

AVENANT N° 1

**CHAPITRE IX
INSTANCES PARITAIRES DE BRANCHE**

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ACTIVITES DE PRODUCTION DES EAUX
EMBOUTEILLEES ET BOISSONS RAFRAICHISSANTES SANS ALCOOL, ET DE BIÈRE**

**Brochure JO N°3247
IDCC 1513**

Préambule

Le présent chapitre met en œuvre les nouvelles dispositions légales ayant trait à la création de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dite CPPNI, et au rôle de la branche. Cela conduit à modifier les règles de gouvernance existantes.

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que la CCN IDCC 1513 est historiquement issue d'un regroupement des 4 secteurs Eaux Minérales, Bières, BRSA et Eaux de Sources qui étaient auparavant distincts. En outre, les partenaires sociaux ont approuvé à la majorité et participé à la démarche consistant à avoir des négociations interbranche et multi-branche (coopératives agricoles et artisanat alimentaire) dans le cadre des Industries Agroalimentaires principalement regroupées dans l'ANIA, notamment dans les domaines de la formation professionnelle (OPCALIM) et des CQP, de la santé, de l'emploi, Cette démarche doit être poursuivie dans le respect de l'autonomie de décision de la CCN, qui conserve un rôle clef, notamment pour les classifications, les salaires minima hiérarchiques, et le contenu de l'ordre public conventionnel.

Les dispositions du Chapitre IX relèvent de l'ordre public conventionnel (OPC). Elles ne peuvent être modifiées par accord d'entreprise

Article 9.1 – La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est instituée par l'accord collectif du 6 décembre 2017. Elle remplace les modalités concernant les commissions paritaires de conciliation, d'interprétation et de négociation qui étaient inscrites dans le même chapitre.

Missions de la CPPNI

La CPPNI exerce, pour le compte de la branche, les missions d'intérêt général suivantes, en application de la loi :

- 1) La CPPNI agit pour l'appui aux entreprises, notamment par l'intermédiaire des organisations syndicales d'employeurs auprès de leurs adhérents ;
- 2) La CPPNI représente la branche auprès des pouvoirs publics dans le cadre de sa représentation paritaire ;
- 3) A partir de 2018, la CPPNI établit un rapport annuel d'activité, qu'elle verse dans la base de données nationale, intégrant :
 - Un bilan des accords collectifs d'entreprise signés au sein de la branche,
 - L'impact de ces accords sur les conditions de travail et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;

A cette fin, la CPPNI exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. Le rapport annuel intégrera l'information déjà communiquée sur les salaires et les temps de travail et l'activité, sur la durée du travail, les temps partiel et intermittent, les congés et le compte épargne temps. La CPPNI pourra formuler des recommandations.

La CPPNI exerce en conséquence les missions de l'observatoire paritaire selon les modalités fixées à l'article 2.4.8 de la CCN et ci-dessus. La CPPNI agit pour réguler la concurrence entre les entreprises.

- 4) La CPPNI peut, en outre, à la demande d'une juridiction, formuler un avis paritaire sur l'interprétation des accords signés à son niveau ;
- 5) Pour établir le bilan des accords collectifs d'entreprise, le secrétariat de la CPPNI devra être destinataire de tous les accords par tout moyen, sur son adresse numérique ou postale, à savoir observatoire-nego@csem.fr. Les entreprises permettront l'accès à leur Base de Données Economiques et Sociales (BDES) pour les accords portant sur :
 - La durée du travail, l'organisation des temps de travail, les repos et jours fériés,
 - Les congés et le compte épargne temps.

A défaut, la partie la plus diligente en opère la transmission (employeurs ou organisations syndicales de salariés) et informe les autres signataires. Dans ce cadre, les noms et prénoms des négociateurs et signataires sont supprimés avant envoi à la CPPNI et, dans l'attente, à la commission paritaire existante qui doit, dans un délai d'un mois, la transmettre au ministre chargé du Travail.

La commission accuse réception des conventions et accords transmis.

6) La branche définit les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, dans les domaines définis à l'article L.2253-1 du Code du travail, à savoir notamment en matière de :

- Salaires minima hiérarchiques conventionnels ;
- Classifications ;
- Mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- Garanties collectives de protection sociale complémentaire (art. L.912-1 du Code de la sécurité sociale) ;
- Mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L.2241-3 du Code du travail) ;
- Régime des équivalences (art. L.3121-14 du Code du travail) ;
- Temps de pause (art. L.3122-16 du Code du travail) ;
- Temps partiel (art. L.3123-19 al1, L.3123-21 et L.3123-22 du Code du travail) ;
- Mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats temporaires énoncées aux articles L.1242-8, L.1242-13, L.1244-3, L.1251-12, L.1251-35 et L.1251-36 du Code du travail ;
- Mesures relatives aux contrats à durée indéterminée de chantier énoncées à l'article L.1223-8 du Code du travail ;
- Conditions et durée de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L.1221-21 du Code du travail ;

- Modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application citées à l'article L.1224-1 du Code du travail ne sont pas réunies.

- Cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1^{er} et 2^{ème} alinéas de l'article L.1251-7 du Code du travail.

- Niveau de rémunération minimale du salarié objet d'un portage salarié, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaires, mentionnée aux articles L.1254-2 et L.1254-9 du Code du travail.

Dans les matières ainsi énumérées, selon le contenu de l'article L.2253-1 du Code du travail, les stipulations de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclues antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

7) Chaque organisation syndicale peut demander l'ouverture d'une négociation sur un ou des thèmes obligatoires ou non.

8) Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L.4161-1 du Code du travail ;
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

La branche informe le ministère de l'ouverture de la négociation portant sur le contenu de cet Ordre Public Conventionnel (OPC) ainsi défini.

9) En application de l'article L.2253-3 du Code du travail, dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L.2253-1 et L.2253-2 du Code du travail, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche. En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche s'applique.

10) En cas d'accord interbranche ou multi-branche sur un sujet dont la branche est signataire, cette dernière est réputée avoir satisfait à son obligation de négocier. Les entreprises relevant de la branche doivent appliquer les accords, dès lors qu'ils sont signés et applicables. Les entreprises non adhérentes doivent les appliquer aussitôt qu'ils ont fait l'objet d'une extension. Les mêmes dispositions prévues par les articles L.2253-1, L.1253-2 et L.2253-3 du Code du travail s'appliquent de la même façon qu'aux accords de branche.

11) La CPPNI joue le rôle de conciliation et d'interprétation ainsi défini :

Rôle de la CPPNI en matière de conciliation

La commission a pour mission de rechercher amiablement la solution des litiges collectifs qui lui seront soumis par une des organisations concernées.

Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, dans les deux semaines qui suivront la demande de convocation.

La commission établit à l'issue de la réunion un procès-verbal qui sera communiqué aux parties et, en cas d'accord de celle-ci sur les propositions de la commission signé par elles.

En cas d'impossibilité de réaliser cet accord, un constat de désaccord est établi par le secrétariat de la commission et communiqué aux parties.

Rôle de la CPPNI en matière d'interprétation

La commission a pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les entreprises par l'interprétation différente qui peut être donnée de tel ou tel article, voire d'une partie ou de l'ensemble de la convention.

La commission se réunit à la demande de la partie la plus diligente, dans les deux semaines qui suivent la demande de convocation.

La commission établit, à l'issue de la réunion, un procès-verbal qui est communiqué aux parties dans les huit jours qui suivent et dont le texte sera annexé à la convention collective.

Organisation de la négociation en CPPNI

La CPPNI se réunit au moins 3 fois par an en vue des négociations de branche ; elle définit annuellement son agenda social et ses thèmes de négociation conformément aux obligations de la loi. Elle met également à l'ordre du jour les demandes effectuées par l'une des organisations représentées en son sein.

La branche établit en CPPNI un rapport avant le 31 décembre 2018 sur l'état des négociations de branche et notamment sur la définition de l'ordre public conventionnel (OPC).

Les décisions en CPPNI sont prises selon les mêmes modalités que pour les accords collectifs de branche.

Le présent article 9.1 annule et remplace le précédent.

Les articles 9.2, 9.3 et 9.4 sont adaptés par le présent accord de la manière suivante, ci-dessous.

L'article 9.3 est supprimé. L'article 9.4 devient l'article 9.3.

Article 9.2 – siège social – secrétariat

Le siège de la CPPNI est fixé 9, boulevard Malesherbes - 75008 Paris.

Les services des syndicats d'employeurs assureront la tâche administrative du secrétariat et l'enregistrement et la tenue des livres de délibération des commissions ainsi que le fonctionnement de l'adresse numérique.

Article 9.3 – Fonctionnement des instances paritaires

(ex-article 81 de la CCN)

Le représentant de chaque fédération est assisté d'une délégation.

Les membres de la délégation des salariés appartenant au personnel d'entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pourront, dans la limite de quatre par syndicat représentatif dans le cadre de la CPPNI, et dans la limite de deux par syndicat représentatif dans le cadre des autres instances paritaires de branche, bénéficier d'indemnités compensatrices de salaire et de frais de déplacement dans les conditions précisées ci-après :

- a) Les indemnités compensatrices de salaire seront calculées de manière que le revenu du salarié ne soit pas affecté par sa participation à la négociation de branche ou aux réunions des instances paritaires.

Ces indemnités correspondent à une journée entière d'absence par réunion paritaire pour couvrir à la fois le temps de cette réunion et celui de sa préparation, le cas échéant. L'indemnisation pourra toutefois être portée à une journée et demie d'absence lorsque les délégations de salariés et d'employeurs décideront d'un commun accord de prolonger la durée d'une séance de la réunion paritaire.

Pour les travailleurs de nuit, ces indemnités correspondent à deux nuits de travail lorsque la participation à la réunion et à sa préparation impose une absence d'une telle durée.

- b) Le remboursement des frais de transport, de repas et, s'il y a lieu, d'hébergement des salariés de la délégation, sera effectué en fonction du barème établi par l'AG2R. Le salarié a la possibilité d'effectuer une demande d'avance à son employeur.
- c) Pour obtenir le versement de ces indemnités compensatrices de salaire et de remboursements des frais de déplacement, chacun des délégués salariés concernés tiendra son employeur informé, avec un préavis minimum de huit jours - sauf circonstances exceptionnelles - de la date de son absence ainsi que de sa durée si elle se prolonge au-delà d'une journée ; il lui fournira en outre une attestation justificative de sa participation à la réunion paritaire.
- d) Il est entendu que l'absence pour réunion paritaire ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont le salarié pourrait éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l'accomplissement d'autres missions.