

THÈME I
CHAMP D'APPLICATION
ET AUTRES DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- **Article 1 : champ d'application**
- **Article 2 : procédures de révision et de dénonciation**
- **Article 3 : valeur hiérarchique de la présente convention collective**
- **Article 4 : commission nationale paritaire d'interprétation**
- **Article 5 : commission nationale paritaire de conciliation**
- **Article 6 : observatoire national paritaire de la négociation collective**
- **Article 7 : commissions paritaires de négociation et groupes de travail paritaires de branche**
- **Article 8 : conditions d'exercice des mandats de représentation au niveau de la branche**
- **Article 9 : modalités de prise en compte dans la branche ou l'entreprise des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives**
- **Article 10 : négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical**

Article 1 : Champ d'application

La présente convention collective nationale de branche est conclue en application de la législation et de la réglementation en vigueur.

Elle détermine sur le territoire métropolitain et les départements français d'Outre-mer, les rapports de travail entre les employeurs et les salariés définis ci-dessous.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale exercée par l'entreprise.

a) Entreprises visées

La présente convention collective s'applique aux sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers adhérentes au Syndicat Professionnel d'employeurs, à l'exclusion des parkings.

b) Salariés concernés

La présente convention collective s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises visées ci-dessus.

Article 2 : Procédures de révision et de dénonciation

En raison de l'évolution de l'environnement économique et social dans lequel la profession développe son activité, des modifications ou adaptations de la présente convention collective pourront s'avérer nécessaires.

Les dispositions ci-après précisent les conditions dans lesquelles peuvent intervenir ces modifications, soit dans le cadre d'une révision de texte, soit dans le cadre d'une dénonciation.

a) Révision

Chaque organisation signataire, ou adhérente, de la présente convention collective peut demander la révision de tout ou partie de la convention et de ses annexes.

La demande de révision, transmise par écrit à chacune des autres parties signataires, ou adhérentes, expose les points dont il s'agit et les lignes directrices selon lesquelles la révision est souhaitée.

Au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette demande, les parties signataires ou adhérentes de la présente convention collective examinent les modalités d'ouverture d'une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de la présente convention collective dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient.

b) Dénonciation

La présente convention collective peut être dénoncée, en totalité ou en partie, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, avec un préavis de trois mois et selon les conditions prévues par le Code du travail.

Toute dénonciation ne pourra intervenir que dans la mesure où les voies et moyens de révision prévus par la présente convention collective n'auront pas permis d'aboutir à un accord.

La dénonciation doit être notifiée, sous pli recommandé avec accusé de réception, à chacune des parties signataires, ou adhérentes, de la présente convention collective. Elle donne lieu aux formalités de dépôt légal.

Dans tous les cas, la notification doit préciser expressément les dispositions faisant l'objet de la dénonciation.

Article 3 : Valeur hiérarchique de la présente convention collective

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que les conventions et accords d'entreprise ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

Par ailleurs, les conventions et accords d'entreprise conclus avant la présente convention collective doivent être adaptés aux dispositions prévues par celle-ci.

Les accords collectifs de branche et avenants à la présente convention collective conclus postérieurement à celle-ci devront préciser à chaque fois la possibilité, ou non, de déroger à leurs dispositions par convention ou accord d'entreprise.

Article 4 : Commission nationale paritaire d'interprétation

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent de s'informer mutuellement des difficultés dont elles pourraient avoir connaissance quant à l'interprétation de la présente convention collective, de ses avenants, ou de tout accord collectif de branche.

A défaut d'aboutir à une solution, il y aura lieu de réunir la commission nationale paritaire d'interprétation selon les modalités précisées ci-dessous.

a) Rôle de la commission

Le rôle de la commission nationale paritaire d'interprétation est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention collective, de ses avenants, ou de tout accord collectif de branche.

b) Composition de la commission

La commission se compose, d'une part de la délégation des salariés, et d'autre part de la délégation des employeurs.

La délégation des salariés comprend un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires, ou adhérentes, de la présente convention collective.

Le nombre des membres de la délégation des employeurs est au plus égal à celui de la délégation des salariés.

c) Procédure

La commission nationale paritaire d'interprétation est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires, ou adhérentes, et au Syndicat Professionnel d'employeurs, ainsi que, le cas échéant, aux entreprises ayant adhéré directement à la présente convention collective. Ce courrier doit exposer précisément la question litigieuse.

La saisine peut être engagée par toute partie signataire ou adhérente de la présente convention collective.

Par ailleurs, il est convenu que la commission nationale paritaire d'interprétation peut également être saisie par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, qui ne serait pas signataire, ou adhérente, de la présente convention collective. Dans ce cas, cette organisation pourra, à sa demande, être entendue par ladite commission pour exposer la question litigieuse.

La commission nationale paritaire d'interprétation doit se réunir dans un délai maximum d'un mois à partir de la date de réception de la requête.

La commission entend les parties et se prononce le jour même.

Toutefois, en tant que de besoin, elle peut décider de mettre en délibéré la question soulevée.

Dans ce cas, une nouvelle réunion doit intervenir au plus tard dans le mois suivant la première réunion.

Dans les quinze jours qui suivent la réunion de la commission, au cours de laquelle celle-ci s'est définitivement prononcée, un procès-verbal est établi pour consigner :

- soit l'avis de la commission en cas d'accord à ce sujet entre la délégation des employeurs et celle des salariés ;
- soit les avis respectifs de chaque délégation en cas de désaccord.

Le procès-verbal est transmis à toutes les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, ainsi qu'aux employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

En cas d'accord entre la délégation des employeurs et celle des salariés, l'avis de la commission fait l'objet des dépôts légaux prévus par le Code du travail.

Dans tous les cas, un registre chronologique des procès-verbaux est tenu par le Syndicat Professionnel d'employeurs.

Article 5 : Commission nationale paritaire de conciliation

Si des difficultés collectives liées à l'application de la présente convention collective, de ses avenants, ou de tout accord collectif de branche, devaient survenir au sein d'une entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, les parties signataires conviennent de se prêter leurs bons offices, afin de s'informer mutuellement et d'intervenir, en tant que de besoin, auprès de leurs mandants respectifs, en vue de favoriser la résolution du problème soulevé.

A défaut d'aboutir à une solution, il y aura lieu de réunir la commission nationale paritaire de conciliation selon les modalités précisées ci-dessous.

a) Rôle de la commission

La commission nationale paritaire de conciliation a pour rôle de formuler un avis sur les difficultés collectives liées à l'application de la présente convention collective, de ses avenants, ou de tout accord collectif de branche, et d'en rechercher le règlement.

Elle sera susceptible d'être saisie selon les modalités prévues ci-dessous, pour autant que le litige n'ait pas trouvé de solution dans l'entreprise, et que les différentes parties concernées à ce niveau soient d'accord pour soumettre ce litige à ladite commission de conciliation.

b) Composition de la commission

La commission se compose, d'une part de la délégation des salariés, et d'autre part de la délégation des employeurs.

La délégation des salariés comprend un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires, ou adhérentes, de la présente convention collective.

Le nombre des membres de la délégation des employeurs est au plus égal à celui de la délégation des salariés.

c) Procédure

La commission nationale paritaire de conciliation est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des organisations syndicales de salariés, signataires ou adhérentes et au Syndicat Professionnel d'employeurs, ainsi que, le cas échéant, aux entreprises ayant adhéré directement à la présente convention collective. Ce courrier doit exprimer précisément la question litigieuse.

La saisine peut être engagée par toute partie signataire ou adhérente de la présente convention collective.

Par ailleurs, il est convenu que la commission nationale paritaire de conciliation peut également être saisie par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, qui ne serait pas signataire, ou adhérente, de la présente convention collective. Dans ce cas, cette organisation pourra, à sa demande, être entendue par ladite commission pour exposer la question litigieuse.

La commission nationale paritaire de conciliation doit se réunir dans un délai maximum de vingt et un jours à partir de la date de réception de la requête.

La commission pourra, d'un commun accord entre ses membres, et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

La commission entend les parties concernées par le litige et se prononce le jour même.

Dans les quinze jours qui suivent la réunion de la commission, un procès-verbal est établi pour consigner :

- soit l'avis de la commission en cas de conciliation relative à l'objet du litige, entre la délégation des employeurs et celle des salariés ;
- soit les avis respectifs de chaque délégation en cas de non-conciliation.

Le procès-verbal est transmis à toutes les organisations signataires de salariés représentatives au niveau de la branche, ainsi qu'aux employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

Un registre chronologique des procès-verbaux est tenu par le Syndicat Professionnel d'employeurs.

d) Autres dispositions

Durant la procédure de conciliation, les parties signataires de la présente convention collective s'engagent à ne pas recourir à la grève ou à une mesure de lock-out, qui seraient liées à l'objet de ladite procédure.

Article 6 : Observatoire national paritaire de la négociation collective

a) Rôle de l'observatoire

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, cet observatoire est destiné à assurer le suivi des accords conclus dans la branche et à favoriser le développement du dialogue social.

En application du Code du travail, cet observatoire est également chargé du suivi spécifique des accords conclus avec les représentants élus du personnel ou des salariés mandatés.

b) Composition de l'observatoire

L'observatoire se compose, d'une part de la délégation des salariés, et d'autre part, de la délégation des employeurs.

La délégation des salariés comprend un représentant permanent de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Le nombre des membres de la délégation des employeurs est au plus égal à celui de la délégation des salariés.

c) Missions et fonctionnement de l'observatoire

Cet observatoire a pour vocation d'être à la fois un lieu d'information et d'échanges. A ce titre :

- il est destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec les organisations syndicales pour la mise en œuvre d'une disposition législative, ainsi que des accords conclus avec les représentants élus du personnel ou des salariés mandatés.

Ces accords sont transmis, à l'initiative du Syndicat Professionnel d'employeurs, à chacun des membres permanents de l'observatoire, dans le mois qui suit la conclusion de l'accord.

- l'observatoire se réunit au moins une fois par an pour dresser le bilan des accords conclus par les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

Lors de cette réunion, l'observatoire reçoit également communication du bilan des demandes relatives aux thèmes de négociation et des réponses qui auront été apportées à ces demandes.

Article 7 : Commissions paritaires de négociation et groupes de travail paritaires de branche

a) Composition des commissions paritaires de négociation

Le nombre de participants composant chaque délégation doit être compatible avec un bon fonctionnement des réunions.

Aussi, la composition des commissions paritaires de négociation est fixée à trois représentants au plus, mandatés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective tel qu'il est défini à l'article 1^{er} .

La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales de salariés correspondant au nombre maximum défini à l'alinéa précédent.

b) Composition des groupes de travail paritaires

Pour tenir compte de la complexité technique inhérente à certains thèmes, des groupes de travail paritaires pourront être créés à l'initiative de la commission paritaire de négociation, qui arrêtera le thème, le nombre maximum de réunions consacrées à ce thème et le délai d'achèvement des travaux.

Ces groupes de travail n'ont pas vocation à négocier, mais ont pour objet de mener une réflexion exploratoire sur les sujets retenus dans ce cadre.

Leur composition est fixée, selon la complexité des thèmes, à un ou deux représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la présente convention collective tel qu'il est défini à l'article 1^{er} .

La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales de salariés correspondant au nombre maximum défini à l'alinéa précédent, pour le groupe de travail considéré.

c) Dotation supplémentaire d'heures par thème de négociation

Dans le cadre de la présente convention collective, chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche peut bénéficier d'une dotation supplémentaire d'heures par thème de négociation, pour organiser des réunions de concertation interne concernant les thèmes faisant l'objet d'une négociation au niveau de la branche.

Cette dotation globale est déterminée au cas par cas, en fonction du thème de négociation, à charge pour chaque organisation syndicale de la répartir entre des salariés des entreprises adhérentes au Syndicat Professionnel d'employeurs ou à la présente convention collective, étant entendu que chacune des réunions prévue à l'alinéa ci-dessus est imputée sur cette dotation, à raison de 8 heures par réunion et par salarié participant.

A cette première dotation, ajoute une seconde dotation d'un nombre d'heures équivalent à celui attribué au titre de chaque thème de négociation. Cette dotation est accordée à chaque organisation syndicale et destinée à couvrir le temps de déplacement engendré par la tenue des réunions susvisées.

Ces dotations sont utilisées librement par les organisations syndicales.

Le nom des bénéficiaires, ainsi que les dates auxquelles ces deux dotations sont utilisées, sont notifiés aux employeurs concernés, ainsi qu'au Syndicat Professionnel d'employeurs, par chaque organisation syndicale trois jours ouvrés avant chaque utilisation.

Pour chaque thème, un état de l'utilisation de ces deux dotations est établi par le Syndicat Professionnel d'employeurs et transmis aux organisations syndicales et aux employeurs.

d) Désignation

Les organisations syndicales choisissent librement leurs représentants aux commissions paritaires de négociation et groupes de travail paritaires, ainsi que les salariés des entreprises adhérentes au Syndicat Professionnel d'employeurs ou à la présente convention collective, bénéficiaires de la dotation supplémentaire d'heures.

Elles notifient au Syndicat Professionnel d'employeurs, au moins trois jours ouvrés à l'avance, les noms des personnes qu'elles investissent d'un mandat de représentation, en précisant la nature de ce ou de ces mandats (commission paritaire de négociation ou groupe de travail paritaire).

e) Autorisation d'absence et maintien de la rémunération

Autorisation d'absence

Les membres des délégations syndicales, qui sont salariés des entreprises adhérentes au Syndicat Professionnel d'employeurs ou à la présente convention collective, bénéficient pour se rendre aux commissions paritaires de négociation et groupes de travail paritaires, d'une autorisation d'absence sur présentation à leur employeur de la convocation afférente.

Le temps consacré à la participation aux commissions paritaires de négociation et groupes de travail paritaires, ou dans le cadre de la dotation supplémentaire d'heures, n'est pas imputable sur le crédit d'heures de délégation dont les intéressés bénéficient éventuellement dans leur entreprise, s'ils exercent par ailleurs des fonctions représentatives.

Maintien de la rémunération

Le temps consacré à la participation aux commissions paritaires de négociation et groupes de travail paritaires, ou dans le cadre de la dotation supplémentaire d'heures, par les membres des délégations syndicales, qui sont salariés des entreprises adhérentes au Syndicat Professionnel d'employeurs ou à la présente convention collective, est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

En conséquence, la rémunération des salariés concernés est maintenue par leur employeur, en fonction du temps consacré à ces réunions, par fraction de demi-journée, ou du temps passé dans le cadre de la dotation supplémentaire d'heures.

Le temps nécessaire aux déplacements engendrés par les commissions paritaires de négociation et groupes de travail paritaires est considéré pour les salariés concernés comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

f) Indemnisation des frais

Frais de déplacement

Les frais de déplacement des membres des délégations syndicales ou des salariés désignés dans le cadre de la dotation supplémentaire d'heures prévue au paragraphe 7-c susvisé, sont indemnisés sur présentation des justificatifs selon les modalités suivantes :

- pour les déplacements à l'intérieur de la France métropolitaine inférieurs ou égaux à 400 kilomètres (aller simple), selon le tarif SNCF 2ème classe (supplément inclus) ;
- pour les déplacements à l'intérieur de la France métropolitaine supérieurs à 400 kilomètres (aller simple), selon le tarif de la classe la plus économique de la voie aérienne ou selon le tarif SNCF 1ère classe (supplément inclus).

Les frais de déplacement entre le domicile et la gare ou l'aérogare, et entre la gare ou l'aérogare et le lieu de la réunion sont pris en charge sur justificatifs pour les transports en commun. Dans le cas où il n'existe pas de transport en commun adapté, les remboursements de frais de taxis et de parking sont pris en charge sur justificatifs et, lorsqu'un véhicule personnel est utilisé pour ces trajets, il est versé une indemnité kilométrique sur la base du barème figurant en annexe 1.

Ce barème est actualisé, au 1^{er} mars de chaque année, en fonction de l'évolution constatée par l'INSEE, de décembre à décembre, du panel des prix des carburants-lubrifiants (pour 50%), des automobiles neuves (pour 25%) et des pièces détachées et accessoires (pour 25%).

Frais de nourriture et d'hébergement

Les frais de nourriture et d'hébergement des membres des délégations syndicales ou désignés dans le cadre de la dotation supplémentaire d'heures prévue au paragraphe 7-c susvisé sont remboursés sur justificatifs selon les modalités suivantes :

- dans le cas où la réunion n'imposerait pas un découcher : 2 repas ;
- dans le cas où la réunion imposerait un découcher : 3 repas et une nuitée (hôtel et petit déjeuner).

Ces dépenses sont indemnisées dans la limite du barème figurant en annexe 1 à la présente convention collective.

Ce barème est actualisé, au 1^{er} mars de chaque année, en fonction de l'évolution constatée par l'INSEE, de décembre à décembre, de l'indice «hôtellerie, cafés, restauration».

g) autorisation d'absence, maintien de la rémunération et indemnisation des frais des membres des autres commissions paritaires et des observatoires paritaires

Les personnes désignées par les organisations syndicales, signataires ou adhérentes de la présente convention collective, pour être membres des autres commissions paritaires et des observatoires paritaires visés par la présente convention collective bénéficient :

- des dispositions prévues au paragraphe e) du présent article, dès lors que ces personnes sont salariées des entreprises adhérentes au Syndicat Professionnel d'employeurs ou à la présente convention collective ;
- des modalités prévues au paragraphe f) du présent article en matière de frais de déplacement, de nourriture et d'hébergement.

Article 8 : conditions d'exercice des mandats de représentation au niveau de la branche

a) Suspension du contrat de travail

Lorsqu'un salarié ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise est appelé par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche à exercer au sein de cette organisation, pendant un an au moins, une fonction permanente, le contrat de travail de l'intéressé est suspendu pour la durée de cette fonction.

Cette suspension ne peut concerner qu'un salarié par organisation syndicale représentative.

Elle prend effet au plus tôt trois mois après que le syndicat concerné en aura informé l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception.

De même, lorsque le mandat de permanent syndical prend fin, le salarié qui souhaite revenir dans l'entreprise doit informer celle-ci au plus tard trois mois avant la date à laquelle il souhaite reprendre des fonctions au sein de celle-ci.

b) Retour dans l'entreprise

Avant la reprise d'activité, l'employeur examine la situation de l'intéressé au cours d'un entretien pour préciser les modalités de son retour. Il recherche les possibilités de lui confier un emploi au moins équivalent à celui qu'il occupait au moment de la suspension du contrat de travail, en tenant compte autant que possible de l'expérience acquise et des souhaits de l'intéressé en matière d'implantation géographique.

Les aspects de formation qui se poseraient à cette occasion seront pris en considération. A cet effet, l'entreprise s'engage à prendre en charge, au cours de l'année qui suit le retour de l'intéressé, les frais d'inscription et le maintien de la rémunération pour la formation qui s'avérerait nécessaire. Cette action s'inscrira dans le cadre du plan de formation.

Article 9 : Modalités de prise en compte dans la branche ou l'entreprise des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives

a) Au niveau de la branche

En application du Code du travail, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche pourra saisir le Syndicat Professionnel d'employeurs d'une demande relative à un thème de négociation susceptible d'être traité au niveau de la profession.

Cette saisine est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée au Syndicat Professionnel d'employeurs, avec copie à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Ce courrier doit exposer précisément le thème que l'organisation syndicale de salariés souhaite voir aborder ainsi que les motivations de sa demande.

Le Syndicat Professionnel d'employeurs dispose d'un délai d'un mois pour répondre à la demande ainsi formulée par l'organisation syndicale de salariés.

En cas d'acceptation de principe de la part du Syndicat Professionnel d'employeurs, les parties concernées examinent les modalités d'ouverture de négociation sur ce thème, dans un délai maximal de 3 mois suivant la réception du courrier précité.

b) Au niveau de l'entreprise

En application du Code du travail, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau d'une entreprise pourra saisir la direction générale de cette entreprise d'une demande relative à un thème de négociation susceptible d'être traité au niveau de l'entreprise.

Cette saisine est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à la direction générale de cette entreprise, avec copie à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de l'entreprise.

Ce courrier doit exposer précisément le thème que l'organisation syndicale de salariés souhaite voir aborder ainsi que les motivations de sa demande.

La direction générale de cette entreprise dispose d'un délai d'un mois pour répondre à la demande ainsi formulée par l'organisation syndicale de salariés.

En cas d'acceptation de principe de la part de la direction générale de cette entreprise, les parties concernées examineront les modalités d'ouverture de négociation sur ce thème, dans un délai maximal de 3 mois suivant la réception du courrier précité.

Les dispositions générales énoncées ci-dessus ne sauraient en aucun cas faire obstacle à l'application des dispositions spécifiques prévues par le Code du travail en matière d'exercice du droit de grève dans les services publics, dispositions aux termes desquelles, pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier.

Article 10 : Négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

a) Principes

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent qu'en l'absence de délégué syndical dans une entreprise, les représentants élus du personnel, ou en cas de carence aux élections professionnelles, un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au plan national sont autorisés à négocier et à conclure des accords d'entreprise portant sur l'ensemble des thèmes concernant la profession et qui entrent dans le champ de la négociation en entreprise. Toutefois, même lorsque le Code du travail le permet, sont exclues du champ de la négociation toutes les dispositions qui y dérogeraient.

b) Situation des entreprises dépourvues de délégués syndicaux, mais ayant des représentants élus du personnel

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, ou de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise dans les conditions définies aux paragraphes 1 et 2 ci-après.

1) Conditions de majorité

Les accords conclus avec les institutions représentatives du personnel doivent être approuvés à la majorité des membres élus présents lors de la réunion organisée à cet effet et ayant droit de vote.

2) Approbation par une commission paritaire nationale de branche

Ces accords ainsi acceptés doivent obligatoirement être soumis, préalablement à leur entrée en vigueur, à l'approbation d'une commission paritaire nationale de branche constituée à cet effet, afin d'acquiescer la qualité juridique d'accords d'entreprise.

■ Rôle de cette commission paritaire nationale de branche

La commission veille à ce que les accords d'entreprise conclus avec les instances représentatives du personnel n'enfreignent ni les dispositions législatives et réglementaires, ni les dispositions conventionnelles dans le cadre desquelles ils s'inscrivent, et dans ce cas, approuve ces accords.

■ Composition de cette commission paritaire nationale de branche

La commission se compose, d'une part de la délégation des salariés, et d'autre part de la délégation des employeurs.

La délégation des salariés comprend un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires, ou adhérentes, de la présente convention collective.

Le nombre des membres de la délégation des employeurs est au plus égal à celui de la délégation des salariés.

■ Procédure de validation

En cas d'accord d'entreprise conclu avec les représentants élus du personnel, la commission se réunit, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai d'un mois maximum, après réception de l'accord qui lui est soumis par l'entreprise concernée.

A cet effet, une lettre recommandée avec accusé de réception est adressée au Syndicat Professionnel d'employeurs qui doit la transmettre dans les meilleurs délais aux membres de la commission paritaire nationale de branche.

Après délibération, la commission prend une décision à la majorité des membres présents :

- en cas de décision favorable, le texte aura la qualité juridique d'accord d'entreprise ;
- en cas de décision défavorable, le texte soumis à la commission ne pourra en aucun cas entrer en vigueur dans l'entreprise, étant précisé que cette décision devra être motivée.

Un procès verbal de délibération de la commission est établi dans les quinze jours suivant la réunion et communiqué simultanément aux différents signataires de l'accord d'entreprise pris en considération.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, un extrait de ce procès-verbal doit être joint à l'accord d'entreprise dans le cadre des formalités de dépôt auprès de l'autorité administrative.

c) Négociation avec des salariés mandatés dans les entreprises dépourvus de délégué syndical et en l'absence de représentants élus du personnel

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence établit l'absence de représentants élus du personnel, des accords peuvent être conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour une négociation déterminée, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au plan national. A cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les conditions dans lesquelles le ou les salariés mandatés peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise sont définies aux paragraphes 1, 2, 3 et 4 ci-après.

1) Information des organisations syndicales

Afin de leur permettre de mandater un salarié, les organisations syndicales représentatives au niveau national doivent être informées au plan professionnel et au plan départemental ou local, par l'employeur, de sa décision d'engager des négociations.

2) Conditions de majorité

Les accords signés avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au plan national, acquièrent la qualité juridique d'accords d'entreprise après leur approbation par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur et devant respecter les principes généraux du droit électoral.

3) Statut des salariés mandatés

La désignation du salarié mandaté par l'organisation syndicale est effectuée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le salarié mandaté bénéficie de la protection prévue par le Code du travail.

4) Moyens des salariés mandatés

Afin d'être en contact avec les salariés de l'entreprise et l'organisation syndicale qui l'a ainsi mandaté, le salarié bénéficie durant la période de négociation d'un crédit d'heures rémunéré, déterminé en entreprise, en fonction des thèmes de négociation. Les frais de déplacement et d'hébergement sont également pris en charge par l'entreprise, selon le barème en vigueur au sein de ladite entreprise.