

Brochure n° 3159

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2596. – COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES**

---

ACCORD DU 21 SEPTEMBRE 2010

RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DE LA COMMISSION PARITAIRE

NOR : *ASET1051333M*

IDCC : 2596

Entre :

La FNCF ;

Le CNEC,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FNECS CFE-CGC ;

Le syndicat FO ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de définir dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, les conditions selon lesquelles les membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

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

### *Thèmes de négociation*

A l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail, les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

## **Article 2**

### *Moyens accordés aux représentants élus du personnel*

La négociation avec les représentants élus du personnel devra se dérouler conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27-1 du code du travail dans le respect des règles suivantes :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- concertation avec les salariés ;
- faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Le temps passé 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. En outre, chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par l'article L. 2223-23 du code du travail.

L'employeur informe les organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle de sa décision d'engager des négociations.

Dès lors que l'employeur prendra la décision d'engager une négociation avec la représentation élue du personnel, un accord de méthode conclu à la majorité des membres élus du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, à la majorité des délégués du personnel, définira les moyens particuliers mis à disposition des représentants élus du personnel pour le déroulement loyal de cette négociation (temps consacré aux réunions préparatoires, documents d'information, etc.).

A défaut d'avoir pu conclure un accord de méthode, l'employeur s'engage à fournir à l'instance concernée, les informations nécessaires à la négociation au moins 8 jours avant la première réunion de négociation. Lors de la première réunion, l'employeur fixera, en concertation avec la représentation élue du personnel concernée, le calendrier prévisionnel des négociations.

### **Article 3**

#### *Validation des accords*

Conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, la validité des accords est subordonnée à leur 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 et à l'approbation par la commission paritaire de branche définie par le présent accord.

L'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation. En l'absence de décision expresse de ladite commission, au terme d'un délai de 4 mois à compter de sa transmission à la commission, l'accord est réputé validé.

### **Article 4**

#### *Fonctionnement de la commission paritaire nationale de validation*

##### **4.1. Rôle**

La commission paritaire nationale de validation, dite CPNV, a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique du personnel, ou les délégués du personnel.

Le contrôle effectué par la commission paritaire nationale de validation est un contrôle de validité et porte, d'une part, sur la conformité de l'accord d'entreprise vis-à-vis des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables et, d'autre part, sur un contrôle d'opportunité au regard de la politique de la branche.

La décision de la CPNV est importante. En cas de non-validation par la CPNV l'accord est réputé non-écrit.

##### **4.2. Composition**

La CPNV est composée de la manière suivante :

Pour le collège salarié : 1 représentant désigné par organisation syndicale représentative au niveau de la branche. Toutefois, chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche a la possibilité de désigner un suppléant.

Pour le collège patronal : il sera représenté par un nombre égal de représentants entre les organisations patronales.

La CPNV se réunit valablement dès lors que la majorité de représentants de chaque collège est présente ou dûment représentée par un mandat.

### 4.3. Réunion de la CPNV

La commission se réunit au plus tard dans les 3 mois qui suivent la saisine par l'entreprise, sur convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion. Il est précisé que ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers préalablement communiqués, et ce tant que la CPNV ne s'est pas prononcée.

Les séances de la commission nationale paritaire de validation sont présidées alternativement par un membre d'une des organisations syndicales des salariés et par un représentant d'une des organisations patronales.

En cas d'absence d'une des organisations présente dans la commission cette dernière pourra donner pouvoir à une organisation du même collège, étant précisé que le pouvoir doit être présenté aux membres présents.

## Article 5

### *Procédure de validation des accords*

#### Article 5.1

##### *Saisine de la commission paritaire nationale de validation (CPNV)*

Il est précisé qu'avant la saisine de la CPNV, l'entreprise doit informer la commission paritaire nationale de validation au plus tard 1 mois avant l'ouverture des négociations de l'accord d'entreprise.

L'entreprise concernée saisit la commission nationale paritaire de validation (CPNV) en adressant un dossier au secrétariat de la commission. Dans les conditions suivantes :

Envoi par lettre recommandée avec avis de réception d'une demande de validation de l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du personnel ;

La demande devra être accompagnée des documents suivants :

- une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du personnel, signataires de l'accord, 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 ;
- une copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail et l'article 2 du présent accord, adressée par l'employeur à chacune des fédérations des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles ;

- une copie du compte rendu d’approbation de l’accord par les élus ;
- une copie des accords d’entreprise cités dans l’accord soumis à la validation ;
- une copie du procès-verbal de la consultation du personnel tel que prévu à l’article L. 2232-27 du code du travail.

Cette saisine fait courir le point de départ du délai de 4 mois tel que prévu par l’article L. 2232-21 du code du travail.

Chaque saisine de la CPNV donnera lieu à la création d’un dossier comportant les pièces fournies par l’entreprise. Ce dossier sera numéroté et inscrit par ordre chronologique sur un registre.

### **Article 5.1.1**

#### *Dossier de demande incomplet*

Si le dossier est incomplet, dès réception, le secrétariat de la commission demande à l’auteur de la saisine de le compléter.

Tout dossier incomplet, à la date de la réunion de la commission devant procéder à son examen, fait l’objet d’une décision d’irrecevabilité, conformément à l’article 5.2.1 du présent accord.

### **Article 5.1.2**

#### *Dossier de demande complet*

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse dans les meilleurs délais, par messagerie électronique à chacun des membres de la CPNV, une copie de l’ensemble du dossier.

## **Article 5.2**

### *Décisions de la CPNV*

Pour chaque accord qui lui est soumis, la CPNV rend selon les dispositions prévues à l’article 5 dudit accord :

- soit une décision d’irrecevabilité ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

### **Article 5.2.1**

#### *Décision d’irrecevabilité*

La CPNV rend une décision d’irrecevabilité dans l’une des deux hypothèses suivantes :

- l’accord d’entreprise n’entre pas, compte tenu de l’activité principale, dans le champ de compétence professionnel de la commission ;
- la demande de validation ne comporte pas l’ensemble des documents visés à l’article 5.1 du présent accord.

## **Article 5.2.2**

### *Décision de validation*

La CPNV rend une décision de validation si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;
- les mesures sont conformes aux dispositions légales ;
- les mesures sont conformes aux dispositions réglementaires ;
- les mesures sont conformes aux dispositions conventionnelles, sauf si la loi a expressément autorisé la dérogation par accord collectif d'entreprise ;
- les mesures sont conformes à la politique de la branche.

La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées.

L'accord est validé s'il a obtenu, au sein du collège représentant les employeurs et au sein du collège représentant les salariés, la majorité des voix des membres présents ou dûment représentés.

Si les collèges sont en désaccord (un collège pour la validation, un collège contre la validation) il est procédé à un deuxième vote. A l'issue de ce deuxième vote l'accord sera validé s'il obtient la majorité des voix des membres de la commission présents ou dûment représentés. Dans le cas où la majorité n'est pas obtenue la demande de validation est rejetée.

## **Article 5.3**

### *Notification de la décision de la CPNV*

La décision de la CPNV est notifiée, dans un délai de 15 jours suivant le prononcé de la décision, à l'auteur de la saisine qui se charge d'informer les parties signataires de l'accord.

## **Article 6**

### *Secrétariat de la commission paritaire nationale de validation (CPNV)*

Le secrétariat est assuré par le CNEC, 139, boulevard Haussmann, 75008 Paris, qui sera chargé de l'organisation de la commission, de la réception et constitution des dossiers.

## **Article 7**

### *Bilan de la CPNV*

Un bilan annuel des décisions de la CPNV ainsi que les thèmes abordés par les accords d'entreprise soumis à validation sera mis à l'ordre du jour de la commission mixte paritaire nationale. Ce bilan annuel sera présenté par le secrétariat de la CPNV au plus tard le 1<sup>er</sup> trimestre de l'année N + 1.

## **Article 8**

### *Champ d'application et entrée en vigueur*

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, à laquelle il sera annexé.

Il entrera en vigueur à date de signature dans le respect des dispositions légales.

## **Article 9**

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

## **Article 10**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Fait à Paris, le 21 septembre 2010.

(Suivent les signatures.)

