

Brochure n° 3178

Convention collective nationale

IDCC : 200. – EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES

AVENANT N° 76 DU 2 NOVEMBRE 2010
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE
DE VALIDATION DES ACCORDS COLLECTIFS

NOR : ASET1051495M
IDCC : 200

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés, dépourvues de délégués syndicaux, d'une part, de définir les conditions selon lesquelles les membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise et, d'autre part, de définir les modalités de validation desdits accords par la commission nationale paritaire de validation créée à cet effet.

Ainsi, dans les entreprises de moins de 200 salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, négocier et conclure des accords collectifs de travail portant sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

Afin de pallier l'impossibilité de conclure des accords collectifs dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, il a été convenu entre les partenaires sociaux d'instaurer une CPNV de

branche dans le but de négocier et de conclure des accords avec les représentants élus du personnel.

A défaut de respecter les dispositions précitées, l'accord collectif conclu sera réputé non écrit et ne pourra, en conséquence, être déposé auprès de l'autorité administrative et entrer en application.

Article 1^{er}

Champ d'application et thèmes de négociations

Les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, de moins de 200 salariés, dépourvues de délégués syndicaux ou de délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Les présentes dispositions s'appliqueront aux entreprises qui peuvent conclure un accord collectif avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

Les règles qui régissent la conclusion d'un accord collectif s'appliquent également en cas de révision ou de dénonciation d'un accord collectif.

Est concerné par la procédure détaillée ci-après tout accord collectif portant sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

En revanche, les dispositions du présent avenant ne s'appliqueront pas aux accords de méthode sur l'information et la consultation du comité d'entreprise sur les projets de licenciement économique de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours, prévus à l'article L. 1233-21 du code du travail.

Article 2

Conditions de validité d'un accord collectif conclu avec les représentants élus du personnel et moyens accordés aux représentants élus du personnel

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

- 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- 2° Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- 3° Concertation avec les salariés ;
- 4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances ne s'imputera pas sur le crédit

d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. En outre, chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par l'article L. 2232-23 du code du travail.

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

Article 2.1

Condition de majorité

L'accord collectif doit être négocié et conclu avec les membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles dans l'entreprise.

Article 2.2

Approbation de l'accord collectif par une commission paritaire nationale de validation

La validité des accords est subordonnée à leur conclusion par l'instance concernée conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

L'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la CPNV, dans les conditions définies ci-après.

Article 2.2.1

Rôle de la commission paritaire nationale de validation

La CPNV a pour objet de contrôler que l'accord collectif conclu avec les institutions représentatives du personnel est conforme aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur. La CPNV se prononce ainsi sur la validité de l'accord.

Article 2.2.2

Composition de la commission paritaire nationale de validation

a) Composition

La CPNV comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs nommément désignés.

La CPNV se compose d'une délégation des salariés et d'une délégation des employeurs.

La délégation des salariés comprend un représentant titulaire de chaque organisation syndicale de salariés ayant signé ou ayant adhéré à la présente convention collective.

La délégation des employeurs est composée de représentants des organisations professionnelles d'employeurs d'un nombre au plus égal à celui des membres de la délégation salariale.

La CPNV se réunit valablement dès lors que la majorité des représentants de chaque collège est présente.

b) Présidence

Les réunions de la CPNV sont présidées alternativement par un représentant de la délégation des salariés et par un représentant de la délégation des employeurs.

La durée du mandat de président est de 1 an.

La première présidence sera assurée par un représentant d'une organisation syndicale d'employeurs.

c) Secrétariat

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

Le secrétariat assure les missions suivantes :

- recevoir les accords collectifs ;
- transmettre les accords aux membres de la CPNV (titulaires et suppléants) ;
- adresser les convocations pour les réunions ;
- rédiger les procès-verbaux des réunions ;
- envoyer les procès-verbaux aux signataires des accords.

La saisine s'effectue dans les conditions suivantes : envoi par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la CPNV d'une demande de validation avec l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du personnel, accompagnée des documents suivants :

- une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du personnel signataires de l'accord, comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord (cf. annexe) ;
- une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles ;
- une copie du compte rendu d'approbation de l'accord par les élus ;
- une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation ;
- une copie de l'information donnée aux organisations syndicales.

Si le secrétariat de la CPNV constate que le dossier est incomplet, il demande par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires de l'accord de compléter le dossier.

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

Article 2.2.3

Procédure de saisine de la CPNV et de validation des accords collectifs

La CPNV doit être saisie préalablement au dépôt de l'accord auprès de l'autorité administrative.

La CPNV se réunit dans un délai maximum de 3 mois à compter de la réception de l'accord au secrétariat de la CPNV.

La CPNV se prononce dans les 4 mois qui suivent la réception de l'accord collectif.

Si la CPNV ne s'est pas prononcée dans le délai de 4 mois, l'accord est réputé avoir été validé.

Les membres de la CPNV examinent si les mesures suivantes sont remplies :

- un dossier complet a été transmis ;
- les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;
- elles sont conformes aux dispositions légales ;
- elles sont conformes aux dispositions réglementaires.

La CPNV prend une décision à la majorité des membres présents.

La CPNV établit un procès-verbal de délibération, dans les 15 jours qui suivent la réunion. Ce procès-verbal est communiqué aux signataires de l'accord collectif.

Lorsque la CPNV approuve l'accord qui lui est soumis, le procès-verbal de délibération de la CPNV doit être joint à l'accord collectif conclu avec les institutions représentatives du personnel, dans le cadre des formalités de dépôt auprès de l'autorité administrative.

Dans l'hypothèse où la CPNV considère que l'accord contrevient à certaines dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles et ne l'approuve pas, celui-ci sera réputé non écrit. Le refus d'approbation de l'accord doit être motivé. L'accord ne pourra, en conséquence, être déposé auprès de l'autorité administrative et entrer en vigueur.

Un accord qui n'aura pas été validé par la CPNV peut lui être soumis à nouveau pour validation à condition d'avoir fait l'objet d'une nouvelle négociation dans le cadre de l'entreprise.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature.

Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 2 novembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

USNEF.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA CGT-FO ;

CSFV CFTC ;

SNCOA CFE-CGC.

ANNEXE

FICHE D'ENVOI D'UN DOSSIER À SOUMETTRE À LA CPNV

A compléter par l'établissement et à retourner au secrétariat de la CPNV, en version écrite et informatique, à info@usnef.fr.

Nom de l'établissement
Adresse
Nom de la personne à contacter
Téléphone : Fax :

Effectif ETP (1)	Convention collective des exploitations frigorifiques 200	
(1) Equivalent temps plein.		

Demande à la commission paritaire nationale de validation de l'USNEF de se prononcer sur l'accord afin de vérifier qu'il n'est pas contraire aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Cochez le signataire de l'accord :

- ☐ Le(s) membre(s) du comité d'entreprise.
- ☐ De la délégation unique du personnel.
- ☐ Ou des délégués du personnel.

Liste des documents à transmettre à la CPNV :

- la présente fiche dûment complétée ;
- copie des PV des dernières élections professionnelles ;
- copie du compte rendu de l'approbation de l'accord par les élus ;
- copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation ;
- copie de l'information donnée aux organisations syndicales.