

Convention collective nationale
IDCC : 240. – PERSONNEL DES GREFFES
DES TRIBUNAUX DE COMMERCE
(14 novembre 1957)

ACCORD DU 11 JANVIER 2013
RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS

NOR : ASET1350350M

IDCC : 240

PRÉAMBULE
ET PRÉSENTATION DU DISPOSITIF

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 créée à cet effet.

Article 1^{er}

Thèmes de négociation

Les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail, soit les accords « de méthode » relatifs à la procédure de licenciement.

Article 2

Modalités de la négociation

2.1. Principes et moyens de négociation

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 est considéré comme temps de travail et ne s'imputera donc 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 entrant dans le champ du présent accord bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par l'article L. 2232-23 du code du travail.

2.2. Ouverture de la négociation par l'employeur

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

Un accord de méthode, 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, définira les informations mises à disposition des représentants élus du personnel pour le déroulement loyal de cette négociation ainsi que le calendrier des réunions de négociation et leur durée.

A défaut d'avoir pu conclure un accord de méthode, l'employeur s'engage à fournir à l'instance concernée les informations nécessaires à la négociation au moins 8 jours avant la première réunion de négociation. Lors de la première réunion, l'employeur fixera, en concertation avec la représentation élue du personnel concernée, le calendrier prévisionnel des négociations.

Article 3

Validation des accords

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 et produire effet qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation, dans les conditions définies à l'article 8 ci-après.

Article 4

Fonctionnement de la commission paritaire

4.1. Rôle

La commission paritaire nationale de validation (CPNV) a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant et les représentants élus au comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel.

La validation opérée par la CPNV porte exclusivement sur la conformité de l'accord d'entreprise aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21, alinéa 3, du code du travail.

4.2. Composition

La CPNV est constituée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ainsi que du CNGTC.

La CPNV est composée de :

- pour le collège salarié : 1 siège par organisation syndicale représentative au niveau de la branche. Chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de désigner un suppléant habilité à remplacer le titulaire en cas d'indisponibilité de celui-ci ;
- pour le collège patronal : autant de sièges que pour le collège salariés. Des représentants suppléants habilités à remplacer le ou les titulaires en cas d'indisponibilité peuvent également être désignés.

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

4.3. Fonctionnement administratif

La commission est domiciliée au siège du CNGTC, qui en assure le secrétariat.

Les missions du secrétariat consistent à :

- assurer la transmission et la réception de tous documents entrant dans son champ d'intervention et de compétence ;
- établir les procès-verbaux de validation ou de non-validation des accords transmis ;
- d'une manière générale, assurer le bon fonctionnement administratif de la commission dans le cadre du présent accord et des décisions et orientations fixées par la commission elle-même.

Article 5

Saisine de la commission paritaire nationale de validation

La saisine de la commission nationale paritaire de validation s'effectue auprès du CNGTC à l'adresse du secrétariat de la commission paritaire nationale de validation par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette saisine est accompagnée :

- de l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du personnel ;
- d'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 ;
- un rappel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur lequel l'accord se fonde.

Lorsque le dossier est complet (c'est-à-dire s'il comporte l'ensemble des documents énumérés ci-dessus), 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.

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. Dans un tel cas, le délai prévu à l'article L. 2232-21 précité ne court qu'à compter de la réception par la CPNV des documents manquants.

Article 6

Réunion de la CPNV

La commission se réunit par convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion et dans les 3 mois après la saisine par l'entreprise.

Ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet.

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

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre d'une organisation syndicale de salariés et par un représentant du CNGTC.

Article 7

Conditions de validation

Après examen de chaque accord soumis à validation, la commission paritaire de validation rend, dans les 4 mois de la réception de la demande :

- soit une décision d'irrecevabilité dans l'hypothèse où l'accord n'entre pas dans son champ de compétence ou que les conditions de sa saisine ne sont pas remplies ;

- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

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

Par ailleurs, l'accord est validé si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- 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 ;
- elles n'enfreignent pas les dispositions conventionnelles.

La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées.

En cas de décision de rejet ou d'irrecevabilité, le procès-verbal doit mentionner explicitement le motif de refus.

L'auteur de la saisine de la CPNV est informé de la décision de la CPNV dans les 15 jours qui suivent cette décision. Les décisions de la commission sont notifiées sous forme d'un extrait de procès-verbal adressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l'ensemble des signataires de l'accord.

Article 8

Modalités de validation

L'accord est validé s'il a obtenu, au sein du collège représentant les employeurs et au sein du collège représentant les salariés, la majorité des voix des membres présents.

Si les collèges sont en désaccord (un collège pour la validation, un collège contre la validation), il est procédé à un deuxième vote. Dans cette hypothèse, l'accord est validé s'il obtient la majorité des voix des membres présents de la commission.

Si la commission ne peut se prononcer du fait d'une nouvelle égalité constatée à l'issue de ce deuxième vote, l'accord est validé, s'il a obtenu un vote unanime des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ayant voix délibérative et ayant participé au vote au sein de cette instance et à la condition que les éléments de vote transmis par l'employeur permettent de contrôler cette dernière condition.

Article 9

Durée. – Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales.

9.1. Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard à l'expiration d'un délai de 3 ans, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, pour réexaminer celui-ci. Un bilan d'application du présent accord sera effectué à l'issue de cette période.

9.2. Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. Une demande de révision peut être effectuée à tout moment par l'une quelconque des parties contractantes ou y ayant adhéré.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification. L'accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Article 10

Publicité. – Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 11 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNG.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

SPAAC CFE-CGC ;

SNPJ CFDT.

ANNEXE

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

A compléter par le greffe et à retourner au secrétariat de la CPNV,
en version écrite et informatique au CNGTC à l'adresse de la CPNV

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

Effectif ETP moyen des 12 derniers mois ⁽¹⁾

Demande à la commission paritaire nationale de validation 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 :

- ☐ Les membres 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.

Rappel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur lesquelles l'accord se fonde.

Document de validation de l'accord

DOMAINE DE VALIDATION	CONFORME	NON CONFORME
Mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.		
Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions législatives.		
Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions réglementaires.		
Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions.		

(1) Equivalent temps plein.