

Brochure n° 3247

Convention collective nationale

IDCC : 1513. – **ACTIVITÉS DE PRODUCTION
DES EAUX EMBOUTEILLÉES
ET BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES
SANS ALCOOL ET DE BIÈRES**
(4^e édition. – Juillet 2003)

ACCORD DU 3 FÉVRIER 2006
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

NOR : *ASET0650478M*

IDCC : *1513*

PRÉAMBULE

Les parties ont souhaité matérialiser l'importance qu'elles entendent donner au développement du dialogue social dans la branche, par la place privilégiée que doit occuper, dans la réalisation de cet objectif, la négociation collective.

Le présent accord témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser le développement de la négociation collective et de renforcer le dialogue social, tant au niveau de la branche que des entreprises, quelles que soient leurs tailles, et ce en application de la loi du 4 mai 2004.

Les parties signataires reconnaissent à l'accord une double fonction :

- celle de fixer les règles de négociation à son niveau ;
- celle d'organiser la négociation d'entreprise dans un cadre que le présent accord détermine.

Elles ont aussi souhaité définir les conditions d'intervention des représentants élus du personnel et des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative dans le cadre de la négociation collective d'entreprise.

Les parties reconnaissent le rôle essentiel des organisations syndicales représentatives dans le domaine de la négociation collective. A cet effet, les parties ont décidé de mettre en œuvre les dispositions qui suivent.

TITRE I^{er}

DES CONDITIONS DE LA NÉGOCIATION DANS LA BRANCHE

Article 1^{er}

La validité des accords de branche

1.1. Les modalités d'exercice du droit d'opposition

La validité des accords de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité, en nombre, des organisations syndicales représentatives dans la branche.

L'exercice d'un droit d'opposition qui ne recueille pas la majorité exigée est considéré comme nul et de nul effet.

L'opposition doit être écrite, motivée et notifiée à l'ensemble des signataires de l'accord de branche dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord, telle que précisée au 1.2 ci-dessous.

1.2. La notification des accords de branche

Aux fins d'exercice d'un droit d'opposition majoritaire, la délégation patronale notifie un exemplaire de l'original du texte de l'accord de branche signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La notification des accords sera par lettre recommandée avec accusé de réception ou par la remise d'un exemplaire original de l'accord signé, contre récépissé, s'il a été signé en séance et en présence de toutes les organisations syndicales.

Lorsque la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des organisations syndicales parties à la négociation, le délai d'opposition court à compter de la date de la notification la plus tardive. La date retenue et qui fait foi est celle de la première présentation.

1.3. Le dépôt des accords

Sous réserve de l'absence d'un droit d'opposition majoritaire tel que prévu par le présent article, celui-ci est déposé 15 jours après sa notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord, par la partie la plus diligente.

Article 2

Négociation et ordre du jour

L'ordre du jour est déterminé par la délégation patronale en concertation avec les organisations syndicales de salariés.

Sur demande écrite d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés, les thèmes de négociation seront inscrits à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion de négociation.

Article 3

L'exercice des mandats de négociation au niveau de la branche

Les conditions d'exercice des mandats de négociation au niveau de la branche obéissent aux dispositions de l'article 81 de la convention collective nationale relative au fonctionnement des instances paritaires et au protocole du 21 février 1984 (annexé à l'accord).

TITRE II

DES CONDITIONS DE LA NÉGOCIATION DANS LES ENTREPRISES ET LES ÉTABLISSEMENTS

Article 4

La validité des accords d'entreprise et d'établissement

4.1. Le principe

La validité des accords d'entreprise ou d'établissement élaborés dans le respect des règles légales et conventionnelles est subordonnée à l'absence d'opposition par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages valablement exprimés au premier tour des élections du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

4.2. L'appréciation de l'opposition majoritaire

a) Le décompte des voix

Le nombre de voix à prendre en compte est le total des voix valablement exprimées et recueillies par chaque liste et collège des candidats titulaires au premier tour des élections du comité d'entreprise ou, à défaut, celles des délégués du personnel.

En cas de liste commune formée au premier tour entre plusieurs organisations syndicales représentatives les voix seront réparties à part égale entre les organisations syndicales concernées par la liste commune, sauf règle différente prévue expressément dans un accord ou le protocole préélectoral.

Par ailleurs, lorsqu'au premier tour des élections professionnelles, le quorum n'est pas atteint, le bureau de vote devra procéder au dépouillement du premier tour des élections professionnelles pour permettre l'application de la loi sur le droit d'opposition.

b) Le niveau de négociation

Dans le cas où l'entreprise comprendrait plusieurs établissements, les résultats pris en compte sont ceux des comités d'établissements relevant du champ d'application de l'accord d'entreprise ou du protocole préélectoral.

4.3. Notification des accords

Aux fins d'exercice d'un droit d'opposition majoritaire, l'employeur ou le chef d'établissement notifie un exemplaire de l'original du texte de l'accord d'entreprise ou d'établissement signé à toutes les organisations syndicales représentatives, dans l'entreprise ou l'établissement.

La notification des accords sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par la remise d'un exemplaire original de l'accord signé, contre récépissé, s'il a été signé en séance et en présence de toutes les organisations syndicales.

Lorsque la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des organisations syndicales parties à la négociation, le délai d'opposition court à compter de la date de la notification la plus tardive. La date retenue et qui fait foi est celle de la première présentation.

4.4. L'exercice du droit d'opposition

L'exercice du droit d'opposition est réservé aux organisations syndicales représentatives non signataires de l'accord faisant l'objet de ladite opposition. L'opposition doit être écrite et motivée.

Elle doit être notifiée à l'ensemble des signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement, avant l'expiration d'un délai de 8 jours à compter de la date de notification et dans les mêmes formes que celles prévues à l'article 4.3 du présent accord.

La notification sera faite soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par une remise en main propre contre décharge.

A défaut de respect de ces formalités, l'exercice du droit d'opposition est considéré comme nul et de nul effet.

4.5. Carence d'élections professionnelles

En cas de carence d'élections professionnelles, lorsqu'un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise ou l'établissement, la validité de la convention est subordonnée, non pas à l'exercice d'un droit d'opposition majoritaire, mais à l'approbation de la majorité des salariés (moitié des suffrages exprimés plus une voix).

A défaut de l'approbation par la majorité des suffrages exprimés du personnel, l'accord est réputé non écrit.

Le référendum est organisé selon les modalités prévues par les articles D. 132-1 et D. 132-3 du code du travail.

4.6. Dépôt des accords

Sauf exercice d'un droit d'opposition majoritaire tel que prévu dans le présent accord, les accords d'entreprise ou d'établissement sont déposés 8 jours après leur notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord, par la partie la plus diligente.

Les accords doivent être déposés, en 5 exemplaires, auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu où ils ont été conclus.

Un exemplaire est aussi déposé au greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Les accords entrent en vigueur, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit leur dépôt.

TITRE III

DES CONDITIONS DE NÉGOCIATION AVEC LES ÉLUS DU PERSONNEL OU UN SALARIÉ MANDATÉ

Article 5

Négociation avec les représentants élus du personnel

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-26 du code du travail, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, pourront négocier et conclure des accords collectifs de travail.

5.1. Thèmes ouverts à la négociation

Les représentants élus du personnel auront la capacité de conclure un accord collectif de travail de même nature juridique que ceux conclus avec un délégué syndical. Les accords collectifs pourront porter sur tous les thèmes pouvant faire l'objet d'une négociation collective.

Ils seront élaborés dans le respect des règles légales et conventionnelles. Ils ne pourront en aucun cas déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la convention collective nationale, de ses annexes, ou aux dispositions du code du travail visé par l'article 43 de la loi du 4 mai 2004.

5.2. Moyens accordés aux élus du personnel

Le temps passé (temps de trajet inclus) aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances, ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. Il sera rémunéré comme temps de travail effectif.

Pendant le temps de la négociation, les réunions avec l'employeur et les réunions préparatoires précédant les réunions de négociation (au minimum 2) seront prises en charge par l'entreprise.

Il sera remis aux négociateurs au moins 8 jours ouvrés avant la réunion, sauf délai plus favorable, des documents écrits explicitant les raisons et le contenu du projet d'accord.

5.3. Conditions de validité des accords

Les accords, pour être valablement conclus, devront être adoptés conformément aux dispositions de l'article L. 434-3 du code du travail (3^e alinéa), à savoir à la majorité des membres titulaires présents. La même règle devra s'appliquer à la conclusion des accords conclus avec les délégués du personnel.

L'accord, dès sa conclusion, sera transmis par l'employeur à la commission paritaire nationale de branche prévue par l'article 5.4 du présent accord. Les accords ainsi conclus ne pourront acquérir la qualité d'accords collectifs de travail qu'après approbation par la commission paritaire nationale de branche.

5.4. La commission paritaire nationale de validation de branche (CPNVB)

Il est instauré une commission paritaire nationale de validation de branche « CPNVB », conformément aux dispositions de l'article L. 132-26 du code du travail. Ses membres bénéficieront des moyens et modalités définis à l'article 81 de la convention collective nationale.

Composition

La CPNVB est composée de 2 représentants par organisation syndicale signataire du présent accord et du même nombre de représentants des organisations patronales signataires.

Mission

La commission a pour mission de valider les accords conclus par les représentants élus du personnel.

A cet effet, elle s'assure d'une part, de la conformité de ces accords aux thèmes ouverts à ce type de négociation notamment dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles et d'autre part, que les règles d'approbation définies dans le présent accord ont bien été respectées.

Lorsque l'accord est approuvé, elle établit un procès-verbal de validation. Dans le cas contraire, un procès-verbal de non-conformité motivé est établi. En ce cas, l'accord est nul et de nul effet.

Organisation

a) La présidence

La commission est présidée alternativement par un membre d'un syndicat de salariés signataire du présent accord, puis par un représentant des organisations patronales signataires.

La durée du mandat de président est de 1 an. La première présidence sera assurée par un représentant d'une organisation syndicale signataire.

b) Le secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la délégation patronale.

Le secrétariat aura notamment pour mission :

- d'adresser les convocations pour les réunions ;
- de rédiger les procès-verbaux des réunions ;
- d'adresser copie du procès-verbal aux signataires des accords soumis à validation de la commission.

Fonctionnement

La commission sera convoquée lorsque des accords seront adressés au secrétariat de la CPNVB pour validation.

Une copie des accords à examiner est adressée aux membres de la commission avec la convocation au plus tard 3 semaines avant la date de réunion.

Les avis de la commission sont pris à la majorité relative des membres présents ou représentés. Ils sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres de la commission, dont copie est adressée aux signataires de l'accord soumis à validation dans les 10 jours.

Les réunions de la commission donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal.

Article 6

Négociation avec un salarié mandaté

Conformément au paragraphe III de l'article L. 132-26 du code du travail, toute entreprise pourra, en l'absence de délégué syndical et lorsqu'un procès-

verbal de carence établi conformément à la loi constate l'absence de représentants élus du personnel, conclure des accords d'entreprise ou d'établissement avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour une négociation déterminée par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives au plan national.

Pour ce faire, l'employeur ou son représentant informe simultanément les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national, de sa décision d'engager dans les 15 jours des négociations, par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre devra préciser le(s) thème(s) de la négociation, ainsi que l'exposé des motifs.

6.1. Thèmes ouverts à la négociation

Les accords qui pourront être conclus avec un ou des salariés mandatés auront la même nature juridique que ceux conclus avec les délégués syndicaux. Ils pourront porter sur tous les thèmes pouvant faire l'objet d'une négociation collective.

Ils ne pourront en aucun cas déroger dans un sens moins favorable aux salariés, aux dispositions de la convention collective nationale, de ses annexes ou aux dispositions du code du travail visé par l'article 43 de la loi du 4 mai 2004.

6.2. Exercice du mandat

Une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié dans une entreprise.

Le mandat, comportant l'indication du nom du mandataire et son objet, doit être délivré au salarié mandaté et une copie remise à l'employeur ainsi qu'à l'inspection du travail par l'organisation syndicale mandante, préalablement à l'ouverture de la négociation par lettre recommandée avec accusé de réception et après l'information par l'employeur d'ouvrir des négociations, selon les modalités prévues à l'article 6.

Le mandat est limité à la négociation pour laquelle il est délivré.

Le mandat prend fin, soit :

- à la date de signature de l'accord ;
- en cas d'échec des négociations constaté par procès-verbal, établi par l'employeur ou son représentant.

Le mandant peut également prendre fin de manière prématurée, à la date de retrait du mandat par le syndicat mandataire. Le retrait du mandat doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

6.3. Moyens accordés aux salariés mandatés

Le temps (y inclus temps de trajet) passé en réunion de négociation avec le ou les salariés mandatés sera considéré comme temps de travail. Le ou les salariés mandatés bénéficieront des mêmes moyens que ceux établis à l'article 5.2 ci-dessus pour les élus.

Les salariés mandatés, conformément aux stipulations du présent article, bénéficient de la protection prévue aux articles L. 412-18 et L. 132-26, III du code du travail.

Les salariés mandatés pourront bénéficier d'une formation économique, sociale ou syndicale prise en charge dans les conditions précisées dans les articles L. 452-1 et suivants du code du travail et si nécessaire, complétées par le plan de formation de l'entreprise.

Préalablement à l'engagement de la négociation, l'employeur devra s'assurer de la nature du mandat détenu par le salarié mandaté, et définira le calendrier des réunions de négociation.

Le terme de la négociation sera constaté par la signature d'un accord d'entreprise sur présentation d'un mandat de signature ou par un procès-verbal de désaccord.

6.4. Conditions de validité des accords

L'accord signé par un salarié mandaté devra être approuvé par les salariés à la majorité dans les conditions définies par les articles D. 132-2 et D. 132-3 du code du travail (annexés).

Dans le cadre de la consultation des salariés, l'employeur devra favoriser l'organisation d'une réunion d'information leur permettant de connaître l'objet de l'accord et son contenu.

Article 7

Observatoire paritaire de la négociation collective

7.1. Rôle

Un observatoire paritaire de la négociation collective est institué. Cet observatoire est destinataire d'un exemplaire de tous les accords de groupe, d'entreprise et d'établissement conclus dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière.

Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise sera établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPNVB.

Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distinguera les accords conclus par les délégués syndicaux (par organisation syndicale), des élus du personnel et des salariés mandatés (par organisation syndicale).

Au terme du présent accord, il sera présenté à la CPNVB un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête effectuée, d'une part, auprès des employeurs, et d'autre part, auprès des représentants des salariés signataires des accords concernés par ce bilan.

7.2. Composition

L'observatoire est composé de membres (2) de la CPNVB comme la CPNVB instaurée par l'article 5 du présent accord.

Les membres de la commission appartenant aux organisations syndicales de salariés disposent de 4 heures pour préparer chaque réunion de l'observatoire, dans les conditions définies dans le protocole du 11 février 1984.

7.3. Organisation

Chaque séance de l'observatoire est présidée alternativement par un membre d'un syndicat de salariés signataire, puis par un représentant des organisations patronales signataires.

Les réunions de l'observatoire donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal.

Le secrétariat de l'observatoire est assuré par la représentation des employeurs.

7.4. Fonctionnement

L'observatoire se réunit au moins une fois par an selon un calendrier établi lors de sa première réunion.

Tous les accords recensés par l'observatoire peuvent être consultés et sont mis à la disposition de ses membres au secrétariat de la commission nationale paritaire de la branche.

TITRE V

L'ARTICULATION DES NIVEAUX BRANCHE ET ENTREPRISE

Article 8

Principe de non-dérogation

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, y compris ceux conclus dans le cadre des dispositions des titres III et IV du présent accord, ne pourront en aucun cas déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la convention collective nationale et de ses annexes.

TITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Article 9

Durée. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Il sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail et selon les modalités prévues par la loi et l'accord lui-même.

Article 10

Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la négociation d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues ;
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant signé par au moins une organisation syndicale et patronale signataires, portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables, soit, à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 11

Extension

La partie la plus diligente demandera l'extension du présent accord, dès son dépôt.

Fait à Paris, le 3 février 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ;
 Chambre syndicale des eaux minérales ;
 Association des brasseurs de France ;
 Syndicat des boissons rafraîchissantes ;
 Syndicat des eaux de source.

Syndicats de salariés :

FGA-CFDT ;
 FNASPS-CFTC ;
 FGTA-FO ;
 FNAA CFE-CGC.