

Brochure n° 3178

Convention collective nationale

IDCC : 200. – **EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES**
(4^e édition. – Février 2005)

ACCORD DU 27 OCTOBRE 2005
RELATIF À LA SIGNATURE D'UN ACCORD D'ENTREPRISE
OU D'ÉTABLISSEMENT PAR UN SALARIÉ MANDATÉ

NOR : *ASET0650444M*
IDCC : 200

Entre :

L'union syndicale nationale des exploitations frigorifiques, 36, rue de Laborde, 75008 Paris ;

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris,

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris,

La FGTA-FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article L. 132-26 du code du travail tels qu'issus de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Le présent accord vise à autoriser la négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement avec un salarié mandaté dans les entreprises ou établissements de la branche qui sont, d'une part, dépourvus de délégué syndical et, d'autre part, dans lesquels il n'existe pas d'institution représentative du personnel (comité d'entreprise et délégué du personnel) en raison d'un procès-verbal de carence.

Article 1^{er}

Conditions de négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement avec un salarié mandaté

1.1. Absence de délégués syndicaux et d'institutions représentatives du personnel

Comme il a été précédemment rappelé, la signature d'un accord avec un salarié mandaté est subordonnée à l'absence dans l'entreprise ou l'établissement de délégués syndicaux ainsi que d'institutions représentatives du personnel.

Il est nécessaire qu'un procès-verbal de carence ait été établi aux dernières élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

1.2. Mandat exprès d'une organisation syndicale

Dans les entreprises et les établissements de la branche visés au 1.1, un accord d'entreprise ou d'établissement peut être conclu avec un ou des salariés expressément mandatés par les organisations syndicales représentatives au plan national et signataires de la convention collective nationale.

L'employeur qui envisage de signer un tel accord est tenu d'informer ces organisations syndicales de sa décision d'engager des négociations.

Cette information devra se faire au niveau national, auprès des fédérations syndicales signataires de la convention collective nationale.

Un mandat spécifique sera donné par l'organisation syndicale représentative pour la négociation, d'une part, et pour la signature, d'autre part, d'un seul accord préalablement déterminé.

Un nouveau mandatement devra être donné pour chaque nouvelle négociation d'accord.

Le mandat du salarié devra comporter les mentions suivantes :

- les modalités de désignation du salarié mandaté par les organisations syndicales ;
- la fixation précise par le mandant de l'objet de la négociation ;
- les obligations d'informations incombant au salarié mandaté ;
- les conditions dans lesquelles l'organisation mandante peut exercer jusqu'au terme du mandat son droit d'y mettre fin.

Article 2

Champ de la négociation d'entreprise avec un salarié mandaté

Les entreprises ou établissements visés au 1.1 pourront négocier et conclure des accords avec un salarié mandaté dans tous les domaines où la négociation collective d'entreprise est autorisée par la loi.

Article 3

Conditions d'exercice du mandat

Afin de bénéficier du temps et des moyens nécessaires à la négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement, le présent accord de branche

prévoit que les salariés mandatés disposeront de 7 heures minimum ou plus si nécessaire, après accord convenu entre les deux parties sur cette durée à utiliser dans le cadre de leur mandatement. A défaut d'accord intervenu entre les parties, seules 7 heures pourront être rémunérées.

Le salarié mandaté bénéficie de la protection prévue par les dispositions de l'article L. 412-18 dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de la désignation.

Article 4

Signature de l'accord et ratification par les salariés

4.1. Signature de l'accord

L'accord d'entreprise ou d'établissement doit être signé par l'employeur et le ou les salariés mandatés. En l'absence d'accord, les parties signent un procès-verbal de désaccord.

4.2. Ratification de l'accord

La validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à l'approbation, par référendum, par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

4.3. Modalités de la ratification

Il appartient à l'entreprise ou l'établissement de fixer les modalités d'organisation de la consultation des salariés.

L'employeur, après avoir consulté le ou les salariés madatés, fixe, dans un délai de 15 jours à compter de la signature de l'accord, les modalités d'organisation de la consultation qu'il notifie par écrit au salarié mandaté.

Quinze jours au moins avant la date prévue pour le scrutin, l'employeur doit informer les salariés de l'entreprise ou de l'établissement de l'heure et de la date du scrutin, du contenu de l'accord ainsi que du texte de la question soumise à leur vote. Ce texte sera rédigé conjointement par le salarié mandaté et l'employeur.

Cette consultation doit impérativement avoir lieu pendant le temps de travail, à scrutin secret et sous enveloppe.

Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal qui doit être affiché dans l'entreprise, annexé à l'accord et adressé à l'organisation mandante.

Article 5

Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en cinq exemplaires auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et en un exemplaire auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 6

Durée de l'accord. – Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension pour une période de 3 ans renouvelable.

A cet égard, les parties signataires s'engagent à demander sans délai l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 27 octobre 2005.

(Suivent les signatures.)