

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

IDCC : 43. – **ENTREPRISES DE COMMISSION,
DE COURTAGE ET DE COMMERCE
INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION
DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)
(18^e édition. – Octobre 2003)**

ACCORD DE BRANCHE DU 23 NOVEMBRE 2005
RELATIF À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LES ENTREPRISES EN
L'ABSENCE DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET À L'OBSERVATOIRE PARI-
TAIRE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

NOR : *ASET0650096M*

IDCC : *43*

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 ;

Considérant l'importance 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 ;

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

Considérant 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'emplois et de travail,

il est convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{er}

Force obligatoire de l'accord

Aucune disposition négociée au niveau local de l'entreprise ou de l'établissement au titre du présent accord ne peut prévoir de dispositions moins favorables au salarié que les dispositions applicables au niveau de la branche.

Constitue une disposition moins favorable, un accord ou un article d'un accord, qui enlève tout ou partie d'un droit acquis à un salarié au titre de l'application des dispositions conventionnelles de branche ou des dispositions légales en vigueur.

CHAPITRE II

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

Article 2.1

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 les représentants élus du comité d'entreprise ou les délégués du personnel.

Article 2.2

Modalités de la négociation

Le chef d'entreprise qui envisage l'ouverture d'une négociation doit préalablement consulter les représentants élus du 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 adhérant à une organisation syndicale reconnue représentative au plan national disposent d'un délai de 1 mois 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 et s'entendent hors temps de réunion de négociation.

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

- pour les entreprises employant jusqu'à 50 salariés : 7 heures le premier mois de négociation puis 5 heures par mois ;
- pour les entreprises de plus de 50 salariés : 12 heures le premier mois de négociation puis 10 heures par mois.

Les représentants élus du personnel, adhérant à une organisation syndicale reconnue représentative au niveau national et acceptant de négocier, devront informer leur organisation syndicale 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 une commission paritaire de branche, sans préjudice s'il y a lieu de l'application de l'article L. 132-7 du code du travail.

Article 2.3

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 et suppléants, de l'entreprise concernée. En cas d'égalité de voix, l'accord n'est pas adopté.

Article 2.4

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.

Les réunions de la commission paritaire nationale de validation se tiendront, autant que possible, le même jour que les réunions de la commission nationale paritaire de la CCNIE.

Si cela n'est pas possible, les représentants des organisations syndicales participant aux réunions de la commission paritaire nationale de validation seront remboursés de leur frais de voyage et de déplacement sur les bases prévues à l'article 4 de la CCNIE.

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

Cette commission est chargée de contrôler la légalité des accords qui lui sont adressés. Après en avoir délibéré, elle rend un avis en séance à la majorité de chaque collège, pour ou contre, des voix exprimées des membres présents ou représentés.

En cas d'égalité de voix, l'avis est considéré comme défavorable.

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

En cas d'avis défavorable, l'accord ne sera pas applicable dans l'entreprise.

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 2.5

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 aura été effectué.

CHAPITRE III

Conclusion d'accords d'entreprise avec un salarié mandaté

Article 3.1

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 un ou des salariés mandatés.

Article 3.2

Engagement de la négociation

Le chef d'entreprise qui souhaite ouvrir une négociation invite les salariés, à l'exclusion des « cadres dirigeants » au sens de l'article L. 212-15-1 du code du travail, à obtenir individuellement d'un syndicat représentatif au plan national un mandat de négociation pour négocier conformément aux dispositions du présent accord dans un délai maximum de 1 mois.

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 au moins un salarié a été dûment mandaté.

Article 3.3

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 visée 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.

Article 3.4

Conditions d'exercice du mandat

Chaque salarié titulaire d'un mandat de négociation bénéficie d'un crédit d'heures mensuel variable suivant la taille de l'entreprise.

Ces heures sont rémunérées comme des heures de travail effectif et s'entendent hors temps de réunion de négociation.

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

- pour les entreprises employant jusqu'à 50 salariés : 7 heures le premier mois de négociation puis 5 heures par mois ;
- pour les entreprises de plus de 50 salariés : 12 heures le premier mois de négociation puis 10 heures par mois.

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 3.5

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 référendum 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 3.6

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

Les partenaires sociaux seront informés de la mise en application des accords ainsi négociés.

Article 3.7

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 IV

Thèmes ouverts à la négociation des accords collectifs

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 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'art. L. 912-1 du code de la sécurité sociale) ;
- de la mutualisation des fonds destinés à la formation professionnelle ;
- des personnes handicapées.

Aucune disposition négociée au niveau local de l'entreprise ou de l'établissement au titre du présent accord ne peut prévoir de dispositions moins favorables au salarié que les dispositions applicables au niveau de la branche.

Constitue une disposition moins favorable, un accord ou un article d'un accord qui enlève tout ou partie d'un droit acquis à un salarié au titre de l'application des dispositions conventionnelles de branche ou des dispositions légales en vigueur.

CHAPITRE V

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 de l'import-export.

Il est composé d'un nombre égal de représentants d'employeurs et de salariés à raison de 1 représentant titulaire et de 1 représentant suppléant par organisation syndicale et patronale.

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 VI

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

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Un bilan sera effectué 6 mois avant la date anniversaire des 3 ans de vie du présent accord.

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. 132-2-2-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 de 1 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 23 novembre 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

- Syndicat des négociations et commissionnaires à l'international (SNCI) ;
- Chambre syndicale des sociétés de commerce international ayant des bureaux à l'étranger (SYNCIBE) ;
- Syndicat des exportateurs-importateurs de textiles (SEIT) ;
- Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;
- Fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA) ;
- Union française du commerce chimique (1^{re} section) (UFCC) ;
- Fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (FFSCM).

Syndicats de salariés :

- Fédération des services CFDT ;
- Fédération nationale commerce, service et force de vente CFTC.