

Brochure n° 3029

Convention collective nationale

**IDCC : 493. – VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,
SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

AVENANT N° 46 DU 20 OCTOBRE 2010
RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL
ET AUX INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

NOR : *ASET1051379M*
IDCC : 493

Entre :

Le CNICGV,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

La FNAA CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires des présentes dispositions entendent redéfinir le cadre général conventionnel dans lequel s'inscrit le dialogue social et le fonctionnement des institutions représentatives du personnel dans les entreprises de la profession.

Article 1^{er}

Les dispositions qui suivent constituent les articles 7 à 19 de la convention collective nationale du 13 février 1969.

Ils se substituent aux actuels articles 7, 8, 9, 23, 47 et 48 de la convention collective nationale du 13 février 1969.

Enfin, l'actuel article 52 de la convention collective nationale du 13 février 1969 est supprimé.

Article 2

Les articles 7 à 19 de la convention collective nationale du 13 février 1969 sont ainsi rédigés :

« Article 7

Principes préliminaires aux dispositions sur le dialogue social et les institutions représentatives du personnel

Il est rappelé :

- la volonté, tant au niveau des entreprises que de la branche professionnelle, de développer un dialogue social constructif et responsable ;
- la qualité d'acteurs des représentants du personnel, élus ou désignés, dans la vie sociale de l'entreprise ;
- la prise en compte nécessaire de la diversité des entreprises de la profession associant petites entreprises et structures plus importantes ; les moyens, besoins et rôle de chacun doivent tenir compte des spécificités propres à chacune.

Dans le contexte ci-dessus évoqué, les parties signataires définissent un socle commun portant sur :

- l'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés ;
- l'évolution professionnelle des salariés exerçant des responsabilités syndicales dans le souci de contribuer à une meilleure conciliation entre activité professionnelle et exercice d'un mandat ;
- les institutions représentatives élues du personnel ;
- les élections professionnelles ;
- la commission paritaire de validation des accords conclus dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical.

Le contenu des articles 7 à 19 s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et des textes pris pour son application.

Les accords d'entreprise, d'établissement et de groupe ne peuvent déroger aux dispositions des articles 7 à 18 que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 8

Liberté d'opinion et liberté syndicale

L'observation des lois s'imposant à tous, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les employeurs comme pour les salariés d'adhérer librement ou d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du code du travail.

L'entreprise est un lieu de travail placé sous la responsabilité du chef d'entreprise et dont, sous réserve de l'application des articles 9 et 11 ci-après, la neutralité doit être respectée.

En conséquence :

- les employeurs s'engagent à ne prendre en considération aucun des motifs discriminatoires prohibés à l'article L. 1132-1 du code du travail, dont notamment le sexe, les opinions des salariés, leurs origines sociales ou raciales, leurs mœurs, leurs croyances religieuses, le fait d'appartenir ou non à un syndicat, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition des tâches, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline, d'avancement ou de congédiement ;
- le personnel s'engage à respecter, à l'intérieur de l'établissement, les opinions des autres salariés ainsi que leur appartenance syndicale ;
- si un salarié estime qu'une mesure a été prise à son encontre en violation de l'article L. 1132-1 du code du travail, le chef d'entreprise et le délégué du personnel assistés du délégué syndical s'emploieront à apporter au cas litigieux une solution équitable sans que cette procédure fasse obstacle à la possibilité du recours à la commission de conciliation prévue à l'article 7 ci-avant ou à ce que le conflit soit soumis à la juridiction compétente.

Article 9

Exercice du droit syndical

Article 9.1

Information et communication

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, pauses collectives, fin de journée). La distribution ne peut cependant se faire pendant le temps du repas si celui-ci est pris dans l'enceinte de l'entreprise.

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, il est accordé à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement la possibilité d'établir et d'envoyer 4 tracts par an. Les modalités d'envoi sont déterminées par accord d'entreprise, à défaut par l'employeur. L'entreprise assure les coûts d'affranchissement.

Article 9.2

Moyens matériels

Local syndical

Dans les entreprises ou établissements de 201 à 999 salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun.

Dans les entreprises ou établissements de 1 000 salariés et plus, l'employeur met à la disposition de chaque section syndicale un local.

Local des membres élus du personnel

L'employeur met à la disposition des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ou d'établissement un local commun leur permettant de remplir leur mission et de se réunir.

Ce local est distinct de celui (ceux) mis à disposition des sections syndicales.

Aménagement des locaux

Les locaux mis à disposition des sections syndicales et des représentants élus du personnel doivent être convenables, propres au fonctionnement des institutions et fermer à clé.

Ces locaux doivent comporter au minimum table(s), chaises, armoire(s), téléphone avec ligne directe, permettant le libre exercice des mandats syndicaux et/ou électifs.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ces locaux sont déterminées dans chaque entreprise :

- avec les délégués syndicaux ou membres de la section syndicale pour le local syndical ;

- avec les élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel pour le local réservé aux élus.

Article 9.3

Absences

Crédit d'heures 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.

Afin de faciliter l'information de la hiérarchie et d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, un accord d'entreprise pourra prévoir la mise en place et les modalités d'utilisation des bons de délégation. Ces bons ont pour vocation d'informer l'employeur du déplacement des membres titulaires d'un mandat syndical ou d'un mandat électif. Ils ne constituent pas une autorisation préalable de l'employeur.

1. Délégué syndical

Le délégué syndical bénéficie de :

- 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 500 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 501 salariés et plus.

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel. L'utilisation du crédit d'heures doit être conforme à l'objet de celui-ci.

2. Délégué syndical central

Dans les entreprises ou établissements de moins de 2 000 salariés, le délégué syndical central est obligatoirement désigné parmi les délégués syndicaux d'établissement.

Dans les entreprises ou établissements d'au moins 2 000 salariés, le délégué syndical central peut être désigné en dehors des délégués syndicaux d'établissement. Il bénéficie alors d'un crédit d'heures spécifique de 20 heures par mois.

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel. L'utilisation du crédit d'heures doit être conforme à l'objet de celui-ci.

3. Délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises qui emploient, tous établissements confondus, moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures spécifique.

4. Représentant de la section syndicale

Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1 du code du travail, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de la section syndicale bénéficie d'un crédit de 4 heures par mois au titre des heures de délégation.

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel. L'utilisation du crédit d'heures doit être conforme à l'objet de celui-ci.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale.

Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures spécifique. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale.

5. Possibilité d'annualisation des crédits d'heures

Un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe pourra prévoir pour l'ensemble des crédits d'heures afférents aux mandats électifs ou désignatifs, ou pour seulement certains crédits d'heures, une annualisation de ceux-ci.

Le(s) crédit(s) d'heures reste(nt) en tout état de cause individuel(s), sauf dérogation accordée par la loi.

Autorisations d'absence. – Fonction statutaire

Une autorisation d'absence, à hauteur de 1 journée par an, rémunérée et non imputable sur les congés payés, est ouverte au salarié exerçant une fonction statutaire au sein de la fédération en charge du secteur de la profession d'une organisation syndicale de salariés représentative au niveau national (branche) ainsi que dans l'entreprise où travaille le salarié.

L'octroi de cette journée est subordonné à :

- la présentation de la part du salarié, au moins 10 jours à l'avance, à son employeur d'une convocation écrite nominative ;
- la remise, au retour, d'une attestation de présence.

Réunion préparatoire aux réunions paritaires de branche

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés d'entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale qui participent à une commission sociale paritaire de branche entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la présente convention, à condition d'en informer au moins 1 semaine à l'avance, sauf cas d'urgence, leur employeur.

Ces autorisations d'absence couvrent, pour chaque commission sociale paritaire, une demi-journée supplémentaire permettant la tenue d'une réunion préparatoire.

Le temps de travail perdu correspondant aux commissions sociales paritaires de branche et aux réunions préparatoires est payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Les modalités de prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement seront déterminées concomitamment à cet accord avec les organisations syndicales de salariés participant auxdites commissions.

Congé syndical

Dans le cas où un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction de permanent syndical au niveau national, régulièrement mandaté, en dehors de l'entreprise, il peut bénéficier d'un congé, sans solde, d'une durée de 1 an, renouvelable une fois pour la même durée.

Pour bénéficier de cette possibilité, le salarié doit :

- en informer son employeur au moins 2 mois avant le démarrage de son mandat de permanent syndical ;
- 3 mois avant l'expiration de la première période de 1 an, avertir son employeur s'il désire reprendre son emploi ou renouveler son congé, afin d'être, le cas échéant, réintégré dans son emploi ou dans un poste équivalent comportant des avantages identiques à ceux dont il bénéficiait avant son détachement.

Il en est de même s'il désire reprendre son emploi à l'expiration du renouvellement de son congé.

En tout état de cause, cette disposition n'est applicable qu'une fois pour un même salarié, y compris en cas de mandats syndicaux successifs.

Le temps passé en dehors de l'entreprise dans le cadre d'un mandat de permanent syndical est pris en compte pour moitié dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-7 à L. 3142-15 et L. 2145-1 du code du travail, les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés, ont droit sur leur demande à un ou plusieurs congés dans la limite de 12 jours par an.

Ce nombre est porté à 18 jours par an pour les animateurs des stages et sessions et les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La demande doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours à l'avance par l'intéressé et doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Le bénéfice du congé demandé est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, que cette demande pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Le refus, qui doit être motivé, est notifié à l'intéressé dans le délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

L'employeur peut reporter le départ en congé dans l'un ou l'autre des cas suivants :

1. Atteinte du contingent global de jours de congé pour l'année civile dans l'entreprise ou l'établissement au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale, de la formation économique des membres du comité d'entreprise et de la formation des membres du CHSCT.

Ce contingent par année civile est le suivant en fonction de l'effectif de l'établissement :

- de 1 à 20 salariés : 12 jours (18 jours pour les animateurs et les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales) ;
- de 21 à 499 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 20 salariés ;
- de 500 à 999 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 50 salariés ;
- de 1 000 à 4 999 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 100 salariés ;

- plus de 4 999 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 200 salariés.

Dans les établissements de plus de 49 salariés, le total des jours de congé pris par les animateurs et par les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales ne peut excéder 50 % du contingent global.

2. Atteinte du nombre ou pourcentage maximum de salariés simultanément absents au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale, de la formation économique des membres du comité d'entreprise et de la formation des membres du CHSCT.

Le nombre ou pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents, fixé par arrêté, est le suivant, selon l'effectif de l'établissement :

- moins de 25 salariés : absence simultanée de 1 salarié ;
- de 25 à 99 salariés : absence simultanée de 2 salariés ;
- 100 salariés et plus : absence simultanée de 2 % de l'effectif.

En cas de différend, l'inspecteur du travail contrôlant l'entreprise pourra être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre.

Le congé de formation économique, sociale et syndicale peut être pris en plusieurs fois, la durée de chaque congé ne pouvant être inférieure à 2 jours.

Il donne lieu à rémunération dans les entreprises d'au moins 10 salariés dans la limite de 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours. Dans cette même limite, les dépenses correspondantes des entreprises sont déductibles du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Le comité d'entreprise, lorsqu'il en existe un, a la possibilité, indépendamment des éventuelles participations patronales, de participer à la compensation de tout ou partie des pertes de salaire.

La durée du congé de formation économique, sociale et syndicale ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

L'organisme chargé des stages ou sessions devra délivrer au salarié une attestation concernant la fréquentation effective de ceux-ci par l'intéressé. Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.

Article 9.4

Collecte des cotisations

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée 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, elle ne doit pas apporter de gêne importante dans le travail, ni mettre en cause la sécurité et le travail des personnes visitées, des produits ou des matériels.

Article 10

Evolution professionnelle

Article 10.1

Principe de non-discrimination et de reconnaissance du mandat de représentation du personnel

La gestion des situations professionnelles des membres des institutions représentatives du personnel repose sur l'équilibre et l'harmonie entre l'exercice du mandat, syndical et/ou électif, et la réalisation de leur activité professionnelle.

Ainsi, les partenaires sociaux marquent leur attachement au fait que les salariés titulaires de mandats conservent un ancrage dans l'activité professionnelle.

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, à la formation, l'avancement et la rémunération du salarié.

Au-delà de l'affirmation des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement, il est nécessaire de définir les dispositions permettant de faciliter la pleine intégration des salariés titulaires de mandats dans la vie de l'entreprise et de leur permettre de suivre un déroulement de carrière conforme aux compétences mises en œuvre et aux possibilités d'évolution existantes.

Article 10.2

Evolution de carrière et salariale

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

Le mandat, électif ou désignatif, ne doit pas entraîner de perte de salaire pour l'intéressé. L'évolution professionnelle des représentants du person-

nel est déterminée selon les règles et principes appliqués dans l'entreprise, sur la base de leur prestation professionnelle et de leurs compétences dans l'exercice de leur métier. Le cas échéant, lors de la fixation des objectifs professionnels, il est tenu compte en proportionnalité de la réalité du temps consacré aux aspects professionnels.

Par principe, l'exercice d'un mandat ne doit pas être pénalisant vis-à-vis des évolutions salariales individuelles susceptibles d'intervenir. Ainsi, l'évolution salariale s'apprécie sur les mêmes règles que pour les autres salariés.

La qualité de salarié élu ou désigné et l'exercice des responsabilités en découlant ne doivent pas constituer, pour les salariés concernés, un obstacle aux promotions ou aux évolutions de carrière auxquelles ils pourraient prétendre. Les employeurs sensibilisent le personnel d'encadrement au respect de ce principe.

Article 10.3

Accès à la formation

Les salariés mandatés ont accès, pendant l'exercice de leurs mandats, aux actions de formation professionnelle prévues au plan de formation au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Des mesures d'adaptation spécifiques pourront être envisagées afin de tenir compte de l'exercice des fonctions liées au(x) mandat(s).

Les parties signataires préconisent aux entreprises d'organiser, après chaque élection professionnelle, à l'attention des nouveaux salariés élus et désignés et de leur hiérarchie une réunion d'information portant sur les droits, devoirs et responsabilités liés à l'exercice des mandats.

Article 10.4

Entretiens spécifiques

1. 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) mandat(s) et de l'activité professionnelle.

2. Entretien en cours de mandat

En cours de mandat ou à l'occasion de son renouvellement, chaque représentant devra avoir un entretien spécifique s'il en fait la demande.

L'entretien se déroulera avec un représentant de l'employeur en charge des ressources humaines dans l'établissement et/ou la hiérarchie.

L'entretien sera l'occasion de :

- vérifier que 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 professionnelles ;
- faire le point sur les modalités arrêtées en début de mandat en vue de concilier activité professionnelle et exercice d'un (de) mandat(s) et les modifier si nécessaire.

3. Entretien de fin de mandat

À l'issue de son (ses) mandat(s), le salarié bénéficie à sa demande d'un entretien, avec un représentant de l'employeur en charge des ressources humaines dans l'établissement, 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 les possibilités d'évolution professionnelle et les actions de formation éventuelles permettant d'y aboutir.

Article 11

Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage différents sont réservés, d'une part, aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise et, d'autre part, aux communications syndicales des sections syndicales.

Ces panneaux sont placés à l'intérieur des établissements dans des endroits permettant une information effective du personnel ; ils mesurent au moins 1 mètre sur 1,20 mètre ; ils peuvent être grillagés ou vitrés et fermés à clé.

Les panneaux réservés aux communications syndicales portent une indication permettant d'identifier les organisations syndicales auxquelles ils sont affectés ainsi que le nom du ou des délégués syndicaux désignés.

Chaque section syndicale doit disposer d'un panneau, un accord entre la direction et les délégués syndicaux pouvant, en cas de besoin, fixer à un nombre plus élevé le nombre approprié de ces panneaux.

Les communications des délégués syndicaux sont conformes aux dispositions légales prévues à cet effet.

Les communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise sont apposées sur un panneau commun dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre 10 et 100 salariés, et sur un panneau distinct pour chacune des deux institutions dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est supérieur à 100 salariés, un accord entre la direction et les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise ou

de la délégation unique du personnel pouvant, en cas de besoin, fixer à un chiffre plus élevé le nombre approprié de ces panneaux.

Les communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise sont conformes aux dispositions légales les concernant respectivement.

Les différends relatifs à l'application des dispositions du présent article seront soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article 51 de la convention collective nationale.

Article 12

Elections professionnelles

Article 12.1

Collèges électoraux

Le personnel de l'établissement, sauf accord intervenu dans les conditions légales entre les parties sur le nombre et la composition des collèges électoraux, est réparti en 2 collèges.

Pour l'élection des délégués du personnel, un seul collège sera constitué dans les établissements ne dépassant pas 25 salariés et élisant 1 délégué du personnel titulaire et 1 suppléant.

Pour l'élection au comité d'entreprise, un 3^e collège sera constitué si le nombre des ingénieurs et cadres est au moins égal à 25 au moment de l'institution ou du renouvellement dudit comité.

De plus, un siège de titulaire au comité d'entreprise sera réservé aux ingénieurs et cadres lorsque l'entreprise emploie plus de 500 salariés.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories feront l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

Dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'autorité administrative compétente décidera de cette répartition.

Article 12.2

Electorat et éligibilité

Sont électeurs les salariés de l'entreprise :

- âgés de 16 ans accomplis ;
- travaillant depuis au moins 3 mois dans l'entreprise ;
- n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

Sont éligibles, à l'exception des conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs ou

alliés au même degré de l'employeur, les salariés réunissant les conditions suivantes :

- être électeur ;
- être âgé de 18 ans révolus ;
- et travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins.

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des 2/3 de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Il peut également, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité lorsque l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des candidats qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

Cas des salariés mis à disposition

Sont électeurs les salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure et ayant une présence dans l'entreprise utilisatrice de 12 mois continus.

Dans cette hypothèse, les salariés concernés choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice.

Sont éligibles en qualité de délégué du personnel de l'entreprise utilisatrice les salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure et ayant une présence dans l'entreprise utilisatrice de 24 mois continus.

Dans cette hypothèse, les salariés concernés choisissent s'ils exercent leur droit de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice.

Les salariés mis à disposition ne sont en revanche pas éligibles en qualité de membre du comité d'entreprise.

Article 12.3

Organisation des élections

Les élections des délégués du personnel et celle des membres du comité d'entreprise ont lieu à la même date.

La durée des mandats des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise, des membres de la délégation unique du personnel, des membres du comité central d'entreprise et des membres du comité de

groupe est fixée à 4 ans, sauf accord d'entreprise ou de groupe prévoyant une durée inférieure, dans la limite de 2 ans.

L'employeur informe, selon la périodicité visée à l'alinéa précédent, le personnel par affichage de l'organisation des élections ainsi que de la date envisagée pour la tenue du premier tour, qui doit se tenir, dans le cas d'un renouvellement, dans la quinzaine précédant l'expiration des mandats.

Un mois avant l'expiration des mandats, l'employeur invite les organisations syndicales intéressées à négocier le protocole d'accord préélectoral fixant les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel et membres du comité d'entreprise.

Les organisations syndicales intéressées sont les suivantes :

- les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés ; l'invitation de l'employeur se fait par voie d'affichage ;
- les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ; l'invitation de l'employeur se fait par courrier.

Le protocole d'accord préélectoral détermine notamment :

- la date et les heures de commencement et de fin de scrutin ;
- les modalités du vote par correspondance afin de permettre notamment au personnel malade, itinérant, en congés ainsi qu'au personnel des dépôts de participer au scrutin ;
- la date d'affichage des listes électorales, devant avoir lieu au moins 4 jours avant les élections ;
- la date limite de dépôt à la direction des listes de candidats. A défaut d'accord préélectoral, la date limite de dépôt des candidatures au premier et second tour est fixée à 4 jours francs au plus tard avant la date fixée pour les élections.

La validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives.

Les listes de candidats peuvent comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

Des emplacements spéciaux, en nombre suffisant, seront réservés pendant la période des élections, à l’affichage des communications inhérentes à ces opérations.

Article 12.4

Bureau de vote

Le bureau électoral de chaque section de vote est composé, pour chaque collège, de l’électeur le plus ancien et du plus jeune, présents à l’ouverture et l’acceptant.

La présidence appartient au plus ancien.

Le bureau est assisté, dans toutes ses opérations, et notamment pour l’émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un représentant de la direction et un représentant de chaque organisation syndicale ayant déposé une liste.

Article 12.5

Déroulement du vote

Le temps passé au scrutin a lieu pendant les heures de travail, est considéré comme temps de travail effectif et est rémunéré comme tel.

Il est procédé, tant pour l’élection des délégués du personnel que pour celle des membres du comité d’entreprise, à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

L’élection a lieu à bulletin secret sous enveloppe, ou par vote électronique, si prévu par accord d’entreprise, et dans les conditions réglementaires en vigueur.

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales invitées à la négociation du protocole d’accord préélectoral.

Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale.

Les bulletins ainsi que les enveloppes opaques, d’un modèle unique, sont fournis par la direction qui organise également les isolements.

Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il n’est compté qu’une seule voix.

Sont considérés comme nuls :

- les bulletins sans enveloppe ou dans des enveloppes différentes de celles mises à disposition ;
- les bulletins différents dans une même enveloppe ;
- les bulletins panachés ;
- les bulletins comportant des signes de reconnaissance ou mention autres que la simple rature d'un ou de plusieurs noms de la liste.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre moyen de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral.

Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Lorsqu'il n'a été pourvu à aucun siège ou qu'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges déjà attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Lorsque deux listes ont la même moyenne et qu'il ne reste qu'un siège à pourvoir, ce siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Lorsque deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Les candidats sont déclarés élus dans l'ordre de présentation de la liste sauf si le nombre de ratures opérées sur le nom d'un candidat est égal ou supérieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat. Dans cette dernière hypothèse, la désignation des élus se fait en fonction du nombre de voix obtenues par chaque candidat.

Les résultats des élections sont proclamés par le bureau de vote.

L'employeur transmet le procès-verbal des élections signé par les membres du bureau dans les 15 jours :

- en double exemplaire, à l'inspecteur du travail ;
- à l'organisme chargé de collecter les résultats des élections en vue de l'appréciation de la représentativité syndicale ;
- aux organisations syndicales ayant présenté une liste aux élections.

Cas des listes communes :

Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste. A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à parts égales entre les organisations concernées.

Article 12.6

Contentieux électoral

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge judiciaire.

Lorsque la contestation porte sur l'électorat, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les 3 jours suivant la publication de la liste électorale.

Lorsque la contestation porte sur la régularité de l'élection, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les 15 jours suivant l'élection.

Article 12.7

Elections professionnelles et représentativité syndicale

Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères cumulatifs suivants :

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ;
- une ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, ancienneté appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- l'audience : recueil d'au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants ;
- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- les effectifs d'adhérents et les cotisations.

La représentativité des organisations syndicales au niveau de tout ou partie du groupe s'apprécie selon les critères ci-dessus, par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés.

Cas des organisations syndicales catégorielles

La représentativité des organisations syndicales catégorielles à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats s'apprécie au regard des critères ci-dessus et sous deux conditions spécifiques :

- le recueil d'au moins 10 % des suffrages exprimés se mesure sur la base des résultats obtenus dans ces mêmes collèges ;
- l'organisation syndicale catégorielle doit être affiliée à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale.

Article 13

Délégation unique du personnel

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, l'employeur a la possibilité de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

Il ne peut prendre cette décision qu'après consultation des délégués du personnel et, s'il existe, du comité d'entreprise.

La faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la constitution du comité d'entreprise ou de son renouvellement.

Les modalités relatives au nombre de représentants, à la durée du mandat, aux missions et attributions des membres de la délégation unique sont déterminées conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 14

Délégués du personnel

Article 14.1

Nombre

Dans chaque établissement occupant au moins 11 salariés, la représentation du personnel est assurée par des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par la loi et par les articles ci-après.

Il est élu dans chaque établissement le nombre de délégués du personnel suivant :

- de 11 à 25 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant ;
- de 26 à 74 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 125 à 174 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 175 à 249 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;

- de 250 à 499 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 500 à 749 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;
- de 750 à 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;
- à partir de 1 000 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Dans les entreprises ou établissements occupant de 50 salariés à 199 salariés et, en l'absence de comité d'entreprise et/ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, par suite d'une carence constatée aux élections, des délégués supplémentaires sont institués, portant le nombre de délégués du personnel à :

- de 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 125 à 149 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 150 à 174 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 175 à 199 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants.

Article 14.2

Mandat

Les délégués du personnel sont élus pour un mandat de 4 ans, sauf accord collectif prévoyant une durée inférieure dans la limite de 2 ans, et sont rééligibles.

Leurs fonctions prennent fin par :

- le décès ;
- la démission du mandat ;
- la rupture du contrat de travail (après autorisation de l'inspecteur du travail pour toute rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur) ;
- le retrait du mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient ;
- la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées ci-dessus ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.

Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.

A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des délégués du personnel titulaires est réduit de moitié ou plus.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme du mandat des délégués du personnel.

Article 14.3

Mission

Les délégués du personnel exercent leurs attributions dans le cadre des dispositions légales.

A ce titre, ils ont pour mission :

- de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.

Dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés, en l'absence de comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée aux élections, les attributions économiques de celui-ci sont exercées par les délégués du personnel.

Dans les entreprises ou établissements de 50 salariés et plus, s'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les mêmes moyens et obligations que celui-ci.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, s'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les moyens attribués aux délégués du personnel. Ils sont soumis aux mêmes obligations que les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article 14.4

Exercice des fonctions

L'employeur est tenu de laisser aux délégués du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder :

- 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés ;
- 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 salariés et plus.

Ce crédit d'heures, réservé aux délégués du personnel titulaires, pourra être utilisé par les suppléants en cas de remplacement des titulaires.

Le crédit d'heures des délégués du personnel est individuel et ne peut être réparti entre les différents délégués.

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel. L'utilisation du crédit d'heures doit être conforme à l'objet de celui-ci.

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés, en l'absence de ce dernier et par suite de carence constatée aux dernières élections, bénéficient d'un crédit supplémentaire de 20 heures par mois.

Les délégués du personnel qui exercent les attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés, en l'absence de ce dernier et par suite de carence constatée aux dernières élections, bénéficient d'un crédit supplémentaire de :

- 2 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 99 salariés ;
- 5 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 300 à 499 salariés ;
- 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 500 à 1 499 salariés ;

- 20 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 1 500 salariés et plus.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Un crédit d'heures de délégation mensuel spécifique de 2 heures leur est attribué à cet effet.

Les délégués du personnel sont reçus par l'employeur :

- une fois par mois collectivement (titulaires et suppléants) ;
- en cas d'urgence, sur leur demande ;
- sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Le temps passé par les délégués du personnel, titulaires et suppléants, aux réunions prévues ci-dessus est rémunéré comme temps de travail effectif.

Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel remettent à l'employeur le cahier des délégués du personnel exposant les demandes écrites, 2 jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus.

L'employeur répond par écrit à ces demandes, au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion.

Article 15

Comité d'entreprise

Article 15.1

Nombre

Dans chaque entreprise ou établissement occupant au moins 50 salariés, il est institué un comité d'entreprise dans les conditions prévues par la loi et par les dispositions ci-après.

Le comité d'entreprise, présidé par le chef d'entreprise ou par son représentant, comprend un nombre de membres égal à :

- de 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 100 à 399 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 400 à 749 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 750 à 999 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;

- de 1 000 à 1 999 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;
- de 2 000 à 2 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;
- de 3 000 à 3 999 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants ;
- de 4 000 à 4 999 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants ;
- de 5 000 à 7 499 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants ;
- de 7 500 à 9 999 salariés : 13 titulaires et 13 suppléants ;
- à partir de 10 000 salariés : 15 titulaires et 15 suppléants.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Sous réserve des dispositions ci-dessus, chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut désigner un représentant syndical au comité d'entreprise selon les modalités légales.

Article 15.2

Mandat

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour un mandat de 4 ans, sauf accord collectif prévoyant une durée inférieure dans la limite de 2 ans, et sont rééligibles.

Leurs fonctions prennent fin par :

- le décès ;
- la démission du mandat ;
- la rupture du contrat de travail (après autorisation de l'inspecteur du travail pour toute rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur) ;
- le retrait du mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient ;
- la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées ci-dessus ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un membre suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale. La priorité est donnée au suppléant de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le suppléant élu de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement du comité d'entreprise.

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme du mandat des membres du comité d'entreprise.

Article 15.3

Mission

Les membres du comité d'entreprise exercent leurs attributions d'ordre économique et professionnel, d'une part, et d'ordre social et culturel, d'autre part, dans le cadre des dispositions légales.

Article 15.4

Exercice des fonctions

L'employeur est tenu de laisser aux membres élus du comité d'entreprise le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois.

Ce crédit d'heures, réservé aux membres titulaires pourra être utilisé par les suppléants en cas de remplacement des titulaires.

Le crédit d'heures des membres du comité est individuel et ne peut être réparti entre les différents membres du comité.

Un crédit de 20 heures par mois est également octroyé :

- aux représentants syndicaux au comité d'entreprise, dans les entreprises de plus de 500 salariés ;
- aux représentants syndicaux au comité central d'entreprise dans les entreprises de plus de 500 salariés mais dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel. L'utilisation du crédit d'heures doit être conforme à l'objet de celui-ci.

Dans les entreprises de 150 salariés et plus, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

Dans les entreprises de moins de 150 salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les 2 mois, sauf lorsque l'employeur a opté pour la mise en place de la délégation unique du personnel.

Le comité peut tenir une réunion supplémentaire à la demande de la majorité de ses membres.

Le temps passé par les membres du comité, titulaires ou suppléants, aux réunions prévues ci-dessus est rémunéré comme temps de travail.

Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les membres titulaires et, le cas échéant, les représentants syndicaux.

L'ordre du jour des réunions du comité d'entreprise, établi conjointement entre le président ou son représentant et le secrétaire, est communiqué aux membres 3 jours au moins avant la séance.

Article 15.5

Financement du comité d'entreprise dans les entreprises d'au moins 50 salariés

1. Dans toutes les entreprises où il y a un comité d'entreprise, l'employeur versera une contribution, au titre des œuvres, activités sociales et culturelles, au moins égale à 1 % de la masse salariale brute annuelle de l'entreprise, sauf accord plus favorable.

Dans toutes les entreprises où il y a un comité d'entreprise, l'employeur versera une contribution, au titre de son fonctionnement, au moins égale à 0,2 % de la masse salariale brute annuelle de l'entreprise, sauf accord plus favorable.

2. En cas de carence aux élections du comité d'entreprise ou de comité interentreprises, l'employeur et les délégués du personnel gèrent conjointement le budget des œuvres sociales et culturelles.

3. En l'absence de toute représentation du personnel, l'employeur devra justifier de l'emploi d'une somme équivalente à cette contribution sous forme d'avantages ou de réalisations sociales en faveur de son personnel.

Article 16

Comité central d'entreprise

Article 16.1

Mandat

Les membres du comité central d'entreprise sont élus par les membres des comités d'établissement pour un mandat de 4 ans, sauf accord d'entreprise ou de groupe prévoyant une durée inférieure, dans la limite de 2 ans.

Leurs fonctions prennent fin par :

- le décès ;
- la démission du mandat ;

- la rupture du contrat de travail (après autorisation de l'inspecteur du travail pour toute rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur) ;
- la cessation du mandat de membre de comité d'établissement ;
- la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées ci-dessus ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par son membre suppléant élu.

Article 16.2

Mission

Les membres du comité central d'entreprise exercent leurs attributions d'ordre économique et professionnel dans le cadre des dispositions légales.

D'autre part, concernant les activités sociales, les comités d'établissement peuvent confier au comité central d'entreprise la gestion d'activités sociales communes.

Un accord entre l'employeur et les organisations syndicales peut définir les compétences respectives du comité central d'entreprise et des comités d'établissement dans ce domaine.

Le temps passé par les membres du comité central d'entreprise, titulaires et suppléants, aux réunions sur convocation de l'employeur est rémunéré comme temps de travail et comptabilisé comme temps de travail effectif.

Article 17

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements. Elles se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des salariés, améliorer leurs conditions de travail et d'hygiène, et augmenter le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer a minima les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, ainsi que celles relatives à la médecine du travail.

En application des dispositions prévues par les textes en vigueur, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est constitué dans les établissements occupant au moins 50 salariés.

Dans les établissements n'atteignant pas ce seuil d'effectifs, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pourra facultativement

être constitué ; à défaut, les délégués du personnel établiront la liaison avec la direction pour toutes les questions intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail à l'intérieur de l'établissement.

Les membres du comité d'hygiène et de sécurité disposent d'un crédit d'heures mensuel de délégation établi comme suit :

- 2 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 99 salariés ;
- 5 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 300 à 499 salariés ;
- 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 500 à 1 499 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 1 500 salariés et plus.

Toutefois, dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés, les membres du CHSCT n'exerçant aucun autre mandat (désigné ou électif) bénéficient d'un crédit d'heures mensuel de délégation établi comme suit :

- 3 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 99 salariés ;
- 6 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 300 à 499 salariés ;
- 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 500 à 1 499 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 1 500 salariés et plus.

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel. L'utilisation du crédit d'heures doit être conforme à l'objet de celui-ci.

La formation nécessaire à l'exercice des missions des représentants du personnel au CHSCT a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail.

Cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme préétabli qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle

se rattache son établissement. Elle répond également au caractère spécifique de cet établissement ainsi qu'au rôle propre du bénéficiaire au sein de celui-ci.

La formation des représentants du personnel au CHSCT est assurée dans les conditions ci-après :

1. Dans les établissements occupant de 50 à 299 salariés, les dispositions suivantes sont applicables :

a) Le représentant du personnel au CHSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite effectuer son stage, la durée de celui-ci, son prix ainsi que le nom de l'organisme, agréé à cet effet, soit au niveau national par arrêté ministériel, soit au niveau régional par arrêté du préfet, qui serait chargé de l'assurer.

b) Le stage de formation est d'une durée maximum de 4 jours, il est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en 2 fois.

c) La demande de stage doit être présentée au moins 30 jours avant le début de celui-ci. A sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent de bénéficiaires du congé de formation économique sociale et syndicale, tel qu'il résulte des dispositions réglementaires en vigueur.

L'ensemble des conditions ci-dessus étant remplies, l'employeur ne peut refuser le stage que si l'absence du salarié devait avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise ou si ce dernier a déjà bénéficié d'une formation de la nature de celle prévue ci-dessus.

Le refus, qui doit être motivé, est notifié à l'intéressé dans le délai de 8 jours à compter de la réception de la demande. Le défaut de réponse vaut acceptation de la demande.

d) A l'issue du stage l'organisme agréé précité délivre une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

Sous cette réserve, ce dernier prend en charge, dans la limite d'un salarié par an pour les établissements occupant de 50 à 150 salariés et de 2 salariés par an pour les établissements occupant de 151 à 299 salariés :

- le maintien de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage et sur justificatifs ;
- les frais de déplacement dans la limite du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le lieu de domicile des intéressés jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;
- les frais de séjour dans la limite du montant de l'indemnité de mission des stagiaires du groupe II fixé en application de l'article 9 du décret du 10 août 1966 ;

- les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation dans la limite d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, un montant équivalant à 36 fois le montant horaire du Smic en vigueur.

2. Dans les établissements occupant 300 salariés et plus, la formation des représentants du personnel au CHSCT, d'une durée maximale conforme aux prescriptions légales (soit 5 jours à la date de signature du présent accord) est assurée conformément aux lois et règlements en vigueur (conformément à l'article R. 4614-25 du code du travail, cette formation est dispensée soit par des organismes figurant sur une liste arrêtée par le ministre chargé du travail selon la procédure prévue à l'article R. 3142-2, soit par des organismes agréés par le préfet de région selon la procédure prévue à l'article R. 3235-8).

Article 18

Règlement intérieur

Toutes les entreprises ou établissements occupant au moins 20 salariés doivent avoir un règlement intérieur, établi conformément aux dispositions légales, après avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, et du CHSCT pour les matières relevant de sa compétence.

Ce règlement intérieur doit être affiché dans l'établissement.

Article 19

Commission paritaire de validation des accords conclus dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux

Les articles L. 2232-21 à L. 2232-23 du code du travail prévoient la possibilité pour les entreprises de moins de 200 salariés, dépourvues de délégués syndicaux (ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés) de conclure des accords avec les représentants élus du personnel suivants :

- représentants élus titulaires au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ;
- à défaut, délégués du personnel titulaires,

représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Les dispositions qui suivent ont pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire nationale chargée de valider les accords conclus dans ce cadre.

Article 19.1

Organisation de la commission paritaire

Missions

La commission paritaire contrôle que l'accord qui lui est soumis n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables, dont notamment celles issues de la présente convention collective nationale.

Elle vérifie que l'accord porté à son examen ne concerne que des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (à l'exception des accords visés à l'article L. 1233-21 fixant les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur les projets de licenciement économique de 10 salariés ou plus), conformément aux dispositions légales.

Le contrôle de la commission paritaire est un contrôle de validité de l'accord au regard des dispositions légales et conventionnelles applicables et ne peut en aucun cas constituer un contrôle d'opportunité.

Composition

La commission paritaire est composée :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants désignés par le conseil national des vins et spiritueux.

En cas d'absence, chaque représentant titulaire est remplacé par son suppléant. Les représentants suppléants ne peuvent participer aux réunions de la commission qu'en cas d'empêchement des représentants titulaires.

Tout membre empêché de participer à une réunion de la commission, et ne pouvant être remplacé par son suppléant, peut se faire représenter par un membre appartenant au même collège auquel il donne un pouvoir en bonne et due forme à cet effet.

Présidence

La présidence de la commission est assurée par le collège employeur.

Secrétariat

Le secrétariat de la commission paritaire est assuré par le conseil national des vins et spiritueux qui :

- assure la réception et la transmission des documents relatifs aux missions de la commission ;

- établit les procès-verbaux de validation ou de non-validation des accords et les transmet aux personnes intéressées ;
- favorise le bon fonctionnement administratif de la commission paritaire dans le respect des dispositions du présent article et des décisions et orientations fixées par la commission et son président.

Article 19.2

Fonctionnement de la commission paritaire

Information préalable et saisine de la commission paritaire

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

Cette information peut se faire sous la forme d'un courrier officiel adressé au secrétariat de la commission paritaire (CNVS, 7, rue de Madrid, 75008 Paris), lequel se charge de transmettre l'information aux organisations syndicales de salariés concernées.

La saisine de la commission paritaire s'effectue par la transmission par l'entreprise, sous pli recommandé avec avis de réception, de l'accord collectif auprès du secrétariat de ladite commission, des éléments justifiant d'un effectif de moins de 200 salariés ainsi que des procès-verbaux des dernières élections professionnelles.

Le secrétariat transmet aux organisations syndicales intéressées l'accord collectif, objet de la saisine de la commission.

Tenue de la commission paritaire

La commission paritaire doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois suivant sa saisine.

A défaut, l'accord est réputé avoir été validé, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

Les membres de la commission s'engagent à faire preuve d'un maximum de disponibilité afin que le délai ci-dessus mentionné puisse être respecté.

Les décisions de la commission paritaire sont prises à la majorité simple des membres de chacun des collèges employeurs et salariés présents ou dûment représentés.

La commission émet un avis de validation ou de non-validation de l'accord collectif qui est soumis à son examen ; l'avis est consigné dans un procès-verbal et doit être motivé, lesdites motivations ne pouvant porter que sur la conformité ou non de l'accord soumis à examen aux dispositions légales et conventionnelles.

En cas de non-validation de l'accord collectif par la commission paritaire, ledit accord est réputé non écrit.

Article 19.3

Dépôt des accords validés auprès de l'administration

Il appartient à l'entreprise concernée d'effectuer les formalités de dépôt de l'accord collectif auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Le dépôt de l'accord collectif devra être accompagné de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire que le secrétariat de celle-ci aura transmis à l'entreprise intéressée. »

Article 3

Durée, formalités et entrée en vigueur

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

En cas d'évolution importante des textes législatifs et réglementaires applicables dans le domaine du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir afin d'examiner les possibilités de mise en conformité du présent accord.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès du ministère compétent ainsi que d'une demande d'extension.

Il entrera en vigueur à compter du premier jour du mois suivant celui de sa signature.

Fait à Paris, le 20 octobre 2010.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Règles de prise en charge des frais (transport, hébergement et repas) des membres des organisations syndicales représentatives participant aux réunions paritaires de branche

Article 1^{er}

Objet de la présente annexe

Conformément à l'article 9.3 de l'accord sur le dialogue social, et plus précisément à son point « Réunion préparatoire aux réunions paritaires de branche », les parties conviennent de déterminer les règles de prise en charge des frais suscités par la participation des membres des organisations syndicales représentatives aux différentes réunions paritaires de branche.

Il convient notamment d'intégrer à ces règles l'instauration d'une demi-journée supplémentaire permettant aux organisations syndicales représentatives la tenue d'une réunion préparatoire avant chaque commission sociale paritaire.

Les frais visés par la présente annexe sont constitués :

- des frais de transport ;
- des frais de restauration ;
- des frais éventuels d'hébergement,

nécessaires pour assister aux réunions paritaires et donnant lieu à remboursement par le CNVS.

Article 2

Montant des prises en charge

Article 2.1

Frais de transport

Les voyages des membres des organisations syndicales pour se rendre aux réunions paritaires de branche sont remboursés sur la base des tarifs SNCF seconde classe (domicile-lieu de réunion A/R).

Les remboursements se font sur fourniture des billets de train.

Peuvent également donner lieu à remboursement les tickets de métro parisiens nécessaires (sur transmission de ceux-ci).

Les personnes qui souhaiteraient utiliser leur véhicule pour se rendre aux réunions seront remboursées sur la base du tarif SNCF seconde classe.

Si l'utilisation d'un véhicule est rendu nécessaire pour effectuer le trajet domicile-gare, les kilomètres ainsi parcourus seront remboursés sur la base du barème kilométrique fiscal en vigueur au moment du remboursement.

Article 2.2

Repas

Les repas sont remboursés sur une base forfaitaire unique de 17 € par repas sans que la fourniture d'un justificatif soit nécessaire.

Les règles concernant le nombre de repas donnant lieu à remboursement sont précisées à l'article 3 ci-après.

Article 2.3

Hébergement

Les nuitées (hôtel + petit déjeuner) donnent lieu à remboursement sur une base forfaitaire unique de 70 € par nuit sans que la fourniture d'un justificatif soit nécessaire.

Les règles concernant l'hébergement donnant lieu à remboursement sont précisées à l'article 3 ci-après.

Afin de faciliter les prises de réservation d'hôtel à l'avance, le secrétariat du CNVS s'engage à adresser aux organisations syndicales les convocations inhérentes aux réunions paritaires au minimum 15 jours avant la date de la réunion (sauf circonstances exceptionnelles).

En cas de dépassement du tarif hôtelier forfaitaire ci-dessus visé, pour raisons exceptionnelles et motivées, un remboursement sur justificatif pourra être effectué, cela dans des limites raisonnables.

Article 2.4

Remboursement

Les remboursements sont effectués, par chèque à l'ordre de chaque bénéficiaire, dans un délai maximum de 3 semaines à compter de la date de réception par le secrétariat du CNVS de la fiche de demande de remboursement et des billets de train adressés par chaque intéressé.

Article 3

Règles sur les prises en charge

Article 3.1

Commission sociale paritaire (CSP)

Conformément à l'accord sur le dialogue social dont le présent texte en constitue l'annexe, la tenue d'une réunion préparatoire d'une demi-journée est prise en compte concernant le nombre de repas et l'hébergement donnant lieu à remboursement.

Il convient de distinguer selon l'heure de tenue de la commission sociale paritaire.

Article 3.1.1

CSP le matin

Lorsque la CSP a lieu le matin, la demi-journée de réunion préparatoire se tient l'après-midi de la veille.

En conséquence, tout participant peut bénéficier d'un forfait hébergement, à l'exception des habitants de la région parisienne qui n'en bénéficient pas.

Le nombre maximum de repas pris en charge est de 3, pour les personnes bénéficiant d'un forfait hébergement.

Les habitants de la région parisienne n'en bénéficient pas.

Article 3.1.2

CSP l'après-midi

Lorsque la CSP a lieu l'après-midi, la demi-journée de réunion préparatoire se tient le matin de la même journée.

En conséquence, tout participant peut bénéficier d'un forfait hébergement, à l'exception :

- des habitants de la région parisienne ;
- et des personnes dont le seul temps de trajet en train (référence : horaires sur les billets de train) est inférieur ou égal à 2 heures.

Le nombre maximum de repas pris en charge est de 2, pour les personnes bénéficiant d'un forfait hébergement.

Les habitants de la région parisienne et les personnes dont le seul temps de trajet en train est inférieur ou égal à 2 heures bénéficient d'un forfait repas.

Article 3.2

Autres réunions paritaires

La tenue des autres réunions paritaires (ex. : groupes de travail techniques, CPNE, commission paritaire de répartition de la taxe d'apprentissage...) ne donnent pas lieu à la prise en compte d'une éventuelle réunion préparatoire pour le remboursement des frais.

En conséquence, et selon que la réunion a lieu le matin ou l'après-midi.

Article 3.2.1

Réunion le matin

Lorsque la réunion paritaire a lieu le matin, elle est fixée, dans toute la mesure du possible et, sauf demande contraire des participants, au plus tôt à 10 heures.

Tout participant peut bénéficier d'un forfait hébergement afin d'arriver la veille au soir, à l'exception :

- des habitants de la région parisienne ;
- et des personnes dont le seul temps de trajet en train (référence : horaires sur les billets de train) est inférieur ou égal à 2 heures.

Le nombre maximum de repas pris en charge est de 2 pour les personnes bénéficiant d'un forfait hébergement.

Les habitants de la région parisienne et les personnes dont le seul temps de trajet est inférieur ou égal à 2 heures bénéficient d'un forfait repas.

Article 3.2.2

Réunion l'après-midi

La tenue d'une réunion l'après-midi ne donne pas lieu à prise en charge d'un hébergement.

Par exception, les participants dont le seul temps de trajet en train est supérieur à 4 heures (référence : horaires sur les billets de train) peuvent bénéficier d'un forfait hébergement, s'ils le souhaitent, leur permettant d'arriver la veille au soir.

Tout participant peut bénéficier d'un forfait repas.

Les personnes dont le seul temps de trajet en train est supérieur à 4 heures et qui choisissent la formule d'hébergement bénéficient d'un forfait repas supplémentaire, soit 2 au total.

Article 4

Entrée en vigueur et formalités

La présente annexe n'ayant vocation qu'à préciser les règles de remboursement des participants aux réunions paritaires de branche, elle fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère compétent mais il ne sera pas fait de demande d'extension.

Liée à l'accord sur le dialogue social dont elle constitue l'annexe, elle entrera en vigueur à la même date que ledit accord, soit le premier jour du mois suivant celui de sa signature, et est conclue pour la même durée, soit une durée indéterminée.

