

Brochure n° 3612

Convention collective nationale

**IDCC : 7001. – COOPÉRATIVES ET SOCIÉTÉS
D'INTÉRÊT COLLECTIF AGRICOLE BÉTAIL ET VIANDE**

AVENANT N° 136 DU 10 AVRIL 2019

NOR : AGRS1997218M

IDCC : 7001

Entre :

Coop de France bétail et viande,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation des tabacs et activités annexes FGTA FO ;

Fédération CFTC-Agri ;

Syndicat national de la coopération agricole SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'article 24 de 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 modifie l'article L. 2232-9 du code du travail afin de prévoir la mise en place, par accord ou convention dans chaque branche, d'une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Compte tenu de la thématique de cet avenant, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

En outre, cet avenant modifie les dispositions concernant le type de réunions prises en charge par l'accord collectif du 24 mars 2004 relatif à la mise en place du fonds national de la gestion du paritarisme de la branche bétail et viande (FNGPBV).

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969 modifiée par l'avenant n° 133 du 6 avril 2016.

Pour rappel, la convention collective précitée règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) de production, transformation et vente du bétail et des viandes.

Elle s'applique également aux sociétés et groupements d'intérêt économique relevant des articles L. 722-20-6° *bis* et *ter* du code rural.

Article 2

Mise en place de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (modification des articles 12, 13 et 14 de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969 modifiée)

Les articles 12, 13 et 14 de la convention collective nationale sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 12

Composition et fonctionnement de la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI)

La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation est composée de membres représentant les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et de membres représentant l'organisation patronale représentative de la branche.

Il est institué une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation composée de la manière suivante :

- 3 membres par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche auquel s'ajoute, le cas échéant, le permanent syndical de chaque organisation syndicale représentative ;
- et d'un nombre égal de membres employeur désignés par l'organisation patronale représentative.

La présidence et la vice-présidence sont assurées alternativement, pour une durée de 1 an, par le collègue salarié et le collègue employeur.

Le président et le vice-président sont désignés par le collège dont ils sont issus.

Le secrétariat est assuré par Coop de France bétail et viande.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord à l'issue de la réunion précédente, celui-ci pouvant être complété ultérieurement sur demande d'un membre de la CPPNI. La convocation sera envoyée par voie numérique au moins 14 jours calendaires avant la date prévue de la réunion.

Les documents utiles à chaque commission sont transmis, dans la mesure du possible, au moins 7 jours calendaires avant la réunion.

En fin d'année, la commission fixe le calendrier de réunions pour l'année suivante.

La CPPNI se réunit, sur convocation, au moins 3 fois par an, notamment en vue des négociations collectives de branche.

Dans le cadre des CPPNI, les partenaires sociaux se donnent la possibilité de prévoir des réunions préparatoires. Celles-ci sont fixées à 1 demi-journée, organisées la veille des CPPNI, dans la limite de quatre par année civile et sont financées par le fonds national de la gestion du paritarisme de la branche bétail et viande (FNGPBV) dans les conditions suivantes :

- pour les remboursements de frais (1 repas, 1 nuitée d'hôtel, 1 petit-déjeuner) dans la limite de 170 € ;
- pour le remboursement du maintien de la rémunération dans la limite de 5 heures.

Dans le cadre des réunions préparatoires, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions ci-dessus valent avenant à l'accord du 24 mars 2004 sur la mise en place du FNGPBV et modifient en conséquence l'article 4.1 "Affectation des cotisations, frais de tenue des réunions".

Concernant la prise charge des frais de déplacement et le maintien des rémunérations pour les salariés participants aux CPPNI, ceux-ci seront réglés conformément à l'article 5 "Participation des salariés aux instances paritaires de la branche" de la convention collective nationale bétail et viande du 21 mai 1969 modifiée.

En plus du calendrier annuel arrêté, des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à la demande de l'un des collèges et lorsque l'actualité réglementaire ou conventionnelle le nécessite.

Cette réunion sera organisée dans les 30 jours suivant la réception de la demande.

Article 13

Rôle et missions de la CPPNI

I. – Rôle de négociation au niveau de la branche de la commission

La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation négocie sur les thèmes tels que définis par les dispositions légales en vigueur.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail en vigueur, pour les thèmes énoncés ci-après, les dispositions d'un accord de branche prévalent sur les dispositions des accords collectifs d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif de branche, sauf lorsque l'accord collectif d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes à celles apportées par ce dernier.

À titre indicatif, à la date de signature du présent avenant, les thèmes de l'article L. 2253-1 du code du travail sont les suivants :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme et de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires ;
- certaines mesures relatives à la durée du travail : régime d'équivalence, 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 période supérieure à la semaine, nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit, durée minimale du travail à temps partiel, taux de majoration des heures complémentaires et augmentation temporaire de la durée de travail à temps partiel ;
- certaines mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire : durée totale du contrat, nombre maximal de renouvellement, délai de carence en cas de succession de contrats ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- les modalités de transfert conventionnel des contrats de travail ;
- le recours au travail temporaire au titre des mesures pour l'emploi et la formation professionnelle ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail en vigueur, pour les thèmes énoncés ci-après, lorsqu'un accord collectif de branche le stipule expressément, un accord collectif d'entreprise conclu postérieurement devra comporter des dispositions au moins équivalentes à celles prévues par l'accord collectif de branche susmentionné.

À titre indicatif, à la date de signature du présent avenant, les thèmes de l'article L. 2253-2 du code du travail sont les suivants :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- 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.

Pour tous les autres thèmes non mentionnés ci-dessus, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif de branche prévalent sur celles ayant le même objet prévues par un accord collectif de branche. En l'absence d'accord collectif d'entreprise, l'accord collectif de branche s'applique.

II. – Mission d'interprétation de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation

La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective de branche et de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels ou collectifs qui lui sont soumis.

Elle rend un avis à la demande des partenaires sociaux de la branche, d'une coopérative ou SICA, d'un salarié ou encore d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale Coop et SICA bétail et viande dès lors que celle-ci présente une difficulté sérieuse se posant dans de nombreux litiges conformément à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Dans ce cas, elle est composée d'un représentant par organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre égal de représentants employeur.

À cette fin, la CPPNI pourra être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à Coop de France bétail et viande domiciliée au 43, rue Sedaine, 75011 Paris.

Cette lettre devra exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée éventuellement de tout document pouvant éclairer la commission. L'ouverture de cette procédure fige la situation entre les parties sur l'objet du litige jusqu'à la décision de ladite commission.

La CPPNI devra alors se réunir dans le mois suivant la saisie par lettre recommandée, convoquer et entendre les parties en cause, en vue d'un arbitrage.

La CPPNI doit, pour délibérer valablement, réunir au moins trois organisations syndicales de salariés et trois représentants employeur.

Les décisions de la CPPNI font l'objet d'un vote à la majorité des présents ou représentés (limité à un pouvoir par personne) au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

Au sein du collège salarié, la majorité est acquise si plus de la moitié des organisations syndicales de salariés présentes ou représentées adoptent la même position.

Le procès-verbal relatant l'interprétation retenue (accord ou désaccord) doit être notifié aux parties concernées dans les 8 jours suivant la réunion. La procédure suivie ne fera pas obstacle au droit pour les parties de porter, éventuellement, le litige devant les tribunaux compétents. La commission devra en être informée par la partie demanderesse.

III. – Mission de conciliation de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation

La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation a un rôle de conciliation.

La CPPNI a pour mission de rechercher amiablement la solution à des litiges collectifs qui lui seront soumis par une ou des organisations concernées. Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente dans un délai de 2 semaines (sauf accord pour fixer un délai plus long) qui suivront la demande par lettre recommandée avec accusé de réception.

La CPPNI doit, pour délibérer valablement, réunir au moins trois organisations syndicales de salariés et trois représentants employeur.

Les décisions de la CPPNI font l'objet d'un vote à la majorité des présents ou représentés (limité à un pouvoir par organisation) au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

Au sein du collège salarié, la majorité est acquise si plus de la moitié des organisations syndicales de salariés présentes ou représentées adoptent la même position.

À l'issue de la réunion, un procès-verbal est établi précisant les propositions de la commission. En cas d'impossibilité de réaliser une conciliation, un constat de désaccord est établi par le secrétariat et communiqué aux parties.

En cas de non-conciliation, le conflit peut être soumis à la médiation, soit – après accord entre les parties intéressées directement au conflit – à l'arbitrage.

Article 14

Autres missions de la CPPNI

La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation représente la branche et assure les formalités de publicités des accords et avenants de la branche.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ainsi que les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

La commission établit tout rapport prévu par les dispositions légales en vigueur et notamment, à la date de signature du présent accord, le rapport annuel d'activité prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants :

- durée et aménagement du travail, temps partiel et travail intermittent ;
- repos et jours fériés ;
- congés payés et autres congés ;
- compte épargne-temps.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale Coop et SICA bétail et viande, sont tenues de communiquer à la commission tous les accords et avenants collectifs d'entreprise ou d'établissement conclus sur les thèmes précités en les adressant à l'adresse suivante : social.betailviande@coopdefrance.coop.

Ce rapport annuel doit en particulier faire état de l'impact des accords collectifs d'entreprise sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Le cas échéant, il formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport est versé dans la base de données nationale, mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus. »

Article 3

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé par la partie la plus diligente auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 10 avril 2019.

(Suivent les signatures.)