

## Annexe 14-1

### **Accord du 20 Juillet 2010 portant sur la création d'une Commission Paritaire de validation des accords d'entreprises signés dans les entreprises de moins de 200 salariés ne disposant pas de délégués syndicaux mais dotées de représentants du personnel, dans la Branche des Bureaux d'Etudes Techniques, Cabinets d'Ingénieurs-Conseils, sociétés de Conseils**

#### **Préambule**

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le prolongement de la Loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social et de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent donner davantage de place à la négociation collective et au dialogue social tant au niveau de la Branche qu'à celui des PME/TPE qui la composent.

Les organisations signataires considèrent que les syndicats représentatifs sont les interlocuteurs naturels des employeurs ou de leurs représentants pour la négociation d'accords collectifs au niveau de l'entreprise ou de la branche.

Il est rappelé que, conformément à l'article L 2143-6 du code du travail, dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

*Toutefois, en application de la loi, les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues d'organisation syndicale représentative dans l'entreprise mais dotées de représentants élus du personnel peuvent être amenées à négocier et à conclure des accords avec ces derniers. A cet effet, une commission paritaire nationale de validation est créée. (Etendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 2232-21 du code du travail)*

Les parties signataires rappellent que la qualité de membre élu du personnel ne saurait constituer pour les salariés concernés un obstacle aux promotions ou aux évolutions de carrière auxquels ils pourraient prétendre.

Les parties signataires ont également souhaité définir les conditions d'intervention des représentants élus du personnel dans le cadre de la négociation collective d'entreprise.

#### **CHAPITRE I - Rappel des dispositions légales relatives aux modalités de négociation des accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux**

**Article 1 - Les acteurs de la négociation** *(Etendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 2232-21 du code du travail)*

Les entreprises de moins de 200 salariés ne comportant pas d'organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical peuvent négocier un accord collectif d'entreprise avec les membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut les délégués du personnel, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

#### **Article 2 - L'objet de la négociation et le champ de contrôle de la Commission**

L'objet de la négociation des accords concerne uniquement les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif à l'exception des accords de méthode mentionnés à l'article L 1233-21 du code du travail qui portent sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus sur 30 jours.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, le contrôle de la Commission Paritaire porte uniquement sur les accords susmentionnés.

### **Article 3 - Les règles de la négociation**

L'ensemble des organisations syndicales de salariés de la Branche représentatives au plan national de la Branche dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur, au plus tard dans les 15 jours précédant l'ouverture des négociations dans l'entreprise, par courrier recommandé avec accusé de réception, par remise en main propre contre décharge ou par tout autre moyen de preuve incontestable de la décision d'engager des négociations.

Le thème et le calendrier de la négociation doivent figurer dans cette information.

Les coordonnées des organisations syndicales représentatives de salariés de la Branche figurent dans l'annexe du présent accord. S'il choisit la voie postale, c'est à ces adresses que l'employeur doit envoyer le courrier d'ouverture des négociations pour être en conformité avec le deuxième alinéa de l'article L.2232-21 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L 2232-27 du code du travail, la négociation entre l'employeur et les élus se déroule dans le respect des règles suivantes :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur,
- élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs,
- concertation avec les salariés,
- bonne foi des négociateurs
- faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives dans la Branche.

Les informations à remettre aux élus titulaires préalablement à la négociation sont déterminés par accord entre ceux-ci et l'employeur.

En tout état de cause, le strict respect de l'ensemble des conditions de déroulement des négociations exposées ci-dessus est une condition de validité de l'accord.

### **Article 4 - Conditions de validité, de révision et de dénonciation des accords collectifs conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical**

*La validité des accords collectifs signés entre l'employeur et les acteurs mentionnés à l'article 1 ci-dessus est subordonnée à l'approbation explicite de la commission paritaire de validation de la Branche. (Cet alinéa est exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions du dernier alinéa de l'article L 2232-21 du code du travail)*

Les accords collectifs validés par la commission paritaire de Branche ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire de validation de la Branche.

Ces accords peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés respectivement par l'employeur signataire et les représentants élus du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur dans le cas où, à la date du renouvellement, de la révision ou de la dénonciation, l'entreprise serait toujours dépourvue de délégué syndical

Le renouvellement et la révision d'un accord par les représentants élus du personnel suivent les mêmes règles de négociation que celles d'un accord d'entreprise telles qu'édictées dans le chapitre I du présent accord.

### **Article 5 - Négociations avec les représentants élus du personnel**

Conformément aux dispositions de l'article L 2232-23 du code du travail, le temps passé aux négociations prévues dans le présent accord n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues dans le cadre du mandat de délégué du personnel ou de représentant élu au comité d'entreprise défini aux articles L2315-1 et L 2325-6 du code du travail

Chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation en application de l'article L. 2232-21 du code du travail dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois.

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le tribunal compétent.

## **CHAPITRE II - Mise en œuvre de la commission paritaire de validation dans la Branche**

### **Article 6 - Composition**

Conformément aux dispositions de l'article L 2232-22 du code du travail, la commission comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de la Branche représentative *au niveau national* (Ces termes sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité) et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Les représentants suppléants peuvent siéger avec les représentants titulaires.

Chaque membre titulaire de la Commission Paritaire de Validation présent dispose d'une voix.

La commission ne pourra délibérer valablement que si 3 membres au minimum par collège sont présents.

Les décisions de la commission sont prises à la majorité des deux tiers des voix dont disposent les membres présents au sein de chacun des collèges.

Les votes ont lieu à main levée.

Quand la majorité des deux tiers issue de chacun des collèges n'est pas obtenue, l'accord sera examiné à la réunion suivante et fera l'objet d'une décision de la commission prise à la majorité simple des membres présents.

La présidence est assurée en alternance, tous les deux ans, par le représentant des organisations syndicales ou celui des organisations professionnelles d'employeurs.

Le secrétariat de la commission est assuré par la Chambre de l'Ingénierie et du Conseil de France.

### **Article 7 - Fonctionnement**

La commission paritaire de validation fixe, dans un règlement intérieur, ses règles de fonctionnement.

Le règlement intérieur précise notamment :

- le fonctionnement et les missions du secrétariat et l'adresse à laquelle sont adressées les demandes (courrier et mail);
- la fréquence des réunions ;
- les modalités d'organisation des réunions (calendrier, délai préalable de convocation, procès verbaux et relevés de décisions, ...) ;
- les modalités de désignation de la présidence de la commission ;
- le quorum nécessaire pour la tenue des réunions ;
- les modalités de délibération de la commission ;
- le contenu et la procédure de transmission des documents garantissant que la validation des accords ne résulte pas d'un défaut d'organisation ou de transmission de documents.

Le règlement intérieur figure en annexe du présent accord.

En tout état de cause, les signataires s'engagent à ce que tous les accords soumis à la commission paritaire de validation le soient dans un délai suffisant permettant leur examen, la tenue de la réunion de la commission paritaire, le vote et la notification de validation ou de rejet dans le délai légal en vigueur.

## **Article 8 - Objet de la Commission Paritaire Nationale de Validation**

La commission se prononce dans le délai légal en vigueur à la date de dépôt du dossier recevable accompagné de l'ensemble des pièces mentionnées à l'article 10 du chapitre II, sur la validité des accords conclus au sein des entreprises de moins de deux cents salariés entre l'employeur et les représentants élus du personnel.

La demande est faite par courrier recommandé avec avis de réception, le délai légal pour décision de la commission courant à compter de la date de réception dudit courrier par le secrétariat de la commission.

Pour statuer sur leur validité, la commission vérifie que les accords collectifs d'entreprises n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou, conventionnelles en vigueur à la date de la décision de la commission paritaire.

La commission, dans son rôle de validation, ne peut en aucun cas modifier le contenu des accords qui lui sont soumis.

## **Article 9 - Saisine de la commission**

La partie signataire de l'accord la plus diligente envoie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au secrétariat de la commission paritaire de validation :

- deux exemplaires originaux signés de l'accord soumis à validation, (et par mail un exemplaire sous version PDF)
- une fiche signalétique indiquant :
  - \* l'objet de l'accord ;
  - \* les nom et adresse de l'entreprise ;
  - \* la nature et l'adresse de l'instance représentative signataire de l'accord ainsi que le nom des élus ayant signé l'accord ;
  - \* l'effectif de l'entreprise calculé à la date de signature de l'accord conformément à l'article L 1111-2 du code du travail ;
- le double du formulaire CERFA des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- une copie de l'information prévue à l'article L 2232-21 du code du travail adressée par l'employeur aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, sur sa décision d'engager des négociations collectives, conformément à l'article 3 du présent accord ;
- Une attestation de l'employeur certifiant l'absence de délégué syndical dans l'entreprise à la date de signature de l'accord
- une attestation d'avocat ou de conseil à compétence juridique, extérieur à l'entreprise et dont c'est l'activité principale, certifiant, sans réserve, de la conformité de l'accord au regard des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ;
- une attestation des signataires relative au respect des dispositions de l'article 3 du présent accord et de l'article L 2232-21 du code du travail.
- Le procès-verbal de consultation du comité d'entreprise, s'il existe, relatif à l'accord proposé à validation

Toute demande de validation ne comportant pas l'ensemble des pièces visées ci-dessus ou comportant des pièces incomplètes ou erronées fait l'objet d'une décision d'irrecevabilité.

Les frais d'avocat ou de conseil extérieur à l'entreprise sont à la charge de l'employeur. L'avis de l'avocat ou du conseil extérieur à l'entreprise, dont un exemplaire sera remis à chaque négociateur, est donné à titre d'expertise mais ne liera en aucun cas la commission paritaire de validation.

## **Article 10 - Décisions de la commission**

Après examen de chaque accord soumis à validation, la commission paritaire de validation rend :

- soit une décision d'irrecevabilité dans l'hypothèse où l'accord n'entre pas dans son champ de compétence ou que les conditions de sa saisine énumérées à l'article 10 ci-dessus ne sont pas satisfaites,
- soit une décision de validation,
- soit une décision de rejet.

Conformément aux règles posées par l'article L 2232-22 du code du travail, la commission paritaire contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Notamment, la commission paritaire vérifie que les représentants du personnel élus titulaires représentent la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections de leur instance représentative (comité d'entreprise, délégation unique du personnel ou a défaut, délégués du personnel).

Les modalités de la prise de décision par la commission sont énoncées à l'article 3.2 du règlement intérieur annexé au présent accord.

Les décisions de la commission paritaire de validation sont consignées dans un procès-verbal qui indiquera les membres présents, le nombre de voix en faveur ou en défaveur de l'accord.

En cas de décision de rejet le procès-verbal doit mentionner le motif de refus et la répartition des votes « pour » et « contre » par collègue.

Un procès-verbal des décisions prises par la commission sera adressé à l'ensemble des membres la composant.

La commission paritaire de validation transmettra deux fois par an à l'observatoire paritaire de la négociation collective dans la branche un bilan des dossiers qu'elle aura instruits.

## **Article 11 - Notification des décisions de la commission**

Les décisions de validation sont notifiées dans les plus brefs délais sous forme d'un procès-verbal accompagné d'un original de l'accord à la partie qui a saisi la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et par lettre simple aux autres signataires de l'accord.

Les décisions d'irrecevabilité ou de rejet sont notifiées dans les plus brefs délais sous forme d'un procès-verbal comportant le motif de la décision à la partie qui a saisi la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et par lettre simple aux autres signataires de l'accord.

Les signataires s'engagent à faire en sorte que tous les accords soumis à validation à la commission paritaire le soient dans les délais légaux en tenant compte des délais de notification afin d'éviter les validations « par défaut ».

## **Article 12 - Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du jour de sa signature.

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

En tout état de cause, il fera l'objet d'un réexamen par les partenaires sociaux à l'issue d'un délai de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Les conditions de dénonciation et révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la Convention Collective Nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de six mois. Sous peine de nullité, ce

préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec accusé de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la Convention Collective Nationale.

La partie qui dénoncera l'accord, devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

### **Article 13 - Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles L 2231-6, L 2261-1, L 2262-8 et D 2232 du code du travail (article L 132-10 ancien du code du travail) et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du Ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

## ANNEXE 1

### Coordonnées des organisations représentatives des salariés de la Branche

- la CFE – CGC - FIECI (Fédération Nationale du Personnel de l'Encadrement des Sociétés de Service Informatique, des Etudes, du Conseil et de l'Ingénierie),  
sise au 35 rue Faubourg Poissonnière - 75009 PARIS
- la CFDT / F3C  
sise 47/49 avenue Simon Bolivar - 75019 PARIS
- la CFTC (Fédération du Commerce Services Force de Vente),  
sise au 251 rue du Faubourg Saint Martin - 75010 Paris  
**Attention à compter d'octobre 2010 la nouvelle adresse est :  
34 quai de Loire - 75019 PARIS**
- la CGT (Fédération Nationale des Personnels des Sociétés d'Etudes et de Conseils et de Prévention),  
sise au 263, rue de Paris - 93514 MONTREUIL CEDEX
- CGT-FO Fédération des Employés et Cadres  
sise 28, rue des Petits Hôtels – 75010 PARIS

Ces coordonnées étant susceptibles d'être modifiées les entreprises devront s'assurer de leur validité avant d'envoyer leur demande de validation. L'utilisation d'une adresse erronée pour notifier la décision d'engager une négociation emporte la nullité de la notification.

## ANNEXE 2

# Règlement intérieur de la commission paritaire de validation des accords

### Article 1 - Objet du règlement intérieur

Le présent règlement intérieur a pour objet de préciser les règles d'organisation et de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords.

### Article 2 - Fonctionnement du secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission est situé à la Chambre de l'Ingénierie et du Conseil de France au 4 avenue du Recteur Poincaré - 75016 PARIS.

Les entreprises devront s'assurer de la validité des coordonnées du secrétariat de la commission avant d'envoyer leur demande de validation. L'utilisation d'une adresse erronée pour adresser la demande de validation emporte la nullité de la demande de l'entreprise et l'obligation de procéder à une nouvelle demande.

Le secrétariat de la commission est destinataire des accords signés par les entreprises de la Branche, conformément aux dispositions de l'article L 2232-22 du code du travail.

Les fonctions de Secrétaire sont assurées par un représentant de la Chambre de l'Ingénierie et du Conseil de France.

Celles-ci sont les suivantes :

- Il assure la réception des accords et des pièces justificatives nécessaires à leur examen par la commission et est chargé de les communiquer aux autres membres de la commission

Dès réception d'un accord, date à laquelle commence à courir le délai légal pour décision par la commission, le secrétariat accuse réception du dossier par lettre simple, vérifie son contenu qui doit être conforme aux dispositions prévues à l'article 10 de l'accord portant création de la commission paritaire de validation

- En cas de dossier incomplet, le secrétariat demande à la partie signataire qui sollicite la validation de l'accord de lui adresser les pièces manquantes. Dans ce cas le délai légal pour décision par la commission, commence à courir à réception des pièces manquantes.
- Au moins une semaine avant la date de tenue de la commission, il procède à la convocation des membres de la commission en indiquant la date, l'heure, le lieu, la liste des accords qui seront examinés en séance et en transmettant les dossiers correspondants.
- Il est responsable de l'établissement et de la gestion de la feuille de présence qui devra être établie pour chaque commission et devra être dûment émarginée par les membres présents.
- Il rédige les relevés de décisions en cours de réunion et les procès verbaux à l'issue de chaque réunion de la commission.
- Il notifie les décisions de la commission aux parties signataires de l'accord soumis à validation et transmet les procès-verbaux de réunion aux membres de la commission.

### Article 3 - Fonctionnement de la commission

#### 3.1 Les fonctions du président, du vice-président et du secrétaire



Tous les deux ans les membres de la commission désignent par alternance un président et un vice-président.

Les désignations interviennent au sein des deux collèges représentant l'un celui des employeurs, l'autre celui des organisations syndicales de salariés.

Le président est désigné par un collège et le vice-président est désigné par l'autre collège.

A chaque renouvellement des dirigeants, les fonctions sont permutées entre les deux collèges.

Le président assisté de son vice-président préside la réunion et veille à la bonne exécution des décisions prises.

En cas d'empêchement du président seul un membre de la commission appartenant à son collège peut être désigné président de séance.

### 3.2 Organisation des réunions

Chaque participant doit émarger la liste de présence établie par le secrétariat de la commission.

Le secrétaire de la commission présente de façon synthétique chaque demande de validation.

La commission se réunira chaque mois pour examiner les demandes de validation suivant un calendrier prévisionnel défini, chaque année, par les membres de la commission lors de la première réunion annuelle de la commission.

La commission ne pourra délibérer valablement que si 3 membres au minimum par collège sont présents.

A défaut, la réunion est annulée et une nouvelle réunion doit être organisée dans les plus brefs délais.

Les décisions de la commission sont prises à la majorité des deux tiers des voix dont disposent les membres présents au sein de chacun des collèges.

Quand la majorité des deux tiers issue de chacun des collèges n'est pas obtenue, l'accord sera examiné à la réunion suivante et fera l'objet d'une décision de la commission prise à la majorité simple des membres présents.

Les votes ont lieu à main levée.

### 3.3 Relevé de décisions et procès-verbal

Lors de chaque réunion de la commission un procès-verbal des décisions est établi par le secrétaire et transmis pour validation aux membres de la commission.

Le procès verbal doit mentionner les positions « pour » ou « contre » des membres de la commission par collège.

Pour chaque décision rendue doivent en outre être mentionnés :

- la date
- la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national et de la Branche et les organisations patronales présentes
- le nombre de voix en faveur ou en défaveur de la validation et la mention du syndicat ou de la fédération d'appartenance
- la décision rendue : irrecevabilité, validation, rejet

En cas d'irrecevabilité ou de rejet le motif de la décision doit être mentionné.

A l'issue de chaque commission les décisions votées en réunion sont notifiées sous forme d'un procès-verbal :

- à la partie signataire qui a saisi la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception,
- aux autres parties de l'accord par lettre simple
- aux membres de la commission

La notification s'effectue aux adresses qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

Par ailleurs, un projet de procès-verbal des décisions est adressé à l'ensemble des membres de la commission en même temps que la convocation à la réunion suivante.

Le projet de procès-verbal, tenant compte des rectifications éventuellement apportées à la réunion suivante devient définitif dès que la commission en a voté l'adoption.

Les décisions votées par la commission ne peuvent être remises en cause lors de l'adoption du procès-verbal.

Après adoption, le procès-verbal est adressé aux membres de la commission lors de la convocation suivante de la commission.

Fait à Paris, le 20 Juillet 2010

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

Fédération des syndicats de sociétés d'ingénierie, de services informatiques, d'études et de conseils (SYNTEC) ;  
Chambre de l'Ingénierie et du Conseil de France (CICF)

**Syndicats de salariés :**

Fédération CFE / CGC / FIECI  
Fédération CFDT / F3C