

Brochure n° 3122

**Convention collective nationale**

**IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES  
ET DOMAINES SKIABLES**

---

**AVENANT N° 42 DU 16 JUIN 2010**  
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION PARITAIRE  
DE VALIDATION DES ACCORDS

NOR : ASET1051144M  
IDCC : 454

---

**PRÉAMBULE**

Le présent accord a pour objet de déterminer la création, l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords conclus dans les entreprises de la branche des remontées mécaniques et domaines skiables dépourvues de délégué syndical, conformément aux dispositions des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail.

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

*Mise en place de la commission*

C'est sur ces bases que les partenaires sociaux signataires ont décidé de créer une commission paritaire de validation des accords.

**Article 2**

*Mission de la commission*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, les entreprises de moins de 200 salariés qui ne sont pas couvertes par un accord de branche étendu prévoyant des règles spécifiques de négociation en l'absence de délégué syndical ont la possibilité de négocier des accords avec les élus du personnel, en l'absence de délégué syndical.

La négociation a alors lieu avec les représentants élus au comité d'entreprise (CE) ou à la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, les délégués du personnel (DP).

Toutefois, la validité de ces accords d'entreprise est subordonnée à deux conditions :

- conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- approbation par une commission paritaire de branche.

### **Article 3**

#### *Thèmes ouverts à la négociation*

Les représentants élus du personnel ont la capacité de conclure des accords collectifs de travail de même nature juridique que ceux conclus avec un délégué syndical.

Les accords conclus ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus.

Ils sont élaborés dans le respect des règles légales et conventionnelles.

### **Article 5**

#### *Principes à respecter*

La négociation employeur-élus doit respecter les règles suivantes :

- indépendance des négociateurs de l'entreprise vis-à-vis de l'employeur ;
- élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- concertation avec les salariés.

### **Article 6**

#### *Information des syndicats*

L'employeur doit informer les organisations syndicales représentatives dans la branche, de sa décision d'engager des négociations.

A cet effet, le SNTF communiquera à ses adhérents les coordonnées de chacune de ces organisations, au plan national.

### **Article 7**

#### *Rôle de la commission de validation des accords*

La commission paritaire de validation des accords aura pour rôle de contrôler que les accords collectifs ainsi négociés n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. En

revanche, la commission n'exercera pas de contrôle d'opportunité de l'accord.

## **Article 8**

### *Saisine de la commission*

La commission sera saisie dès lorsqu'une entreprise lui transmettra un accord collectif conclu, accompagné d'une copie du procès-verbal des dernières élections (1<sup>er</sup> tour et, le cas échéant, 2<sup>e</sup> tour). L'accord devra être adressé au secrétariat de la commission (le SNTF au jour de la signature du présent avenant) par lettre recommandée avec avis de réception et par mél, le même jour.

A cet envoi sera jointe la preuve de l'information préalable, faite par l'entreprise auprès des organisations syndicales, de l'engagement de négociations.

Les accords reçus par le SNTF seront transmis par mél aux organisations syndicales de salariés, membres de la commission. Celles-ci disposeront alors d'un délai de 1 mois pour transmettre, par mél, un premier avis au secrétariat de la commission.

## **Article 9**

### *Composition de la commission*

La commission est composée d'un représentant titulaire et d'un suppléant, membres de chaque organisation syndicale de salariés représentée dans la branche et d'autant de représentants employeurs (titulaires et suppléants).

Pour chaque année civile, les organisations syndicales de salariés doivent faire connaître par écrit au secrétariat de la commission les noms de leurs représentants (titulaires et suppléants). Le SNTF en fera de même pour ses représentants.

Toute absence ne remettra pas en cause les décisions qui pourraient être prises lors d'une réunion de la commission.

## **Article 10**

### *Présidence de la commission*

Les réunions de la commission seront présidées, les années paires, par le SNTF et, les années impaires, par l'une des organisations syndicales de salariés, par roulement annuel.

## **Article 11**

### *Secrétariat de la commission*

Le secrétariat de la commission sera assuré par le SNTF, qui aura pour mission principale :

- d’assurer la réception et la transmission de tout document entrant dans son champ d’intervention et de compétences ;
- d’établir les procès-verbaux de validation ou de non-validation des accords transmis ;
- et, d’une manière générale, d’assurer le bon fonctionnement administratif de la commission.

## **Article 12**

### *Réunions de la commission*

La commission se réunira dans les 2 mois suivants la transmission d’un premier accord collectif reçu par son secrétariat.

Les dates de réunion seront définies d’un commun accord entre le SNTF et les organisations syndicales de salariés.

## **Article 13**

### *Décisions de la commission*

Les décisions de la commission seront adoptées à la majorité des voix des membres présents.

Le cas échéant, les partenaires sociaux représentés dans la commission pourront faire examiner les accords par leurs juristes respectifs.

La commission émettra un procès-verbal de validation ou de non-validation de l’accord collectif qui lui aura été transmis, sous 4 mois suivant sa saisine. A défaut, l’accord sera réputé avoir été validé.

Si la commission décidait de ne pas valider l’accord, il sera réputé non-écrit.

## **Article 14**

### *Dépôt des accords validés par la commission auprès de l’administration*

Les accords d’entreprise ainsi conclus ne pourront entrer en application qu’après leur dépôt auprès de l’autorité administrative compétente, accompagnés de l’extrait de procès-verbal de validation de la commission.

## **Article 15**

### *Date d'effet et durée du présent avenant*

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au jour de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 16**

### *Formalités de dépôt du présent avenant*

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

## **Article 17**

### *Extension du présent avenant*

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Francin, le 16 juin 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

SNTE.

### **Syndicats de salariés :**

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FNT CGT-FO.

