

Brochure n° 3155

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1411. – AMEUBLEMENT  
(Fabrication)**

---

**ACCORD DU 6 OCTOBRE 2010**  
RELATIF À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1051486M  
IDCC : 1411

---

PRÉAMBULE

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent donner davantage de place à la négociation collective et au dialogue social tant au niveau de la branche qu'à celui des PME/TPE qui la composent.

Les organisations signataires considèrent que les syndicats représentatifs sont les interlocuteurs naturels des employeurs ou de leurs représentants pour la négociation d'accords collectifs au niveau de l'entreprise ou de la branche.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2143-6 du code du travail, dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel titulaire comme délégué syndical.

Toutefois, en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues d'organisation syndicale représentative dans l'entreprise mais dotées de représentants élus du personnel peuvent être amenées à négocier et à conclure des accords avec ces derniers. A cet effet, une commission paritaire nationale de validation est créée.

La commission paritaire de validation de la fabrication de l'ameublement fonctionne selon les règles ci-dessous exposées.

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

### *Conditions de validité, de révision et de dénonciation des accords collectifs conclus dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical*

L'ensemble des organisations syndicales de salariés dans la branche de la fabrication de l'ameublement représentatives au plan national sont informées par l'employeur de la décision d'engager des négociations.

Le thème et le calendrier de la négociation doivent figurer dans cette information.

Les coordonnées des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche figurent dans l'annexe I du présent accord. S'il choisit la voie postale, c'est à ces adresses que l'employeur doit envoyer le courrier, recommandé avec avis de réception, d'ouverture des négociations pour être en conformité avec le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 2232-21 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27 du code du travail, la négociation entre l'employeur et les élus se déroule 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 ;
- bonne foi des négociateurs ;
- faculté de prendre contact avec les organisations syndicales représentatives dans la branche.

Les informations à remettre aux élus titulaires préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur.

La validité des accords collectifs signés entre l'employeur et les membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles est subordonnée à la décision de validation de la commission paritaire de validation de la branche.

Les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire de validation de la branche.

Ces accords peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés respectivement par l'employeur signataire et les représentants élus du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur dans le cas où, à la date du renouvellement, de la révision ou de la dénonciation, l'entreprise serait toujours dépourvue de délégué syndical.

Dans l'hypothèse où un délégué syndical serait désigné dans une entreprise où un accord collectif a été antérieurement signé entre l'employeur et les membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, et validé par la commission paritaire de validation, ce délégué syndical peut demander, dans les 6 mois qui suivent sa désignation, l'ouverture d'une nouvelle négociation dudit accord.

## **Article 2**

### *Rôle de la commission*

Le rôle de la commission est de contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs, conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, qui lui sont soumis, n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de ces accords.

## **Article 3**

### *Champ de compétence*

La commission paritaire de validation de la branche de la fabrication de l'ameublement est compétente pour examiner les accords conclus avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, par les entreprises de moins de 200 salariés ou les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, situées dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement.

## **Article 4**

### *Composition de la commission*

La commission paritaire de validation est composée de deux collèges :

- le collège des salariés est composé d'un représentant titulaire et de un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- le collège des employeurs est composé d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

A l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de titulaires présents du collège employeurs) × (nombre de titulaires présents du collège salariés) ;

- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

Lorsqu'ils ne remplacent pas un titulaire, les représentants suppléants peuvent siéger à la commission mais ils n'ont pas voix délibérative.

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la commission paritaire de validation bénéficient, sur justification, d'une autorisation d'absence, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions de cette commission et de l'indemnisation des frais de déplacement dans les conditions précisées à l'article 13 des clauses générales de la convention collective.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

## **Article 5**

### *Fonctionnement*

La commission paritaire de validation fixe, dans un règlement intérieur, ses règles de fonctionnement.

Le règlement intérieur figure en annexe II du présent accord.

En tout état de cause, les signataires s'engagent à ce que tous les accords soumis à la commission paritaire de validation le soient dans un délai suffisant permettant leur examen, la tenue de la réunion de la commission paritaire, le vote et la notification de validation ou de rejet dans le délai légal en vigueur.

## **Article 6**

### *Entrée en vigueur et durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du jour de sa signature. Il s'applique aux entreprises qui engagent leur négociation postérieurement à son dépôt.

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

## **Article 7**

### *Dépôt et extension*

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 octobre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

UNIFA ;

UNAMA ;

GPFO.

**Syndicats de salariés :**

FNCB CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FBBPCC CGT-FO ;

BATIMAT-TP CFTC.

## ANNEXE I

### COORDONNÉES DES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES DES SALARIÉS DE LA FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT

---

Fédération générale force ouvrière des travailleurs du bâtiment, des travaux publics, du bois, des carrières, des matériaux de construction, du papier-carton, de la céramique, de l'exploitation thermique, 170, avenue Parmentier, CS 20006, 75479 Paris Cedex 10, tél. : 01-42-01-30-00 ;

FNCB CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, tél. : 01-56-41-55-60 ;

FIBOPA CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris, tél. : 01-55-30-13-33 ;

BATIMAT-TP CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, tél. : 01-44-85-73-46 ;

FNSCBA CGT, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil, tél. : 01-48-18-81-61.

Ces coordonnées étant susceptibles d'être modifiées, les entreprises devront s'assurer de leur validité avant d'envoyer leur demande de validation.

## ANNEXE II

### RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS

---

La commission paritaire de validation de la fabrication de l'ameublement fonctionne selon les règles ci-dessous exposées.

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

##### *Objet du règlement intérieur*

Le présent règlement intérieur a pour objet de préciser les règles d'organisation et de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords.

#### **Article 2**

##### *Siège de la commission*

Le siège de la commission est situé à l'adresse de l'UNIFA (28 *bis*, avenue Daumesnil, 75012 Paris).

#### **Article 3**

##### *Secrétariat de la commission*

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège des employeurs.

Le secrétariat est chargé de la réception des demandes de validation.

Dès la réception du dossier, le secrétariat accuse réception du dossier. Il en vérifie le contenu.

Le dossier de demande de validation doit comporter les éléments suivants :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur en lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche (dont les coordonnées figurent dans l'annexe I) sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique ;

- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord (s'ils ne figurent pas dans le texte de l'accord).

Dans l'hypothèse où le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, le secrétariat, dès réception du dossier, demande, à la partie à l'accord soumis à validation qui a saisi la commission, de le compléter. La partie qui a saisi la commission dispose d'un délai de 10 jours calendaires pour compléter son dossier.

A l'issue de ce délai de 10 jours ou dès que le dossier de demande de validation est complet, le secrétariat en adresse, le plus rapidement possible, par courrier ou par messagerie électronique, une copie à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche (dont les coordonnées figurent dans l'annexe I). Aucun dossier ne peut être envoyé aux membres titulaires de la commission moins de 2 semaines avant la date de la réunion au cours de laquelle il doit être examiné.

Le secrétariat assure la convocation aux différentes réunions. Cette convocation indique la date, l'heure et le lieu de la réunion, ainsi que la liste des accords qui seront examinés, lors de cette réunion, en vue de leur validation.

La commission paritaire de validation se réunit à une date différente de la commission paritaire dès lors qu'il y a au moins deux dossiers à étudier.

Le nombre de dossiers qui sera examiné par réunion est fixé à quatre au maximum.

Le secrétariat rédige le procès-verbal des réunions de la commission.

Le secrétariat notifie les décisions de la commission conformément aux dispositions de l'article 7 du présent règlement intérieur.

## **Article 4**

### *Présidence de la commission*

La commission est présidée par un représentant des organisations patronales.

## **Article 5**

### *Organisation des réunions*

Le secrétariat envoie la convocation aux membres de la commission au moins 2 semaines avant la date de la réunion.

Le président ouvre la séance.



Le président demande à chaque participant d'émarger la liste de présence établie par le secrétariat de la commission.

Le président fait une présentation succincte de chaque dossier de demande de validation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et les représentants des employeurs sont appelés à s'exprimer, sous la direction du président qui organise les débats.

Il est ensuite passé au vote à main levée des membres présents ou représentés.

Les décisions de la commission sont adoptées à la majorité des voix.

Lorsque tous les dossiers de demande de validation ont été examinés, le président clôt les débats et lève la séance.

## **Article 6**

### *Décisions de la commission*

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

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

Elle peut aussi faire le constat qu'elle n'a pas pu se prononcer.

La commission rend une décision d'irrecevabilité dans l'une des deux hypothèses suivantes :

- l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétences de la commission ;
- la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents visés à l'article 5 du présent règlement intérieur.

La commission rend une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Conformément aux règles posées par l'article L. 2232-22 du code du travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

La décision de la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein de la commission.

En cas d'égalité de voix, la commission constate qu'elle n'a pas pu se prononcer.

Le résultat du vote ainsi que la décision de la commission et ses motifs sont consignés dans un procès-verbal établi en séance.

## **Article 7**

### *Notification des décisions*

La décision explicite (de validation, d'irrecevabilité, de rejet ou d'impossibilité de se prononcer) de la commission est notifiée par son secrétariat, sous forme d'un procès-verbal à la partie signataire qui a saisi la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise.

La notification s'effectue à l'adresse qui a été communiquée à la commission lors de sa saisine.