

Brochure n° 3233

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1405. – EXPÉDITION ET EXPORTATION**  
**DE FRUITS ET LÉGUMES**

ACCORD DU 21 SEPTEMBRE 2018  
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE  
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

NOR : ASET1950184M  
IDCC : 1405

Entre :

ANEEFEL,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

L'article L. 2232-9 nouveau du code du travail issu de l'article 24-II de la loi travail n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoit que chaque branche professionnelle mette en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Les partenaires sociaux de la branche de l'expédition exportation en fruits et légumes profitent de cette évolution législative pour négocier et conclure le présent accord, afin de créer la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et d'y intégrer la commission de conciliation.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se substitue dans ses missions et son fonctionnement aux commissions paritaires d'interprétation et de conciliation préexistantes dans la branche telles que prévues aux articles 5 et 6 de la convention collective de l'expédition exportation de fruits et légumes.

Ainsi, le présent accord annule et remplace lesdits articles 5 et 6.

Le montant de prise en charge des frais annexes d'hébergement et de nourriture engagés lors des réunions CPPNI prévu à l'alinéa 4 de l'article 7 de la convention collective de l'expédition exportation de fruits et légumes est revalorisé par le présent accord.

Ainsi le présent accord modifie l'alinéa 4 dudit article 7.

Les accords d'entreprise conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical n'étant plus validés par la branche du fait de la loi travail, les dispositions de l'accord du 6 mai 2011 portant création d'une commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprises dépourvues de délégué syndical dans la convention collective nationale de l'expédition exportation de fruits et légumes sont également annulées et remplacées par le présent accord.

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) prévue par l'accord de branche du 18 avril 2007 étendu par arrêté du 10 décembre 2007 reste d'application.

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

### *Les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9 du code du travail :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle se réunit en vue des négociations collectives au niveau de la branche. Elle définit son calendrier de négociations ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

## **Article 2**

### *Composition de la CPPNI*

La CPPNI est composée paritairement de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés qualifiées de représentatives dans le champ d'application de la branche.

Elle se compose de la façon suivante :

- un collège « salarié » comprenant deux représentants (le titulaire et son suppléant) <sup>(1)</sup> désignés par chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;
- un collège « employeur » dont le nombre de représentants désignés par la ou les organisations patronales représentatives au niveau de la branche est égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés.

En cas d'absence d'une des organisations faisant partie de la commission, cette dernière pourra donner pouvoir à une organisation du même collège dans la limite d'un pouvoir par organisation ; étant précisé que le pouvoir doit être présenté aux membres présents.

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président, en alternance.

---

(1) Termes supprimés en séance préalablement à la signature.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait paritairement comme suit entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés :

- d’une part, un président appartenant à l’un des collèges ;
- d’autre part, un vice-président appartenant à l’autre collège.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par l’ANEEFEL.

### **Article 3**

#### *Fonctionnement de la CPPNI*

La CPPNI se réunit, sur convocation, autant de fois qu’elle le jugera nécessaire et en tout état de cause au moins quatre fois par année civile en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Dans ce cadre, la CPPNI établit chaque année son calendrier de négociations en début d’année, en fixant les dates de réunions et les thèmes de négociation.

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées, en plus du calendrier annuel arrêté, à la demande d’un des collèges.

Étant entendu que la qualité d’un bon dialogue social au niveau de la branche passe par une bonne connaissance par les partenaires des dossiers en discussion et par des relations entre eux se construisant au fur et à mesure de leurs échanges, il est souhaité une certaine stabilité des interlocuteurs présents dans les délégations tant salariales que patronales.

Les changements dans les désignations des membres participant aux réunions de la CPPNI sont adressés au secrétariat de la CPPNI 15 jours avant la tenue de la réunion.

La convocation aux réunions CPPNI contient l’ordre du jour et est adressée au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion. Les documents utiles à la négociation sont envoyés dans un délai de 8 jours avant la date de la réunion.

La validité d’un accord ou convention de branche est subordonnée aux règles de majorité fixées par l’article L. 2232-6 du code du travail qui sont les suivantes :

- sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l’audience prévue au 3° de l’article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l’article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d’organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants ;
- et l’absence d’opposition d’une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L’opposition est exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l’article L. 2231-8 du code du travail.

### **Article 4**

#### *Dispositions spécifiques aux salariés d’entreprises participant aux négociations ainsi qu’aux réunions des commissions paritaires de branche*

##### **4.1. Statut protecteur des salariés membres des commissions paritaires de branche**

Au titre des articles L. 2251-1 et L. 2234-3 du code du travail, les salariés membres des commissions paritaires nationales de la branche bénéficient de la protection contre le licenciement prévue pour les délégués syndicaux à condition que :

- la désignation de ces salariés, ait été reçue par l’organisation patronale avant que le salarié ait été convoqué à l’entretien préalable au licenciement par son employeur ;
- et que cette désignation ait été portée à la connaissance de leur employeur au plus tard au moment de l’entretien préalable ;

- à moins que dans les deux cas, le salarié ne soit en mesure de démontrer que son employeur avait connaissance de l'imminence de sa désignation à la (aux) commissions susvisées.

#### 4.2. Modalités d'exercice du droit de s'absenter et rémunération

Au titre de l'article L. 2232-8 du code du travail et de l'article 7 de la convention collective de l'expédition exportation de fruits et légumes, il est rappelé que l'autorisation de s'absenter est accordée aux salariés désignés pour participer aux réunions des commissions paritaires sur présentation des convocations en respectant un préavis minimum de 4 jours, sauf cas d'urgence soumis à l'appréciation des parties signataires de la présente convention.

Ces absences sont considérées comme temps de travail effectif et ne doivent être la cause d'aucune réduction de la rémunération des intéressés.

Le temps passé à ces réunions ne s'impute pas sur les crédits d'heures dont peuvent disposer par ailleurs les membres des commissions titulaires d'un mandat syndical ou de représentation du personnel au sein de leur entreprise.

Au titre de l'article L. 2232-8 alinéa 2 du code du travail, pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes des salariés d'entreprise participant aux négociations de branche sont prises en charge par le fonds paritaire de financement du dialogue social sur la base d'un montant forfaitaire par journée ou demi-journée de participation du salarié.

#### 4.3. Temps de préparation aux négociations paritaires de branche

Afin que les négociateurs salariés d'entreprise de la branche puissent exercer aux mieux leurs missions, il est convenu qu'ils bénéficient de la prise en charge financière par l'ANEEFEL de 1 demi-journée de temps de préparation en amont des réunions paritaires organisées par la branche et à laquelle ils sont convoqués dans les conditions suivantes :

- prise en charge du salaire réel chargé dans la limite de 96 € la demi-journée ;
- 4 demi-journées par an au maximum (1 demi-journée étant valorisée à 3,5 heures) ;
- limité à deux représentants désignés par organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Une copie des convocations adressées aux salariés est transmise dès réception par ceux-ci aux entreprises qui les emploient.

Ces heures de préparation sont assimilées à du temps de travail effectif et rémunérés comme telles à l'échéance normale par l'employeur.

La prise en charge par l'ANEEFEL. de ces heures de préparations se fera sur présentation des justificatifs par l'entreprise.

#### 4.4. Indemnisation des frais pour participer aux réunions de la CPPNI

Les modalités d'indemnisation des frais des représentants syndicaux du collège salarié pour participer aux réunions de la CPPNI sont fixées à l'article 7 de la convention collective de l'expédition exportation en fruits et légumes du 17 décembre 1985.

Le montant des frais d'hébergement et de nourriture engagés lors des réunions CPPNI prévu à l'alinéa 4 de l'article 7 de la convention collective de l'expédition exportation de fruits et légumes est revalorisé par le présent accord.

Ainsi la dotation forfaitaire correspondant à l'engagement des frais des représentants syndicaux initialement d'un montant de 1 500 F est fixée à 250 € par réunion et par organisation syndicale représentative.

## Article 5

### *La CPPNI dans sa mission de négociation*

L'article L. 2253-1 nouveau du code du travail issu de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 précise que la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés.

#### 5.1. Les thèmes de négociation dans le cadre de la CPPNI

L'article L. 2253-1 du code du travail fixe treize thèmes relevant impérativement de la négociation de branche :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire ;
- certaines mesures relatives à la durée du travail : régime d'équivalences (code du travail, article L. 3121-14), période de référence à retenir pour définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine (code du travail, article L. 3121-44, 1), nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit (code du travail, article L. 3122-16), durée minimale du travail à temps partiel (code du travail, article L. 3123-19), taux de majoration des heures complémentaires (code du travail, article L. 3123-21), augmentation temporaire de la durée du travail à temps partiel (code du travail, article L. 3123-22) ;
- certaines mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée (CDD) et aux contrats de travail temporaire (CTT) : durée totale du contrat (code du travail, article L. 1242-8, code du travail, article L. 1251-12), nombre maximal de renouvellements (code du travail, article L. 1243-13, code du travail, article L. 1251-35), délai de carence en cas de succession de contrats (code du travail, article L. 1244-3, code du travail, article L. 1251-36) ;
- le recours au travail temporaire au titre des mesures pour l'emploi et la formation professionnelle (code du travail, article L. 1251-7, 1° et 2°) ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée (CDI) de chantier, en particulier les conditions de recours (code du travail, article L. 1223-8) ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai (code du travail, article L. 1221-21) ;
- les modalités de transfert conventionnel des contrats de travail ;
- la rémunération minimale du salarié porté (code du travail, article L. 1254-2), ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire (code du travail, article L. 1254-9).

Les conventions ou accords de branche sur ces thèmes prévalent sur les conventions ou accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

L'article L. 2241-19 du code du travail prévoit également l'obligation de négocier sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

S'agissant des thèmes de négociation périodiques obligatoires prévus à l'article L. 2241-1 du code du travail, la CPPNI se réunit selon les périodicités légales suivantes :

- négociation annuelle : sur les salaires et la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ;

- négociation triennale : sur l'égalité entre les femmes et les hommes, la formation professionnelle, les conditions de travail et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les travailleurs handicapés ;
- négociation quinquennale : sur les classifications et l'épargne salariale.

Par ailleurs, la CPPNI peut au titre de l'article L. 2232-10-1 nouveau du code du travail, négocier des accords de branche soumis à extension portant sur l'ensemble des négociations prévues par le code du travail.

Au titre de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour pouvoir être étendus les accords de branche doivent comporter, le cas échéant sous forme d'accords types indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, qui constituent la majorité des entreprises de la branche ou à défaut mentionner les justifications expliquant l'absence de telles stipulations.

En outre, sous réserve de prévoir une clause de verrouillage en ce sens, l'article L. 2253-2 du code du travail liste de manière limitative des thèmes sur lesquels l'accord de branche peut toujours interdire aux accords d'entreprise conclus postérieurement de comporter des stipulations différentes. Les thèmes sont les suivants :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Les clauses de verrouillage déjà existantes à la date du 23 septembre 2017 qui portent sur l'un de ces 4 thèmes continuent de produire effet si et seulement si un avenant confirme, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de l'accord d'entreprise. Dans le cas contraire, elles cesseront de s'appliquer à cette date et l'accord d'entreprise pourra déroger à l'accord de branche.

Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.

## Article 6

### *La CPPNI dans sa mission d'interprétation*

#### 6.1. Missions

La CPPNI dans le cadre de ses attributions de la commission d'interprétation a pour rôle de statuer sur les difficultés d'interprétation des dispositions conventionnelles de branche qui se posent aux entreprises.

Elle peut également, conformément à l'article L. 2232-9, I, du code du travail, rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

#### 6.2. Sollicitation et délibération

Au titre de la 1<sup>re</sup> mission susvisée à l'alinéa 1 de l'article 6.1 du présent accord, la CPPNI est saisie par l'une des organisations syndicales patronales ou de salariés représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception adressé au secrétariat de la CPPNI. La lettre doit exposer clairement les dispositions sujettes à interprétation afin que la demande soit examinée par la CPPNI dans un délai de 2 mois au plus tard.

Au titre de la 2<sup>e</sup> mission à l'alinéa 2 de l'article 6.1 du présent accord, la CPPNI est sollicitée dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La commission peut faire appel à des experts pour éclairer ses travaux.



La CPPNI peut par procès-verbal :

- soit émettre un avis à la majorité des organisations sur l'interprétation des dispositions visées par la demande, selon les règles de majorité et de représentativité des syndicats salariés prévues à l'article 3 du présent accord. Dans ce cas, le procès-verbal de la CPPNI vaudra avenant interprétatif ayant la même valeur que les clauses des textes conventionnels de branche ;
- soit, à défaut de majorité représentative, un procès-verbal signé par les participants est dressé, qui expose leurs points de vue respectifs.

### 6.3. Composition

La CPPNI dans sa mission d'interprétation se compose selon les modalités fixées à l'article 2 du présent accord.

## Article 7

### *La CPPNI dans sa mission de conciliation*

#### 7.1. Mission

La CPPNI dans sa mission de conciliation prévue à l'article L. 2261-22 du code du travail a pour rôle de rechercher amiablement une solution aux conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés qui mettent en cause l'application de dispositions conventionnelles de branche et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

#### 7.2. Sollicitation et proposition de conciliation

La commission se réunit dans un délai de 2 mois suite à la réception de la demande de saisine par lettre recommandée avec accusé de réception au secrétariat de la CPPNI. La lettre doit exposer clairement les dispositions sujettes au litige collectif.

La commission peut faire appel à des experts pour éclairer ses travaux.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé et signé.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si l'une ou l'autre des parties refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi un procès-verbal de non-conciliation.

#### 7.3. Composition

La CPPNI dans sa mission de conciliation se compose selon les modalités fixées à l'article 2 du présent accord.

Les représentants du collège « salarié » ou « employeur » siégeant à la commission de conciliation ne peuvent être partie au litige à examiner dans le cadre de cette commission, que ce soit directement ou indirectement.

## Article 8

### *Mission d'observatoire paritaire de la négociation collective*

#### 8.1. Modalités de transmission des accords d'entreprise

Pour l'établissement du rapport annuel d'activité susvisé à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, les entreprises ont l'obligation de transmettre à la CPPNI de leur branche professionnelle, conformément à l'article D. 2232-1-2 du code du travail, les conventions et accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Les entreprises transmettent les conventions ou accords à l'observatoire paritaire de la CPPNI et informent les autres signataires de ces conventions et accords de cette transmission.

Ces conventions et accords sont transmis dans un délai de 2 mois suivant leur signature à l'adresse mail suivante : info@aneefel.com après suppression par l'entreprise des noms et prénoms des négociateurs et des signataires conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis.

## 8.2. Établissement d'un bilan annuel de la négociation collective d'entreprise

Un bilan de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNI.

## 8.3. Composition de l'observatoire paritaire

L'observatoire est composé de la même manière que la CPPNI selon les modalités fixées à l'article 2 du présent accord.

### **Article 9**

#### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition exportations de fruits et légumes du 17 décembre 1985, tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> de ladite convention.

### **Article 10**

#### *Entrée en vigueur et durée de l'accord*

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 11**

#### *Notification, publicité, dépôt et extension*

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 12**

#### *Dénonciation, révision*

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 21 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)