

Brochure n° 3614

**Convention collective**

IDCC : 7006. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES,  
UNIONS DE COOPÉRATIVES AGRICOLES  
ET SICA DE FLEURS, DE FRUITS  
ET LÉGUMES ET DE POMMES DE TERRE  
(MÉTROPOLE)**

---

AVENANT N° 69 DU 15 AVRIL 2008

NOR : *AGRS0897089M*

IDCC : *7006*

---

Entre :

La fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP),

D'une part, et

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, tabacs et allumettes et HCR (FGTA) FO ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC ;

Le syndicat national des cadres de coopératives agricoles et SICA (SNCOA) CFE-CGC ;

L'union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire (UNSA) FGSOA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Il 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, quelle que soit leur taille.

Les parties signataires reconnaissent le rôle essentiel des syndicats représentatifs dans le domaine de la négociation collective, et reconnaissent à l'accord de branche les fonctions suivantes :

- organiser la négociation dans l'entreprise dans le cadre qu'il détermine ;
- fixer des dispositions destinées à couvrir la situation des entreprises dans lesquelles la négociation n'est pas possible ;
- déterminer les règles minimales obligatoires pour l'ensemble des entreprises de la branche.

A cet effet, les parties ont décidé de mettre en œuvre les dispositions qui suivent.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.

## **Article 2**

### *Accord de branche*

La validité des accords de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche. L'opposition doit être écrite, motivée et notifiée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche au niveau national dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'accord.

Dans chaque entreprise ou établissement, l'employeur doit fournir un exemplaire de ce texte au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissement ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

## **Article 3**

### *Accord d'entreprise*

La validité de l'accord d'entreprise est subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ayant recueilli au moins la moitié des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel).

Si une liste d'entente est formée au premier tour entre plusieurs organisations syndicales, les voix seront réparties à parts égales entre les organisations syndicales concernées par la liste commune, sauf règle différente prévue expressément dans un accord ou au protocole préélectoral.

L'opposition doit être formée dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de l'accord.

En cas de carence d'élection professionnelle, lorsqu'un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise, la validité de la convention ou de l'accord est subordonnée à l'approbation de la majorité des salariés.

## **Article 4**

### *Notification des accords*

La notification des accords de branche, d'entreprise ou d'établissement est faite par lettre recommandée avec avis de réception aux partenaires sociaux, ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé, contre récépissé. Lorsque la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des organisations syndicales parties à la négociation, le délai pour le droit d'opposition court à compter de la notification la plus tardive.

## **Article 5**

### *Négociation en l'absence de délégué syndical*

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-26 du code du travail, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical, il est possible de négocier des accords collectifs avec :

- les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel (voir art. 6) ;
- ou, en l'absence de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, un ou plusieurs salariés de l'entreprise dûment mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche au plan national (voir art. 7).

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 dérogatoire a été conclu, celui-ci demeure valide jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord par le délégué syndical.

### **Réunions de négociation**

Le temps passé en réunion de négociation est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Lors d'une première réunion de négociation, les parties déterminent :

- les modalités de la formation ;
- le calendrier de négociation ;
- les informations qui seront communiquées avant la négociation aux élus du personnel ou au salarié mandaté ;
- l'étendue du crédit d'heures spécial tel que défini ci-dessous.

### **Formation**

Il sera accordé pour cette formation un crédit d'heures total de 10 heures par accord négocié. Le salaire sera pris en charge par l'employeur sous réserve de produire l'attestation de présence à cette formation.

### **Crédit d'heures**

Les représentants élus du personnel ou les salariés mandatés bénéficient d'un crédit d'heures individuel de délégation spécial fixé par accord avec l'employeur, préalablement à l'ouverture de la négociation. A défaut d'accord, ce crédit sera de 10 heures.

Ce crédit d'heures a pour objet la préparation de la négociation ainsi que l'information des salariés durant le processus de négociation.

Ces heures sont considérées et rémunérées comme du temps de travail effectif.

#### Contenu des accords

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises ou établissement dépourvus de délégués syndicaux, entre la direction et les représentants élus du personnel ou un ou plusieurs salariés mandatés à cet effet, pourront traiter tous les thèmes de négociation, notamment les thèmes faisant l'objet de la négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise.

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 visées par l'article 43 de la loi du 4 mai 2004.

### Article 6

#### *Accord négocié avec les représentants élus du personnel*

##### 6.1. Conclusion des accords

Les accords, pour être valablement conclus, devront être adoptés conformément aux dispositions de l'article L. 434-3, alinéa 3, du code du travail, à savoir à la majorité des membres titulaires présents.

La même règle devra s'appliquer à la conclusion d'accords avec les délégués du personnel.

##### 6.2. Validation des accords d'entreprise

#### Commission paritaire nationale de validation

Les accords d'entreprise ou d'établissement signés avec les membres élus du comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, doivent être validés par une commission paritaire nationale créée au sein de la branche.

#### Rôle :

La commission paritaire nationale de validation a pour objet exclusif de vérifier la conformité des accords signés entre l'employeur, ou son représentant, et les élus du personnel avec les dispositions conventionnelles et la loi en vigueur.

Ils ne pourront acquérir la qualité d'accords collectifs du travail qu'après approbation par la commission paritaire nationale.

#### Composition :

La commission est composée d'un membre appartenant à chaque organisation syndicale représentative de la branche au niveau national et d'un nombre égal de représentants de l'organisation patronale présents ou représentés.

#### Organisation :

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre d'un syndicat de salariés signataire du présent accord et par un représentant de l'organisation patronale.

En cas d'absence, un membre de la commission pourra donner pouvoir à un autre membre, ce pouvoir devant être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation de l'accord.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organisation patronale.

Un employeur qui envisage de saisir la commission nationale paritaire de validation doit procéder de la façon suivante : envoi au secrétariat de la commission d'une demande de validation avec l'accord d'entreprise signé par les représentants du personnel, accompagnée de :

- une fiche signalétique dûment complétée comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif annuel de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord, le nombre de salariés et les types d'emplois concernés par l'accord ;
- une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles ;
- une copie du procès-verbal de négociation signé entre les parties.

Les dossiers complets seront adressés aux membres de la commission de validation avec la convocation au plus tard 1 mois avant la date fixée.

Le vote a lieu par collège. L'accord est validé si, dans chaque collège, la majorité des voix des membres présents ou représentés s'est déclarée favorable à sa validation. En cas d'égalité de vote dans un collège, c'est le oui qui l'emporte.

Tout dossier incomplet est renvoyé à une réunion ultérieure.

Si l'accord n'est pas validé par la commission de validation, il est réputé non écrit.

Dans tous les cas, la commission paritaire nationale de validation notifiera par écrit sa décision à chacune des parties signataires de l'accord d'entreprise.

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

Fonctionnement :

La commission de validation se réunira trois fois par an (au cours des 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> trimestres).

### 6.3. Entrée en vigueur des accords

Après validation, l'entrée en vigueur des accords d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à leur dépôt par l'employeur à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou de l'ITEPSA du lieu de signature de l'accord et au conseil de prud'hommes, accompagné du procès-verbal de la commission paritaire de validation.

## Article 7

### *Accord négocié avec un (des) salarié(s) mandaté(s)*

L'employeur ou son représentant devra informer, au minimum 1 mois avant l'ouverture de la négociation, les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national, de sa décision d'engager des négociations, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre devra préciser le(s) thème(s) de la négociation ainsi que l'exposé des motifs.

Le ou les mandats de négociation et de signature, comportant l'indication du nom du mandataire et son objet, doivent être délivrés au salarié mandaté, et une copie sera transmise à l'employeur par l'organisation syndicale mandante, préalablement à l'ouverture de la négociation par lettre recommandée avec avis de réception. Ils sont limités à la négociation pour laquelle ils sont délivrés.

Dès que l'employeur a connaissance du nom du salarié mandaté, il lui remet une copie du présent accord.

Le mandat prend fin soit :

- à la date de signature de l'accord ;
- 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 avis de réception ;
- à la date où le salarié met fin au mandat : il doit notifier cette décision à l'employeur et à l'organisation syndicale mandante, par lettre recommandée avec avis de réception ;
- en cas d'échec des négociations constaté par procès-verbal, établi par l'employeur ou son représentant.

#### Protection des salariés mandatés

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

#### Consultation des salariés

L'accord signé par un salarié mandaté doit être approuvé par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement à la majorité des suffrages exprimés. Les modalités de vote sont régies conformément aux dispositions du code électoral. Les salariés devront pour cela être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord, du texte de la question soumise à leur vote. A défaut d'approbation par les salariés consultés, l'accord est réputé non écrit.

#### Entrée en vigueur des accords par un salarié mandaté

L'entrée en vigueur des accords d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à leur dépôt par l'employeur à la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle ou de l'ITEPSA du lieu de signature de l'accord et au conseil de prud'hommes, accompagné du procès-verbal relatif à la consultation des salariés.

### Article 8

#### *Observatoire de la négociation collective*

La commission paritaire de validation transmettra chaque année à la commission paritaire de branche un bilan des accords signés selon les modalités de l'article 6 du présent accord, dans le cadre de l'examen annuel du rapport de branche.

## **Article 9**

### *Durée de l'accord. – Dénonciation. – Révision*

#### **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet de révision ou de dénonciation selon les modalités fixées à l'article 4 de la convention collective nationale.

#### **Révision**

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

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés ;
- les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient ;
- le présent accord restera en vigueur jusqu'à la validation de l'accord révisé.

#### **Dénonciation**

Chacune des organisations signataires pourra dénoncer le présent accord, par lettre recommandée avec avis de réception, après un préavis de 3 mois.

## **Article 10**

### *Dépôt et publicité*

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en cinq exemplaires originaux à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris ainsi qu'au conseil des prud'hommes.

## **Article 11**

### *Entrée en vigueur du présent accord*

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 de la branche.

Il entrera en vigueur le premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## **Article 12**

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 15 avril 2008.

(Suivent les signatures.)