

Brochure n° 3247

Convention collective nationale

IDCC : 1513. – **ACTIVITÉS DE PRODUCTION
DES EAUX EMBOUTEILLÉES,
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES
SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

**ACCORD DU 19 JUIN 2008
RELATIF AU DROIT SYNDICAL
ET AUX INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES**

NOR : *ASET0850929M*

IDCC : *1513*

En complément des dispositions des clauses générales de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool, et de bière, les parties signataires du présent accord rappellent le cadre général dans lequel s'exercent les missions et les attributions des organisations syndicales et des représentants élus du personnel.

Considérant que les mandats syndicaux ou représentatifs du personnel contribuent au développement dans les entreprises de la branche d'un dialogue social constructif et responsable, les parties signataires du présent accord définissent les moyens, notamment d'information et de fonctionnement, permettant aux titulaires de mandat syndical ou représentatif du personnel d'exercer leurs missions dans des conditions satisfaisantes, tant au niveau des entreprises qu'au niveau de la branche professionnelle.

Les parties signataires rappellent le rôle des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel dans le bon fonctionnement et le développement économique et social de l'entreprise.

L'adaptation des moyens, notamment ceux liés aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, doit contribuer à l'optimisation du dialogue social pour une meilleure prise en compte possible des attentes des salariés dans le cadre des enjeux et du contexte économique de l'entreprise.

Afin de favoriser la concertation sociale dans l'entreprise, les parties signataires prévoient des dispositions permettant une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice d'un mandat, et un meilleur accompagnement des salariés titulaires de mandats. L'exercice d'un mandat constitue une étape du parcours professionnel pour les salariés concernés. La qualité de ce parcours contribue à la bonne perception de la représentation du personnel dans l'entreprise.

Conscientes que certains outils et moyens liés à l'exercice du droit syndical et des institutions représentatives du personnel ne peuvent être définis qu'au niveau de l'entreprise, les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à décliner et/ou compléter par accord les principes définis ci-après, afin de prendre en compte toutes les spécificités d'entreprise et les dispositifs déjà existants.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{er}

Les moyens d'exercice du mandat des représentants du personnel élus et désignés

Section 1

Les moyens d'information et de communication

I. – Les tracts

Les tracts, journaux et tout autre document de nature syndicale peuvent être distribués aux salariés, dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail (matin, pause déjeuner, fin de journée) dans le respect d'accords ou d'usages plus favorables. Le contenu de ces tracts, journaux et autre document de nature syndicale est librement déterminé par les organisations syndicales, sous réserve des dispositions applicables à la presse. Le contenu des tracts, journaux et autre document demeure sous la responsabilité exclusive des organisations syndicales.

Concernant les salariés itinérants, lorsqu'il n'y a pas de mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale utilisant les nouvelles technologies de l'information et de la communication, ni de panneau d'affichage syndical sur l'intranet de l'entreprise, les modalités d'information sont déterminées par accord d'entreprise.

II. – Les nouvelles technologies de l'information et de la communication

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans la diffusion de l'information syndicale. L'accès et l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication par les institutions représentatives du personnel devra faire l'objet d'échanges ou de négociations au niveau de l'entreprise.

a) En application de l'article L. 412-8 du code du travail, un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, par l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion et les modalités de mise à jour, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter, de refuser ou de répondre à un message.

Lorsque les organisations syndicales bénéficient d'un panneau d'affichage sur l'intranet de l'entreprise, le contenu de l'information demeure sous la responsabilité exclusive des délégués syndicaux.

En tout état de cause, l'utilisation de ces moyens de communication doit se faire dans le strict respect, d'une part, des dispositions légales applicables telles que celles relatives au respect de la vie privée et la loi informatique et libertés, et, d'autre part, des chartes informatiques (relatives aux règles de fonctionnement et d'utilisation des outils NTIC) mises en place par l'entreprise.

b) Un accord d'entreprise peut prévoir un accès aux systèmes d'information intranet par le comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel, la délégation unique du personnel et le CHSCT. Dans ce cas, l'accord précise les conditions d'accès et d'utilisation des NTIC.

En tout état de cause, l'utilisation de ces moyens de communication doit se faire dans le strict respect, d'une part, des dispositions légales applicables telles que celles relatives au respect de la vie privée et la loi informatique et libertés et, d'autre part, des chartes informatiques (relatives aux règles de fonctionnement et d'utilisation des outils NTIC) mises en place par l'entreprise.

c) Pour les salariés itinérants, des modalités particulières de diffusion seront prévues, si nécessaire, dans l'accord d'entreprise.

d) En cas d'échec de la négociation prévue aux II a et b, les organisations syndicales pourront demander une nouvelle négociation à l'issue des 12 mois suivant le constat de désaccord de la négociation précédente.

III. – Réunions d'information

Les parties conviennent que des réunions d'information syndicales pourront être organisées, sous réserve du respect des consignes de sécurité, dans des conditions qui devront être définies par accord d'entreprise, lesquelles pourront améliorer les dispositions légales, conventionnelles et contractuelles.

Section 2

Les moyens matériels

I. – Le local et le matériel

a) Un local sera mis à disposition des organisations syndicales représentatives dans les conditions légales et réglementaires.

Le local syndical doit être aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. Il est équipé de tables, bureaux et de chaises, d'armoires fermant à clé, d'un matériel informatique de type PC ou MAC équipé de

logiciels bureautiques (accès internet/intranet de l'entreprise s'il est rendu accessible par accord d'entreprise) et relié à une imprimante, d'une ligne téléphonique sécurisée d'un téléphone et d'un fax. Les représentants syndicaux ont accès à une photocopieuse de l'entreprise. La maintenance du matériel informatique et des logiciels bureautiques et les consommables (papier, toner) sont à la charge de l'entreprise.

Les autres modalités feront l'objet d'une négociation d'entreprise.

b) L'employeur est tenu de mettre à la disposition du comité d'entreprise ou d'établissement, des délégués du personnel, de la délégation unique du personnel et du CHSCT un local commun aménagé fermant à clé ainsi que le matériel nécessaire pour l'exercice de leurs missions respectives.

Ainsi, le local doit être équipé de tables, bureaux et de chaises, d'armoires fermant à clé, de matériel informatique de type PC ou MAC équipé de logiciels bureautiques (accès internet/intranet de l'entreprise s'il est rendu accessible par accord d'entreprise) et relié à une imprimante, d'une ligne téléphonique sécurisée, d'un téléphone et d'un fax. Les membres des délégués du personnel, de la délégation unique, du comité d'entreprise ou d'établissement et du CHSCT ont accès à une photocopieuse de l'entreprise. La maintenance du matériel informatique et des logiciels bureautiques et les consommables (papier, toner) sont à la charge de l'entreprise.

Il est convenu que, au-delà des règles décrites ci-dessus, les modalités de fonctionnement et d'équipement des locaux pourront faire l'objet d'une négociation d'entreprise.

c) L'accès et l'usage de leur local respectif par les représentants élus du personnel et les organisations syndicales représentatives se feront conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le bon usage de ces locaux est sous la responsabilité de leurs utilisateurs. L'entretien des locaux est à la charge de l'entreprise.

Section 3

La collecte des cotisations

Conformément aux dispositions de l'article L. 412-7 du code du travail, est rappelé le droit à la collecte des cotisations syndicales pendant ou en-dehors des heures de travail, dans les locaux de travail ou en-dehors. Lorsqu'elle s'effectue à l'intérieur de l'entreprise, la collecte ne doit pas apporter de gêne dans le travail ni mettre en cause la sécurité et le travail des personnes visitées, des produits ou des matériels.

Section 4

Les crédits d'heures

I. – Les bons de délégation

Dans la mesure du possible, les représentants du personnel planifient leurs absences de leur poste et en informent au préalable leur hiérarchie dans un délai raisonnable.

Les bons de délégation, s'ils sont mis en œuvre, ont pour vocation d'informer l'employeur du déplacement des membres des comités européens, des comités de groupe et des comités d'entreprise, des délégués du personnel,

des membres de la délégation unique du personnel, des membres du CHSCT, des représentants syndicaux au comité d'entreprise et des délégués syndicaux. Ils ne constituent pas une autorisation préalable de l'employeur.

II. – Remplacement des salariés exerçant un mandat syndical ou de représentation du personnel

Par voie d'accord collectif, les entreprises pourront prévoir les modalités de remplacement des salariés qui exercent des mandats syndicaux ou électifs, notamment pour les réunions obligatoires (CE, DP...).

III. – Réunions préparatoires

Par voie d'accord collectif, les entreprises pourront prévoir que les représentants du personnel au comité central d'entreprise et au comité de groupe bénéficient du temps nécessaire à la préparation des réunions de ces instances, sur leur temps de travail. L'accord collectif précisera le nombre et les modalités de ces réunions préparatoires, le temps passé en réunion étant considéré et rémunéré comme du temps de travail effectif. Il prendra en compte les situations spécifiques des salariés itinérants.

CHAPITRE II

Mandats et fonctions nationales externes à l'entreprise

Section 1

Congé pour fonction syndicale à l'extérieur de l'entreprise

Un congé pour fonction syndicale sera accordé conformément aux dispositions de l'article 10 de la convention collective nationale.

Section 2

Autorisation d'absence pour participation aux assemblées statutaires syndicales (art. 7 de la convention collective repris dans le présent accord)

Des autorisations d'absences non payées seront accordées aux salariés mandatés pour assister aux réunions statutaires des organisations syndicales dans la limite de 3 jours ouvrés par an, sous réserve d'un préavis de 15 jours et de la présentation des justificatifs correspondants, dans des conditions à déterminer au sein de chaque entreprise.

Ces absences ne seront en aucun cas imputées sur les congés payés. Elles n'auront pas pour effet de réduire les droits à congés.

Section 3

Participation aux réunions paritaires nationales de branche

Les salariés participant aux réunions paritaires de branche bénéficient des dispositions définies à l'article 81 de la convention collective.

CHAPITRE III

L'évolution professionnelle des salariés exerçant des responsabilités syndicales et des mandats de représentants du personnel

Section 1

Principe de non-discrimination

Les entreprises s'engagent formellement à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat, l'exercice d'une activité syndicale ou d'un mandat de représentant du personnel pour arrêter les décisions relatives au recrutement, l'organisation du travail, la formation, l'avancement et la rémunération du salarié.

Section 2

L'évolution professionnelle

Les parties signataires tiennent à réaffirmer un certain nombre de principes visant à faciliter la pleine intégration des salariés titulaires de mandats dans la vie de l'entreprise et leur permettre de suivre un déroulement de carrière correspondant au développement de leurs compétences.

Les entreprises veilleront à ce que l'exercice d'un mandat syndical ou représentatif n'entraîne pas de conséquences négatives sur la situation actuelle et future des intéressés particulièrement en matière d'évolution professionnelle en prévoyant des dispositions adaptées de nature à permettre la coexistence des activités professionnelles, syndicales et représentatives dans des conditions satisfaisantes pour tous.

L'évolution professionnelle des salariés exerçant des mandats syndicaux et de représentants du personnel est déterminée comme pour tout autre salarié en fonction des règles et principes en vigueur dans l'entreprise.

Section 3

Entretiens spécifiques

I. – Entretien de début de mandat

Dès lors qu'un salarié devient détenteur d'un mandat syndical ou de représentant du personnel, l'entreprise et le salarié examinent ensemble, au cours d'un entretien, les moyens de concilier au mieux l'exercice du (ou des) mandats) et de l'activité professionnelle.

II. – Entretien en cours de mandat

A défaut d'entretien périodique, chaque représentant aura un entretien de carrière spécifique s'il en fait la demande. L'entretien se déroulera avec la personne en charge des ressources humaines dans l'établissement. L'entretien sera l'occasion de :

- vérifier que, sur le moyen terme, la situation professionnelle du représentant du personnel est normale par rapport à des situations comparables. Si tel n'était pas le cas, une explication devra être donnée sur les raisons de cette différence qui ne pourra se justifier que pour des raisons liées à la situation et à l'activité professionnelle ;

- faire le point sur les modalités arrêtées en début de mandat et les modifier si nécessaire.

III. – Entretien de fin de mandat

A l'issue de son (ses) mandat(s), le salarié bénéficie à sa demande d'un entretien ayant pour objet de dresser un état de sa situation professionnelle, de faire le bilan des compétences acquises au titre de son activité de délégué syndical et/ou de représentation et de définir des possibilités d'évolution professionnelle et les actions de formation éventuelles permettant d'y aboutir.

Section 4

Rémunération

Les salariés exerçant des mandats ne doivent subir dans leur parcours professionnel aucune perte de rémunération du fait de l'exercice de ces mandats. L'entreprise vérifiera tous les ans que ces salariés n'ont pas fait l'objet d'une discrimination dans l'évolution de leur salaire du fait de l'exercice de leur mandat et en fera part aux intéressés, notamment lors des entretiens prévus à la section 3 ci-dessus, en s'appuyant sur toute étude de rémunérations comparées.

Section 5

Formation

Les parties signataires affirment leur volonté de faciliter l'exercice des mandats.

En cours de mandat, les représentants du personnel et des organisations syndicales doivent avoir accès dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux différentes sortes d'actions de formation prévues – entre autres – dans le plan de formation de l'entreprise. Des mesures d'adaptation spécifiques pourront être envisagées afin de tenir compte de l'exercice des fonctions liées au(x) mandat(s).

Il s'agit notamment de maintenir à jour les connaissances techniques nécessaires à la tenue du poste et d'accompagner les évolutions technologiques.

Pour les salariés consacrant une fraction élevée de leur temps à des fonctions syndicales et/ou de représentation du personnel, les actions de formation peuvent concerner le métier actuel du salarié mais aussi leur permettre de préparer une nouvelle orientation professionnelle en vue de la reprise d'une activité professionnelle à titre principal.

CHAPITRE IV

Dispositions finales

Section 1

Non-dérogation

Il ne pourra être dérogé dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions du présent accord par un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Section 2

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité l'extension du présent accord.

Section 3

Durée. – Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 19 juin 2008. Il sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément à l'article R. 132-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 juin 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

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

Syndicats de salariés :

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