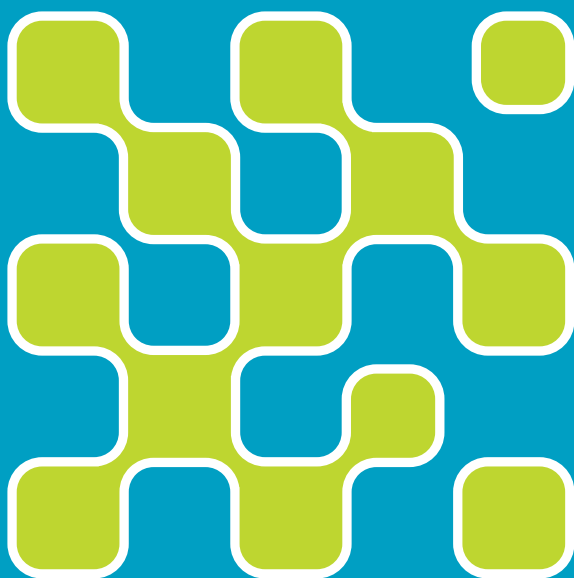


La négociation sur le

comité social et économique



JUILLET 2020

Sommaire

Introduction	3
Objet de la négociation	7
▶ L'organisation de la représentation des salariés	8
La détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts	9
La mise en place de représentants de proximité	13
La composition du CSE	20
La transformation du CSE en conseil d'entreprise	25
▶ Le fonctionnement	28
Les heures de délégation	29
La place et le rôle des suppléants	32
Les réunions	34
Les commissions	38
Les formations des membres du CSE	51
Les expertises	54
Le budget de fonctionnement et la contribution aux activités sociales et culturelles	57
▶ Les attributions	59
Les consultations	60
La base de données économiques et sociales	65
Durée et suivi de l'accord	70

Ce guide s'adresse aux acteurs du dialogue social dans l'entreprise. Il se focalise donc sur les possibilités de négocier sur le CSE dans l'entreprise ou l'établissement.

L'obligation de mettre en place un CSE

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 « relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales » a initié un processus devant conduire, au plus tard le 31 décembre 2019, à la fusion des instances de représentation du personnel.

Désormais, les entreprises comportant au moins 11 salariés doivent comporter un comité social et économique (CSE), qui se substitue aux anciens délégués du personnel (DP). Il s'agit d'un CSE que l'on peut qualifier de restreint.

Quant aux entreprises employant au moins 50 salariés, elles doivent disposer d'un CSE qui remplace les anciens délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Un tel CSE peut être qualifié de plénier, en ce qu'il exerce la plénitude de ses attributions.

La possibilité de négocier sur le CSE

La conception qui a présidé à cette réforme vise à inciter à repenser la structuration même de la représentation des salariés et à la reconfigurer en fonction des nécessités, des contraintes ou des besoins correspondant à l'entreprise elle-même. Si, bien entendu, les nouveaux textes législatifs comportent des dispositions d'ordre public, ils instituent aussi de nombreux objets ou espaces de négociation permettant une telle adaptation du système de représentation, les règles légales dites supplétives ne s'appliquant qu'à défaut d'un accord.

Ces objets ou espaces, les acteurs du dialogue social sont libres de s'en emparer, de les investir, ou non. Une importante latitude leur est reconnue à ce titre. Les textes, en réalité, offrent de ce point de vue des « possibles ». A ces acteurs de décider s'ils entendent ou non s'engager dans cette voie et se saisir de ces possibilités. Pour se déterminer, nul doute qu'ils doivent identifier quels sont leurs intérêts - communs ou respectifs, selon les cas - à négocier. Il s'agit là, à coup sûr, d'une condition préalable.

C'est à cela que s'attèle le présent guide : à mettre en évidence ce que peut - au sens de : ce que rend possible - une négociation sur le CSE et quels sont les intérêts respectifs de l'employeur et des représentants des salariés à conclure un ou des accords en la matière.

Les différents types d'accords CSE

Si les objets de négociation sur le CSE apparaissent multiples (composition, fonctionnement, attributions, etc.), les types d'accords concernés ne le sont pas moins. Les acteurs du dialogue social doivent être particulièrement vigilants, à cet égard.

Trois grandes figures d'accords d'entreprise portant sur le CSE se détachent :



1 | Le protocole d'accord préélectoral (PAP) ou l'accord conclu selon les modalités du protocole d'accord préélectoral

Pour être valable, un tel accord doit répondre à une double condition de majorité, car l'accord doit alors être signé :

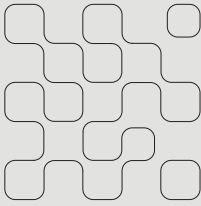
- par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation (syndicats représentatifs et syndicats non représentatifs, sous réserve de satisfaire aux conditions visées à l'article L. 2314-5 du Code du travail)
- dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.



2 | L'accord majoritaire lorsque l'entreprise comporte un ou plusieurs délégués syndicaux ou, en l'absence de délégué syndical, l'accord entre l'employeur et le CSE

L'accord majoritaire s'entend d'un accord majoritaire (au sens du premier alinéa de l'article L. 2232-12 du Code du travail) signé par l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants. (Il n'est pas possible de conclure un accord dit minoritaire ratifié par référendum).

L'accord entre l'employeur et le CSE n'est, quant à lui valable, que s'il est adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE. Un tel accord n'est envisageable que si l'entreprise ne comporte aucun délégué syndical.



3 | L'accord collectif majoritaire, exclusivement

Un accord majoritaire, au sens présenté ci-dessus, est ici requis. Il n'y a pas alors de possibilité de conclure un accord entre l'employeur et le CSE.

Le présent guide s'attache à spécifier, pour chaque objet de négociation, quel type d'accord est requis par les textes légaux.



Mise en garde !

Certains sujets de négociation relatifs au CSE ouvrent, de manière plus ponctuelle, sur une autre forme d'accord : un accord collectif de droit commun - majoritaire ou minoritaire avec ratification par référendum (selon les modalités prévues à l'article L. 2232-12 du Code du travail), un accord unanime, etc.

Nous attirerons alors l'attention du lecteur par le signe représenté ci-dessus.

Des “espaces” de négociation

Non sans lien avec cette diversité des formes d'accord, la loi rapproche certaines thématiques de négociation et instaure, pour ainsi dire, des “espaces” de négociation. Cela signifie, en fait, que c'est dans le cadre d'une négociation donnée que doivent, en principe, être appréhendés tel et tel sujets. Il est permis de mettre en évidence deux principaux “espaces” :

- celui relatif au PAP
- celui relatif aux établissements distincts



Bien entendu, ces deux grands “espaces” de négociation coexistent avec d’autres, aux champs plus restreints (par exemple, s’agissant des consultations et informations récurrentes ou ponctuelles du CSE, ou à concernant la transformation du CSE en conseil d’entreprise).

Accord relatif au PAP

- Composition du CSE (nombre de membres)
- Mise à l’écart de la règle limitant à trois le nombre de mandats (dans les entreprises dont l’effectif est compris entre 50 et 300 salariés)
- Nombre d’heures de délégation

Accord relatif aux établissements distincts

- Représentants de proximité
- Composition, fonctionnement et missions de la commission santé sécurité et conditions de travail (obligatoire ou facultative)

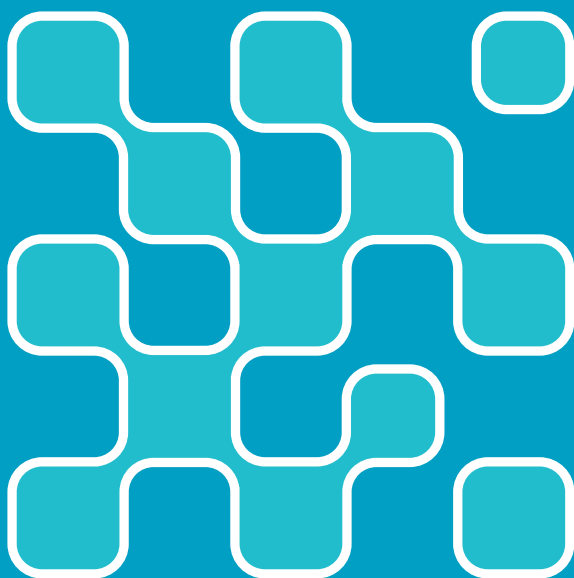
Les liens entre les différents sujets relevant d’un même espace sont institués par la loi par le jeu de renvois d’une disposition légale à un type de négociation déterminée. Il n’en résulte pas pour autant une interdiction de négocier en marge de tel ou tel espace. Mais les négociateurs doivent avoir à l’esprit que ces sujets sont liés.

Attention !

En pratique, il apparaît souhaitable de mener d’abord la négociation relative aux établissements distincts avant d’engager la négociation relative au protocole d’accord préélectoral (et donc aux sujets qui lui sont rattachés). Ces deux négociations doivent, en tout état de cause, être menées de façon autonome dans la mesure où les interlocuteurs syndicaux ne sont pas les mêmes dans l’une et l’autre de ces négociations. Les organisations syndicales non représentatives qui satisfont au critère des valeurs républicaines et d’indépendance, légalement constitués depuis au moins deux ans, et dont le champ professionnel couvre l’entreprise ou l’établissement concernés, participent à la négociation de l’accord répondant aux conditions de validité du PAP. En revanche, seuls les syndicats représentatifs sont habilités à négocier l’accord relatif à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts.

Objets de la négociation

► L'organisation de la représentation des salariés	8
► Le fonctionnement	28
► Les attributions	59



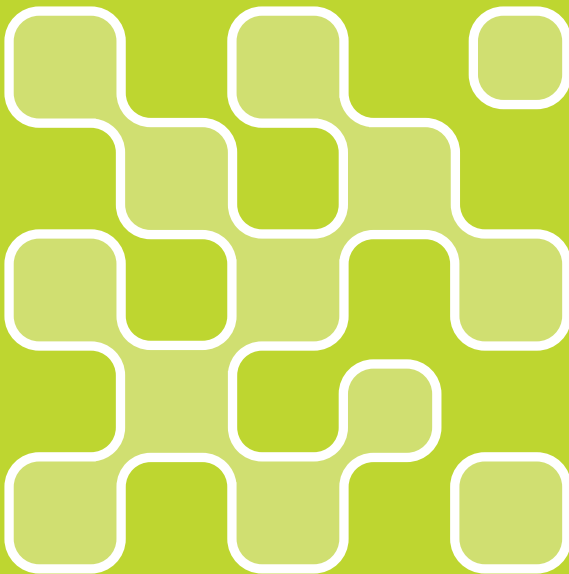
L'organisation de la représentation des salariés

La détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts

La mise en place de représentants de proximité

La composition du CSE

La transformation du CSE en conseil d'entreprise



La détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts

Intérêts à négocier :

→ **Intérêt partagé :**

La négociation sur les établissements distincts permet de mettre en place un cadre approprié à l'exercice des missions dévolues aux représentants du personnel dans l'entreprise, et de garantir - pour l'employeur et les représentants - le bon fonctionnement des CSE d'établissement.

→ **Pour l'employeur :**

La liberté dans la fixation des critères retenus (autonomie de gestion, implantation géographique distincte, pouvoir de décision...) permet de jouer sur le nombre de CSE. Il est possible de favoriser la centralisation des instances (moins d'élections à organiser, de représentants à élire, etc.).

→ **Pour les représentants des salariés :**

Le critère posé par le Code du travail (l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement), si l'employeur décide seul du découpage en établissements distincts, est restrictif.

La liberté dans la fixation des critères retenus (communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des réclamations communes, etc.) permet au contraire de favoriser la multiplication des instances près du terrain, à proximité des salariés.

Pourquoi déterminer des établissements distincts ?

Lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements distincts, un CSE d'établissement doit être envisagé pour chacun d'eux, au-delà du CSE central d'entreprise.

La détermination d'établissements distincts permet de définir le niveau auquel les représentants du personnel seront élus et exerceront leurs missions.

Pourquoi négocier la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts ?

Le découpage en établissements distincts réalisé par un accord collectif est libre.

La négociation offre la possibilité de déterminer librement les critères qui permettent de délimiter les établissements distincts, sans avoir à respecter le critère posé par le Code du travail et qui s'applique dans l'hypothèse où l'employeur fixe seul le nombre et le périmètre des établissements distincts.

Conseil :

Il est pertinent de justifier dans l'accord les raisons qui fondent le choix du nombre et du périmètre des établissements distincts.

• Exemples de raisons pouvant justifier le choix de l'unicité :

absence d'autonomie de gestion ; absence d'implantation géographique distincte ; communauté d'intérêts économiques ; cohérence dans la prise de décisions ; tradition historique de l'entreprise ; organisation et direction centralisées.

• Exemples de raisons pouvant justifier le choix de la pluralité :

autonomie de gestion ; activités développées ; nature des fonctions et des postes ; effectif ; communauté de travail ; implantation géographique distincte ; communauté de travailleurs présentant les mêmes intérêts et les mêmes réclamations ; direction assurée par un cadre dirigeant.

Type d'accord :



Accord collectif majoritaire

(pas de possibilité de référendum ou de recours à des modes alternatifs de négociation).



En l'absence d'accord collectif ou en cas de carence de délégué syndical : accord entre l'employeur et le CSE.



En l'absence d'accord : décision unilatérale de l'employeur.

Quand négocier ?

La détermination du périmètre des établissements distincts doit logiquement précéder la tenue des opérations électorales. L'accord doit intervenir préalablement (voire concomitamment) à la signature du protocole d'accord préélectoral.

Nécessité d'anticiper, au regard des délais qui enserrent les opérations électorales !

En outre, il est possible d'anticiper et de prévoir dans l'accord comment appréhender l'évolution potentielle du périmètre des établissements distincts. Il est ainsi possible de décider que les évolutions prendront effet à l'occasion des prochaines élections pour ne pas perturber le cycle électoral en cours ou, au contraire, que les évolutions interviendront en cours de cycle électoral.

Exemple de rédaction de clause relative au périmètre de mise en place du CSE - Hypothèse de mise en place d'un CSE unique



Article X Périmètre de mise en place du comité social et économique

Les parties ont décidé de procéder à la mise en place d'un CSE unique.

Le périmètre de mise en place du CSE unique correspond ainsi à l'ensemble des sites de la société.

La mise en place d'un comité social et économique unique s'impose notamment au regard d'une gestion uniforme et centralisée de l'ensemble des activités et en l'absence de toute autonomie de gestion.

Les parties considèrent en outre qu'il y a un fort intérêt à faire travailler ensemble les représentants élus au sein d'une instance unique qui a vocation à représenter les salariés de l'ensemble de l'entreprise.



Exemple de rédaction de clause relative au périmètre de mise en place du CSE - Hypothèse de mise en place de CSE d'établissements



Article X Périmètre de mise en place du comité social et économique

Compte tenu de l'organisation et du fonctionnement de la société, les parties ont décidé de procéder à la mise en place d'un comité social et économique au niveau de :

- l'établissement X ;
- l'établissement Y ;
- l'établissement Z.

Ce choix est la conséquence de l'autonomie des établissements du fait des activités distinctes de chacun des établissements, de l'autonomie de gestion de chacun en matière de ressources humaines et de gestion du personnel et de l'autonomie dans la définition des orientations stratégiques.

Ce périmètre pourra être révisé à chaque échéance électorale.

Un comité social et économique central est mis en place au niveau de l'entreprise.



La mise en place de représentants de proximité

Intérêts à négocier :

→ **Intérêts partagés :**

Des représentants de proximité, pourquoi ?

La négociation permet de mettre en place des représentants de proximité et permet une adaptation aux besoins identifiés dans l'entreprise en matière de représentation des salariés.

- assurer une représentation du personnel au plus proche du terrain, faire l'interface entre le personnel et la direction sur le terrain ;
- éviter une centralisation excessive au niveau de l'entreprise.

→ Ainsi, le représentant de proximité pourra jouer son rôle dans les différents sites géographiques de l'entreprise lorsque le périmètre déterminé des établissements distincts de l'entreprise se situe à un niveau plus centralisé.

- contrebalancer une stratégie de réduction du nombre d'élus (avec augmentation du nombre d'heures de délégation) par la mise en place des représentants de proximité.

→ **Intérêt pour l'employeur :**

- avoir une représentation auprès des salariés, sur le terrain
- aider à la bonne marche de l'entreprise, contribuer à sa compétitivité

→ **Intérêt pour les représentants du personnel :**

- assurer une représentation des salariés au plus près du terrain

La mise en place des représentants de proximité, une obligation ?

La mise en place des représentants de proximité est facultative.

Tout le dispositif repose sur le volontarisme et la négociation.

La loi ne définit pas les représentants de proximité.

Cela offre une grande liberté pour la négociation, permet une adaptation au cas par cas.

Attention :

L'accord doit être précis car il n'existe pas de dispositions qui s'appliquent à défaut d'accord !

Quelles missions ?

La négociation doit permettre de cerner les missions pertinentes qui peuvent être exercées plus efficacement par les représentants de proximité.

Les missions des représentants de proximité sont déterminées par l'accord collectif qui les institue.

Quelles peuvent être ces missions ?

- mission de présentation auprès de l'employeur des réclamations individuelles ou collectives ;
- missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Ex : missions d'enquête, de visite des locaux, analyse des risques professionnels, réalisation des enquêtes en matière d'accident du travail, suivi de la mise à jour des registres de sécurité, etc. ;
- autres missions pour l'amélioration du fonctionnement de l'entreprise. Ex : prévention des situations de harcèlement, identification des charges de travail excessives, proposition d'amélioration dans l'organisation du travail des différents sites, etc.

Il peut être intéressant de confier des missions propres aux représentants de proximité et des missions partagées avec le CSE et/ou la CSSCT.

Niveau de mise en place

Mise en place à un niveau décentralisé.

Il est possible de les mettre en place sur un périmètre distinct de celui du CSE, dès lors que leur mise en place est justifiée par le fonctionnement du site.

→ Il est possible par exemple de mettre en place des représentants sur les sites géographiques où il n'y a pas de membre élu du CSE, ou de prévoir qu'aucun représentant ne sera mis en place sur les sites où il y a un ou des élus du CSE.

Mise en place par accord collectif



Est-il possible de négocier la mise en place de représentants de proximité postérieurement à la négociation relative à la mise en place du CSE ?

Il serait regrettable que les négociateurs soient privés de la possibilité d'instaurer des représentants de proximité après la conclusion de l'accord portant sur les établissements distincts.

Il semble possible de négocier l'instauration de représentants de proximité postérieurement à un premier accord relatif à la mise en place du CSE. La négociation reprendra le sujet de la détermination des établissements distincts, quitte à maintenir en l'état ce qui a été précédemment négocié.

Que prévoit l'accord collectif ?

- le nombre des représentants de proximité ;
- leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les modalités de leur désignation ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont ils bénéficient pour l'exercice de leurs attributions (si des membres du CSE sont en même temps des représentants de proximité, rien n'oblige à augmenter le nombre d'heures de délégation des élus par rapport à ce qui leur est accordé comme heure pour leur mandat au CSE).

Il est important d'accorder des moyens concrets (local aménagé et/ou matériel par exemple).

Qui ?

Les représentants de proximité sont des membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

L'accord d'entreprise instituant les représentants de proximité doit prévoir les modalités de leur désignation.

Exemple de dispositions à négocier :

Sur les modalités de fonctionnement :

- Désigner un représentant de la direction face aux représentants de proximité et organiser les échanges. Permet de gagner du temps, de gagner en efficacité.
- Prévoir une permanence mensuelle, sur le temps de travail, afin de prendre en compte les différentes demandes émanant des salariés, en utilisant la salle de réunion du site.
- Prévoir la possibilité de saisir le secrétaire du CSE ou le président des questions qu'ils souhaiteraient voir inscrire à l'ordre du jour de la prochaine réunion.
- Prévoir quelles sont les réunions auxquelles peuvent participer les représentants de proximité (réunions entre les représentants de proximité, réunions avec un représentant de l'employeur, participation aux réunions du CSE ou de la CSSCT).
- Prévoir la liberté de déplacement et la prise en charge des frais de déplacement.

Sur les attributions :

- Prévoir dans les attributions des représentants de proximité la présentation aux membres élus du CSE de préconisations pour l'amélioration de l'organisation du travail au quotidien et de la qualité de vie au travail.
- Prévoir dans les attributions des représentants de proximité la possibilité d'adresser des propositions auprès du CSE ou de la CSSCT sur les sujets relatifs notamment à la santé et à la sécurité.
- Prévoir la possibilité d'accompagner l'inspecteur du travail dans l'entreprise.
- Prévoir la possibilité d'accompagner les salariés en cas d'entretien disciplinaire.

Exemples de dispositions à négocier, relatifs au mode de désignation :

- les représentants de proximité peuvent être désignés par le CSE parmi les membres titulaires ou suppléants, proportionnellement aux suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives.
- il est possible de prévoir des critères de désignation tels que l'ancienneté, l'appartenance au site, ou encore des critères plus précis liés aux compétences du salarié susceptible d'être désigné et destinés à garantir une bonne connaissance du site et de ses particularités (par exemple, un certain niveau d'expérience en matière de sécurité).
- il est possible de prévoir les modalités de remplacement lorsqu'un mandat de représentant de proximité n'est plus attribué.
- il est possible de prévoir la répartition du nombre des représentants de proximité entre les syndicats, pour éviter qu'un syndicat n'obtienne un nombre trop élevé de représentants, au détriment de syndicats minoritaires.

Exemple de rédaction de clauses relatives aux représentants de proximité

Article X Mise en place

Compte tenu de la localisation et de l'effectif de certains sites, et afin de garantir une représentation équilibrée de l'ensemble du personnel, les parties conviennent de la mise en place de représentants de proximité.

Des représentants de proximité pourront donc être mis en place dans chacun des sites de l'entreprise.





Article X Désignation

Il est attribué à chaque site ... mandats de représentants de proximité.

Les représentants de proximité seront désignés par les membres du CSE à la majorité des membres présents du CSE lors de la première réunion ordinaire suivant son élection.

Les représentants de proximité seront désignés parmi des salariés qui ne sont pas élus titulaires du CSE.

Les candidatures se feront sans considération du collège d'appartenance.

Il sera procédé à un vote pour chacun des sites.

Seuls les membres titulaires du CSE prennent part au vote. Les suppléants ne votent qu'en l'absence du titulaire, selon les règles de remplacement en vigueur.

Chaque votant s'exprimera en faveur de ... candidat(s), en fonction des postes à pourvoir.

Dans le cas d'une vacance définitive du représentant de proximité, il sera procédé dans les mêmes conditions à la désignation d'un nouveau représentant de proximité.

Les représentants de proximité seront désignés pour la durée du mandat de la délégation du personnel au CSE.

Ils bénéficieront de la protection attachée aux représentants du personnel.

Article X Attributions

Le représentant de proximité exerce les attributions suivantes :

- Présentation au CSE et à l'employeur des réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.
- Contribution à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail sur site et notamment : réalisation des enquêtes au sein du site en cas d'accident du travail, en concertation avec la CSSCT, rôle de relais de la CSSCT pour toutes les informations et questions liées à ces domaines, rôle d'interlocuteur de l'inspection du travail, du médecin du travail lors de visite d'établissement.
- Réalisation de comptes rendus de leurs missions auprès des membres du CSE et des différentes commissions.

Le représentant de proximité participe, sans voix délibérative et consultative, aux réunions annuelles du CSE.





Article X Moyens des représentants de proximité

Afin de mener à bien l'exercice de son mandat, il est accordé à chaque représentant de proximité un crédit d'heures mensuel de ... heures.

Le représentant de proximité bénéficiera de la possibilité de reporter le reliquat de son crédit d'heures mensuel qu'il n'a pas utilisé, dans la limite de ... heures. Ce report est autorisé dans la limite de la durée du mandat.

Le représentant de proximité souhaitant reporter des heures de délégation devra en informer l'employeur avant l'utilisation des heures reportées, dans un document écrit dans lequel seront mentionnés notamment le nombre d'heures.

Le représentant de proximité pourra également mutualiser ses heures de délégations avec un membre titulaire du CSE, dans les conditions mentionnées à l'article X.

Les membres du CSE pourront décider, par délibération, de consacrer une partie de leur budget de fonctionnement au financement de la formation des représentants de proximité.

La composition du CSE

Intérêts à négocier :

Sur le nombre d'élus

→ **Intérêt pour l'employeur** : possibilité de négocier un nombre de membres du CSE inférieur à celui prévu par décret et qui dépend de l'effectif de l'entreprise.

→ **Intérêt pour les représentants des salariés** : possibilité de négocier des membres supplémentaires.

Exemple : à défaut de négociation, dans une entreprise de 50 salariés, la représentation du personnel est composée de 4 membres du CSE (4 titulaires et 4 suppléants). Par la voie de la négociation, il est possible de modifier ce nombre, à la hausse comme à la baisse.

→ **Intérêt partagé** : il est possible de prévoir un nombre plus important d'élus qui se partagent un nombre d'heures individuelles de délégation moindre ou encore de prévoir un nombre concentré d'élus spécialisés sur certains sujets mais qui se partagent un volume d'heures individuelles de délégation plus élevé.

Sur la durée des mandats et le nombre de mandats successifs admis

→ **Intérêt pour l'employeur** : l'intérêt peut résider dans la volonté de ne pas organiser des élections à des échéances rapprochées.

→ **Intérêt pour les représentants des salariés** : l'intérêt peut résider dans la volonté de renouveler plus régulièrement la représentation du personnel en mettant plus souvent à l'épreuve leur légitimité, ou à l'inverse dans la volonté de s'implanter de façon durable dans l'entreprise.

→ **Intérêt partagé** : il peut résider dans la volonté de pallier l'absence de candidatures suffisantes pour espérer un renouvellement des représentants du personnel, en laissant une durée des mandats à 4 ans, et en ne limitant pas le nombre de mandats successifs.

La négociation permet de modifier le nombre d'élus

Le nombre de représentants du personnel à élire au CSE est fixé par le Code du travail selon la taille de l'entreprise ou de l'établissement.

La négociation permet d'augmenter ou de réduire le nombre de membres fixés réglementairement, sachant qu'aucune disposition d'ordre public n'instaure de minimum.

Le nombre de membres peut donc être modifié, à la hausse comme à la baisse, par le protocole d'accord préélectoral à condition que le volume global des heures de délégation, au sein de chaque collège, soit au moins égal à celui résultant des dispositions légales relatives à l'effectif de l'entreprise.

- Il est donc possible de prévoir une diminution du nombre d'élus dès lors que la baisse se traduit par une augmentation équivalente du volume global d'heures de délégation.
- Il est aussi possible de diminuer le nombre d'heures de délégation théoriquement attribué à chaque élu sous réserve d'une augmentation concomitante du nombre d'élus titulaires.

Par exemple, les entreprises dont l'effectif est compris entre 150 et 174 salariés sont normalement tenues de mettre en place un CSE qui compte 8 titulaires, qui disposent chacun de 21 heures de délégation mensuelles, soit un total de 168 heures mensuelles.

Un accord peut diminuer le nombre mensuel d'heures de délégation à 14, en augmentant le nombre d'élus titulaires à 12, le volume global d'heures de délégation s'élevant toujours à 168.

L'accord peut aussi fixer le nombre mensuel d'heures de délégation individuelle à 28 en diminuant le nombre de membres à 6, le volume global d'heures de délégation s'élevant toujours à 168 heures.

Type d'accord



Il n'y a pas d'autonomie entre la négociation qui porte sur la composition du CSE et la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Comment se compose le CSE en cas de pluralité d'établissements ?

Si une entreprise compte au moins 50 salariés et est constituée d'au moins 2 établissements distincts, elle doit mettre en place des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise. Le nombre de représentants à élire pour les CSE d'établissement est identique à celui du CSE.

Le nombre total des membres du CSE central ne peut excéder 25 titulaires et 25 suppléants, **sauf accord conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.**

La négociation permet de modifier la durée des mandats et le nombre de mandats successifs admis.



Durée des mandats

Un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise peut fixer une durée de mandat comprise entre deux et quatre ans.

A défaut, les membres du comité social et économique sont élus pour quatre ans.

Remarque : il est préférable de ne pas prévoir une durée trop courte lorsque les élus sont nouveaux et qu'ils doivent s'approprier leurs attributions. Néanmoins, une durée de quatre ans peut être perçue comme une période d'investissement trop longue pour des potentiels candidats aux fonctions représentatives.



La succession de mandats

Le nombre de mandats successifs est limité à trois.

Dans les entreprises de 50 à 300 salariés, les parties peuvent déroger par accord préélectoral à la limitation du nombre de mandats successifs.

Les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas soumises à cette limitation : le nombre de mandats successifs n'est pas limité et aucun accord n'est nécessaire.

→ L'absence de limitation du nombre successifs de mandats peut permettre par exemple de pallier une éventuelle pénurie de candidats.

Exemples dispositions à négocier relatives à l'exercice du mandat :

- Possibilité de prévoir des entretiens, en début, en cours et/ou en fin de mandat, et fixer les modalités de déroulement de ces entretiens.
- Possibilité de prévoir des clauses relatives à la garantie d'évolution de la rémunération pour les salariés titulaires d'un mandat (notamment la fixation de critères pour quantifier l'évolution salariale).
- Possibilité d'intégrer des outils de valorisation des compétences du représentant du personnel (VAE, formations, utilisation du CPF dans le cycle de compétence...).

Exemple de rédaction de clauses relatives à la composition du CSE



Article X Nombre et durée des mandats

Conformément aux dispositions légales, les membres de la délégation du personnel au CSE sont élus pour une durée de quatre ans.

Le nombre de mandats successifs est limité à trois mandats de titulaires.

Article X Composition

En application des dispositions de l'article R. 2314-1 du Code du travail, l'entreprise se base sur un nombre de membre au CSE qui devrait être de ... titulaires et de ... suppléants.

Dans le cadre de la mise en place du CSE, les parties décident d'augmenter le nombre de titulaires et de suppléants de ... % par rapport au nombre défini dans le cadre de la loi.

Cette augmentation vise à souligner la volonté commune des parties de favoriser le dialogue social, à charge aux organisations syndicales de composer des listes de candidats en veillant à y introduire une représentation équilibrée de l'ensemble des activités et des métiers.

Ainsi, les parties signataires s'engagent à retenir le nombre de ... titulaires et ... suppléants dans le protocole d'accord préélectoral des prochaines élections professionnelles.

Le CSE désignera un secrétaire et un trésorier parmi ses membres titulaires.

Le nombre de siège entre les collèges est attribué au prorata des effectifs de chaque collège sur la liste électorale, arrondi à l'entier le plus proche.

Les listes de candidats sont composées conformément aux dispositions légales en vigueur, notamment celles relatives à la représentativité et à une représentation équilibrée entre femmes et hommes.



La transformation du CSE en conseil d'entreprise

Intérêts à négocier :

→ **Intérêt partagé :**

La mise en place d'un conseil d'entreprise permet de développer la concertation, faciliter la négociation, faire du conseil un partenaire de décision de l'employeur.

→ **Pour l'employeur :**

L'avis conforme, qui se présente sous la forme d'une délibération collective et majoritaire des membres titulaires du conseil, permet de partager une décision avec les élus, et facilite ainsi sa mise en œuvre et en renforce la légitimité.

→ **Pour les représentants des salariés :**

Le conseil d'entreprise leur permet d'avoir une influence sur les décisions de l'employeur, particulièrement à travers la possibilité de s'y opposer par le biais de l'avis conforme.

→ **La négociation peut s'engager dans deux perspectives :**

- une perspective ambitieuse : instaurer une forme de codétermination en multipliant les thèmes « soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise ».
- une perspective limitée : conférer seulement à cette instance de représentation la fonction de négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

Pourquoi mettre en place un conseil d'entreprise ?

La transformation du CSE en conseil d'entreprise est facultative.

Le CSE peut, par accord collectif, être désigné comme seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

Il est alors dénommé « conseil d'entreprise ».

Quel niveau ?

Le conseil d'entreprise peut être institué au niveau :

- de l'entreprise ;
- ou d'une unité économique et sociale.

Quel type d'accord ?



Remarque : lorsqu'il n'y a pas de délégués syndicaux dans l'entreprise, le CSE peut être transformé en conseil d'entreprise par une décision unilatérale sous réserve qu'un accord de branche le prévoie.

Quel contenu ?

L'accord collectif doit obligatoirement préciser :

- la liste des thèmes soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise. La formation professionnelle est le seul thème obligatoire ;
- les modalités selon lesquelles les négociations se déroulent au niveau des établissements;
- le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les élus du conseil d'entreprise qui participent aux négociations.

Ce nombre d'heures ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, être inférieur à un nombre fixé par décret en fonction de l'effectif de l'entreprise, soit :

- 12 heures par mois dans les entreprises jusqu'à 149 salariés
- 18 heures par mois dans les entreprises de 150 à 499 salariés
- 24 heures par mois dans les entreprises d'au moins 500 salariés

Ce volume s'ajoute au crédit d'heures dont bénéficient déjà chaque membre du CSE.

- les règles relatives à l'indemnisation des frais de déplacement.

L'accord collectif peut préciser :

- la composition de la délégation qui négocie les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement ;
- la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du conseil d'entreprise.
- Des moyens peuvent être prévus pour permettre d'améliorer le dialogue social et donner aux syndicats des avantages, notamment proportionnels à leur représentativité. **Par exemple :** prévoir des moyens en faveur du déroulement de carrière des représentants du personnel (entretien de prise de mandat, formation à l'exercice des mandats, analyse de la charge de travail, entretien d'évaluation, évolution salariale, sortie de mandat, progression de carrière), des congés supplémentaires, des dotations financières, un droit d'accès à des formations spécifiques organisées par l'entreprise, etc.

Exemples :

- fixer la composition de la délégation qui négocie (présence ou absence des délégués syndicaux ou présence avec une voix consultative uniquement) ;
- prévoir les thèmes soumis à l'avis conforme sans se limiter à reprendre seulement le thème obligatoire de la formation professionnelle ou le thème proposé de l'égalité professionnelle. Par exemple : la protection sociale complémentaire des salariés.

Le fonctionnement

Les heures de délégation

La place et le rôle des suppléants

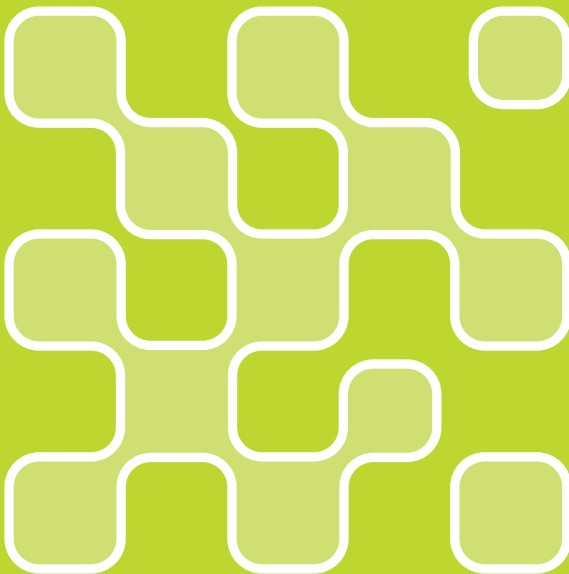
Les réunions

Les commissions

Les formations des membres du CSE

Les expertises

Le budget de fonctionnement et la contribution aux activités sociales et culturelles



Les heures de délégation

Intérêts à négocier :

→ Intérêt pour l'employeur :

L'intérêt à négocier réside dans la possibilité d'obtenir un volume des heures individuelles de délégation plus faible que celui fixé par décret, applicable à défaut d'accord.

→ Intérêt pour les représentants des salariés :

L'intérêt à négocier réside dans la possibilité d'obtenir des heures de délégation supplémentaires.

→ Intérêt partagé :

- Négocier un volume d'heures individuelles moindre peut permettre de partager un volume d'heures global avec plus d'élus.
- Négocier un volume d'heures individuelles plus élevé peut permettre une concentration d'élus spécialisés sur certains sujets.

Pourquoi négocier sur les heures de délégation ?

La négociation permet de fixer un nombre d'heures de délégation différent de celui fixé par le Code du travail en fonction de la taille de l'entreprise ou de l'établissement distinct.

Attention :

le volume global d'heures de délégation des membres du CSE prévu par le Code est un plancher.

Mais il est possible modifier le nombre d'heures de délégation (ainsi que le nombre de membres du CSE), dès lors que le volume global des heures de délégation, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

Par exemple, les entreprises dont l'effectif est compris entre 150 et 174 salariés sont normalement tenues de mettre en place un CSE qui compte 8 titulaires, qui disposent chacun de 21 heures de délégation mensuelles, soit un total de 168 heures mensuelles.

Un accord peut diminuer le nombre mensuel d'heures de délégation à 14, en augmentant le nombre d'élus titulaires à 12, le volume global d'heures de délégation s'élevant toujours à 168.

L'accord peut aussi fixer le nombre mensuel d'heures de délégation individuelle à 28 en diminuant le nombre de membres à 6, le volume global d'heures de délégation s'élevant toujours à 168 heures.

Comment modifier les heures de délégation ?



Exemples de dispositions à négocier :

- négocier des heures pour le secrétaire et/ou le trésorier en plus de celles dont ils bénéficient au titre de leur mandat de membre du CSE ainsi que pour les suppléants qui n'en ont pas de spécifiques ;
- prévoir des heures en plus pour les séances de préparation des réunions du CSE ;
- prévoir une clause selon laquelle le temps passé à préparer les réunions ne sera pas déduit du crédit d'heures (en prévoyant un quota maximum, voire minimum) ;
- reprendre ou adapter les dispositions légales relatives à la mutualisation ou annualisation des heures de délégation. **Exemple de disposition** : fixer un délai plus court pour prévenir l'employeur en cas de report ou de mutualisation des heures.

Exemple de rédaction de clause relative aux heures de délégation



Afin de favoriser le dialogue social et pour garantir aux élus qu'ils disposeront des moyens complémentaires pour l'exercice de l'ensemble de leurs missions dans le cadre de la mise en place du CSE, il a été convenu de fixer le nombre d'heures de délégation par élu titulaire au CSE à ... heures par mois, au lieu des ... heures prévues par les dispositions du Code du travail.

Le secrétaire et le trésorier du CSE disposent de ... heures de délégation mensuelles supplémentaires.

Les titulaires du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heure de délégation dont ils disposent.

Ce crédit d'heures peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois, sans toutefois pouvoir amener un membre à disposer dans un même mois de plus d'une fois et demi son crédit d'heures. L' élu doit alors, pour bénéficier de cette disposition, informer la Direction de l'Établissement ou du service pour l'utilisation de ces heures ainsi cumulées.

L'information sur le cumul est faite à la direction de l'établissement dont relèvent les élus (le crédateur et le crédité) par écrit ou par mail dans les conditions légales et réglementaires.



La place et le rôle des suppléants

Intérêt à négocier :

→ **Intérêts partagés :**

Pourquoi négocier sur le rôle des suppléants ?

La négociation permet de conférer un rôle utile aux suppléants.

Dans la conception des ordonnances, le rôle du suppléant est uniquement de remplacer le titulaire.

Les entreprises peuvent voir l'absence des suppléants aux réunions comme une source d'économie (temps de réunion, temps de déplacement, d'hébergement, temps de travail...).

Or en pratique, la présence du suppléant aux réunions peut être utile :

- il peut être vu comme un élu en formation et en apprentissage ;
- les titulaires peuvent avoir besoin d'être aidés pour assumer leur mandat.

La négociation permet de prévoir comment peuvent participer les suppléants.

→ **Intérêt pour l'employeur :**

Former de futurs élus qui sauront assumer pleinement le rôle de représentant titulaire.

→ **Intérêt pour les représentants des salariés :**

Aider les titulaires dans l'exercice de leur mandat.

Exemples de dispositions à négocier :

- fixer un quota de suppléants pouvant assister aux réunions ;
- prévoir la participation de suppléants uniquement pour certaines réunions, telles que les consultations obligatoires ;
- prévoir qu'une commission (la commission SSCT notamment) se compose de suppléants, notamment pour ceux qui ne souhaitent pas exercer un lourd mandat de CSE plein et entier. Leur présence peut être prévue aux réunions du CSE qui traitent des sujets abordés en commission.
- prévoir la désignation d'un représentant de l'ensemble des suppléants pour veiller à la continuité des travaux en cours, et qui assistera pour cela à l'ensemble des réunions du comité.

Exemple de rédaction de clause relative aux suppléants :

« Les parties conviennent de permettre aux suppléants d'assister aux réunions mensuelles du CSE. »

Les réunions

Intérêt à négocier :

→ **Intérêt partagé :**

la négociation permet d'organiser la périodicité des réunions (et ainsi de se détacher des dispositions prévues par le Code du travail, sauf dispositions d'ordre public), de bénéficier d'une latitude pour déterminer le régime du temps passé par les membres du CSE aux réunions, et de fixer les délais et les modalités dans lesquels sont consignées les délibérations du CSE.

→ **Intérêt pour l'employeur :**

- possibilité de réduire la fréquence des réunions.
- possibilité de prévoir que le temps passé en réunion de commissions est déduit des heures de délégation plus rapidement.

→ **Intérêt pour les représentants des salariés :**

- possibilité d'augmenter la fréquence des réunions.
- possibilité de négocier que le temps passé en réunion de commissions n'est pas déduit des heures de délégation.

Périodicité des réunions

Pourquoi négocier sur la périodicité des réunions ?

La négociation permet d'organiser la périodicité des réunions, et ainsi de se détacher des dispositions prévues par le Code du travail, sauf dispositions d'ordre public.

En effet, en l'absence d'accord collectif, le CSE doit se réunir :

- au moins une fois par mois avec l'employeur ou un de ses représentants si les effectifs de l'entreprise sont compris entre 11 et 49 salariés ;
- au moins une fois tous les deux mois si les effectifs sont compris entre 50 et 299 salariés ;
- tous les mois dans les entreprises dont les effectifs dépassent les 300 salariés.

Attention :

les dispositions fixant à 6 le nombre annuel minimal de réunions et à 4 le nombre annuel minimal de réunions consacrées en tout ou partie à la santé, la sécurité et les conditions de travail sont d'ordre public.

Quel type d'accord ?



Temps passé en réunion de commissions

Pourquoi négocier sur le temps passé en réunion de commissions (autres que réunions du CSE et réunions de la CSSCT) ?

Une latitude est accordée pour déterminer le régime du temps passé par les membres du CSE aux réunions du CSE et de ses commissions.

En effet, à défaut d'accord, le temps en réunion du CSE n'est pas déduit des heures de délégation dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas :

- 30 heures pour les entreprises de 300 salariés à 1 000 salariés ;
- 60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés.

Le décret est muet sur les entreprises de moins de 300 salariés.

→ On peut néanmoins penser que les heures de réunion ne s'imputent pas sur les heures de délégation dans les entreprises de moins de 300.

→ Afin d'éviter toute difficulté sur ce point, il est possible de régler cette question dans l'accord sur le fonctionnement du CSE ou dans son règlement intérieur.

Précision :

- En réunion du CSE: le temps passé en réunion du CSE est toujours considéré comme du temps de travail, sans être déduit du crédit d'heures de délégation et sans plafonnement ;
- En réunion de la CSSCT: le temps passé en réunion de la CSSCT est toujours considéré comme du temps de travail, sans être déduit du crédit d'heures de délégation et sans plafonnement.

Exemples d'aménagements possibles par la voie de la négociation

- Adapter la périodicité des réunions en fonction des besoins (tant qu'il y a au moins 6 réunions par an) ;
- Prévoir que le temps passé aux réunions du CSE n'est pas du tout déduit des heures de délégation ;
- Prévoir que le temps passé aux réunions préparatoires est déduit intégralement ou en partie des heures de délégation, ou qu'il n'est au contraire pas déduit.
- Il est possible de définir la durée globale pendant laquelle le temps passé par les membres de la délégation du personnel dans les réunions de comité et de ses commissions est payé comme temps de travail effectif.

Délibérations du CSE

Pourquoi négocier sur les délibérations du CSE ?

La négociation permet de déterminer les délais et les modalités dans lesquels sont consignées les délibérations du CSE.

L'intérêt à négocier réside dans la possibilité de prévoir un délai différent de 15 jours, et de s'entendre sur les modalités.

Exemple de rédaction de clause relative aux réunions du CSE



Article X Les réunions ordinaires du CSE

Le CSE tient onze réunions ordinaires par an soit une chaque mois sauf au mois d'août.

Parmi ces onze réunions mensuelles de plein exercice, les quatre réunions prévues à l'article L. 2315-27, alinéa 1 portant sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail se tiendront à raison d'une par trimestre.

Lorsque le CSE se réunit dans le cadre de ses attributions relatives à la santé, sécurité et conditions de travail, le médecin du travail et le responsable sécurité participent aux points relatifs à la santé, sécurité et conditions de travail de cette réunion.

Des personnalités extérieures non membres du CSE sont également invitées aux réunions sur les points relatifs à la santé, sécurité et conditions de travail, conformément aux dispositions de l'article L. 2314-3, II du Code du travail.

Le temps passé en réunion sur convocation de l'employeur sera payé comme temps de travail effectif dans la limite de ... heures par an. Au-delà de cette limite le temps passé aux réunions du CSE s'imputera sur le crédit d'heures de délégation des représentants de la délégation du personnel du CSE.

Conformément à l'article L. 2314-1 du Code du travail, seuls les titulaires siègent lors des réunions des CSE. Les suppléants seront néanmoins convoqués et destinataires des ordres du jour et des documents transmis aux membres titulaires. La convocation précisera que les suppléants assisteront à la réunion uniquement en cas de remplacement d'un titulaire.

Afin d'assurer un lien entre les titulaires et les suppléants du CSE sur la situation économique de l'entreprise, les suppléants seront convoqués et assisteront également sans voix délibérative aux réunions suivantes :

- Les trois thèmes de consultation obligatoire (les orientations stratégiques de l'entreprise ; la situation économique et financière de l'entreprise ; la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi).
- Présentation des comptes financiers de l'entreprise.



Les commissions

Commission santé sécurité et conditions de travail :

Dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés et dans les établissements présentant certains risques particuliers (quel que soit leur effectif), une CSSCT doit être instaurée au sein du CSE.

La CSSCT est créée au sein du CSE et se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et de la capacité de rendre un avis à la place du CSE.

L'objectif de la commission est d'anticiper les travaux du CSE dans les matières concernées.

Dans le respect de dispositions d'ordre public, le cadre de mise en place d'une CSSCT, le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation, ses missions et ses modalités de fonctionnement sont définis par un accord collectif d'entreprise, ou à défaut d'accord, par le règlement intérieur du CSE.

La CSSCT, une obligation ?

La création, au sein du CSE, d'une CSSCT est imposée :

- dans les entreprises et établissements distincts dont l'effectif est au moins égal à 300 salariés ;
- dans les établissements comprenant une installation nucléaire de base, exploitant un gisement minier ou classés Seveso, indépendamment de l'effectif.

Cette commission est également obligatoire si elle est imposée par l'inspecteur du travail.

Intérêts de la négociation en matière de CSSCT :

→ Intérêts partagés :

La négociation sur les CSSCT permet de concentrer les moyens pour mieux agir, prévenir, traiter les situations à risques, ou encore intervenir en amont pour préparer les réunions et les délibérations du CSE sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Elle permet de contrebalancer la centralisation des instances, par exemple par la mise en place sur différents sites géographiques de plusieurs CSSCT par CSE d'établissement, ou encore par la mise en place de CSSCT y compris dans les établissements de moins de 300 salariés.

→ Que permet la négociation ?

Pour l'employeur :

- Possibilité de limiter ou ne pas accorder d'heures de délégation spécifiques pour les membres de la CSSCT ni de moyens spécifiques, de limiter les missions.

Pour les représentants des salariés :

- Possibilité d'obtenir des heures de délégation spécifiques, des moyens spécifiques.
- S'il n'est pas possible que la commission désigne un expert ou rende un avis qui remplace celui du CSE, l'on peut envisager que la commission soit consultée par l'employeur en matière de SSCT et qu'elle puisse se prononcer sur l'utilité de désigner un expert.
- Possibilité d'inviter des personnes extérieures aux réunions CSSCT.
- Prévoir des réunions de la CSSCT avant les réunions du CSE qui ont un point à l'ordre du jour qui concerne la CSSCT.
- Prévoir la participation des membres de la CSSCT aux réunions CSE portant sur la consultation sur un sujet SSCT.





→ **Intérêt à la mettre en place si elle n'est pas obligatoire :**

Pour l'employeur :

- la nature des activités de l'entreprise peut justifier la mise en place d'une instance dédiée, bien qu'elle ne soit pas obligatoire ;
- l'impact positif que peut avoir l'instauration de la commission, notamment sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, en matière de prévention et de lutte contre les risques psychosociaux, peut également justifier de la mettre en place même dans l'hypothèse où elle n'est pas obligatoire.

Pour les représentants des salariés :

- faire en sorte que le travail et les questions de santé soient un sujet central au sein du CSE.

Mettre en place une CSSCT lorsqu'elle n'est pas imposée ?

Les entreprises qui ne sont pas légalement tenues de mettre en place la CSSCT peuvent en instaurer une.

Quel type d'accord ?



Sur quoi négocier ?

Les modalités de mise en place sont renvoyées à l'accord de mise en place du CSE.

L'accord doit ainsi obligatoirement définir :

- le nombre des membres de la commission (dans la limite de l'ordre public qui fixe le minimum à trois) ;
- les missions qui lui sont déléguées et leurs modalités d'exercice ;
- les modalités de fonctionnement (heures de délégation de ses membres, nombre et thèmes de réunions, comment et qui détermine les ordres du jour, rédige le procès-verbal ...) ;
- les modalités de formation des membres de la commission ;
- le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués ;
- le cas échéant, les modalités de dispense d'une formation spécifique aux risques particuliers en rapport avec l'activité de l'entreprise.

Question du budget :

La CSSCT étant une émanation du CSE, elle n'a pas de budget propre. Il est possible, par la négociation, de prévoir un financement à travers le budget de fonctionnement du CSE.

Délégation totale ou partielle des attributions du CSE :

Il est possible de confier aux CSSCT l'ensemble des attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail, ou de prévoir seulement une délégation partielle des attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Il est possible de déléguer aux représentants de proximité la réalisation de certaines missions, notamment des inspections et enquêtes.

Exemples de missions pouvant être confiées à la CSSCT

- **Préparation des réunions et des délibérations du CSE**

La CSSCT a vocation à préparer les réunions et les délibérations du CSE sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La commission peut ainsi avoir pour mission d'analyser les éléments qui relèvent de sa compétence, d'élaborer un rapport qui sera présenté en réunion plénière.

- **Contribuer à la prévention et protection de la santé des salariés**

La CSSCT peut avoir pour mission de contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés, et de faire ainsi des propositions d'amélioration en matière de prévention des risques professionnels.

- **Contribuer à l'amélioration des conditions de travail**

La CSSCT peut contribuer par exemple à :

- l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi ;
- proposer des actions d'amélioration de qualité de vie au travail, de prévention du harcèlement moral, sexuel ou des agissements sexistes.

- **Visites, inspections, enquêtes**

- **Droit d'alerte**

- **Analyser les risques professionnels**

- **Veiller à l'observation de prescriptions légales**

- **Examiner divers documents** tels que le document unique d'évaluation des risques, le rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, le programme annuel de prévention des risques professionnels, etc.

- **Proposer des actions**

Autres commissions

Intérêts à négocier pour mettre en place d'autres commissions

→ **Intérêt partagé :**

Créer des commissions utiles et adaptées à l'entreprise.

→ **Intérêt pour l'employeur :**

- Bénéficier d'une latitude dans l'organisation de ces commissions.
- Négocier un accord permet d'éviter la mise en place de toutes les commissions prévues par le Code du travail.

→ **Intérêt pour les représentants des salariés :**

- Conserver les commissions existantes, voire en créer de nouvelles.
- Prévoir que les heures passées en réunion des commissions ne s'imputent pas sur les heures de délégation.

Négocier des commissions supplémentaires ?

Il est possible de prévoir par accord collectif la création de commissions supplémentaires.

Exemples de commissions conventionnelles :

- Commission qui recense les réclamations individuelles et collectives en amont de la réunion ordinaire du CSE ;
- Commission chargée de gérer tout ou partie des activités sociales et culturelles (ex : commission sports et loisirs, commission enfance, loisirs et culture) ;
- Commission chargée du suivi des régimes de frais de santé et de prévoyance ;
- Commission ad hoc temporaire lorsque le CSE est consulté sur un projet structurant.

Quel type d'accord ?



L'accord permet d'écarter des commissions

Un accord collectif peut écarter les commissions envisagées par le Code du travail, à l'exception de la commission des marchés.

→ Au sein des comités qui dépassent certains seuils, une commission des marchés doit obligatoirement être mise en place.

En l'absence d'accord, le législateur impose la mise en place de certaines commissions :

- la commission économique dans les entreprises d'au moins 1000 salariés ;
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés la commission de la formation, la commission d'information et d'aide au logement et la commission de l'égalité professionnelle.

Remarque :

la négociation permet d'instaurer ces commissions même lorsque ces seuils ne sont pas atteints.

Il est ainsi possible d'instituer une commission économique en vue d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE et toute question que celui-ci lui transmettrait, en deçà du seuil prévu par les dispositions légales (1000 salariés), ou encore de créer une commission de formation en deçà du seuil de 300 salariés.

Exemples de rédaction de clauses relatives à la commission santé, sécurité et conditions de travail

■ Article X : La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

■ Article X.X : Mise en place

En application de l'article L.2315-36 du Code du travail, l'entreprise n'est pas tenue de mettre en place une commission santé, sécurité et conditions de travail.

Toutefois, les parties signataires de cet accord conviennent du caractère prioritaire de ces thématiques et entendent poursuivre leurs engagements conjoints en matière de sécurité, santé et conditions de travail.

Les parties conviennent ainsi de l'intérêt de mettre en place une CSSCT.

■ Article X.X : Durée des mandats

Les membres de la CSSCT seront désignés pour une durée alignée sur celle des membres du CSE.

■ Article X.X : Attributions

La CSSCT exerce, par délégation du CSE, l'ensemble des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail à l'exception du recours éventuel à un expert et des attributions consultatives qui restent de la compétence exclusive du CSE.

A ce titre, la CSSCT peut :

- réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- procéder, à intervalles réguliers, à des inspections en matière d'environnement, de santé, de sécurité et des conditions de travail ;
- procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- contribuer à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;





- proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- avoir accès aux documents relatifs à l'hygiène et la sécurité notamment le document unique d'évaluation des risques et des autres documents relatifs à l'hygiène et la sécurité ;
- intervenir sur les sujets en lien avec la médecine du travail.

La CSSCT peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

■ Article X.X : Composition

Les membres de la CSSCT seront désignés par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants. La désignation résulte d'une délibération adoptée à la majorité des membres présents.

La commission sera composée au maximum de ... membres, dont ... issus du 1^{er} collège, ... issus du 2^{ème} collège, et ... membres issus du 3^{ème} collège.

La CSSCT sera présidée par l'employeur ou son représentant.

■ Article X.X : Organisation des réunions

■ Article X.X.X : Périodicité

La CSSCT se réunira ... fois par an, indépendamment et en amont des ... réunions du CSE portant en tout ou partie sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail.

■ Article X.X.X : Participants

Les membres désignés par le CSE participeront aux réunions annuelles de la CSSCT. Le médecin du travail, le responsable interne de la sécurité, l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale pourront également participer aux réunions.

Dans le respect de leurs attributions relatives à la santé, sécurité et conditions de travail, les représentants de proximité participeront aux réunions annuelles de la CSSCT.





■ **Article X.X : Moyens**

Afin d'accomplir leur mission, les membres désignés de la CSSCT disposent d'un crédit d'heures mensuel de ... heures.

Ce crédit d'heures est individuel et mensuel : il ne peut être ni mutualisé ni reporté d'un mois sur l'autre.

Il est convenu que, sur demande du CSE, la CSSCT peut être saisie pour traiter de certains sujets importants relatifs aux sujets liés à la santé, sécurité et conditions de travail ; dans ce cas les membres pourront bénéficier d'un crédit d'heure spécifique alloué qui devra être discuté en réunion de CSE.

■ **Article X.X : Formation en santé, sécurité et conditions de travail**

Les membres de la commission pourront bénéficier, dès leur première désignation, d'une formation en santé, sécurité et conditions de travail, dont la durée sera de ... jours par mandat.

Les frais de formation seront pris en charge par l'employeur (frais de déplacement, frais de séjour,...).

Le choix de l'organisme de formation est laissé à la convenance des élus.

Exemple de rédaction de clauses relatives à une autre commission : la commission emploi et formation

■ Article X : La Commission emploi et formation

■ Article X.X : Mise en place et attributions

Les parties ont convenu de l'intérêt de mettre en place une commission emploi et formation au niveau de l'entreprise.

Elle sera notamment chargée de préparer les délibérations du CSE dans ce domaine et qui sont prévues dans le cadre des consultations récurrentes, d'étudier les moyens de favoriser l'expression des salariés et de participer à leur information dans ce domaine et d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi, la classification, le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

■ Article X.X : Désignation et composition

Les membres de la commission emploi et formation seront désignés par le CSE parmi ses membres et les représentants de proximité. La désignation résulte d'une délibération adoptée à la majorité des membres présents.

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant.

Elle est composée de ... membres désignés parmi les titulaires et suppléants du CSE, ou les représentants de proximité.

■ Article X.X : Fréquence des réunions

La commission emploi et formation se réunira au moins une fois par an.

■ Article X.X : Moyens

Afin d'accomplir leur mission, les membres désignés de la commission emploi et formation disposent d'un crédit d'heures annuel de ... heures.

Ce crédit d'heures est individuel et annuel : il ne peut être ni mutualisé ni reporté d'une année sur l'autre.

Exemple de rédaction de clauses relatives à une autre commission : la commission réclamations individuelles et collectives

■ Article X.X La composition de la commission

La commission est composée de membres du CSE (titulaires ou suppléants). Son secrétariat est assuré par le secrétaire du CSE.

■ Article X.X Les attributions de la commission

La commission a pour objet de recenser les réclamations individuelles et collectives en amont de la réunion ordinaire du CSE. Le secrétaire de la commission en fait une synthèse en lien avec les membres de la commission et la transmet à la direction 2 jours ouvrables avant la réunion de fixation de l'ordre du jour.

Les questions d'ordre rédactionnel sont transmises dans les mêmes conditions.

Lors de la réunion de fixation de l'ordre du jour du CSE, le président et le secrétaire du CSE décident du mode de traitement des réclamations individuelles et collectives en inscrivant dans l'ordre du jour les réclamations d'ordre collectif et en annexant à celui-ci les réclamations individuelles et les questions rédactionnelles.

**Exemple de rédaction de clauses relatives à une autre commission :
commission ad hoc temporaire dans les projets structurants (réorganisation,
fusions/acquisitions...)**

Dans le cadre de processus de consultation du CSEC sur des projets structurants, une commission ad hoc temporaire pourra être mise en place.

En local, elle peut être constituée également dans les mêmes conditions en cas de projet structurant pour l'établissement.

Sa constitution est décidée conjointement entre le président du CSEC, le secrétaire du CSEC et les RS au CSEC lors d'une réunion qui se tient à l'initiative de la direction. Lors de cette réunion, la composition, le mandat (objet, durée) seront évoqués. Elle donne lieu à un relevé de décisions traçant ces éléments ainsi que le calendrier indicatif des réunions qui sera transmis aux membres du CSEC.

Dès lors que cette commission est saisie d'un dossier, aucune autre commission du CSEC ne peut être saisie sur ce même dossier.

Elle est composée de membres issus de la commission économique, de la CCE-DC, de la CSSCTC selon la nature du projet. En central, elle est composée de membres titulaires du CSEC (et de RS) et peut être complétée par des membres des CSE d'établissements concernés dans la limite de 50%. En local, elle est composée de membres du CSE pour au moins la moitié des membres, l'autre moitié pouvant être désignée par le CSE parmi des membres du personnel de l'établissement.

Les informations sur le dossier présenté sont mises à la disposition de la commission par la direction dès lors que le secrétaire du CSEC et les RS au CSEC ont été informés préalablement.

Les formations des membres du CSE

Il existe des marges de négociation en ce qui concerne les formations prévues par la loi, mais il est également possible de prévoir d'autres formations, au-delà de celles rendues obligatoires par le législateur.

Formations prévues par la loi : ce que permet la négociation

► Formation en santé, sécurité et conditions de travail

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail et les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La loi prévoit que cette formation est d'une durée minimale de :

- cinq jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- trois jours dans les entreprises de moins 300 salariés.

→ Que peut permettre la négociation ?

La négociation peut permettre le cas échéant de réserver ou non le bénéfice de cette formation aux membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail.

La négociation peut permettre d'augmenter la durée de la formation ou encore de prévoir que le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail, rémunéré comme tel et qu'il ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation.

Il est encore possible de négocier sur les modalités de mise en œuvre de la formation.

► Formation économique

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient, sous certaines conditions et limites, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours.

→ Que peut permettre la négociation ?

La négociation peut permettre aux suppléants ou encore aux titulaires qui n'en ont pas bénéficié lors des quatre années précédentes de bénéficier de cette formation, réservée en principe aux représentants du personnel titulaires élus pour la première fois.

La négociation peut permettre de réduire la durée maximale de la formation.

La négociation peut permettre de prévoir, contrairement à ce qui est prévu par les dispositions légales, que la formation économique ne s'impute pas sur le congé de formation économique, sociale et syndicale.

La négociation peut permettre de prévoir que le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel par l'employeur.

Il est encore possible de négocier sur les modalités de mise en œuvre de la formation économique (sur la demande présentée par le salarié ou encore sur la possibilité reconnue à l'employeur de différer le départ en stage) et sur le financement de la formation (pour prévoir ainsi une prise en charge par l'employeur).

Formations conventionnelles

Il est possible de prévoir conventionnellement des formations dispensées au profit des membres du comité social et économique au-delà de celles rendues obligatoires par le législateur.

Exemples de formations conventionnelles permettant aux représentants du personnel d'assurer au mieux leurs missions :

- formation en communication et marketing social ;
- sensibilisation aux aspects individuels et collectifs de la représentation du personnel ;
- formation aux bases de la comptabilité ou aux outils de bureautique pour les trésoriers et secrétaires des comités.

Quel type d'accord ?

AC2

Les textes ne prévoient pas le type d'accord auquel il faut recourir en la matière. Les dispositions relatives à la formation des membres du CSE relevant du fonctionnement du CSE, il semble que l'accord doive être un accord majoritaire en présence de délégué syndical dans l'entreprise (sans possibilité de référendum dans l'hypothèse où la condition minoritaire de 30% serait atteinte, ni de recours à des modes alternatifs de négociation), ou un accord entre l'employeur et le CSE en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise.

Ce domaine se trouvant dans l'angle mort des textes, il n'est cependant pas exclu qu'un accord collectif de droit commun puisse être conclu en la matière.

Exemple de disposition négociée relative aux formations des membres du CSE

■ Article X : La formation des élus du CSE et des membres de la CSSCT

■ Article X.X : La formation santé et sécurité

La formation santé et sécurité des membres du CSE, ou des membres de la CSSCT le cas échéant, est organisée sur une durée de 4 jours.

Le temps consacré aux formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du crédit d'heures mensuel des membres titulaires.

Le financement de la formation santé et sécurité est pris en charge par l'employeur.

■ Article X.X : La formation économique

Les membres titulaires des CSE, élus pour la première fois ou n'ayant pas bénéficié de cette formation, bénéficieront d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours, dispensé par des organismes visés par le Code du travail.

Le temps consacré aux formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du crédit d'heures mensuel des membres titulaires.

Le financement de la formation est pris en charge pour moitié par le comité social et économique au titre de son budget de fonctionnement, et pour moitié par l'employeur.

Les expertises

CSE : le recours à des experts :

Les membres du CSE peuvent, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider de recourir à un expert-comptable ou à un expert habilité pour les accompagner dans leurs missions.

Intérêts à négocier :

→ Intérêt partagé :

Il est possible de négocier le recours à l'expertise selon une temporalité cohérente avec celle retenue pour les consultations du CSE, de négocier sur les délais, de prévoir des modalités différentes en matière de financement (une prise en charge plus importante par l'employeur).

→ Pour l'employeur :

La négociation permet de fixer, notamment à la baisse, le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années.

→ Pour les représentants des salariés :

La négociation peut permettre de prévoir la prise en charge intégrale (ou plus favorable) des expertises par l'employeur ou encore de maintenir des expertises propres pour chaque consultation.

Négocier sur le nombre d'expertises

Quel type d'accord ?



Un accord d'entreprise de droit commun ou, à défaut, un accord entre l'employeur et le CSE, peut fixer le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années.

→ Cet accord peut prendre la forme d'un accord majoritaire ou celle d'un accord minoritaire (sous réserve d'une approbation des salariés par référendum).

→ En l'absence de délégué syndical, rien ne semble interdire que l'accord d'entreprise soit conclu avec un ou des membres titulaires de la délégation du personnel mandatés ou, à défaut, non mandatés, ou à défaut, avec des salariés non élus mandatés.

Négocier sur les délais

La négociation permet de fixer des délais différents de ceux posés par le Code du travail.

Quel type d'accord ?



Pour chaque catégorie d'expertise, un accord d'entreprise ou un accord conclu entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des élus titulaires du CSE peut définir le délai maximal dans lequel l'expert doit remettre son rapport.

→ Les deux types d'accord sont situés sur le même plan. On peut néanmoins penser que l'accord entre l'employeur et le CSE est subsidiaire par rapport à l'accord collectif, quelles que soient les modalités de conclusion de celui-ci.

Négocier sur la prise en charge des frais d'expertise



Il est possible de prévoir par accord collectif de droit commun une prise en charge plus favorable des frais d'expertise que celle prévue par le Code du travail.

Exemple de rédaction de clause relative aux expertises



Article X Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise

Le CSE peut recourir à un expert-comptable.

Le coût de l'expertise est intégralement pris en charge par l'entreprise.

L'expert est désigné en début de mandature, en principe pour la durée de celle-ci, sauf nouvelle désignation en cours de mandature.



Le budget de fonctionnement et la contribution aux activités sociales et culturelles

Budget de fonctionnement



Un accord d'entreprise de droit commun peut prévoir la majoration du budget de fonctionnement du CSE.

Contribution aux activités sociales et culturelles



Le mode privilégié de fixation de la contribution aux activités sociales et culturelles est l'accord d'entreprise.

En effet, la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise de droit commun.

La contribution versée aux ASC est donc fixée par accord d'entreprise, sans plancher.

La négociation peut permettre de répartir la subvention de fonctionnement et le budget des activités sociales et culturelles entre le CSE central et les CSE d'établissements.

Exemple de rédaction de clause relative au budget



Article X Les budgets

Le CSE bénéficie d'un budget de fonctionnement dont le montant est défini conformément aux dispositions légales.

Le pourcentage affecté aux activités sociales et culturelles (ASC) du CSE est de ... de la masse salariale brute sociale de l'Entreprise.

La dotation au budget des ASC sera versée par l'employeur chaque mois et correspondra au montant annuel de la masse salariale de référence inscrite au budget de l'année considérée, multiplié par le pourcentage affecté, le tout divisé par 12 mois.

La dotation sera ajustée le dernier mois de l'année considérée, afin de tenir compte de la réalité de la masse salariale de référence.

Les modalités d'utilisation du budget des ASC seront définies au niveau du règlement intérieur du CSE.

En fin d'exercice clos, le CSE peut décider de transférer une partie du reliquat du budget de fonctionnement vers le budget destinée aux activités sociales et culturelles et ce, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.



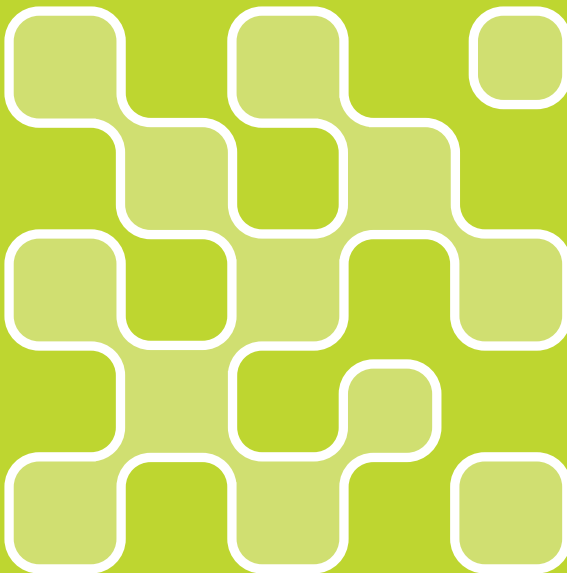
Les attributions

Les consultations

La base de données économiques et sociales

Remarque introductive :

en matière d'attributions du CSE, il est toujours possible d'améliorer les dispositions légales par la voie de la négociation collective, qu'il s'agisse du CSE plénier ou du CSE restreint.



Les consultations

Intérêts à négocier :

Possibilité d'adapter les consultations aux besoins de l'entreprise et de s'entendre sur leurs modalités.

Une négociation sur les consultations récurrentes, pourquoi ?

Une grande latitude est laissée aux négociateurs pour organiser les trois consultations récurrentes du CSE (les orientations stratégiques de l'entreprise ; la situation économique et financière de l'entreprise ; la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi). Ces trois consultations peuvent être négociées dans leurs modalités mais aussi dans leur contenu.

Quel type d'accord ?



Négocier sur quoi ?

Il est possible de négocier sur le contenu, les modalités, la périodicité, la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations, les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus, les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation.

L'accord peut ainsi :

- circonscrire l'objet des consultations ;
- déterminer les informations nécessaires ;
- définir la périodicité de ces consultations en écartant le rythme annuel pour retenir un rythme au maximum triennal ;

- délimiter le nombre de réunions annuelles du comité (sous réserve de ne pas les réduire à moins de 6) ;
- autoriser le comité à procéder à des regroupements sur certains sujets en émettant un avis unique sur tout ou partie de ces consultations au cours d'une période ne pouvant pas excéder trois ans ;
- spécifier les niveaux auxquels ces consultations sont conduites ainsi que leur articulation ;
- limiter le nombre d'expertises dans le cadre de ces consultations, sur une ou plusieurs années.

Exemples de dispositions à négocier relatives à la périodicité :

- Si les orientations stratégiques de l'entreprise sont revues tous les deux ans, il sera possible, dans le cadre d'un accord, de fixer la périodicité de la consultation du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise à deux ans.
- Il est possible d'adapter la périodicité selon le thème. En général, la consultation sur les orientations stratégiques se fait tous les trois ans, contre chaque année pour celles relatives à la situation économique et financière de l'entreprise et à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Une négociation sur les consultations ponctuelles, pourquoi ?

L'intérêt à négocier réside là encore dans la possibilité d'adapter les consultations ponctuelles aux besoins de l'entreprise, de s'entendre sur leurs modalités.

Quel type d'accord ?



Négocier sur quoi ?

L'accord peut définir :

- le contenu des consultations et informations ponctuelles du CSE ;
- les modalités de ces consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions ;
- les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus.

Une négociation sur les délais de consultation, pourquoi ?

Il est possible de définir par accord les délais dans lesquels les avis du CSE (le cas échéant, le CSE central) sont rendus, et à l'issue desquels ce dernier est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif, en pouvant se démarquer des délais fixés par décret (sauf dispositions législatives spéciales).

Quel type d'accord ?



Négocier sur quoi ?

L'accord peut fixer les délais dans lesquels les avis du CSE ou, le cas échéant, du CSE central sont rendus dans le cadre des consultations prévues par le Code du travail.

L'exigence d'une durée minimale de 15 jours a été supprimée.

Ces délais doivent être suffisants et permettre au CSE d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises.

- La négociation permet d'adapter les délais en fonction de la nature et de l'importance des questions qui sont soumises au CSE.
- Pour les consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai, il est possible de déterminer par la négociation ce qui est entendu par « délai suffisant ».
- Il est pertinent de prévoir un délai plus long en cas de double consultation CSE d'établissements - CSE central ou encore en cas d'intervention d'un expert.

Négocier sur l'articulation des consultations du CSE central et des CSE d'établissements

Quel type d'accord ?



Pourquoi ?

Les consultations peuvent être menées au niveau du CSE central puis au niveau des CSE d'établissements sur les informations susceptibles d'être adaptées à chaque établissement, avec transmission de l'avis du CSE central aux CSE d'établissements.

Dans un souci de communication efficace entre le CSE central et les CSE d'établissements, certains sujets soumis exclusivement à la consultation de l'un pourront faire l'objet d'une information de l'autre.

Exemple d'articulation relatif à la consultation récurrente sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi :

La consultation peut se faire chaque année au niveau du CSE central sur le bilan social et le bilan de formation, et au niveau des CSE d'établissements sur les indicateurs RH trimestriels, le rapport annuel sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, le bilan social, le bilan de la formation et les congés.

Exemple de rédaction de clauses relatives aux consultations du CSE

■ Article X : Consultations récurrentes du CSE

■ Article X.X : Consultation du CSE sur la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi

Le CSE est consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi dans le cadre des articles L. 2312-26 et suivants du Code du travail.

En prévision de cette consultation, le CSE se verra remettre, via la BDES, les éléments nécessaires au moins 1 mois avant la réunion plénière au cours de laquelle sera présentée cette politique sociale.

■ Article X.X : Consultation du CSE sur la situation économique et financière

Le CSE est consulté chaque année sur la situation économique et financière de l'entreprise, dans le cadre de l'article L. 2312-25 du Code du travail.

En prévision de cette consultation, le CSE se verra remettre, via la BDES, les éléments nécessaires au moins 1 mois avant la réunion plénière au cours de laquelle sera présentée cette situation économique et financière.

■ Article X.X : Consultation du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise

A compter de la mise en place du CSE, et en cohérence avec la durée triennale du plan stratégique mis en œuvre dans la société, le CSE est consulté tous les 3 ans sur les orientations stratégiques, à chaque fin de l'exercice précédant l'entrée en vigueur du plan triennal suivant.

En prévision de cette consultation, le CSE se verra remettre en BDES les éléments nécessaires au moins 1 mois avant la réunion de consultation.

En complément de cette consultation triennale, le CSE se verra présenter chaque fin d'année :

- un bilan de l'état d'avancement du plan stratégique lors de l'année en cours ;
- les conséquences prévisionnelles pour l'année à venir de ces orientations stratégiques.

La base de données économiques et sociales

La BDES

Elle doit contenir l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE.

Elle est donc destinée à mettre à disposition des représentants du personnel toutes les informations relatives aux grandes orientations économiques et sociales.

Intérêts à négocier

→ Intérêt partagé :

La négociation sur la BDES permet de l'envisager comme l'une des bases du dialogue social en entreprise, comme un outil de communication des informations aux représentants du personnel, et non pas comme une obligation qui pèse sur l'employeur.

→ Intérêt pour l'employeur :

L'intérêt réside dans la liberté (sous réserve du respect de certaines dispositions d'ordre public) de fixer des thèmes, des catégories, des indicateurs adaptés à l'entreprise, en fonction par exemple de sa taille, de sa structure, ou encore du contexte économique.

→ Intérêt pour les représentants des salariés :

La négociation permet d'adapter la BDES pour que les représentants du personnel puissent exercer utilement leurs compétences.

Quel type d'accord ?



Précisions :



→ à défaut d'accord d'entreprise, **un accord de branche** peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de la BDES dans les entreprises de moins de 300 salariés.

→ **une convention ou un accord de groupe** peut prévoir la constitution d'une base de données au niveau du groupe. Dans ce cas, l'accord déterminera notamment les personnes y ayant accès ainsi que les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de cette base. L'obligation de mise en place d'une base de données au niveau de l'entreprise demeure néanmoins.

Sur quoi négocier ?

La BDES est devenue un objet largement négociable dans son organisation, son architecture, son contenu, sous réserve d'y intégrer une série de thèmes obligatoires.

Liberté est laissée aux négociateurs de définir les informations qui doivent être données pour chacun des thèmes retenus, mais aussi de délimiter la période sur laquelle portent les informations et les perspectives d'avenir.

L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données doivent faire en sorte de permettre au CSE et, le cas échéant, aux délégués syndicaux, **d'exercer utilement leurs compétences.**

L'accord peut définir :

- l'organisation
- l'architecture
- **le contenu de la base de données** : informations utiles à l'entreprise, à son secteur et à ses spécificités, en lien notamment avec l'accord de branche existant et avec les besoins du comité, la périodicité de la mise à jour selon les rubriques, la période couverte par la BDES...

- **les modalités de fonctionnement de la base de données** : notamment les droits d'accès, le niveau de mise en place dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation, la conservation de l'historique...

Dispositions d'ordre public

Même si un accord l'organise, la base de données doit comporter au moins les thèmes suivants :

- l'investissement social ;
- l'investissement matériel et immatériel ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;
- les fonds propres ;
- l'endettement ;
- l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- les activités sociales et culturelles ;
- la rémunération des financeurs et les flux financiers à destination de l'entreprise.

L'accord peut également intégrer dans la base de données les informations nécessaires aux consultations obligatoires et aux consultations ponctuelles du CSE.

Exemples de dispositions négociées :

- Prévoir que les informations ne portent pas sur les années précédentes et préférer qu'elles portent sur l'année en cours et les années à venir, ou prévoir au contraire qu'elles portent sur les années précédentes, en limitant le nombre d'années retenu.
- Adapter les rubriques lorsqu'il y a une BDES au niveau de l'entreprise et une BDES au niveau de l'établissement (par exemple, au niveau de l'entreprise, prévoir une rubrique orientations stratégiques, une rubrique situation économique de l'entreprise, une rubrique situation des salariés dans l'entreprise, une rubrique activités sociales et culturelles de l'entreprise ; et au niveau de l'établissement, une rubrique situation des salariés dans l'établissement et une rubrique activités sociales et culturelles dans l'établissement) ;
- Adapter le support de la BDES (prévoir par exemple un support dématérialisé sauf pour certaines informations confidentielles conservées en format papier).

Conseil

Il peut être conseillé, pour permettre un dialogue social de qualité, de lier la négociation sur la BDES et la négociation portant sur les consultations récurrentes du CSE car la structure et les modalités de fonctionnement de la BDES répondent aussi aux modalités et au contenu des consultations récurrentes (qui peuvent aussi être négociés).

Exemple de rédaction de clauses relatives à la BDES

■ Article X La base de données économiques et sociales

■ Article X.X Architecture et contenu de la BDES

L'Entreprise met à disposition :

- une BDES au niveau de l'Entreprise ;
- une BDES au niveau de chaque Etablissement distinct.

■ Article X.X Architecture de la BDES d'Entreprise et de la BDES d'Etablissement

• L'architecture de la BDES d'Entreprise sera la suivante :

Chapitre 1 - les orientations stratégiques de l'entreprise :

Ce chapitre inclut les informations sur les perspectives économiques et les conséquences sur l'emploi.

Chapitre 2 - la situation économique de l'entreprise :

Ce chapitre inclut les informations relatives à l'investissement matériel et immatériel, les fonds propres, l'endettement, la rémunération des financeurs et les flux financiers à destination de l'entreprise.

Chapitre 3 - la situation des salariés dans l'entreprise :

Ce chapitre inclut les informations relatives à l'investissement social, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les activités sociales et culturelles et l'ensemble des éléments de rémunération des salariés et des dirigeants.

Chapitre 4 - les activités sociales et culturelles dans l'entreprise.

• L'architecture de la BDES d'Etablissement sera la suivante :

Chapitre 1 - la situation des salariés dans l'Etablissement :

Ce chapitre inclut les informations relatives à l'investissement social, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'ensemble des éléments de rémunération des salariés.

Chapitre 2 - les activités sociales et culturelles dans l'Etablissement.





■ Article X.X Contenu de la BDES d'Entreprise et de la BDES d'Etablissement

Les parties ont convenu de regrouper dans les BDES l'ensemble des indicateurs communiqués aux représentants du personnel et notamment :

- La présentation des orientations stratégiques de l'entreprise ;
- Les indicateurs nécessaires à la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- Les indicateurs nécessaires à la consultation sur la politique sociale de l'entreprise et des établissements, les conditions de travail et l'emploi ;
- Les indicateurs nécessaires aux négociations obligatoires.

Les parties ont déterminé les indicateurs qui doivent figurer dans la BDES d'Entreprise et dans la BDES d'Etablissement.

En annexe 1 figurent les indicateurs de la BDES d'Entreprise et de la BDES d'Etablissement.

Les BDES comportent les indicateurs de l'année N-1 et de l'année N-2. Pour les nouveaux indicateurs mis en place en application du présent accord, les BDES de l'année ... comportent uniquement les indicateurs de l'année ...

Si pour une consultation ou une négociation donnée, des informations complémentaires sont nécessaires à l'information des représentants, la Direction les fournit de façon à permettre aux représentants de rendre un avis éclairé.

■ Article X.X Organisation des BDES

• Mise à disposition de la BDES d'Entreprise et des BDES d'Etablissement

La BDES d'Entreprise est mise à la disposition des membres du Comité Central d'Entreprise (CCE), puis du Comité Social et Economique Central (CSEC), ainsi que des délégués syndicaux centraux.

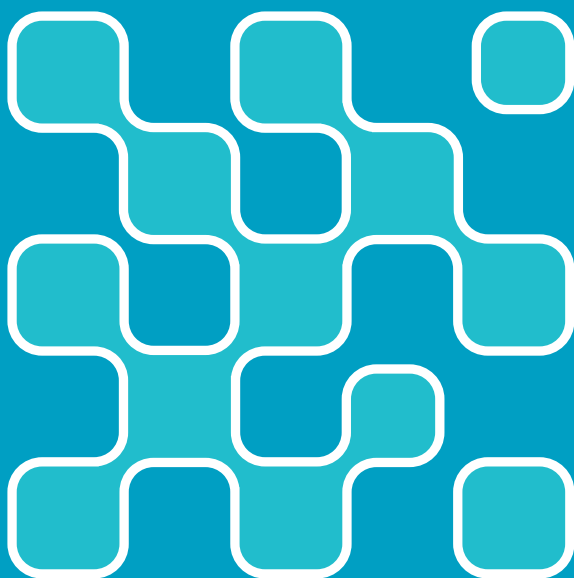
Les BDES d'Etablissement sont mises à la disposition des membres de chaque Comité d'Etablissement (CE), puis de chaque Comité Social et Economique (CSE) lorsqu'il est mis en place, ainsi que des délégués syndicaux présents dans l'Etablissement. Ces mises à disposition se font sous format ...

• Mise à jour de la BDES d'Entreprise et des BDES d'Etablissement

La mise à jour de la BDES d'Entreprise est réalisée pour les consultations sur la politique sociale de l'entreprise, sur la situation de l'entreprise et sur les orientations stratégiques ainsi que pour la négociation annuelle sur les salaires.

La mise à jour des BDES d'Etablissement est annuelle.

Durée et suivi de l'accord



Quelle durée pour l'accord ?

L'accord majoritaire

Les signataires sont libres de choisir s'ils assignent à l'accord une durée déterminée ou une durée indéterminée.

Exception : l'accord majoritaire qui transforme le CSE en conseil d'entreprise est un accord à durée indéterminée.

Pourquoi négocier une durée déterminée ?

→ possibilité d'inscrire l'accord dans la même temporalité que celle des mandats des représentants du personnel.

Pourquoi négocier une durée indéterminée ?

→ garantir une stabilité dans le temps.

La question de la durée peut être envisagée différemment en fonction des sujets.

→ La problématique de la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts et celle des représentants de proximité est d'une autre nature que celle des informations et consultations du comité.

Le protocole d'accord préélectoral

Quelle durée ?

Le protocole d'accord préélectoral est en principe négocié pour une élection donnée.

Mais, en l'absence de dénonciation, la Cour de cassation admet que l'accord demeure valable pour les élections suivantes.

On peut donc considérer que **le protocole d'accord préélectoral peut avoir une durée indéterminée**, sous réserve qu'il ne comporte pas de stipulations contraires.

→ **Exemple :** ainsi, les éventuelles stipulations négociées au sujet de la composition du comité et/ou des heures de délégation pourraient produire effet au-delà de l'échéance de l'élection suivante.

L'accord entre l'employeur et le CSE

Quelle durée ?

L'accord conclu entre l'employeur et le comité mériterait de se voir assigner une durée déterminée, correspondant à la durée des mandats de ceux qui l'ont approuvé.

Les objets négociés dans le cadre de cet accord auraient alors vocation, à l'échéance des élections professionnelles suivantes, à être repris par des négociateurs.

Négocier un suivi de l'accord

Pourquoi négocier sur le suivi de l'accord ?

Il est possible de constater, pendant la mise en œuvre de l'accord, que certaines idées ne fonctionnent pas, sont trop complexes, ou encore que des éléments font défaut. Il est alors intéressant de prévoir des modalités de suivi.

Il est possible de prévoir dans les accords :

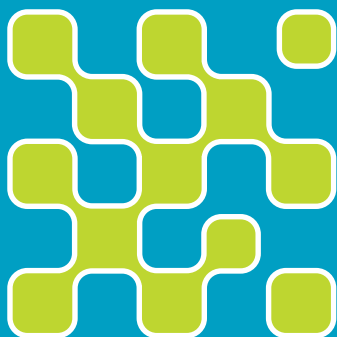
- **Des clauses de rendez-vous** (après 12 mois par exemple) pour envisager, au regard des éléments du bilan réalisé, une éventuelle adaptation.
- **Des critères d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord.** Il peut s'agir d'indicateurs tels que le nombre de réunions, le nombre de points non traités et renvoyés à la réunion suivante ...
- **Une commission de suivi.** Les parties signataires peuvent prévoir de se réunir par exemple une fois par an pour examiner les modalités d'application de l'accord et résoudre les éventuelles difficultés d'application.

Exemple de rédaction de clause relative au suivi de l'accord

Article X - Clause de revoyure

Les parties signataires s'engagent à se revoir dans un délai de ... mois à compter de la première demande motivée d'une des parties.

La négociation sur le **comité social et économique**



Ce guide a été réalisé par Emmanuelle Filipetto, avec le concours d'Aurélie Rouyer dans le cadre d'un partenariat entre la Direccte Grand Est et l'Université de Lorraine (convention régionale d'appuis territoriaux au renforcement du dialogue social sur le Grand Est, sous la responsabilité scientifique de Frédéric Géa).



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale
des entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail
et de l'emploi (Direccte)



**UNIVERSITÉ
DE LORRAINE**

**INSTITUT
FRANÇOIS GÉNY**