

Brochure n° 3050

Convention collective nationale
IDCC : 1499. – MIROITERIE
(Transformation et négoce du verre)

ACCORD DU 13 FÉVRIER 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE ET AU FONCTIONNEMENT
DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION
D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION

NOR : ASET1850807M
IDCC : 1499

Entre :

FFPV,

D'une part, et

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie CGT-FO ;

CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier l'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place, par le biais d'un accord, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Par ailleurs, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 simplifie la négociation avec les élus non mandatés en supprimant la condition d'approbation des accords par une commission paritaire de branche. Ces accords doivent désormais uniquement lui être transmis pour information, cette formalité n'étant pas une condition au dépôt et à l'entrée en vigueur des accords.

Or, la branche avait institué une commission paritaire de validation des accords collectifs par voie d'accord conclu le 7 mars 2012 et étendu par un arrêté du 11 octobre 2013.

Cet accord est en conséquence dénoncé le 13 février 2018.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche de la miroiterie transformation et négoce du verre se sont rencontrés au cours de diverses réunions pour mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La branche a déjà institué une commission paritaire d'interprétation (art. 41 de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre) et mis en place une commission de conciliation (art. 42).

La CPPNI vient se substituer dans ses rôles et moyens à ces commissions. Il convient d'y ajouter les autres missions et rôles que lui confèrent la loi et les textes qui suivent.

Elle prend la dénomination de commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation (CPPNIC).

Il est rappelé en tant que de besoin que les salariés appelés à siéger dans une ou plusieurs des commissions paritaires professionnelles, multiprofessionnelles ou interprofessionnelles instituées par accord collectif, bénéficient de la protection prévue à l'article L. 2411-3 du code du travail pour les délégués syndicaux, notamment en cas de licenciement. Ces dispositions sont d'ordre public.

L'exercice du mandat dans une instance paritaire de la branche est considéré comme porté à la connaissance de l'employeur dès lors où celui-ci (ou son représentant) est informé des convocations émanant de l'instance paritaire ou de l'organisation syndicale convoquant le salarié pour participer aux travaux de cette instance paritaire.

Lorsqu'un salarié reçoit un mandat de son organisation syndicale pour siéger dans une instance paritaire d'un organisme ou d'une commission officielle extérieur à la branche, l'organisation syndicale par le biais de la structure syndicale qui l'aura mandaté, devra par tout moyen approprié en informer l'employeur. Ce dernier sera en conséquence réputé avoir eu connaissance du statut protecteur dont bénéficie le salarié concerné par ce mandat, qu'il soit à ce titre titulaire ou seulement suppléant.

Le présent accord porte sur la révision d'articles d'application générale de la convention collective qui s'imposent quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions du présent accord n'appellent pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés(es) relevant de la convention collective nationale étendue de la miroiterie, transformation et négoce du verre (CCN IDCC 1499).

Article 2

Dispositions communes

Article 2.1

Composition

La CPPNIC comprend un nombre de représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche.

Ce nombre varie selon la nature des réunions (négociation, interprétation ou conciliation).

Les organisations syndicales ou patronales devront dans la mesure du possible veiller à la mixité de leur représentation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sont désignés pour une durée indéterminée par les fédérations nationales de ces mêmes organisations et les représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs sont désignés par la fédération française des professionnels du verre (FFPV).

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche devront fournir à la FFPV la liste de leurs représentants au sein de la CPPNIC ainsi que, par la suite, les modifications qu'elles pourraient être amenées à y faire. La FFPV transmettra ces informations aux autres organisations syndicales représentatives dans la branche.

Lorsque la réunion porte sur un sujet demandant une technicité particulière, chaque organisation syndicale de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs ont la possibilité de procéder à une désignation exceptionnelle.

Cette dernière ne pourra pas conduire à une prise en charge par la branche d'un nombre de représentants supérieur au maximum prévu par le présent accord dans les différentes commissions.

Cette désignation exceptionnelle devra être adressée, par écrit au secrétariat de la commission concernée, 5 jours ouvrés avant la date de la réunion. La désignation cessera de prendre effet lorsque le sujet ne sera plus abordé en réunion.

Il est entendu que si une délégation syndicale est accompagnée d'un représentant fédéral, celui-ci ne sera pas pris en charge par la branche, sauf si celui-ci relève d'une entreprise ou d'un établissement entrant dans le champ d'application de la convention collective de la branche.

D'un commun accord, les délégations syndicales et patronales pourront décider d'avoir recours à un expert pour les éclairer dans leurs travaux. Dans ce cas le coût de cette prestation est à la charge de l'organisation représentative des employeurs.

Article 2.2

Présidence, secrétariat

2.2.1. Présidence

La CPPNIC procède, en début de chaque séance des commissions d'interprétation et de conciliation, à la désignation en son sein d'un(e) président(e) et d'un(e) vice-président(e).

Le poste de président doit être assuré alternativement par 1 représentant patronal et 1 représentant salarié. Le poste de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collège.

Le président et le vice-président sont désignés par leur collège respectif.

La première présidence sera assurée par 1 représentant de la délégation employeur.

Le président et le vice-président représentent ensemble la CPPNIC dans le cadre de ses activités.

Le secrétariat de la CPPNIC est assuré par un représentant de la FFPV.

2.2.2. Secrétariat

Le secrétariat a pour mission :

- d'assurer la réception et la transmission de tous documents entrant dans le champ d'intervention et de compétence des commissions ;
- d'assurer le bon fonctionnement administratif des commissions (à savoir organiser les réunions des commissions ; convoquer les membres des commissions ; assurer la préparation et la transmission des dossiers) ;
- d'établir les comptes rendus, et de rédiger les procès-verbaux et avis des réunions conformément aux positions exprimées. Chaque compte rendu est approuvé lors de la réunion suivante. Si la rédaction d'un extrait de décision s'avère nécessaire, ce dernier devra être rédigé dans un délai ne pouvant excéder 1 mois.

Il est tenu au siège de la CPPNIC un registre de ces comptes rendus. Le siège est fixé au siège social de la fédération française des professionnels du verre sis au jour de la signature du présent accord, 10, rue du Débarcadère, 75852 Paris Cedex 17.

Article 2.3

Prise des décisions

Lorsque des décisions doivent être prises dans le cadre de ces missions, elles sont prises à la majorité des organisations représentatives dans chacun des 2 collèges, (salariés d'une part et employeurs d'autre part).

La CPPNIC ne peut valablement délibérer que si 2 membres au minimum par collège sont présents.

Chaque représentant peut donner pouvoir à un autre membre de la commission, de son choix, du même collège.

Le représentant choisi devra justifier lors de la réunion de la commission qu'il a reçu pouvoir du représentant dans l'impossibilité de siéger. Le pouvoir donné au membre sera établi par écrit, daté et signé par le représentant. Il ne peut pas être donné un pouvoir permanent pour être représenté aux réunions de la commission. Les représentants n'ont pas à justifier de leur impossibilité de siéger.

Le nombre de pouvoirs est limité à un par représentant.

Article 2.4

Nature des réunions de la CPPNIC

- Réunions plénières de négociations.
- Réunions liées à la mission de veille sur les conditions de travail et l'emploi, prévention des risques professionnels, amélioration des conditions de travail et d'emploi et prévention pénibilité.
- Réunions de l'observatoire de la négociation au sein de la branche et des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclus et applicables sur-le-champ de celle-ci.
- Suivi des dispositions conventionnelles et des accords conclus par la branche.
- Réunions dans le cadre de sa mission de représentation de la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.
- Réunions destinées à l'établissement du rapport annuel sur les données sociales de la branche.
- Réunions dans sa mission d'interprétation.
- Réunion dans sa mission de conciliation.

Ces réunions paritaires sont précédées de réunions préparatoires dans les conditions fixées ci-après.

Le siège de l'ensemble des commissions paritaires de la branche, ainsi que leur secrétariat sont fixés au siège social de la fédération française des professionnels du verre, 10, rue du Débarcadère, 75852 Paris Cedex 17.

Article 2.5

Convocation aux réunions

Les instances paritaires se réunissent sur convocation adressée aux fédérations des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche par la FFPV 12 jours ouvrables avant la date de réunion prévue. Les organisations syndicales recevront les documents au minimum 5 jours avant les réunions préparatoires.

Chaque organisation syndicale devra si possible faire connaître à la FFPV les noms de leurs représentants, 3 jours ouvrables avant la réunion.

Il est prévu qu'à chaque début d'année, en fonction des obligations légales et des objectifs de négociations, les partenaires sociaux établissent un calendrier prévisionnel des dates de réunions.

Ce calendrier pourra être amendé et complété de sorte que la CPPNIC puisse remplir l'ensemble de ses missions.

Article 2.6

Prise en charge des frais

Le temps consacré aux réunions paritaires et préparatoires doit être payé et considéré comme du temps de travail effectif et ne doit conduire à aucune perte de rémunération. Ce temps ne s'impute pas sur les heures de délégation dont les participants bénéficient au titre d'un de leurs autres mandats. Il ne s'impute pas non plus sur leurs droits à congés.

Les salariés désignés et mandatés par leur organisation syndicale pour composer la CPPNIC bénéficieront, pour siéger dans ladite commission, d'une autorisation d'absence telle que prévue par la convention collective nationale.

Les frais de transport et de repas des membres de la CPPNIC seront remboursés, sur justificatifs par virement bancaire sous réserve de la communication d'un RIB par les personnes intéressées, et dans la limite des plafonds fixés par la FFPV.

Article 2.7

Réunions préparatoires

Elles ont lieu la veille de la réunion paritaire, avec le même nombre de participants prévus pour les réunions paritaires.

Les réunions préparatoires pourront être décalées d'un commun accord entre les organisations syndicales et patronales.

Article 2.8

Groupe de travail paritaire

Les groupes de travail paritaires sont réservés aux sujets relevant d'une technicité particulière, qui nécessitent un travail d'expertise en amont des négociations ou dans le cadre d'une des missions dévolue à la CPPNIC.

Les groupes de travail paritaires sont créés par thème à l'initiative de la CPPNIC

Ces groupes de travail n'ont pas vocation à négocier ; ils ont pour but de mener une réflexion exploratoire sur les sujets abordés dans le cadre de la négociation.

Leur composition est fixée à 2 représentants par organisation syndicale reconnue représentative au plan national au niveau de la branche et à un nombre de représentants des employeurs égal au nombre total de représentants des organisations syndicales.

Les temps consacrés aux réunions des groupes de travail et à leurs préparatoires sont considérés et rémunérés comme temps de travail effectif. Ils ne peuvent donner lieu à aucune perte de rémunération.

Les membres de ces groupes de travail paritaires jouissent des mêmes règles que ceux des paritaires plénières, pour ce qui concerne leur liberté de déplacement et participation aux réunions auxquelles ils sont convoqués, ainsi que pour la prise en charge de leurs frais de transport et séjour.

Article 3

Rôle et dispositions particulières de la commission de négociation

Article 3.1

Composition de la commission

La commission de négociation est composée de 3 représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche.

Article 3.2

Périodicité des réunions de la commission

La commission se réunit selon l'agenda social défini chaque année et *a minima* 3 fois par an.

Article 3.3

Missions de la commission

- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. La commission portera une attention particulière sur les points suivants prévention des risques professionnels, amélioration des conditions de travail et d'emploi et prévention pénibilité ; qualité de vie au travail. Il est rappelé que cette mission de veille des conditions de travail et d'emploi est complémentaire de la mission confiée à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) ;
- établir un rapport annuel sur les données sociales de la branche.

La commission établira, 1 fois par an un bilan et avant la fin du 1^{er} trimestre portant notamment sur les thèmes suivants :

- la durée du travail (temps plein, temps partiel, travail posté...) ;
- le nombre d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'inaptitudes déclarées par la médecine du travail ;
- la rémunération ;
- la prise en compte de la pénibilité dans les entreprises et les dispositifs mis en œuvre ;
- le maintien dans l'emploi ;
- l'égalité professionnelle ;
- la nature et le nombre de contrats de travail.
- l'évolution de l'emploi dans la branche (en lien avec le rapport de la CPNE-FP et l'observatoire des métiers) permanente de négociation et d'interprétation.

Pour chacune des rubriques, une présentation des résultats par sexe (F/H) et par catégorie socio-professionnelle sera faite.

- Établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale prévue par l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise préalablement transmis par les entreprises de la branche dans les conditions prévues ci-après et conclus dans les domaines suivants : la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps, la répartition et l'aménagement des horaires.

Le bilan porte en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

La commission formule le cas échéant des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche pourra joindre à ce rapport une contribution écrite, sur l'appréciation qu'elle porte sur les négociations et la situation économique et sociale de la branche.

- Exercer sa mission d'observatoire de la négociation collective, des conventions et accords conclus et applicables dans les entreprises et établissements de la branche.

Tous les accords doivent être communiqués par les entreprises à la FFPV par mail, dans un délai de 15 jours après la fin du délai de signature de l'accord. La FFPV notifie par tout moyen aux membres de la commission la communication de nouveaux accords.

L'envoi de l'accord doit se faire en format PDF et doit être anonymisé si les signataires et les négociateurs de l'accord en font la demande. Dans ce cas, Il est alors demandé aux entreprises de ne

conserver que les mandats (DP, mandatés...) et le sigle des organisations syndicales ayant participé à la négociation et ayant signé l'accord.

La commission accusera réception des conventions et accords qui lui seront transmis.

Cet accusé de réception ne préjugera en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail et en particulier au regard de leurs conditions de négociations et conclusion, ou de leurs contenus ou des formalités de dépôt et de publicité des accords.

Le rôle de l'observatoire est notamment de :

- veiller à la bonne application des dispositions conventionnelles ;
- faire des propositions d'améliorations sur les garanties collectives, les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- émettre des recommandations, éventuellement prendre des mesures pour tenter de remédier aux difficultés rencontrées.

Article 4

Rôle et dispositions particulières de la commission d'interprétation

Article 4.1

Composition de la commission

La commission d'interprétation est composée de 1 représentant titulaire et de 1 représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche.

Article 4.2

Missions de la commission

- Veiller au respect des dispositions conventionnelles.
- Régler les différends d'interprétation des dispositions de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche.
- Rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif notamment à la demande d'une juridiction présentant une difficulté sérieuse se posant dans de nombreux litiges.
- Émettre une décision motivée sur l'interprétation à donner sur une ou plusieurs clauses sur lesquelles porte le différend. Cette décision s'impose à chaque partie dès lors qu'elle aura recueilli au moins 2/3 des voix des membres présents.
 - Lorsque la commission rend sa décision à l'unanimité de ses membres de droit, cette dernière aura valeur d'avenant à la convention collective.
 - Lorsque la commission rend sa décision à la majorité des 2/3, cette dernière aura valeur de simple avis.
- Constater la nécessité de modifier une clause litigieuse. Dans ce dernier cas, des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les 30 jours suivant la décision de la commission paritaire Nationale d'Interprétation.

Article 4.3

Fonctionnement de la commission

Seront convoqués pour participer aux réunions les titulaires et les suppléants. Seuls les titulaires auront une voix délibérative et voteront ; les suppléants participeront aux délibérations et votes que dans le cadre du remplacement d'un titulaire.

Lorsqu'un membre de la commission d'interprétation fait partie de l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission chargée d'interpréter.

Si plusieurs membres de la commission appartiennent à l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, les organisations syndicales pourront, à titre exceptionnel et uniquement pour la réunion concernée, désigner un remplaçant.

Les membres de la commission entendent les parties puis passent à une phase d'échange et de délibération pour rendre leur avis. Les parties n'assistent pas à cette phase de travaux de la commission.

La commission d'interprétation ne peut valablement délibérer que si 2 membres au minimum par collège sont présents. À défaut, la réunion est annulée et une nouvelle réunion sera organisée dans les meilleurs délais.

Le secrétaire de séance rédige les avis. Les avis sont signés par l'ensemble des membres de la commission présents à la séance.

Article 4.4

Saisine de la commission

La commission d'interprétation est obligatoirement saisie :

- soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de la branche ou dans les entreprises relevant de la convention collective ;
- soit à l'initiative de tout employeur lié par la convention collective ;
- soit à la demande expresse du juge dans les conditions prévues par l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Toute demande devra être adressée au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec accusé de réception.

La demande doit mentionner le(s) article(s) de la convention collective concerné(s) et être accompagnée d'un exposé résumant l'origine du litige, les positions réciproques des parties et comporter les pièces éventuelles nécessaires à la compréhension du différend.

En cas de dossier incomplet, la demande sera rejetée automatiquement. Un courrier d'explication du refus sera envoyé.

Le secrétariat convoque l'ensemble des membres de la commission au plus tard dans le délai de 1 mois à compter de la date de présentation de la lettre de saisine.

La convocation doit parvenir aux membres de la commission au moins 12 jours ouvrables avant la tenue de la réunion paritaire de conciliation

Le secrétariat convoque, dans le même délai, chacune des parties au litige.

La réunion peut, d'un commun accord, se tenir à la suite d'une réunion paritaire déjà programmée.

Article 5

Rôle et dispositions particulières de la commission de conciliation

Article 5.1

Composition de la commission

La commission de conciliation comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale des salariés représentative au niveau de la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche.

Article 5.2

Missions de la commission

- Veiller à une stricte application des dispositions conventionnelles.

- Régler les difficultés donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application dans les entreprises de la branche des dispositions de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche.
- Examiner les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une ou plusieurs clause(s) de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise
- Rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs nés de l'application de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche.

Article 5.3

Fonctionnement de la commission

Seront convoqués pour participer aux réunions les titulaires et les suppléants. Seuls les titulaires voteront ; les suppléants participeront au vote que dans le cadre du remplacement d'un titulaire.

Lorsqu'un membre de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, ce membre ne peut pas siéger à la réunion en qualité de membre de la commission chargée de concilier.

Le membre en question peut toutefois être entendu par la commission, comme toute autre partie au litige.

Si plusieurs membres de la commission appartiennent à l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, les organisations syndicales pourront, à titre exceptionnel et uniquement pour la réunion concernée, désigner un remplaçant.

5.3.1. Litiges individuels

La commission peut être saisie de tout litige opposant un salarié de la branche à la direction de son entreprise, dès lors que le différend a pour origine une disposition de la convention collective.

Les parties au litige, qui sont obligatoirement convoquées, peuvent être entendues contradictoirement ou séparément par la commission, dont le rôle est d'aboutir à une conciliation.

Après avoir entendu les parties, les membres de la commission délibèrent hors leur présence :

- si le litige tient à une difficulté d'application d'une ou plusieurs clause(s) conventionnelle(s) et dans l'hypothèse où les parties n'ont pas réussi à concilier, la commission peut leur faire des propositions ou recommandations retenues à la majorité des 2/3 des voix des membres présents en vue de rechercher une solution.

Dans sa mission de conciliation, la commission n'ayant pas de compétence d'arbitrage, les parties qui refusent les propositions ou recommandations que leur présente la commission recouvrent leur liberté d'utiliser les voies de recours de droit qui leur sont ouvertes ;

- si le litige tient à une difficulté d'interprétation d'une clause conventionnelle, il est procédé comme prévu par les dispositions de l'article 4.2. du présent accord.

5.3.2. Litiges collectifs

La commission est chargée de rechercher une solution à l'amiable aux conflits collectifs qui lui sont soumis.

Le secrétariat de la commission doit réunir le plus rapidement possible les membres après la saisine par la partie au conflit la plus diligente.

Après avoir entendu les parties, la commission peut préconiser toute mesure qu'elle juge utile, après décision arrêtée à la majorité des 2/3 des voix des membres présents.

Si les recommandations de la commission sont acceptées par les parties au conflit, il en est immédiatement dressé un procès-verbal, avec l'engagement réciproque des parties de renoncer à toute autre voie de recours.

En cas d'échec de la tentative de conciliation dans un conflit collectif, la commission peut proposer le recours à un médiateur dans les conditions prévues par la loi.

Les dispositions relatives à la saisine d'une commission d'interprétation ou de conciliation ne peuvent s'opposer ou faire échec à l'action des parties pour chercher à obtenir par ailleurs le règlement du ou des différends ou contentieux qui les opposent, notamment auprès des tribunaux compétents.

Article 5.4

Saisine de la commission

La commission paritaire de conciliation est obligatoirement saisie :

- soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de la branche ou dans les entreprises relevant de la convention collective ;
- soit à l'initiative de tout employeur lié à la convention collective ;
- soit à l'initiative, dans les entreprises dépourvues d'organisations syndicales représentatives de salariés, de parties concernées par le litige ou de leurs représentants du personnel, ayant pris pour ce faire attache auprès d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Toute demande devra être adressée au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec accusé de réception.

La demande doit mentionner le(s) article(s) de la convention collective concerné(s) et être accompagnée d'un exposé résumant l'origine du litige, les positions réciproques des parties et comporter les pièces éventuelles nécessaires à la compréhension du différend.

En cas de dossier incomplet, la demande sera rejetée automatiquement. Un courrier d'explication du refus sera envoyé.

Le secrétariat convoque l'ensemble des membres de la commission dans les meilleurs délais et au plus tard dans le délai de 1 mois à compter de la date de présentation de la lettre de saisine.

Chaque membre de la commission reçoit, avec la convocation, l'ensemble des éléments communiqués lors de la saisine de la commission.

La convocation doit parvenir aux membres de la commission au moins 12 jours ouvrables avant la tenue de la réunion paritaire de conciliation.

Le secrétariat convoque, dans le même délai, chacune des parties au litige.

La réunion peut, d'un commun accord, se tenir à la suite d'une réunion paritaire déjà programmée.

Article 5.5

Déroulement des réunions de la commission

Les membres de la commission entendent les parties puis passent à une phase d'échange et de délibération entre eux pour rendre leur avis, et faire des propositions d'un règlement du litige. Les parties au litige n'assistent pas à cette phase de travaux de la commission.

Les échanges reprennent en présence des parties pour tenter de régler en tout ou partie les éléments du litige, leur faire part des propositions de la commission et pistes de règlements du ou des sujets de contentieux qui les opposent.

Le secrétaire rédige les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation des réunions afférentes aux litiges individuels et collectifs, dans le cadre de l'accord intervenu.

Le procès-verbal de conciliation est signé par les membres de la commission présents en séance et les parties au litige ou au conflit.

En cas de non-conciliation, un procès-verbal de désaccord, reprenant succinctement la position réciproque des parties, est établi. Ce dernier sera signé par l'ensemble des membres de la commission présents en séance ainsi que les parties au litige ou au conflit.

Le refus d'une partie au litige de comparaître devant la commission entraîne, *de facto*, un procès-verbal de non-conciliation.

Les procès-verbaux et avis sont adressés, par le secrétariat de la commission :

- aux parties au litige ou au conflit ;
- à l'ensemble des membres de la commission ;
- aux organisations syndicales signataires de la convention collective et aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Il est tenu au siège de la commission un registre de ces procès-verbaux et avis.

Article 5.6

Représentation de la branche vis-à-vis des pouvoirs publics

Lorsque la commission est amenée à représenter la branche vis-à-vis des pouvoirs publics, cette dernière sera composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeur représentative au niveau de la branche.

Article 6

Entrée en vigueur – Dépôt – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 7

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 8

Valeur normative de l'accord

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger aux clauses du présent accord de branche dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 9

Révision – Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 13 février 2018.

(Suivent les signatures.)