

Brochure n° 3111

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1938. – INDUSTRIES**  
**DE LA TRANSFORMATION DES VOLAILLES**

---

ACCORD DU 12 JANVIER 2012  
RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE

NOR : ASET1250347M  
IDCC : 1938

Entre :

La FIA ;

La CNADEV,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord est conclu en application de l'article 9 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. Cet article précise le mode de négociation et de conclusion des accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégué syndical (ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés) :

- dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, les représentants élus du personnel (comité d'entreprise, délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel), lorsqu'ils existent, peuvent négocier et conclure des accords 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), sous réserve de l'approbation par une commission paritaire de branche. La commission se prononce dans un délai de 4 mois qui suit sa réception, à défaut, l'accord est réputé avoir été validé (art. L. 2232-21 à L. 2232-23 du code du travail) ;
- dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et en l'absence de représentants élus du personnel, les accords d'entreprise peuvent être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche, sous réserve de leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (art. L. 2232-24 à L. 2232-27 du code du travail).

Le présent accord précise les règles de procédure concernant les accords d'entreprise qui sont transmis à la commission paritaire de validation des industries de la transformation des volailles par les entreprises.

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

### *Composition*

La commission paritaire de validation est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant 2 membres par organisation syndicale représentative dans la branche (un représentant titulaire et un représentant suppléant) ;
- un collège patronal composé d'un nombre égal de membres de la délégation patronale de la commission sociale mixte de branche.

En cas d'absence d'un titulaire, son suppléant le remplace.

En cas d'empêchement, un membre de la commission peut donner pouvoir (à l'aide du formulaire joint à la convocation) à un autre membre du même collège, celui-ci devant être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation des accords d'entreprise mis à l'ordre du jour de la réunion. Un membre de la commission ne peut avoir plus de deux pouvoirs en incluant le sien.

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre du collège salarié et un membre du collège patronal.

Le président assure le bon fonctionnement de la réunion.

## **Article 2**

### *Attributions*

Aux fins de validation des accords collectifs négociés avec des représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, avec des délégués du personnel, la commission paritaire de validation de branche a pour objet exclusif de contrôler la conformité des accords d'entreprise qui lui sont soumis, au regard des textes légaux, réglementaires et conventionnels dans le cadre desquels ils s'inscrivent.

Elle peut faire des observations sur le contenu des accords conclus dans l'entreprise, mais ne peut pas porter de jugement sur le fond, dans le cadre de sa mission de validation.

## **Article 3**

### *Fonctionnement*

L'entreprise qui envisage de saisir la commission paritaire de validation adresse au secrétariat de la commission (lettre recommandée avec avis de réception) :

- une demande de validation de l'accord d'entreprise accompagnée du texte de l'accord signé par les représentants élus du personnel et une note de présentation ;
- une note synthétique sur l'entreprise ;
- une copie de l'information préalable adressée par l'employeur aux organisations syndicales et au secrétariat de la commission ;
- une copie du procès-verbal de scrutin des dernières élections professionnelles organisées dans l'entreprise et du procès-verbal de carence du premier tour (formulaires Cerfa) ;
- une attestation sur l'honneur selon laquelle l'entreprise compte moins de 200 salariés et est dépourvue de délégué syndical.

L'adresse actuelle du secrétariat est : FIA, 184, rue de Vaugirard, 75015 Paris.

A réception de ce courrier, le secrétariat de la commission paritaire de validation devra réunir ladite commission dans un délai de 4 mois maximum.

A cet effet, les membres de la commission recevront une convocation, accompagnée du dossier complet adressé par l'entreprise, au plus tard 15 jours avant la date fixée.

Un calendrier prévisionnel est établi en début d'année pour fixer trois réunions de la commission paritaire de validation, dans la mesure du possible, à l'issue d'une commission mixte paritaire. En l'absence de saisie de la commission par une entreprise, la réunion est annulée.

L'employeur, ou son représentant, ainsi qu'un représentant élu signataire doivent être présents à la réunion afin de présenter aux membres de la commission l'accord d'entreprise conclu et de lever éventuellement toute ambiguïté ou interrogation qui pourraient conduire à ne pas valider l'accord soumis à la commission. Ceux-ci ne participent pas au vote.

Les accords soumis à validation sont réputés avoir obtenu l'avis favorable de la commission lorsque, à l'issue des délibérations, ils sont approuvés par la délégation employeurs et par au moins deux organisations syndicales de salariés présentes.

En cas d'avis favorable, le texte ainsi validé acquiert la qualité juridique d'accord collectif de travail. Il pourra entrer en application après dépôt auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi dans les conditions posées par l'article D. 2231-2 du code du travail, accompagné du procès-verbal de délibération de la commission paritaire de validation.

Afin de ne pas retarder l'application dudit accord collectif, le procès-verbal de délibération établi par le secrétariat de la commission sera communiqué en double exemplaire aux représentants de l'entreprise signataire de l'accord dans les 8 jours qui suivent la réunion de la commission de validation.

En cas d'avis défavorable, dûment motivé, le texte de l'accord soumis à la commission ne peut entrer en vigueur dans l'entreprise.

La commission paritaire :

- peut se déclarer incompétente parce qu'une des clauses dépasse le champ de la négociation fixée par le législateur – dans ce cas, la commission invite le demandeur à présenter une nouvelle demande limitée aux seules dispositions relevant de sa compétence et indiquées comme telles dans la décision qui lui est notifiée. La commission se déclare incompétente si une ou plusieurs conditions de sa saisine ne sont pas remplies ;
- peut refuser de valider l'accord en cas de dossier nécessitant des compléments d'information. Elle refuse de valider l'accord si une clause enfreint une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle ;
- valide l'accord dans les autres cas.

A défaut de décision de la commission dans les 4 mois suivant sa saisine, l'accord est réputé avoir été validé.

#### **Article 4**

##### *Indemnisation des participants aux commissions paritaires de validation*

Une autorisation d'absence est accordée par l'entreprise aux représentants d'organisations de salariés participant aux commissions de validation.

Ils sont rémunérés par leur entreprise et indemnisés de leurs frais de déplacement dans les mêmes conditions et sur les mêmes bases que ceux participant aux négociations de la convention collective.

#### **Article 5**

##### *Durée de l'accord. – Entrée en vigueur. – Révision. – Dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de l'expiration du délai d'opposition prévu par la loi. Il peut être dénoncé dans les conditions prévues par la loi.

Il peut être modifié sur demande présentée par l'un ou l'autre des signataires proposant une rédaction sur le ou les points à modifier.

Toute demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de 3 mois à compter du début de son examen sera réputée caduque.

Les signataires mandatent le secrétariat pour demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 12 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)