

Brochure n° 3305

Convention collective nationale  
IDCC : 2216. – **COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS  
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

AVENANT N° 39 DU 4 NOVEMBRE 2011  
RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS

NOR : ASET1250726M  
IDCC : 2216

PRÉAMBULE

Le dialogue social, qui favorise la compréhension et la prise en compte réciproque des attentes et contraintes des différents partenaires de la relation de travail, constitue la voie privilégiée d'élaboration des règles applicables entre employeurs et salariés. Le système français de relations professionnelles s'appuie en premier lieu, pour l'édiction de la norme conventionnelle, sur la négociation entre les employeurs, ou leurs représentants, et les organisations syndicales de salariés ; tout en réaffirmant ce principe lorsque l'entreprise est dotée de délégués syndicaux, la loi ouvre désormais, dans les PME dans lesquelles il n'en n'a pas été désigné, la possibilité d'une négociation collective avec les instances élues du personnel.

Reposant sur le principe d'adoption majoritaire, les accords conclus dans ce cadre présentent toute légitimité à exprimer la politique sociale librement déterminée par leurs signataires. Par contre, du fait de la complexité et de l'instabilité des règles sociales, ces négociateurs peuvent se trouver confrontés à la difficulté d'appréhender celles-ci dans leur ensemble. Il existe donc en l'état une complémentarité de rôles entre les instances paritaires de la branche et les partenaires sociaux de ces entreprises, afin de garantir à ces derniers la conformité des dispositions retenues aux normes sociales légales et conventionnelles. Le présent accord vise à organiser cette complémentarité, dans le respect des rôles de chacun et dans un objectif de développement du dialogue social.

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

*Objet*

En application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, un accord collectif peut être conclu entre l'employeur et les représentants élus du personnel représentant la majorité des voix aux élections, l'entrée en vigueur de cet accord intervenant après un contrôle de sa conformité aux dispositions légales et conventionnelles par une commission paritaire siégeant au niveau de la branche.

Dans la mesure où la loi prévoit que l'absence de rejet exprès par la commission paritaire de branche, dans un délai de 4 mois, des accords qui lui sont soumis entraîne leur validation tacite, quel que soit leur contenu, le présent accord fixe les modalités destinées à éviter l'entrée en vigueur, dans le champ d'application de la convention collective nationale, de dispositions contraires aux

dispositions légales ou conventionnelles de branche, et ce sans pour autant dénaturer le dialogue social d'entreprise dont les accords ainsi négociés sont l'expression.

## **Article 2**

### *Entreprises concernées*

Sont concernées par le présent dispositif les entreprises définies à l'article L. 2232-21 du code du travail, c'est-à-dire employant moins de 200 salariés et disposant d'élus du personnel (élus au comité d'entreprise, y compris dans le cadre d'une délégation unique ou, à défaut de comité, délégués du personnel), lorsqu'aucun délégué syndical n'y est désigné ou, en cas d'accord d'établissement, si aucun délégué syndical n'est désigné dans l'établissement.

L'éventuelle augmentation ultérieure de l'effectif de l'entreprise, postérieurement à sa date d'entrée en vigueur, est sans effet sur la validité de l'accord.

## **Article 3**

### *Thèmes de négociation*

Conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective est éligible à la procédure de validation paritaire de branche, à l'exception des accords dits « de méthode », mentionnés à l'article L. 1233-21.

## **Article 4**

### *Procédure de négociation*

Sont éligibles à la procédure de validation paritaire de branche les accords qui, cumulativement :

- ont été précédés de l'information préalable, effectuée par l'employeur auprès des organisations syndicales représentatives dans la branche, de sa décision d'engager des négociations ;
- ont été négociés avec le comité d'entreprise (ou d'établissement le cas échéant, à condition que le périmètre de l'accord n'excède pas l'établissement) ou, à défaut de comité d'entreprise, avec les délégués du personnel, et dans le respect des règles posées par les articles L. 2232-23 et L. 2232-27-1 du code du travail, relatives en particulier aux moyens accordés aux négociateurs ;
- sont signés des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut de comité, par des délégués du personnel titulaires, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections de l'instance.

## **Article 5**

### *Procédure de saisine de la CPV et de transmission des dossiers*

La commission paritaire de validation est saisie par l'envoi, selon des modalités permettant de donner date certaine à cet envoi et à sa réception (recommandé avec avis de réception, Chronopost), d'un dossier, papier et électronique (CD, ou doublement de l'envoi papier par un envoi par mail), comportant les éléments suivants, attestant du respect de l'ensemble des conditions légales :

- les éléments attestant que l'entreprise relève de la profession du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (convention collective nationale n° 3305) ;
- une attestation signée par l'employeur et par les élus du personnel signataires de l'accord et relative à l'effectif de l'entreprise à la date de conclusion de l'accord, calculé selon les dispositions légales en vigueur ;
- la preuve de l'information par l'employeur de sa volonté d'engager des négociations, effectuée auprès des organisations représentatives dans la branche, à l'adresse des fédérations compétentes pour la profession du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, telles qu'elles figurent en fin du présent accord. Le secrétariat de la commission paritaire de validation tiendra à disposition l'adresse de chaque organisation concernée, et en informera tout employeur lui en faisant la demande ;

- le procès-verbal de consultation du comité d'entreprise, lorsqu'il existe, sur le projet d'accord ;
- l'accord soumis à la validation, en 2 exemplaires originaux, comportant de manière distincte l'instance au sein de laquelle il a été négocié et le nom de chaque élu signataire ;
- s'il y a lieu, la copie des textes auxquels le projet se réfère, en particulier s'il s'agit d'accords d'entreprise antérieurs ;
- la copie du procès-verbal d'élection de l'instance et, en cas d'accord conclu avec des délégués du personnel en tant que tels (non constitués en délégation unique du personnel) dans une entreprise comptant plus de 50 salariés, copie du procès-verbal de carence établi lors des élections au comité d'entreprise.

Tout dossier incomplet est irrecevable, et ne fait pas courir le délai de 4 mois ; le secrétariat de la commission paritaire de validation informe l'entreprise des éléments manquants, en l'engageant à les lui adresser et lui rappelant que le délai de 4 mois ne commencera à courir qu'à réception de l'ensemble des pièces nécessaires à l'examen de l'accord.

Copie numérique du dossier est adressée aux membres de la commission, au plus tard avec sa convocation.

Les membres de la commission sont tenus à la confidentialité à l'égard de l'accord tant que la commission n'a pas statué.

## **Article 6**

### *Composition de la commission paritaire de validation*

La commission paritaire de validation est constituée d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, et d'autant de représentants patronaux. Les suppléants participent à la réunion et, en cas d'absence du titulaire, disposent de ses prérogatives.

Les membres de la commission paritaire de validation bénéficient des dispositions de l'article 2.3.2 de la convention collective.

La commission paritaire de validation se réunit dans les 3 mois suivant la transmission du dossier complet par l'entreprise, sur convocation transmise par son secrétariat, avec copie numérique des dossiers soumis à son examen, si possible 2 semaines à l'avance. Dans la mesure du possible, les réunions de la commission paritaire de validation auront lieu à des dates auxquelles la commission paritaire de branche se réunit.

Aucun salarié ni représentant d'une entreprise dont un texte est examiné ne peut siéger en commission paritaire de validation le jour de cet examen.

Le secrétariat de la commission paritaire de validation est assuré par la FCD.

La commission est présidée alternativement par chacun des collèges et, en ce qui concerne le collège des syndicats de salariés, à tour de rôle par chaque organisation. Un vice-président de séance est également désigné par le collège n'assurant pas la présidence. Le président et le vice-président de séance cosignent le procès-verbal de validation ou de rejet de chacun des accords soumis lors de la séance de la commission, ainsi que chaque page de l'accord, dont un exemplaire est retourné à l'entreprise.

La commission siège valablement dès lors que chacun des collèges est représenté.

Chaque organisation syndicale du collège salarié dispose d'une voix ; les décisions sont prises au sein de chaque collège, à la majorité simple.

En cas d'absence, une organisation syndicale peut donner pouvoir à une autre.

Si l'ordre de jour ne peut être épuisé, une réunion supplémentaire est fixée dans les plus brefs délais, et en tout état de cause avant l'expiration du délai de 4 mois entraînant la validation tacite de l'accord, présidence et vice-présidence en étant assurée sans changement de collègue ni d'organisation.

## **Article 7**

### *Décisions de la commission*

Lors de la réunion de la commission paritaire de validation, après échanges, chaque collègue exprime sa position motivée quant à la légalité de l'accord et à la conformité de celui-ci aux dispositions conventionnelles de branche au respect desquelles il est tenu en application de l'article L. 2232-22.

Seule l'illégalité du projet, ou son non-respect d'une disposition conventionnelle s'imposant à lui, peuvent entraîner son rejet.

Lorsqu'un projet, sans être directement contraire à une disposition légale expresse, diffère d'interprétations de la Cour de cassation, la commission paritaire de validation peut attirer l'attention des signataires sur cette situation et sur le risque judiciaire qui peut en découler.

S'agissant des accords comportant à la fois des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif et des mesures non subordonnées à cette exigence, la légalité de l'accord est examinée pour les seules mesures exigeant un accord collectif.

Lorsque chacun des collèges conclut à l'illégalité de l'accord qui lui est soumis, celui-ci fait l'objet d'un procès-verbal de rejet, indiquant le motif de cette appréciation et les dispositions que le projet est considéré enfreindre. Dans le cas contraire, un procès-verbal de validation est établi.

Les procès-verbaux de la commission paritaire de validation sont signés par le président de séance et le secrétaire de la commission, et adressés dès que possible à l'entreprise, ainsi qu'au comité d'entreprise lorsque l'accord a été négocié en son sein.

Les décisions de la commission paritaire de validation ne sont pas susceptibles de recours et ne sauraient engager la responsabilité des organisations qui la composent, en particulier au regard des variations des positions jurisprudentielles.

## **Article 8**

### *Suivi du dispositif de validation paritaire de branche*

Chaque année, la commission paritaire de validation établira à l'intention de la commission paritaire nationale un bilan de son activité et du dispositif de validation paritaire de branche.

## **Article 9**

### *Entrée en vigueur. – Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée ; il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son dépôt.

## **Article 10**

### *Publicité. – Extension*

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Les parties signataires conviennent de demander son extension, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 4 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FCD.

**Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAACFE-CGC.