

Brochure n° 3060

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1930. – MEUNERIE**

---

**ACCORD DU 10 JANVIER 2012**

**RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE**

NOR : ASET1250724M

IDCC : 1930

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires rappellent leur attachement au dialogue social et considèrent que la négociation collective, au niveau tant de la branche que de l'entreprise, est le meilleur moyen pour concilier l'exigence de garanties sociales suffisantes et adaptées avec les impératifs économiques de l'entreprise.

Même si l'interlocuteur privilégié dans la négociation d'entreprise reste le délégué syndical, le présent accord vise à renforcer ce dialogue social en permettant aux entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, de négocier et conclure des accords collectifs de travail avec les membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, en application des articles L. 2232-21 à L. 2232-23 du code du travail.

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

*Objet et champ d'application*

Le présent accord a pour objet de créer la commission paritaire nationale chargée de valider les accords conclus dans ce cadre et d'en déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement.

Le champ de compétence de cet accord et de cette commission est le même que celui de la convention collective nationale de la meunerie.

**Article 2**

*Thèmes de négociation*

Les thèmes ouverts à la négociation avec les membres élus, dans le cadre fixé par l'article L. 2232-21 du code du travail, sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception de ceux mentionnés aux articles L. 2253-3 et L. 1233-21 et suivants du code du travail.

Cette négociation ne peut donc intervenir en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, thèmes pour lesquels une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels.

Ces accords ne peuvent pas non plus déroger :

- aux dispositions relatives à l’obligation d’effort de formation, d’adaptation et de reclassement incombant à l’employeur prévue à l’article L. 1233-4 ;
- aux règles générales d’information et de consultation du comité d’entreprise prévues aux articles L. 2323-2, L. 2323-4, L. 2323-5 ;
- à la communication aux représentants du personnel des renseignements prévus aux articles L. 1233-31 à L. 1233-33 ;
- aux règles de consultation applicables lors d’un redressement ou d’une liquidation judiciaire, prévues à l’article L. 1233-58.

### **Article 3**

#### *Garanties accordées aux représentants élus du personnel*

L’employeur informe les organisations syndicales représentatives dans la branche de sa décision d’engager des négociations préalablement à l’ouverture de la négociation avec les représentants élus du personnel.

Cette information peut se faire sous la forme d’un courrier officiel adressé au secrétariat de la commission paritaire (ANMF, 66, rue La Boétie, 75008 Paris), lequel se charge de transmettre l’information aux organisations syndicales de salariés concernées.

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 :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l’employeur ;
- élaboration conjointe du projet d’accord par les négociateurs ;
- concertation avec les salariés ;
- 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.

Dès lors que l’employeur prendra la décision d’engager une négociation avec la représentation élue du personnel, un accord sur les conditions de forme de la négociation devra préalablement être conclu à la majorité des membres élus du comité d’entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, à la majorité des délégués du personnel, afin de garantir l’équilibre et le caractère loyal de la négociation.

Cet accord définira au minimum le ou les sujets de négociation, le calendrier des réunions de négociation, éventuellement les moyens particuliers mis à disposition des représentants élus du personnel (temps consacré aux réunions préparatoires, documents d’information...).

Pour pouvoir être valablement soumis à la commission paritaire de validation, l’accord négocié doit être conclu au terme du processus de négociation conformément aux dispositions de l’article L. 2232-22 du code du travail.

### **Article 4**

#### *Mission de la commission paritaire*

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

Le contrôle de la commission paritaire nationale est un contrôle de validité de l'accord au regard des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles. Ce contrôle ne peut en aucun cas constituer un contrôle de l'opportunité de l'accord négocié et conclu sur le fond.

Ils ne pourront acquérir la qualité d'accords collectifs du travail qu'après approbation par la commission paritaire nationale de validation donnée dans les conditions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

## **Article 5**

### *Composition de la commission paritaire*

La commission paritaire de branche comprend un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, d'un nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs.

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

## **Article 6**

### *Fonctionnement de la commission paritaire*

#### **6.1. Présidence**

Les réunions de la commission sont présidées alternativement tous les 2 ans par un représentant de l'un ou de l'autre collège, désigné par son collège.

Le président assure la préparation et la tenue de ces réunions. Un vice-président issu de l'autre collège l'assiste dans ses fonctions.

#### **6.2. Secrétariat**

Le secrétariat de la commission paritaire est assuré par l'association nationale de la meunerie française 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 du présent accord et des décisions et orientations fixées par la commission et son président.

#### **6.3. Saisine de la commission paritaire**

La saisine de la commission paritaire se fait par la transmission par l'entreprise, en lettre recommandée avec avis de réception auprès du secrétariat de ladite commission :

- de la demande de validation accompagnée d'un exemplaire original de l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du personnel ainsi que de l'accord préalable sur les conditions de forme de la négociation. S'il s'agit d'un avenant à un accord, l'accord initial doit être joint ;
- du double du formulaire Cerfa des procès-verbaux des dernières élections des représentants du personnel ayant précédé l'accord et, en outre, si ces représentants ont été élus au deuxième tour, du procès-verbal de carence de candidatures au premier tour ;
- d'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, justifiant un effectif de moins de 200 salariés.

Le secrétariat de la commission se chargera d'adresser aux organisations syndicales l'accord collectif objet de la saisine.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers préalablement communiqués.

Si l'un des membres de la commission de validation appartient à une entreprise dont un accord est soumis à la validation, il ne peut prendre part à la décision et doit se faire remplacer.

#### 6.4. Tenue et décision de la commission paritaire

La commission paritaire doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé, conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail.

Le délai de 4 mois ne commence à courir qu'à compter de la réception du dossier complet, c'est-à-dire accompagné des pièces listées à l'article 6.3 du présent accord.

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

Dans la mesure du possible, et si l'ordre du jour le permet, les réunions de la commission paritaire de validation se dérouleront au début ou à la suite des réunions de négociation de la commission paritaire de branche.

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

La commission émet un avis de validation ou de non-validation de l'accord collectif qui lui est soumis. 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 aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Si la commission ne valide pas l'accord, celui-ci est réputé non écrit.

#### 6.5. Financement des déplacements des membres de la commission

En cas de non-concomitance avec une commission paritaire de branche, la ou les entreprises dont l'accord est étudié prendront en charge les déplacements des participants représentant les organisations syndicales de salariés selon les règles applicables dans le cadre de la commission paritaire de branche.

Les demandes de remboursement seront centralisées au secrétariat de la commission paritaire de validation.

### Article 7

#### *Dépôt des accords 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 compétente, accompagné de l'extrait du procès-verbal de validation de la commission paritaire que le secrétariat aura transmis à l'entreprise concernée.

### Article 8

#### *Durée, publicité et dépôt*

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## **Article 9**

### *Extension*

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

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

Fait à Paris, le 10 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

ANMF ;

SNIA ;

CFSI ;

SRE.

#### **Syndicats de salariés :**

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC.