

Convention collective nationale

IDCC : 2410. – **INDUSTRIES DE BISCUOTTERIES,
CHOCOLATERIES ET D'ENTREMETS**

(Bulletin officiel n° 2004-10 bis)

ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2004

RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL ET AU DÉVELOPPEMENT DE LA
NÉGOCIATION DANS LES ENTREPRISES DÉPOURVUES DE DÉLÉGUÉS
SYNDICAUX

NOR : *ASET0550066M*

IDCC : 2410

Entre :

L'alliance des syndicats des industries de la biscotterie, de la biscuiterie, des céréales prêtes à consommer ou à préparer, de la chocolaterie, de la confiserie, des aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers l'Alliance 7 ;

Le syndicat national des fabricants de café soluble ;

Le syndicat national de l'industrie et du commerce du café ;

Le comité français du café ;

Le syndicat de la chicorée de France ;

Le syndicat national des fabricants de bouillons et potages ;

La fédération des industries condimentaires de France ;

Le syndicat national des fabricants de vinaigres ;

Le syndicat du thé et des plantes à infusions ;

Le syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille ;

Le syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ;

La chambre syndicale française de la levure,

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFTD ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes (FGTA) FO ;

La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution, des services et organismes agroalimentaires et cuirs et peaux (FNAA) CFE-CGC ;

La fédération des syndicats des commerces, services et forces de vente (CSFV) CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Il témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser le développement de la négociation collective et de renforcer le dialogue social, tant au niveau de la branche que des entreprises, quelles que soient leurs tailles.

Les parties rappellent le rôle primordial de l'accord de branche pour une régulation économique et sociale par l'affirmation des solidarités inter-entreprises, l'harmonisation des conditions d'emploi et la garantie d'une rémunération minimale des salariés dans les entreprises d'un même secteur d'activité.

Les parties signataires reconnaissent à l'accord de branche la triple fonction :

- organiser la négociation d'entreprise dans des cadres qu'il détermine ;
- fixer des dispositions destinées à couvrir la situation des entreprises dans lesquelles la négociation n'a pas abouti ou n'est pas possible – faute d'interlocuteur ;
- déterminer des règles minimales obligatoires pour l'ensemble des entreprises de la branche.

La seule addition des négociations d'entreprises ne peut constituer un système de régulation d'un même secteur d'activité ; pour autant elle contribue à la cohésion sociale au sein de l'entreprise et doit être favorisée.

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

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

Article 1^{er}

Accord de branche

La validité des accords de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche. L'opposition doit être écrite, motivée et notifiée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche au niveau national dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'accord.

Article 2

Accord d'entreprise

La validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales des salariés ayant recueilli au moins la moitié des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles. L'opposition

doit être formée dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de l'accord.

En cas de carence d'élection professionnelle, lorsqu'un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise ou l'établissement, la validité de la convention ou de l'accord est subordonnée à l'approbation de la majorité des salariés à l'initiative des organisations syndicales de salariés signataires, à laquelle les organisations syndicales de salariés non signataires de l'accord peuvent s'associer.

Article 3

Notification des accords

La notification des accords de branche et d'entreprise est faite par lettre recommandée avec accusé de réception aux partenaires sociaux, ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé, contre récépissé. Lorsque la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des organisations syndicales parties à la négociation, le délai pour le droit d'opposition court à compter de la notification la plus tardive.

Article 4

Négociation et ordre du jour

L'ordre du jour est déterminé par l'employeur ou les représentants des employeurs. Sur demande écrite d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés, des thèmes de négociation sont inscrits à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion de négociation.

Article 5

Observatoire paritaire de la négociation

5.1. Bilan de la négociation collective

Dans le cadre de l'examen annuel du rapport de branche, la commission paritaire de branche examinera le bilan de la négociation collective dans les entreprises.

A cet effet, les entreprises feront parvenir un document mentionnant le nombre d'accords négociés et leur objet.

La commission paritaire de branche examinera plus particulièrement à cette occasion le bilan des accords signés dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux selon les modalités fixées à l'article 6 du présent accord par la commission paritaire de validation mentionnée à l'article 6.5.1.

5.2. Transmission des accords d'entreprise ou d'établissement

En application de l'article L. 132.17.1 du code du travail, les entreprises de la branche transmettront dans les 15 jours à l'observatoire paritaire de la négociation tous les accords d'entreprise ou d'établissement conclus.

Article 6

Développement de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical, il est possible de négocier des accords collectifs d'entreprise entre :

- l'employeur ou son représentant et les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ;

ou, en l'absence de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel ;

- l'employeur ou son représentant et un ou plusieurs salariés dûment mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives au plan national.

6.1. Modalités d'exercice du mandat. – Consultation des salariés

6.1.1. Exercice du mandat.

L'employeur ou son représentant devra informer les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national (cf. adresses en annexe), de sa décision d'engager des négociations, par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre devra préciser le(s) thème(s) de la négociation ainsi que l'exposé des motifs.

Le mandat, comportant l'indication du nom du mandataire et son objet, doit être délivré au salarié mandaté et à l'employeur par l'organisation syndicale mandante, préalablement à l'ouverture de la négociation par lettre recommandée avec accusé de réception. Il est limité à la négociation pour laquelle il est délivré. Le mandataire est tenu d'une obligation d'information du syndicat mandant.

Le mandat prend fin, soit :

- à la date de signature de l'accord ;
- à la date de retrait du mandat par le syndicat mandataire. Le retrait du mandat doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ;

en cas d'échec des négociations constaté par procès-verbal, établi par l'employeur ou son représentant.

6.1.2. Consultation des salariés.

L'accord signé par un salarié mandaté doit être approuvé par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrage exprimés. Les modalités de vote sont régies conformément aux dispositions du code électoral. Les salariés devront pour cela être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord, du texte de la question soumise à leur vote. A défaut d'approbation par les salariés consultés, l'accord est réputé non écrit.

6.2. Protection des salariés mandatés

Les salariés mandatés, conformément aux stipulations du présent accord, bénéficient de la protection prévue par l'article L.412-18 du code du travail.

6.3. Réunions de négociation

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

6.4. Contenu des accords

Les accords d'entreprises conclus dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, entre la direction et les représentants élus du personnel ou un ou plusieurs salariés mandatés à cet effet, pourront traiter tous les thèmes

de négociation notamment les thèmes faisant l'objet de la négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise. Ils ne pourront en aucun cas déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la convention collective nationale, de ses annexes ou aux dispositions du code du travail visées par l'article 43 de la loi du 4 mai 2004.

6.5. Validation des accords d'entreprise

6.5.1. Commission paritaire nationale de validation.

Les accords d'entreprises signés avec les membres élus du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, doivent, préalablement à leur dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, être validés par une commission paritaire nationale créée par l'ensemble des branches signataires du présent accord.

6.5.2. Rôle.

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

A cet effet, la partie signataire la plus diligente envoie au secrétariat de la commission un exemplaire de l'accord dont elle demande la validation.

6.5.3. Composition.

La commission est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales signataires. En cas d'absence d'une organisation syndicale ou patronale signataire, la parité entre collèges doit être respectée.

6.5.4. Organisation.

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre d'un syndicat de salariés signataire du présent accord et par un représentant des organisations patronales signataires.

Les réunions de la commission donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal.

Le secrétariat de la commission est assuré par une organisation patronale signataire du présent accord. Pour la première réunion, le secrétariat sera assuré par l'Alliance 7.

6.5.5. Fonctionnement.

Un calendrier prévisionnel est établi en début d'année par le secrétariat, après consultation des membres de la commission.

Une copie des accords à examiner est adressée aux membres de la commission avec la convocation au plus tard 3 semaines avant la date de réunion.

Les avis de la commission sont pris à la majorité relative des membres présents ou représentés. Ils sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres de la commission, dont copie est adressée aux signataires de l'accord soumis à validation dans les 10 jours.

6.5.6. Bilan annuel de la négociation collective.

La commission paritaire de validation transmettra chaque année à la commission paritaire de branche un bilan des accords signés selon les modalités de l'article 6 du présent accord, dans le cadre de l'examen annuel du rapport de branche, conformément aux dispositions de l'article 5.1 du présent accord.

6.6. Entrée en vigueur des accords

6.6.1. Accords signés par un salarié mandaté.

L'entrée en vigueur des accords d'entreprise est subordonnée à leur dépôt par l'employeur à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu de signature de l'accord et au conseil de prud'hommes, accompagné du procès-verbal relatif à la consultation des salariés.

6.6.2. Accords signés par les instances représentatives du personnel.

L'entrée en vigueur des accords d'entreprise est subordonnée à leur dépôt par l'employeur à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu de signature de l'accord et au conseil de prud'hommes, accompagné du procès-verbal de la commission paritaire de validation.

Article 7

Déroulement de carrière

Les parties conviennent que le développement de la négociation collective dans la branche passe par la reconnaissance de tous les acteurs de la négociation collective : salariés exerçant des mandats de négociation et de représentation au niveau de la branche, délégués syndicaux, membres élus du personnel et salariés mandatés au niveau de l'entreprise.

Dans ce cadre, l'exercice de responsabilités syndicales ou la qualité de membre élu du comité d'entreprise ou de délégué du personnel ne doit pas constituer pour les salariés concernés un obstacle aux promotions ou aux évolutions de carrière auxquelles ils pourraient prétendre.

7.1. Formation spécifique des salariés mandatés

Les salariés mandatés conformément aux stipulations du présent accord pourront bénéficier, à leur demande, préalablement à l'ouverture de la négociation, d'une formation spécifique, prise en charge par l'entreprise, relative à la pratique de la négociation collective dont la durée ne pourra pas excéder 2 jours. Cette formation pourra être dispensée par un organisme désigné par le syndicat mandataire.

7.2. Entretien de carrière

A défaut d'entretien périodique, chaque représentant pourra avoir un entretien de carrière spécifique s'il en fait la demande. L'entretien se déroulera avec la personne en charge des ressources humaines dans l'établissement. L'entretien sera l'occasion de :

- vérifier que, sur le moyen terme, la situation professionnelle du représentant du personnel est normale par rapport à des situations comparables. Si tel n'était pas le cas, une explication devra être donnée sur les raisons de cette différence qui ne pourra se justifier que pour des raisons liées à la situation et à l'activité professionnelle ;
- faire le point sur les modalités arrêtées en début de mandat et de les modifier si nécessaire.

7.3. Formation professionnelle continue

Les représentants du personnel ont accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés :

- aux actions prévues dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- au dispositif de congé individuel de formation (CIF) ;
- au dispositif du droit individuel à la formation (DIF).

7.4. Fin des mandats

A l'issue d'un ou de plusieurs mandats, lorsque le temps consacré à l'activité professionnelle augmentera significativement, le représentant pourra bénéficier, s'il le souhaite :

- dans le cadre d'un entretien avec sa hiérarchie, de la formalisation d'un projet professionnel et de formation. Les compétences acquises dans l'exercice de mandats seront prises en compte, le cas échéant, dans la construction de ce projet ;
- si nécessaire, d'un bilan de compétences professionnelles (assuré par un organisme extérieur choisi d'un commun accord sur la liste des organismes agréés par le FONGECIF et s'inscrivant dans le cadre d'un congé individuel de formation).

Article 8

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée fixée à 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

Article 9

Dérogation

Le présent avenant s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

Article 10

Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en 5 exemplaires originaux à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris ainsi qu'au conseil des prud'hommes.

Article 11

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 25 novembre 2004.

(Suivent les signatures.)