

Brochure n° 3616

**Convention collective nationale**

**IDCC : 7002. – COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,  
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION  
DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX**

---

ACCORD DU 24 JANVIER 2013

RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL ET AU DÉVELOPPEMENT  
DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

NOR : AGRS1397073M

IDCC : 7002

PRÉAMBULE

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L. 2232-21 à L. 2232-23 tels qu'issus de la loi n° 2008-79 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale.

Il témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser le développement de la négociation collective et de renforcer le dialogue social, tant au niveau de la branche que des entreprises, quelle que soit leur taille.

Les parties signataires reconnaissent le rôle essentiel des syndicats représentatifs dans le domaine de la négociation collective.

Le présent accord de branche, qui complète les dispositions légales, a pour objet de définir le cadre de la négociation dans les entreprises de moins de 200 salariés et de permettre la négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.

A cet effet, les parties ont décidé de mettre en œuvre les dispositions qui suivent.

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

*Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux.

**Article 2**

*Négociation en l'absence de présence syndicale*

Conformément aux dispositions des articles L. 2232.21 et suivants du code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés et dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, il est possible de négocier des accords collectifs avec :

- les représentants élus du personnel (comité d'entreprise ou délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel) ;

- ou, en l’absence de délégué syndical et lorsqu’un procès-verbal de carence a établi l’absence de représentants élus du personnel, un ou plusieurs salariés dûment mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche au plan national.

### Règles générales de la négociation

La négociation entre l’employeur et les représentants élus du personnel ou les salariés mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l’employeur ;
- concertation des salariés ;
- possibilité pour les négociateurs de prendre l’avis des organisations syndicales représentatives dans la branche.

### Information préalable

L’employeur ou son représentant devra informer les organisations syndicales reconnues représentatives du présent accord dans la branche au plan national de sa décision d’engager des négociations, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre devra préciser le(s) thème(s) de la négociation, ainsi que l’exposé des motifs.

### Réunions de négociation

Le temps passé en réunion de négociation et de déplacement est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Lors d’une première réunion, les parties déterminent :

- le calendrier de négociation ;
- les informations qui seront communiquées avant la négociation et les délais de transmission aux élus du personnel ou salariés mandatés.

Il ne pourra être dérogé aux dispositions ci-dessus que dans un sens plus favorable.

### Crédit d’heures

Les représentants élus du personnel et les salariés mandatés bénéficient d’un crédit d’heures individuel de délégation, spécifique, de 14 heures.

Ce crédit d’heures a pour seul objet la préparation de la négociation ainsi que l’information des salariés durant le processus de négociation.

Ces heures sont considérées et rémunérées comme du temps de travail effectif.

Il ne pourra être dérogé aux dispositions ci-dessus que dans un sens plus favorable.

### Frais de déplacement

Les frais de déplacement engagés par les représentants élus du personnel et les salariés mandatés pour se rendre aux réunions de négociation seront pris en charge par l’entreprise.

Il ne pourra être dérogé aux dispositions ci-dessus que dans un sens plus favorable.

## Article 3

### *Mandatement syndical*

#### Modalités d’exercice du mandat

Le mandat, comportant l’indication du nom du mandataire et son objet, doit être délivré au salarié mandaté et à l’employeur par l’organisation syndicale mandante, préalablement à l’ouverture de la négociation, par lettre recommandée avec avis de réception. Le mandat est limité à l’objet pour lequel il est délivré.

Le salarié mandaté pourra être accompagné d'un autre salarié de l'entreprise, lors de la négociation.

Le temps passé par ce dernier en réunion sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Il ne pourra être dérogé aux dispositions ci-dessus que dans un sens plus favorable.

Le mandat prend fin, soit :

- à la date de signature de l'accord ;
- à la date de retrait du mandat par le syndicat mandant. Le retrait du mandat doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ;
- en cas d'échec des négociations constaté par procès-verbal, établi par l'employeur ou son représentant.

#### Condition de validité des accords conclus avec un salarié mandaté : consultation des salariés

L'accord signé par un salarié mandaté doit être approuvé par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement à la majorité des suffrages exprimés. Les modalités de vote sont régies conformément aux dispositions du code électoral. La consultation des salariés a lieu pendant le temps de travail en scrutin secret et sous enveloppe. La consultation peut également se faire par correspondance ou par vote électronique dans les conditions légales. Les salariés devront pour cela être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord, du texte de la question soumise à leur vote. A défaut d'approbation par les salariés consultés, l'accord est réputé non écrit.

Le résultat du vote fera l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par voie d'affichage : ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors du dépôt et adressé à l'organisation mandante.

#### Protection des salariés mandatés

Les salariés mandatés conformément aux stipulations du présent accord bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-4 du code du travail.

### Article 4

#### *Contenu des accords*

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical, entre la direction et les représentants élus du personnel ou un ou plusieurs salariés mandatés à cet effet et relevant du présent texte, pourront traiter tous les thèmes de négociation à l'exclusion de ceux relevant de dispositions légales spécifiques.

### Article 5

#### *Validité des accords d'entreprise conclus avec les représentants élus du personnel : commission paritaire nationale de validation*

Les accords d'entreprise ou d'établissement signés avec les représentants élus du personnel doivent être validés par une commission paritaire nationale créée au sein de la branche, conformément aux conditions prévues par l'article L. 2232-22 du code du travail.

Ils ne pourront acquérir la qualité d'accords collectifs de travail qu'après approbation par la commission paritaire nationale de validation.

## **Article 5.1**

### *Rôle*

La commission paritaire nationale de validation a pour objet exclusif de vérifier la conformité des accords signés entre l'employeur ou son représentant et les représentants élus du personnel avec les dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires en vigueur.

## **Article 5.2**

### *Saisine*

Les accords soumis à la commission paritaire nationale de validation devront être obligatoirement accompagnés :

- d'une fiche signalétique dûment complétée comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif annuel de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord, nombre de salariés concernés par l'accord ;
- d'une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles.

## **Article 5.3**

### *Composition*

La commission est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord ou adhérente à celui-ci, constituant le collège salariés, et d'un nombre égal de représentants de l'organisation patronale, présents ou représentés, constituant le collège employeurs.

En cas d'absence, un membre de la commission pourra donner pouvoir à un autre membre, ce pouvoir devant être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation de l'accord.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organisation patronale.

## **Article 5.4**

### *Fonctionnement et organisation*

La commission paritaire nationale de validation se réunit dans un délai de 4 mois maximum suivant la transmission de l'accord, sur convocation du président de la commission mixte nationale. Passé ce délai, l'accord est réputé validé.

Une copie des accords à examiner accompagnée des éléments prévus par l'article 5.2 et de la convocation est adressée aux membres de la commission par le secrétariat, dès réception et au moins 2 semaines avant la date de la réunion.

Le vote a lieu par collège.

L'accord est validé si, dans chaque collège, la majorité des voix des membres présents ou représentés y est favorable.

En cas d'égalité de vote dans un collège, c'est la majorité des votants de la commission qui l'emporte.

Les décisions de la commission sont consignées dans un procès-verbal approuvé par les membres de la commission.

Le procès-verbal comportera les mentions suivantes :

- les membres présents ;
- les membres représentés ;
- le nombre de voix en faveur ou en défaveur de l'accord dans chaque collège.

En l'absence de validation d'un accord, un avis motivé sera transmis aux parties signataires de l'accord, l'accord ne peut entrer en vigueur dans l'entreprise.

## **Article 6**

### *Observatoire de la négociation collective*

La commission paritaire nationale de validation transmettra chaque année à la commission mixte nationale un bilan des accords signés selon les modalités de l'article 5 du présent accord, dans le cadre de l'examen annuel du rapport de branche.

## **Article 7**

### *Entrée en vigueur des accords*

#### Accords signés par un salarié mandaté

L'entrée en vigueur des accords d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à leur dépôt par l'employeur à l'administration compétente du lieu de signature de l'accord et au conseil de prud'hommes, accompagné du procès-verbal relatif à la consultation des salariés.

#### Accords signés par les représentants élus du personnel

L'entrée en vigueur des accords d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à leur dépôt par l'employeur à l'administration compétente du lieu de signature de l'accord et au conseil de prud'hommes, accompagné du procès-verbal de la commission paritaire nationale de validation.

## **Article 8**

### *Durée. – Révision*

#### Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Révision. – Dénonciation

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord. Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, ou à défaut pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

## **Article 9**

### *Dépôt et publicité*

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en 5 exemplaires originaux à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

## **Article 10**

### *Entrée en vigueur*

Il entrera en vigueur à compter de sa signature.

## **Article 11**

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 24 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

COOP de France, métiers du grain ;  
COOP de France, nutrition animale.

**Syndicats de salariés :**

La FGA CFDT ;  
La FGTA FO ;  
La CFTC-Agri ;  
Le SNCOA CFE-CGC.