

**ACCORD N° 47 du 02 DÉCEMBRE
RELATIF À LA NÉGOCIATION D'ACCORDS
COLLECTIFS DANS LES ENTREPRISES
DÉPOURVUES DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX
DU SECTEUR DES INDUSTRIES D'ALIMENTS
CONSERVÉS EN CAS D'ORGANISATION ET/OU D'ANNUALISATION RTT**

Modalités d'application en entreprise

L'art 52 de la CCN et son avenant n° 46 peuvent s'appliquer directement, en l'état, dans les entreprises de moins de 50 salariés lorsqu'elles ne souhaitent pas y apporter de modifications.

Toute entreprise souhaitant adapter l'art 52 et son avenant n° 46 à sa situation interne doit le faire par un accord d'entreprise ou d'établissement.

Le seuil des 50 salariés est défini selon l'art L 412-5 du code du travail.

De façon générale, dans toutes les entreprises de la branche dépourvues de délégués syndicaux, des accords collectifs pourront être conclus entre la direction et un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives¹, lorsque les accords portent sur l'organisation et la RTT²

Caractéristiques du mandat

Le mandat présenté à l'entreprise devra avoir fait l'objet d'un écrit : il devra préciser l'organisation par laquelle le salarié a été mandaté, et devra mentionner l'objet de la négociation pour lequel il a été donné. Tout mandat général est de nul effet. Le mandat devra être présenté à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre contre signature, l'employeur alors reconnaîtra le salarié "mandataire" pour interlocuteur syndical lors de la négociation et s'il y a lieu lors de la signature qui en résultera.

Chaque mandat est nominatif, chaque nouvelle négociation doit faire l'objet d'un nouveau mandat.

Le mandat devra comporter des clauses portant sur :

- les modalités de désignation des salariés mandatés par les organisations syndicales
- la fixation précise par le mandant des termes de la négociation
- les conditions dans lesquelles l'organisation mandante peut exercer jusqu'au terme du processus son droit de mettre fin au mandat.

Tout mandat prend fin automatiquement avec la disparition de son objet, c'est à dire avec l'arrêt définitif des négociations et au plus tard un mois après celui-ci.

Le mandat doit prévoir les modalités de sa cessation en particulier lorsque cette dernière est liée à la volonté du syndicat.

Le salarié mandaté

Le mandat doit fixer les obligations d'information pesant sur le mandaté, notamment les conditions selon lesquelles le projet d'accord est soumis au syndicat mandant au terme de la négociation.

Le salarié doit avoir 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et être en CDI. Il peut être accompagné lors des négociations par un salarié de l'entreprise. Le temps passé par les salariés mandatés à la négociation de l'accord ainsi qu'aux réunions nécessaires pour son suivi est payé comme un temps de travail.

Le crédit d'heures alloué au salarié mandaté est de 20 h par mois.

¹ - Il est toutefois rappelé que le code organise des négociations par des D.P. élus sous mandat syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés.

² - Paragraphe étendu sous réserve de l'art 3 de la loi du 13 juin 1998.

Tout salarié muni d'un mandat spécifique de négociation par une organisation syndicale ne doit subir aucune discrimination du fait de son mandat. En cas de licenciement au cours de la période de négociation, le salarié bénéficie de la procédure prévue à l'art L 412-18 du code du travail. Au terme de son mandat, la même procédure est applicable pendant 6 mois³.

L'accord

Le projet d'accord est soumis à l'organisation mandante avant la signature de l'accord en son nom par le mandaté afin de lui permettre d'apprécier le contenu de l'accord.

Tout accord signé doit être déposé à la DDTE ; il doit prévoir les modalités selon lesquelles les salariés de l'entreprise et l'organisation syndicale mandante sont informés des conditions de sa mise en œuvre et de son application.

³ - Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'art 3 point III, dernier paragraphe - loi du 13 juin 1998)

Signataires :

Pour les employeurs :
Fédération française des Industries d'Aliments Conservés
Fédération Nationale des Syndicats de Confituriers et Conserveurs de Fruits
Pour les salariés :
Fédération Générale Agro-alimentaire - CFDT
Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture. De l'Alimentation et des Secteurs Connexes – F.O