prochaine réunion, soit dans l'intervalle entre deux réunions (dans la limite de 12 mois). Il s'agit d'éviter que des demandes des organisations syndicales restent sans aucune réponse.

Le cas échéant, un calendrier de négociations sera proposé par la partie patronale après consultation des autres organisations.

Ce droit de saisine ne se substitue pas aux thèmes de négociation obligatoires prévus par le code du travail (notamment les articles L. 132-12 et L. 132-27).

Par ailleurs, dans les entreprises ayant au moins 300 salariés, l'employeur est tenu d'engager tous les trois ans une négociation portant sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi. Elle doit également porter sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur les mesures d'accompagnement.

CHAPITRE IV

Observatoire paritaire de la négociation collective

Les partenaires sociaux décident, en application de l'article L. 132-17-1 du code du travail de créer un observatoire paritaire chargé de suivre les négociations d'entreprise dans la profession. Les informations collectées dans le cadre de cet observatoire seront mises à la disposition de l'ensemble des partenaires sociaux. En cas de nécessité, la commission paritaire de branche apportera aux mesures prévues par cet accord les modifications qui s'avèreront nécessaires.

A cet effet, les entreprises de la branche transmettront à l'observatoire paritaire de la négociation collective une liste des accords d'entreprise ou d'établissements conclus au cours de l'année, leur objet et l'indication des organisations syndicales signataires. Le rôle de l'observatoire est d'analyser leurs effets pour les entreprises et leurs salariés.

Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du collège des salariés participant aux réunions. Ceux-ci sont rémunérés par leur entreprise et remboursés de leurs frais de déplacement aux mêmes conditions et modalités que les représentants syndicaux participant à la commission nationale paritaire de branche.

CHAPITRE V

Déroulement de carrière des interlocuteurs syndicaux

Le développement du dialogue social passe par une reconnaissance de tous les interlocuteurs syndicaux et des représentants élus du personnel. Ceux-ci doivent pouvoir exercer leur mandat tout en poursuivant leur activité profes-

sionnelle dans l'entreprise. A cet effet, ils peuvent demander un entretien spécifique avec un responsable du personnel de l'entreprise notamment en fin de mandat en vue de la formalisation d'un projet professionnel ou de formation individuelle.

L'exercice d'un mandat électif ou syndical ne peut en aucun cas être un frein à l'évolution de carrière du salarié à laquelle il peut prétendre et au bénéfice des actions de formation.

CHAPITRE VI

Dispositions finales

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, selon les modalités prévues à l'article 1^{er} du chapitre I du présent accord.

Son entrée en vigueur est subordonnée à la parution au *Journal officiel* d'un arrêté ministériel d'extension. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de cette date de parution. Avant la fin de cette période les parties se rencontreront afin de faire le point sur son application et d'examiner son renouvellement.

Le présent accord est conclu en application du cadre légal et réglementaire actuel. En cas de modification importante des règles sur le développement du dialogue social, les parties signataires conviennent qu'elles se rencontreront dans un délai de 3 mois, à la diligence de l'une d'entre elles, afin d'étudier l'opportunité de toute adaptation rendue nécessaire par de nouvelles dispositions ayant le même objet.

Les dispositions mises en œuvre par le présent accord sont impératives. En conséquence un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut y déroger.

Fait à Paris, le 11 avril 2005.

(Suivent les signatures.)