

Brochure n° 3023

Convention collective nationale

**IDCC : 1412. – INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION
ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE,
THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

ACCORD DU 7 FÉVRIER 2011

RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS COLLECTIFS

NOR : ASET1150822M
IDCC : 1412

PRÉAMBULE

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 offre une nouvelle possibilité de négociation avec les représentants du personnel, codifiée aux articles L. 2232-21, L. 2232-22 et L. 2232-23 du code du travail.

Les articles en question prévoient les dispositions suivantes :

Principe

Dans les 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 dans les entreprises de moins de 50 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 négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Toutefois, il n'est pas possible de négocier par ce biais les accords mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail (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).

Organisation

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

La validité des accords d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche.

La commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Si l'une des conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

Par ailleurs, à défaut de stipulations différentes d'un accord de branche, la commission paritaire de branche 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.

Temps passé aux négociations

Le temps passé aux négociations n'est pas imputable sur les heures de délégation. Chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois, si besoin.

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

Enfin, l'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

L'objet du présent accord est de fixer les conditions de fonctionnement de la commission paritaire de validation, dans le respect du socle légal exposé ci-dessus. Les parties conviennent par ailleurs que le rappel du contenu des articles L. 2232-21, L. 2232-22 et L. 2232-23 du code du travail ci-dessus n'est opéré qu'à titre indicatif, sans volonté de le contractualiser. Par conséquent, en cas de changement de la réglementation, les dispositions légales primeront.

Article 1^{er}

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.

Article 2

Champ de compétence

La commission paritaire de validation de la branche professionnelle est compétente pour examiner les accords conclus par les entreprises de moins de 200 salariés ou les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés, situées dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale, dans les conditions exposées au paragraphe « Principe » du préambule du présent accord.

Article 3

Composition de la commission

La commission paritaire de branche comprend deux collèges :

Un collège salarié composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Les fédérations désigneront les membres titulaires et suppléants.

Un collège employeur composé d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs et comprenant autant de titulaires et suppléants.

En l'occurrence, il s'agit de la délégation patronale désignée par la chambre syndicale nationale des entreprises du froid, d'équipements de cuisines professionnelles et du conditionnement de l'air (SNEFCCA).

Les représentants suppléants peuvent siéger en présence des représentants titulaires, mais n'ont alors qu'une voix consultative et non pas délibérative.

En revanche, lorsque les représentants suppléants remplacent les représentants titulaires, leur voix est délibérative.

Enfin, 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 4

Présidence de la commission

Lors de la première réunion de la commission, chaque collège désigne son président, à la majorité en nombre des suffrages exprimés au sein du collège concerné avec un quorum de 3 membres présents.

Les présidents sont élus pour une durée de 2 ans. Toutefois, lorsque l'un des postes devient vacant avant cette échéance, il est procédé à une nouvelle désignation.

La commission est coprésidée par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Article 5

Siège de la commission

Le siège de la commission est situé à l'adresse des locaux du SNEFCCA, 6, rue de Montenotte, 75017 Paris.

Article 6

Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission est assuré par le SNEFCCA.

Article 7

Saisine de la commission

L'employeur avertit la commission par le biais du secrétariat 15 jours calendaires avant l'ouverture de la négociation.

Il adresse en même temps au secrétariat les informations suivantes :

- raison sociale de l'entreprise ;
- adresse précise de l'entreprise ;
- code APE de l'entreprise ;
- activité principale de l'entreprise ;
- effectif de l'entreprise ;
- preuve de la convocation des organisations syndicales à la négociation du protocole d'accord préélectoral (si la taille de l'entreprise le justifie) ;
- le PV de résultat des élections (si la taille de l'entreprise le justifie) ;
- l'objet de la négociation qui débute et copie des éventuels documents remis aux institutions représentatives du personnel ;
- noms, coordonnées (courriel, numéro de téléphone, adresse postale précise) et poids électoral des membres des institutions représentatives sollicités pour négocier.

Ces informations sont envoyées au secrétariat par le biais de l'adresse mail unique suivante : contact@snefccca.com.

Le secrétariat accuse réception du dossier par retour de mail, dans les 15 jours.

Dans l'hypothèse où le dossier ne comporte pas tous les éléments précités, le secrétariat demande à l'employeur de compléter son dossier.

Dès que le dossier est complet, le secrétariat adresse par mail une copie à l'ensemble des membres de la commission de validation.

Dans un deuxième temps, lorsque l'accord est conclu au sein de l'entreprise, l'employeur adresse au secrétariat :

- un exemplaire original de l'accord signé par les parties et soumis à validation, en version papier, par voie postale, et un exemplaire en version numérique, sous format word, à l'adresse mail unique ;
- une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que les règles posées par l'article L. 2232-27-1 du code du travail ont été respectées, par mail, à l'adresse mail unique.

Article L. 2232-27-1 du code du travail :

« La négociation entre l'employeur et les élus ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule 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.

Par ailleurs, les informations à remettre aux élus titulaires ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur. »

Le secrétariat accuse de nouveau réception de ces éléments, par retour de mail, dans les 15 jours.

Ces derniers éléments ne peuvent être envoyés aux membres de la commission moins de 8 jours avant la réunion de la commission paritaire de validation.

Le secrétariat informe enfin l'employeur du point de départ du délai de 4 mois dont dispose la commission pour prendre position, à savoir la date de réception du dossier complet par les organisations syndicales de salariés.

Les organisations syndicales de salariés accusent réception du dossier complet auprès du secrétariat dans les 15 jours, afin que ce dernier puisse communiquer à l'employeur le point de départ du délai de 4 mois.

Si le dossier n'est pas complet, le délai ne court pas.

Article 8

Organisation des réunions

Le secrétariat convoque les membres de la commission au moins 8 jours calendaires à l'avance, en précisant la date, heure, lieu de la réunion, ordre du jour.

Le secrétariat fixe la date et la durée des réunions en fonction du nombre d'accords soumis pour validation et de leur fréquence. La périodicité pourra varier en conséquence.

Les réunions sont présidées alternativement par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et par le président des représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Le sort désigne celui des coprésidents qui préside la première réunion de la commission.

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

Le secrétariat de la commission fait une présentation succincte de chaque dossier de demande de validation.

Les membres de la commission sont appelés à s'exprimer, sous la direction du président qui organise les débats.

Il est ensuite passé au vote à main levée.

Lorsque tous les dossiers de demande de validation et, éventuellement, les autres points à l'ordre du jour ont été examinés, le président qui a ouvert la séance clôt les débats et lève la séance.

Article 9

Décisions de la commission

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission rend :

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

La décision d'irrecevabilité est rendue lorsque :

- l'entreprise ne rentre pas dans le champ de compétence de la commission ;
- l'entreprise n'a pas communiqué tous les éléments nécessaires.

La décision de rejet est liée au non-respect des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles.

Il est précisé que la commission ne peut se prononcer sur « l'opportunité de l'accord ».

Pour être validé, l'accord doit obtenir la double majorité des votes, à savoir un vote positif au sein du collège employeur, et également un vote positif au sein du collège salarié.

Dans chaque collège, la majorité sera obtenue à la majorité des présents, avec un minimum de 3 présents par collège (les titulaires votent et à défaut les suppléants lorsqu'ils assurent leur remplacement).

En cas d'égalité au sein d'un collège, la majorité ne sera pas considérée comme atteinte.

Dans l'hypothèse où il y aurait moins de 3 présents, dans un des collèges ou bien les deux, la séance est reportée et le vote a lieu à la majorité des présents dans chaque collège.

Si la double majorité n'est pas atteinte, l'accord n'est pas validé et fait l'objet d'une décision de rejet.

La décision de la commission est consignée dans le procès-verbal de la réunion.

Lorsque la commission saisie n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation, l'accord est réputé validé.

Le délai de 4 mois court à compter de la réception du dossier complet par les organisations syndicales de salariés, envoyé par le secrétariat.

Les organisations syndicales accusent réception du dossier auprès du secrétariat dans les 15 jours qui informe ensuite l'entreprise.

A défaut de dossier complet, le délai ne court pas.

Article 10

Notification de la décision

La décision explicite de validation est notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, accompagnée d'un original de l'accord, revêtu, sur toutes ses pages, du cachet de la commission paritaire, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision d'irrecevabilité ou de rejet est également notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

Le secrétariat adresse la décision dans un délai de 15 jours à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise et dans les 4 mois à compter de la réception du dossier complet par les organisations syndicales ; à défaut de décision adressée dans les 4 mois, l'accord est réputé avoir été validé.

La notification s'effectue aux adresses postales qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

Article 11

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini par la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (code IDCC 1412).

Article 12

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 13

Notification. – Dépôt. – Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail. Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 14

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôt définies à l'article 13 auront été accomplies.

Fait à Paris, le 7 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNEFCCA.

Syndicats de salariés :

FM CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FTM CGT.