

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**

**(Bières, eaux minérales et de table,
boissons gazeuses ou non gazeuses,
boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)**

ACCORD DU 26 MARS 2008

**RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL
ET DE LA NÉGOCIATION PARITAIRE**

NOR : *ASET0950214M*

IDCC : 1536

Entre :

La fédération nationale des boissons (FNB),

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération du commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation,
des tabacs et services annexes (FGTA) FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans l'esprit de la loi du 4 mai 2004, les parties signataires entendent favoriser le développement de la négociation collective et renforcer le dialogue social.

Cette volonté se manifeste à double niveau, celui de la branche, d'une part, et celui de l'entreprise, d'autre part.

Dans les deux cas, le présent accord a pour but de fixer les règles de négociation et d'organiser celles-ci au mieux des parties en présence.

Les parties reconnaissent le rôle déterminant des organisations syndicales représentatives en matière de négociation collective, mais elles souhaitent aussi voir reconnu le rôle supplétif des représentants élus du personnel et des salariés mandatés dans le cadre de la négociation collective d'entreprise.

TITRE I^{er}

NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE

Article 1^{er}

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 au niveau national.

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

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.

Article 2

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.

La notification sera faite par lettre recommandée avec avis 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, le délai d'opposition court à compter de la date de la notification la plus tardive.

Article 3

Dépôt des accords

Sous réserve de l'absence d'un droit d'opposition majoritaire, l'accord est déposé 15 jours après sa notification par la partie la plus diligente.

Article 4

Ordre du jour

L'ordre du jour de la négociation 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 prochaine réunion de négociation.

TITRE II

NÉGOCIATION COLLECTIVE

DANS LES ENTREPRISES ET LES ÉTABLISSEMENTS

Article 5

Principe du droit d'opposition majoritaire

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 et délégués du personnel, ou, à défaut de comité d'entreprise, des délégués du personnel.

Article 6

Décompte des voix

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

En cas de liste commune formée au premier tour entre plusieurs organisations syndicales représentatives, 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.

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.

Article 7

Niveau de négociation

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

Article 8

Notification des accords

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

La notification des accords sera faite par lettre recommandée avec avis de réception ou par la remise d'un exemplaire original 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.

Article 9

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 avant expiration d'un délai de 15 jours à compter de la date de la notification.

La notification sera faite par lettre recommandée avec avis de réception ou 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.

Article 10

Carence d'élections professionnelles

En cas de carence d'élections professionnelles, lorsqu'un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise, 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.

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.

Article 11

Dépôt des accords

Sauf exercice d'un droit d'opposition majoritaire, les accords d'entreprise ou d'établissement sont déposés 15 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 des conseils de prud'hommes du lieu de la conclusion.

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

TITRE III

NÉGOCIATION AVEC LES ÉLUS DU PERSONNEL OU UN SALARIÉ MANDATÉ

Article 12

Elus 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.

Ces 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. Ces 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 ni aux dispositions du code du travail.

Article 13

Moyens accordés aux élus du personnel

Le temps passé (temps de trajet) aux réunions de négociation auxquelles seront conviées 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 seront prises en charge par l'entreprise.

Il sera remis au négociateur au moins 15 jours avant la réunion, des documents écrits explicitant les raisons et le contenu du projet d'accord.

Article 14

Conditions de validité des accords

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

L'accord, dès sa conclusion, sera transmis à la commission paritaire nationale de validation de branche (CPNVB).

Article 15

Commission paritaire nationale de validation de branche (CPNVB)

Il est instauré une CPNVB conformément aux dispositions de l'article L. 132-26 du code du travail. Ses membres bénéficieront des moyens des modalités définies à l'article 2.3 de la convention collective nationale.

La CPNVB est composée de 2 représentants par organisation syndicale représentative signataire et du même nombre de représentants de l'organisation patronale signataire.

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 et, d'autre part, que les règles d'approbation définies dans le présent accord aient été bien 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.

La commission est présidée alternativement par un membre d'un syndicat de salariés signataire du présent accord, puis par un représentant de l'organisation patronale signataire.

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

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

Le secrétariat a 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.

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

Une copie des accords examinés est adressée aux membres de la commission 1 mois au moins avant leur examen.

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.

Article 16

Salarié mandaté

Conformément à 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 constate l'absence de représentant élu 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 représentatives au plan national.

Pour ce faire l'employeur informe simultanément les organisations syndicales, représentatives au plan national, de sa décision d'engager dans les 15 jours 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.

Ces accords pourront porter sur tous les thèmes pouvant faire l'objet d'une négociation collective avec les délégués syndicaux, ils auront la même nature juridique.

Ils ne pourront en aucun cas déroger dans un sens moins favorable au salarié aux dispositions de la convention collective ou de la réglementation du travail.

Article 17

Exercice du mandat

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

Le mandat, comportant l'indication le nom du mandataire et son objet, doit être délivré au salarié mandaté et une copie remise à l'employeur ainsi qu'à l'organisation syndicale mandante.

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

Le mandat prend fin soit à la date de la signature de l'accord, soit en cas d'échec des négociations constatées par procès-verbal établi par l'employeur. Le mandat peut également prendre fin en cas du retrait du mandat par le syndicat mandataire. Ce retrait doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception

Article 18

Moyens accordés au salarié mandaté

Le temps (y inclus le temps de trajet) passé en réunion de négociation sera considéré comme temps de travail. Le ou les salariés mandatés bénéficieront des mêmes moyens que ceux prévus à l'article 13 ci-dessous, pour les élus du personnel.

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

Les salariés mandatés bénéficieront d'une formation économique, sociale et syndicale dans les conditions précisées aux articles L. 452-1 et suivants du code du travail et, si nécessaire, complétée par le plan de formation de l'entreprise.

Article 19

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.

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 20

Observatoire paritaire de la négociation collective

Un observatoire paritaire de la négociation collective est institué. Il 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.

Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPNVB. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée.

Il sera également établi 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 sur la base à la fois de source patronale et émanant des représentants des salariés signataires des accords concernés par ce bilan.

L'observatoire est composé de la même manière que la CPNVB visée à l'article 15 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.

L'observatoire se réunit au moins 1 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.

Article 21

Principe de non-dérogation

Les accords collectifs d'entreprise et d'établissement, y compris ceux conclus avec des élus du personnel ou des salariés mandatés, ne pourront en aucun cas déroger dans un sens moins favorable au salarié aux dispositions de la convention collective nationale.

Article 22

Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 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.

Fait à Paris, le 26 mars 2008.

(Suivent les signatures.)