

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses
ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

AVENANT N° 2018-7 DU 10 OCTOBRE 2018
PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1950185M
IDCC : 1536

Entre :

FNB,

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche entendent réviser les dispositions de la convention collective qui le nécessitent pour tenir compte des évolutions législatives et de la jurisprudence et permettre aux dispositions conventionnelles d'apporter les garanties et prescriptions nécessaires au développement économique et social des entreprises et des salariés de la branche.

Dans le cadre de cet avenant de révision, les garanties et prescriptions édictées s'appliquent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1^{er}.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que des thèmes visés par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant est applicable aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC 1536).

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations se substituent intégralement aux dispositions des textes révisés.

Il est précisé que l'objectif est que l'ensemble des dispositions en matière de droit du travail soit intégré aux dispositions générales de la convention collective.

Article 2

Dispositions de l'avenant de révision des dispositions communes générales

Article 2.1

La convention collective, chapitre II « Droit syndical » est ainsi modifiée :

I. – L'article 2 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 2

Liberté d'opinion et liberté syndicale

Les parties réaffirment que l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par le bloc de constitutionnalité, en particulier de la liberté individuelle du travail. Les parties reconnaissent ainsi la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les employeurs comme pour les travailleurs d'adhérer librement ou d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions légales.

L'entreprise est un lieu de travail, placé sous la responsabilité du chef d'entreprise, au sein duquel la neutralité doit être respectée.

En conséquence, les parties s'engagent à n'exercer aucune pression directe ou indirecte tendant à gêner soit l'exercice de la liberté syndicale, soit la liberté individuelle du travail. »

II. – L'article 2.1 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 2.1

Exercice du droit syndical

Le libre exercice du droit syndical peut s'exercer dans toutes les entreprises ou établissements, quels que soient leur forme et leur objet, par tous les syndicats, représentatifs ou non et par tous les salariés. Ceci comprend tous les actes qui découlent de l'activité définie par la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 et par les lois postérieures.

L'employeur ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque. Cette disposition est d'ordre public et toute mesure contraire à l'initiative de l'employeur est considérée comme abusive. Par ailleurs, l'employeur ne doit pas prendre en considération l'activité ou l'appartenance syndicale tant sur un plan individuel que collectif.

Les délégués syndicaux disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions en application des dispositions légales notamment en matière de crédit d'heures de délégation. »

III. – L'article 2.2 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 2.2

Section syndicale

Les obligations des entreprises en matière d'exercice du droit syndical et en fonction de leur importance, les moyens d'action de la section syndicale d'entreprise et les droits des délégués syndicaux sont ceux précisés par les dispositions légales. »

IV. – L'article 2.3 B est modifié pour être ainsi rédigé :

« B. - a) Aux commissions paritaires ou réunions d'organismes professionnels prévues par voie réglementaire, sur présentation de la convocation écrite émanant de l'organisme intéressé.

b) Aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales sur présentation, dans un délai suffisant, de la convocation émanant de celles-ci.

Ces absences (a et b) ne seront ni payées ni indemnisées. Elles seront considérées comme temps de présence. »

V. – L'article 2.4 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 2.4

Réception des représentants syndicaux

Dans l'objectif d'un dialogue social facilité, les représentants, dûment mandatés, des organisations syndicales représentatives seront, sur leur demande et dès que possible, reçus par la direction de l'entreprise. »

VI. – L'article 2.5 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 2.5

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Tout salarié désirant participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale peut demander un congé rémunéré. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours à l'avance et préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage.

La demande peut être refusée si l'employeur estime, après avis conforme du comité social et économique, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Ce refus doit être motivé et notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

Des dispositions légales et réglementaires prévoient les modalités de prise de ces congés.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel et cette durée est assimilée à du temps de travail effectif.

Le temps de formation des membres du comité social et économique s'impute sur ce contingent. »

Article 2.2

La convention collective. – Chapitre III. – Délégués du personnel est ainsi modifiée :

I. – Le titre du Chapitre III est modifié pour être ainsi rédigé :

« Chapitre III

Comité social et économique »

II. – L'article 3 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 3

Comité social et économique. – Preamble

Le comité social et économique (CSE), instance de dialogue social et économique dans l'entreprise, est un organe collégial de représentation du personnel. Sa mise en place est obligatoire dans toutes les entreprises employant au moins 11 salariés.

La composition du CSE est la suivante :

- l’employeur, président de droit du CSE ;
- une délégation du personnel comportant un nombre de membres variant compte tenu de l’effectif de l’entreprise en application des dispositions légales, ce nombre pouvant être modifié dans le cadre du protocole d’accord préélectoral selon les formalités légales applicables.

Des commissions sont créées au sein du CSE dans les conditions fixées légalement. »

III. – L’article 3.1 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 3.1

Collèges électoraux

Les représentants du personnel sont élus, en application des dispositions légales en vigueur selon l’effectif de l’entreprise, par collège électoral :

- d’une part, par les ouvriers et employés, qui constituent, selon l’usage le plus courant, le « premier collège » ;
- d’autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés, qui constituent le « deuxième collège » ;
- enfin par les cadres lorsque l’entreprise emploie au moins 25 cadres, qui constituent obligatoirement le « collège cadre ».

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail, étendus ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l’accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise conformément aux dispositions légales.

En cas de litige sur ce point, les dispositions légales s’appliquent. »

IV. – L’article 3.2 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 3.2

Électorat et éligibilité

Quatre conditions cumulatives à la date du premier tour du scrutin doivent être remplies pour être électeur :

- être salarié (pour les salariés mis à disposition, les conditions fixées légalement s’appliquent) ;
- être âgé de 16 ans accomplis à la date du scrutin ;
- avoir travaillé depuis 3 mois au moins dans l’entreprise à la date des élections ;
- et ne pas avoir fait l’objet d’aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Quatre conditions cumulatives doivent être remplies à la date du premier tour du scrutin pour être éligible :

- être électeur ;
- être âgé de 18 ans révolus ;
- travailler dans l’entreprise depuis 1 an au moins ;
- ne pas être l’employeur ou assimilé, ni son conjoint, partenaire d’un pacte civil de solidarité, concubin, ascendant ou descendant, frère, sœur et allié au même degré.

En outre, en cas de travail dans plusieurs entreprises, les salariés à temps partiel ne peuvent pas présenter leur candidature dans chacune d’entre elles et doivent choisir.

L’inspecteur du travail pourra, après avoir consulté les organisations syndicales intéressées et en application des dispositions légales, autoriser des dérogations aux conditions d’ancienneté dans l’entreprise prévues au présent article, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart de l’effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions. »

V. – L'article 3.3 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 3.3

Organisation des élections

Article 3.3.1

Initiative des élections

L'initiative des élections incombe à l'employeur. Celui-ci peut toutefois être invité à organiser les élections suite à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale.

L'employeur invitera, selon les formes légales, les organisations syndicales intéressées de salariés à négocier le protocole d'accord préélectoral qui définit les modalités d'organisation et de déroulement du vote.

La date du scrutin est fixée par le protocole préélectoral selon les dispositions légales.

Article 3.3.2

Liste de candidats

Les listes des candidats sont dressées conformément à la loi étant précisé que :

- pour le premier tour du scrutin, les organisations syndicales intéressées ont le monopole en matière de dépôt de listes de candidats ;
- pour le second tour du scrutin (notamment en l'absence d'atteinte du quorum ou en cas de siège vacant), les candidatures sont libres ;
- pour chaque collège électoral, les listes de candidats qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale, avec alternativement un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes ;
- les listes pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir, mais ne pourront pas, par contre, présenter un nombre de candidats supérieur à celui des sièges à pourvoir.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées par les intéressés dans les 3 jours suivant l'affichage.

Article 3.3.3

Information

Des emplacements spéciaux, en nombre suffisant, seront réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales, pour l'affichage des communications concernant celles-ci, à savoir :

- a) Avis de scrutin ;
- b) Listes électorales par collèges ;
- c) Textes concernant l'organisation des élections ;
- d) Listes des candidats ;
- e) Procès-verbaux des opérations électorales, éventuellement de carence (outre l'affichage, ils sont transmis, dans les 15 jours qui suivent l'élection, à l'inspection du travail en deux exemplaires et au Centre de traitement des élections professionnelles [CTEP] en un exemplaire).

Article 3.3.4

Bureau de vote

Un bureau de vote est mis en place par collège électoral composé de trois membres (électeurs et appartenant au collège électoral), composé, à défaut de dispositions spécifiques dans le protocole préélectoral déterminées selon les conditions légales et en l'absence de désignation des membres du bureau de vote par accord entre l'employeur et les organisations syndicales ayant présenté des listes aux élections, conformément aux principes généraux du droit électoral, des deux salariés électeurs les plus âgés et du salarié électeur le plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptants.

La présidence appartient au plus âgé.

En vue du contrôle du bon déroulement des opérations électorales, en application des dispositions légales, un délégué de liste, outre tout candidat, peut être présent de manière permanente dans la salle de vote.

Article 3.3.5

Modalités de vote

Le scrutin peut avoir lieu de trois modalités différentes, conformément aux dispositions légales et du protocole d'accord préélectoral :

Sur le lieu de travail

Dans ce cadre, le vote aura lieu pendant les heures de travail et ne donnera pas lieu à perte de salaire.

L'élection a lieu à bulletin secret, sous enveloppe, au scrutin de liste à deux tours et avec représentation proportionnelle, en présence du bureau de vote.

Il sera procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants et par collège.

La direction devra fournir le matériel de vote et notamment :

- les bulletins et enveloppes de couleurs différentes pour les membres titulaires et suppléants ;
- le(s) isoloir(s) ;
- le(s) urne(s).

Par vote par correspondance

Les bulletins de vote par correspondance seront intégrés au scrutin avant le dépouillement par le bureau de vote.

Par vote électronique

Les bulletins blancs ou nuls, qui ne sont pris en compte ni pour le calcul du quorum ni dans les calculs permettant l'attribution des sièges, font l'objet d'un décompte séparé, le bureau de vote appréciant la validité de ces bulletins et les joignant au procès-verbal des élections.

Les sièges sont attribués selon les règles légalement fixées.

Article 3.3.6

Dépouillement, résultat et contestation

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats seront consignés dans un procès-verbal, signé par les membres du bureau.

À la suite de l'établissement du procès-verbal, le résultat est proclamé en public par le président du bureau de vote et affiché dans la salle de vote.

La publicité des résultats s'effectuera selon les dispositions fixées au protocole préélectoral et les dispositions légales.

En cas de litige, les dispositions légales s'appliquent. »

VI. – L'article 3.4 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 3.4

Durée du mandat

La durée des mandats est fixée conformément aux dispositions légales.

Le mandat expire en principe à l'arrivée de son terme. Toutefois, celui-ci peut :

- être éventuellement prorogé en application des dispositions légales ;
- prendre fin avant son terme en cas de décès, de démission, de rupture du contrat de travail ou la perte des conditions pour être éligible du représentant ou en cas de révocation sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présentée et approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Lorsqu'un représentant titulaire cesse ses fonctions pour une des raisons indiquées ci-dessus, son remplacement est assuré selon les règles de remplacement édictées légalement.

Dans tous les cas, le nouveau représentant sera nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de celui qu'il remplace.

Le nombre de mandats successifs est limité légalement selon l'effectif de l'entreprise. »

VII. – L'article 3.5 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 3.5

Exercice des fonctions par la délégation du personnel au CSE et commissions

Article 3.5.1

Crédit d'heures de délégation

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires de la délégation du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite du crédit d'heures fixé légalement en fonction de l'effectif de l'entreprise et du nombre de membres de la délégation.

Seuls les membres titulaires disposent d'un crédit d'heures. Toutefois, il est possible pour ces derniers de se répartir le crédit d'heures entre membres de la délégation du personnel, y compris les suppléants. Par ailleurs, les heures peuvent être utilisées cumulativement, dans les limites fixées légalement.

Les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail effectif.

Article 3.5.2

Liberté de déplacement de la délégation du personnel

Les membres du CSE ont une liberté de déplacement. Ainsi, ces derniers peuvent :

- durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ;
- tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Article 3.5.3

Moyens matériels de la délégation du personnel

Le chef d'entreprise met à la disposition des membres de la délégation du personnel les moyens matériels fixés légalement leur permettant l'exercice de leurs fonctions.

Article 3.5.4

Formation de la délégation du personnel

Des formations sont prévues légalement pour les membres de la délégation du personnel.

Article 3.5.5

Déroulement de carrière de la délégation du personnel

L'exercice normal de la fonction de membre de la délégation du personnel ne saurait être un critère discriminant à l'encontre de sa carrière, sa classification, sa rémunération, ni être cause de sanction. »

IX. – L'article 3.6 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 3.6

Attributions de la délégation du personnel

Le champ des compétences des membres de la délégation du personnel sont fixées en fonction de l'effectif de l'entreprise. Ainsi, les attributions du comité social et économique varient selon ledit effectif en application des dispositions légales. »

X. – L'article 3.7 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 3.7

Fonctionnement du comité social et économique

Le nombre de réunions du comité social et économique dépend de l'effectif de l'entreprise dans les conditions légales. »

XI. – L'article 3.8 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 3.8

Protection des représentants du personnel

Les candidats et membres élus de la délégation du personnel sont protégés selon les conditions et durées légales applicables.

La protection implique une autorisation préalable de l'inspection du travail notamment en matière de rupture du contrat de travail, de transfert de contrat de travail, etc. »

XII. – Un article 3.9 est ajouté et rédigé comme suit :

« Article 3.9

Financement du comité social et économique

Article 3.9.1

Activités sociale et culturelle

Afin d'assurer des ressources stables au comité social et économique pour financer ses activités sociales et culturelles, une contribution est fixée par accord d'entreprise et est au moins égale à 1 % de la masse salariale brute de l'année précédente attribuée par l'entreprise. Ce montant ne doit pas être inférieur à celui prévu par les dispositions légales.

Article 3.9.2

Subvention de fonctionnement

L'employeur verse au comité social et économique un budget de fonctionnement dont le montant est fixé légalement. »

Article 2.3

La convention collective. – Chapitre IV. – Comité d'entreprise est ainsi modifiée :

I. – Le chapitre IV intitulé « Comité d'entreprise » est supprimé.

Article 3

Modalités de dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément aux dispositions du code du travail.

Article 4

Formalités de dépôt

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 5

Demande d'extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 10 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)