

DICTIONNAIRE
PERMANENT

Bulletin
n° 1016-1

Février 2019

Numéro

spécial

Social

■ Rédiger les accords CSE unique et CSE central

Consulter aussi : www.elnet.fr

© Éditions Législatives ISSN 0012-2513 - Publication mensuelle - 70^e année - Envoi n° 6

EL EDITIONS
LEGISLATIVES

Sommaire

Rédiger l'accord CSE unique

■ Dispositions introductives	
Présentation des parties à la négociation	6
Préambule	6
■ Partie 1 - Composition du CSE	
Article 1 - Mise en place d'un CSE unique	8
Article 2 - Délégation au CSE	9
Article 3 - Crédit d'heures	10
Article 4 - Membres suppléants	11
Article 5 - Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)	12
Article 5.1 - Composition de la CSSCT	13
Article 5.2 - Fonctionnement de la CSSCT	14
Article 5.3 - Attributions de la CSSCT	16
Article 6 - Autres commissions	18
Article 7 - Les représentants de proximité (RDP)	21
Article 8 - Représentants syndicaux au CSE	24
Article 9 - Durée des mandats	26
■ Partie 2 - Fonctionnement du CSE	
Article 10 - Réunions préparatoires	27
Article 11 - Réunions plénières	28
Article 12 - Délais de consultation	29
Article 13 - Procès-verbaux	30
Article 14 - Budgets	31
■ Partie 3 - Attributions du CSE	
Article 15 - Consultations récurrentes	32
Article 16 - Consultations ponctuelles	34
Article 17 - Expertises	35
■ Partie 4 - BDES	
Article 18 - Organisation de la BDES	37
Article 19 - Fonctionnement de la BDES	39
■ Partie 5 - Dispositions finales	
Article 20 - Calendrier de mise en place	40
Article 21 - Durée de l'accord	40
Article 22 - Suivi et interprétation de l'accord	41
Article 23 - Révision	42
Article 24 - Dénonciation	42
Article 25 - Publicité	43
■ Accord de mise en place du CSE	44

Rédiger l'accord CSE central et CSE d'établissement (CSEE)

■ Dispositions introductives	
Présentation des parties à la négociation	54
Préambule	54
■ Partie 1 - Composition des CSEE	
Article 1 - Reconnaissance d'établissements multiples	56
Article 2 - Délégation au CSE d'établissement	58
Article 3 - Crédit d'heures	59
Article 4 - Membres suppléants	61
Article 5 - Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)	62
Article 5.1 - Composition des CSSCT	63
Article 5.2 - Fonctionnement des CSSCT	64
Article 5.3 - Attributions de la CSSCT	65
Article 6 - Autres commissions	66
Article 7 - Les représentants de proximité (RDP)	68
Article 8 - Représentants syndicaux au CSE	71
Article 9 - Durée des mandats	72
■ Partie 2 - Fonctionnement des CSEE	
Article 10 - Réunions préparatoires	73
Article 11 - Réunions plénières	75
Article 12 - Délais de consultation	77
Article 13 - Procès-verbaux	78
Article 14 - Budgets	79
■ Partie 3 - CSE central	
Article 15 - Composition du CSE central	81
Article 16 - Durée des mandats au CSE central	85
Article 17 - Fonctionnement du CSE central	86
Article 18 - CSSCTC	89
Article 19 - Autres commissions du CSE central	92
Article 20 - Moyens du CSE central	94
■ Partie 4 - Attributions des CSE/CSEC	
Article 21 - Consultations récurrentes	95
Article 22 - Consultations ponctuelles	98
Article 23 - Expertises	100
■ Partie 5 - BDES	
Article 24 - Organisation de la BDES	101
Article 25 - Fonctionnement de la BDES	104
■ Partie 6 - Dispositions finales	
Article 26 - Calendrier de mise en place	105
Article 27 - Durée de l'accord	106
Article 28 - Suivi et interprétation de l'accord	107
Article 29 - Révision	107
Article 30 - Dénonciation	108
Article 31 - Publicité	109
■ Accord relatif aux CSEE et CSEC	110



Présentation

Dernière ligne droite pour la mise en place du comité social et économique. Depuis le 1^{er} janvier 2019, il n'est plus permis de proroger les mandats en cours par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur. Seule demeure la faculté d'avancer les élections. Le passage à l'instance unique devient donc inévitable : d'ici la fin d'année, le comité d'entreprise, le CHSCT, les délégués du personnel et autres délégations uniques du personnel devront avoir définitivement disparu.

Le CSE reprend l'essentiel des prérogatives jusqu'ici exercées séparément par les élus du personnel. Mais les facultés d'adaptation du fonctionnement, des moyens et même des attributions de l'instance unique sont largement étendues : périodicité et délais de consultation, nombre de réunions et d'expertises, contenu et organisation de la base de données économiques et sociales (BDES), mise en place de la CSSCT et des représentants de proximité, etc. sont autant de sujets ouverts à la négociation collective d'entreprise. L'opportunité inédite d'organiser un dialogue social sur-mesure.

Il en va de même et au-delà dans le cas d'entreprises à structure complexe : outre ces points à discuter, s'ajoutent notamment la détermination des établissements distincts, la mise en place et le fonctionnement du CSE central d'entreprise, l'articulation des consultations entre CSE central et CSE d'établissement ou encore la mise en place de la CSSCT centrale.

La mise en place pratique de la nouvelle instance unique n'en demeure pas moins laborieuse. L'accumulation de réformes sociales et les nombreux changements apportés jusqu'en mars 2018 à la loi de ratification des ordonnances n'ont pas aidé les services RH à s'approprier la nouvelle donne de la représentation du personnel. La perspective d'une réduction drastique du nombre d'élus et la suppression du CHSCT n'emportent pas non plus l'enthousiasme des organisations syndicales. C'est ce que confirme le premier rapport d'étape du comité d'évaluation des ordonnances, publié

en décembre dernier. Au 1^{er} novembre 2018, seules 10 500 entreprises sont passées au CSE. La frilosité des partenaires sociaux s'illustre par les nombreux accords et décisions unilatérales de prorogation des mandats, ainsi qu'un taux d'élections professionnelles en baisse de 30 % par rapport à la même période du précédent cycle électoral. Sur le fond, le comité d'évaluation pointe l'existence d'un risque de centralisation de la représentation du personnel, « qui pourrait conduire à un plus grand formalisme du dialogue social, notamment sur les questions de santé et de vie au travail, et à un espacement dans le temps des discussions (notamment sur la stratégie), contradictoire avec le fait que les mutations des entreprises s'accélèrent ». Et ce, alors même que l'exécutif défend vouloir substituer des droits réels à ce qu'il considèrerait jusqu'ici être des droits relativement formels dans l'ancien cadre des instances séparées.

Sans attendre et pour vous aider à tirer parti, dans un cadre sécurisé, des nouvelles libertés de négociation accordées par le législateur, ce bulletin spécial réunit tous les éléments dont vous avez besoin pour établir votre projet d'accord, que votre entreprise n'élise qu'un CSE unique ou qu'elle mette en place des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise. Pour chaque clause à négocier, vous trouverez une brève synthèse juridique, l'identification de vos marges de manœuvre, ainsi que le modèle de la rédaction. Et parce que la lecture de plus de cent accords CSE, mis en ligne dans la récente base publique d'accords disponible sur www.legifrance.gouv.fr, révèle régulièrement la volonté des partenaires sociaux de s'adapter à la réalité de l'entreprise, nous en avons sélectionné des extraits. Ces exemples sauront, nous l'espérons, vous inspirer. Ils demeurent cependant des exemples à adapter à votre situation et si nous avons choisi de réunir de façon exhaustive les points ouverts à la négociation, ils ne sont pas obligatoires et peuvent faire l'objet d'accords distincts négociés selon un calendrier adapté à vos besoins, à articuler avec le protocole d'accord préélectoral.



Julien François et Séverine Baudouin
Dictionnaire Permanent Social

Comment lire
ce bulletin spécial
« Rédiger
l'accord CSE »

Ce bulletin spécial adopte une forme nouvelle : construit autour du modèle d'accord relatif à la mise en place du CSE élaboré par la rédaction des Editions Législatives, il propose, clause par clause, une courte synthèse des enjeux de la négociation et des marges de manoeuvre envisageables, enrichie d'exemples de clauses sélectionnées par la rédaction dans la base de données nationale des accords d'entreprise en ligne.

Article de l'accord
de la rédaction

Article 4 - Membres suppléants

Ce que vous devez savoir

La loi n'invite pas à négocier le sort des suppléants au comité social et économique. Et pour cause, ces derniers ne siègent pas aux réunions de la nouvelle instance unique, sauf absence du titulaire.

Cette modification soulève néanmoins d'importantes questions qui peuvent affecter dans le temps la qualité du dialogue social : quelle implication des suppléants dans la vie de l'instance ? Quel gain de connaissances sur le fonctionnement et les projets de l'entreprise et comment permettre aux élus confirmés de partager leur expérience ? Il en résulte

que de nombreux accords d'entreprise intègrent davantage, à des degrés divers, les suppléants dans le fonctionnement du CSE.

Vos marges de manoeuvre

Le contenu de cette clause est véritablement à la carte et peut s'intégrer dans une logique de donnant-donnant pour l'équilibre global de l'accord. Divers niveaux d'implication des suppléants au CSE sont envisageables.

Fiche de synthèse
précisant
l'essentiel à savoir
sur le sujet,
ainsi que les marges
de manoeuvre
possibles dans le cadre
de la négociation

Texte de l'article issu
du modèle d'accord
élaboré par la rédaction
des Editions Législatives.
L'intégralité de ce modèle
est disponible en annexe
de ce bulletin spécial

Exemples de clauses
sélectionnées
par la rédaction
issues des accords
existants, publiés
sur la base
d'accords d'entreprise
consultable sur le site
www.legifrance.fr

Le modèle des Editions Législatives

[...] L'article L. 2314-1 du code du travail prévoit que le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire. Il est toutefois prévu que les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent conformément à l'article L. 2315-9.

Les membres suppléants reçoivent l'ordre du jour et la convocation à chaque réunion du CSE. Les modalités d'information sur l'absence des titulaires donnant lieu à remplacement s'effectuent selon les modalités suivantes : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

Par dérogation, il est prévu que les suppléants pourront assister aux réunions du CSE, hors application des règles de suppléance, dans les conditions suivantes : (à compléter) [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Fly-by-Wire Systems du 22 mai 2018

[...] La délégation du personnel présente aux réunions du CSE sera strictement limitée aux titulaires. Le suppléant n'y participera qu'en l'absence du titulaire qu'il remplacera (C. trav. art. L. 2314-1). Cependant durant les 6 derniers mois du mandat les suppléants seront autorisés à participer aux réunions du CSE [...].

Accord Axima Centre du 26 avril 2018

[...] Afin de valoriser les suppléants dans leur rôle de représentant du personnel et de les impliquer dans la vie du comité, il est convenu que ces derniers assistent aux réunions du comité dès lors qu'elles portent sur tout ou partie des attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (soit au moins quatre réunions par an) [...].

Accord Chomar Textiles Industries du 2 août 2018

[...] De façon dérogatoire à ce qui précède, il est cependant convenu que les membres suppléants du CSE pourront, y compris en cas de présence du membre titulaire du CSE auquel ils sont associés et dans la limite de trois réunions par an, participer aux réunions du CSE dédiées à l'information et à la consultation du CSE sur :

- 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 [...].

Accord Logista du 29 mai 2018

[...] Il est convenu que, pour 5 réunions ordinaires annuelles, les membres suppléants de chaque CSE d'établissement pourront assister aux réunions en présence du titulaire.

Tous les élus suppléants seront convoqués pour les réunions de CSE d'établissement, et auront 48 heures après envoi de la convocation pour confirmer ou non leur présence à la réunion auprès du service ressources humaines local [...].



Rédiger

l'accord CSE
unique



Dispositions introductives

Tout accord collectif d'entreprise débute par une présentation formelle des parties à la négociation. Le préambule, obligatoire depuis la loi Travail d'août 2016, fixe quant à lui le cadre et la philosophie de l'accord négocié.

Présentation des parties à la négociation

Ce que vous devez savoir

En présence de délégués syndicaux dans l'entreprise, ce sont les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise qui sont habilitées à négocier, représentées par leur délégué syndical.

En l'absence de délégué syndical, le CSE est habilité à négocier. Dans ce cas, l'accord est adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel au comité. Il semble donc que cette option n'est pas ouverte au CE, dans le cadre de la première mise en place du CSE.

Attention toutefois, certaines dispositions ne sont pas ouvertes expressément à la négociation par le CSE : représentants de proximité, fixation du budget des ASC, commissions (sauf la CSSCT).

Vos marges de négociation

Il ne s'agit ici que d'un exercice formel, visant à identifier les différents acteurs de la négociation.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] Entre les soussignés,

..... (dénomination sociale), (forme sociale), (capital) €, (code NAF) dont le siège est situé à (siège social/adresse), représenté(e) par (prénom) (nom), en sa qualité de (qualité)

d'une part,

Et

..... (à compléter : le CSE/les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise), représenté(es) respectivement par :

– (prénom) (nom), pour (nom du syndicat ou le CSE) ;

– (prénom) (nom), pour (nom du syndicat ou le CSE).

d'autre part [...].

Préambule

Ce que vous devez savoir

Toute convention collective conclue depuis le 10 août 2016 doit contenir un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu.

L'absence de préambule n'est cependant pas de nature à entraîner la nullité de l'accord.

Vos marges de négociation

Dans la pratique, le préambule se présente le plus souvent comme une simple déclaration d'intention ou un simple exposé des motifs, sans valeur normative.

La rédaction du préambule est libre. Attention toutefois, si le préambule contient un engagement ferme, les juges peuvent lui reconnaître la même force obligatoire qu'à l'accord proprement dit.

Le modèle des Éditions Législatives

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, modifie en profondeur les règles de dialogue social et l'architecture des instances représentatives du personnel, laissant aux partenaires sociaux dans l'entreprise un large champ ouvert à la négociation. Le comité social et économique devient impératif au plus tard au 1^{er} janvier 2020, en remplacement des anciennes instances élues en place.

Parallèlement l'article 9, VII de l'ordonnance a déclaré caducs les anciens accords relatifs aux institutions représentatives du personnel, et ce, à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Le présent accord a plus précisément pour objet : (à compléter).

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Siemens financial services SAS du 11 avril 2018

[...] Le présent accord est conclu dans le cadre de la mise en œuvre de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise, ainsi que du décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017, relatif au comité social et économique.

Il est rappelé que les sociétés et sont actuellement constituées en une unité économique et sociale (UES).

Les parties signataires ont souhaité renouveler l'instance de représentation du personnel d'une part, afin de la mettre en conformité avec la nouvelle réglementation et d'autre part, permettre un renouvellement des sièges vacants [...].

Accord Chromarat Textiles Industries du 2 août 2018

[...] Il est préalablement rappelé qu'il est prévu que les mandats des membres du comité d'entreprise, des délégués du personnel et du CHSCT de la société prennent fin en avril 2018. Le 23 septembre 2017, une ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, a été publiée au *Journal officiel*.

En application de cette ordonnance, les différentes institutions représentatives du personnel que sont le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT doivent être fusionnées au sein d'un comité social et économique (CSE) au terme de leur mandat.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2313-2 nouveau du code du travail, le cadre de mise en place du CSE est désormais déterminé par un accord collectif conclu avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

A cet effet, et parallèlement à la négociation du protocole d'accord préélectoral, les parties ont donc négocié et conclu le présent accord collectif aux fins de :

- définir le cadre de mise en place du CSE, ainsi que les moyens attribués à ses membres ;
- définir les modalités de mise en place, les missions et les moyens de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ;
- définir les modalités de mise en place des autres commissions du CSE ;
- préciser les principales modalités de fonctionnement du CSE [...].

Accord Roussey du 20 juillet 2018

[...] L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 fusionne les différentes institutions représentatives du personnel actuelles en une instance unique : le comité social et économique. Sa mise en place doit être effective à l'occasion du renouvellement des institutions représentatives du personnel de la société, au plus tard le 17 octobre 2018.

A ce titre, les parties se sont réunies afin de déterminer :

- le nombre et le périmètre des établissements distincts composant l'entreprise ;
- la composition du CSE ;
- l'organisation des réunions ordinaires ;
- les heures de délégation ;
- les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
- les budgets du CSE [...].



Partie 1 - Composition du CSE

Le passage au CSE emporte d'importants changements, comme la suppression du CHSCT. Dans les seules entreprises d'au moins 300 salariés, il est simplement institué une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dont il convient de déterminer les missions. Les suppléants sont en principe exclus des réunions plénières. Afin d'amortir la suppression des délégués du personnel, la loi ouvre la possibilité d'instituer des représentants de proximité (RDP).

Article 1 - Mise en place d'un CSE unique

Ce que vous devez savoir

L'appréciation du nombre et du périmètre des établissements distincts relève prioritairement de la négociation d'entreprise.

A défaut d'accord, l'employeur décide seul de l'existence, du nombre et du périmètre des établissements compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

Vos marges de manœuvre

Les partenaires sociaux sont libres de définir le nombre et le périmètre des établissements distincts selon leurs propres critères en vue de mettre en place une représentation du personnel qui leur convient. Il s'agit ici de sur-mesure au regard du fonctionnement de l'entreprise et de ses implantations géographiques. Dans ce cas, il n'y a pas d'établissements distincts, un seul CSE est mis en place pour l'ensemble de l'entreprise (pour une entreprise à établissements multiples, v. p. 56 et s.).

Le modèle des Éditions Législatives

○ Option 1 :

L'entreprise étant composée d'un établissement unique, un CSE unique sera mis en place.

○ Option 2 :

L'entreprise est composée des établissements suivants : (à compléter). Compte tenu de l'absence d'autonomie de gestion de ces établissements, les parties conviennent qu'un CSE unique sera mis en place.

En cas d'évolution de ces établissements, une négociation de révision sera engagée dans les plus brefs délais. Cependant, elle ne pourra remettre en cause le CSE unique en place à cette date et sera applicable pour les élections suivantes.

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Institut régional du travail social (IRTS) Hauts-de-France du 29 mars 2018

[...] La direction et les syndicats reconnaissent l'IRTS Hauts-de-France et l'ensemble de ces établissements actuels ou à venir comme une entité unique, ne comportant aucun établissement distinct avec autonomie de gestion.

Un seul CSE sera donc mis en place pour l'Association et couvrira l'ensemble des établissements de l'IRTS [...].

Accord Zodiac Seats du 15 mai 2018

[...] Les parties conviennent de retenir l'unique critère de l'autonomie de gestion du responsable d'établissement, notamment en matière de gestion du personnel, pour déterminer le nombre d'établissements distincts au sein de l'entreprise.

En conséquence, les parties conviennent qu'il n'existe pas d'établissements distincts dans le cadre de la mise en place du comité social et économique [...].

Article 2 - Délégation au CSE

Ce qu'il faut savoir

Conformément aux dispositions des articles L. 2314-1 et L. 2314-7, c'est au protocole préélectoral de fixer le nombre de représentants au CSE. Le nombre d'élus est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du code du travail.

Vos marges de manœuvre

Il peut être rappelé ici la composition de l'instance (délégation du personnel et délégation patronale).

Le modèle des Éditions Législatives

Le nombre de membres composant la délégation du personnel est fixé dans le protocole d'accord préélectoral. La délégation du personnel comporte autant de titulaires que de suppléants.

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord STEF Transport Alpes du 23 juillet 2018

[...]

■ Délégation patronale

L'employeur ou son représentant préside le CSE.

Conformément aux dispositions légales, le président peut lors de chaque réunion du CSE, être accompagné d'une délégation formée de trois personnes au maximum.

Dans ce cadre, les parties conviennent que compte tenu de leurs compétences, peuvent assister le président :

- le DRH groupe ;
- le DRH réseau ;
- le DRH région ;
- le RRH ;
- l'animateur préventeur région ;
- le directeur de filiale adjoint ;
- le directeur régional ;
- le référent sécurité de la filiale.

Cette liste n'est pas exhaustive.

Les assistants ayant voix consultative, ils peuvent s'exprimer et donner leur point de vue lors des réunions. Ils ne prennent cependant pas part aux votes.

Conformément aux dispositions légales, la direction peut inviter un ou plusieurs collaborateur(s) ayant la connaissance du sujet abordé lors de la réunion afin de permettre aux élus d'avoir une meilleure compréhension du projet ou du sujet traité.

■ Délégation du personnel

Le nombre de membres composant la délégation du personnel est fixé dans le protocole d'accord préélectoral. La délégation du personnel comporte autant de titulaires que de suppléants.

■ Membres de droit

Lors des réunions portant sur les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité, sont membres de droit du CSE :

- l'inspecteur du travail ;
- le médecin du travail ;
- le représentant de la Cram ;
- le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Ces membres n'ont vocation à être présents que durant le temps où les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité sont abordées.

Ces membres n'ont qu'une voix consultative, ils ne prennent pas part aux votes [...].

Accord Safège du 24 mai 2018

[...] Le CSE comprend une délégation du personnel dont le nombre de membres est déterminé en fonction des dispositions prévues à l'article R. 2314-1 du code du travail.

Il est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative, conformément à l'article L. 2315-23 du code du travail.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants [...].

Article 3 - Crédit d'heures

Ce qu'il faut savoir

Conformément aux articles L. 2314-1 et L. 2314-7, c'est au protocole préélectoral de fixer le crédit d'heures des représentants au CSE. Le crédit d'heures est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du code du travail.

Vos marges de manœuvre

L'accord relatif au CSE peut ici renvoyer vers le contenu du protocole préélectoral ou encore rappeler les dispositions du code du travail relatives aux heures de délégation des membres titulaires. Il est également possible de négocier notamment sur les modalités d'information de l'employeur en cas de répartition et de report des heures de délégation ou d'instaurer des crédits d'heures spécifiques pour les membres du bureau.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] Le crédit d'heures octroyé aux membres titulaires du CSE est fixé dans le protocole préélectoral.

→ Insérer le cas échéant :

Conformément aux articles R. 2315-5 et R. 2315-6 du code du travail, les membres titulaires ont la possibilité chaque mois de répartir entre eux et avec les suppléants leurs heures de délégation. Cette répartition ou ce report ne peut conduire l'un des élus à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie. L'information de l'employeur quant à la prise de ces heures de délégation partagées ou reportées s'effectue dans un délai de 8 jours selon les modalités suivantes : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

Afin de prendre en compte le rôle spécifique incombant aux membres du bureau du CSE, le secrétaire et le trésorier au CSE disposent d'un crédit d'heures supplémentaires de (nombre) heures par mois, à prendre dans les conditions suivantes : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

Concernant les salariés en forfait annuel en jours, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées et vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié conformément à l'article R. 2315-3.

Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat. Dans l'hypothèse où le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à 4 heures, les représentants du personnel qui en bénéficient au titre des heures additionnées sur l'année bénéficient d'une demi-journée supplémentaire qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés, fixé dans la convention individuelle du salarié.

Les modalités de prise et de décompte des heures de délégation dans ce cadre s'exercent comme suit : (à compléter) [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Il est rappelé que le temps passé en réunion par les membres du comité est rémunéré comme du temps de travail effectif. Il ne se déduit pas du crédit d'heures dont les membres titulaires disposent [...].

Accord Picheta du 26 mars 2018

[...] Afin d'assurer l'exercice de leurs attributions, les membres titulaires du comité disposent d'un crédit d'heures fixé dans le protocole d'accord préélectoral, en fonction de l'effectif.

Accord Kauffman & Broad du 3 décembre 2018

[...] Le nombre mensuel d'heures de délégation par élu titulaire sera fixé dans le protocole préélectoral au regard de l'effectif de l'entreprise, conformément à l'article R. 2314-1 du code du travail [...].

Article 4 - Membres suppléants

Ce que vous devez savoir

La loi n'invite pas à négocier le sort des suppléants au comité social et économique. Et pour cause, ces derniers ne siègent pas aux réunions de la nouvelle instance unique, sauf absence du titulaire.

Cette modification soulève néanmoins d'importantes questions qui peuvent affecter dans le temps la qualité du dialogue social : quelle implication des suppléants dans la vie de l'instance ? Quel gain de connaissances sur le fonctionnement et les projets de l'entreprise et comment permettre aux élus confirmés de partager leur expérience ? Il en résulte

que de nombreux accords d'entreprise intègrent davantage, à des degrés divers, les suppléants dans le fonctionnement du CSE.

Vos marges de manœuvre

Le contenu de cette clause est véritablement à la carte et peut s'intégrer dans une logique de donnant-donnant pour l'équilibre global de l'accord. Divers niveaux d'implication des suppléants au CSE sont envisageables.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] L'article L. 2314-1 du code du travail prévoit que le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire. Il est toutefois prévu que les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent conformément à l'article L. 2315-9.

Les membres suppléants reçoivent l'ordre du jour et la convocation à chaque réunion du CSE. Les modalités d'information sur l'absence des titulaires donnant lieu à remplacement s'effectuent selon les modalités suivantes : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

Par dérogation, il est prévu que les suppléants pourront assister aux réunions du CSE, hors application des règles de suppléance, dans les conditions suivantes : (à compléter) [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Fly-by-Wire Systems du 22 mai 2018

[...] La délégation du personnel présente aux réunions du CSE sera strictement limitée aux titulaires. Le suppléant n'y participera qu'en l'absence du titulaire qu'il remplacera (C. trav. art. L. 2314-1). Cependant durant les 6 derniers mois du mandat les suppléants seront autorisés à participer aux réunions du CSE [...].

Accord Axima Centre du 26 avril 2018

[...] Afin de valoriser les suppléants dans leur rôle de représentant du personnel et de les impliquer dans la vie du comité, il est convenu que ces derniers assistent aux réunions du comité dès lors qu'elles portent sur tout ou partie des attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (soit au moins quatre réunions par an) [...].

Accord Chomarat Textiles Industries du 2 août 2018

[...] De façon dérogatoire à ce qui précède, il est cependant convenu que les membres suppléants du CSE pourront, y compris en cas de présence du membre titulaire du CSE auquel ils sont associés et dans la limite de trois réunions par an, participer aux réunions du CSE dédiées à l'information et à la consultation du CSE sur :

- 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 [...].

Accord Logista du 29 mai 2018

[...] Il est convenu que, pour 5 réunions ordinaires annuelles, les membres suppléants de chaque CSE d'établissement pourront assister aux réunions en présence du titulaire.

Tous les élus suppléants seront convoqués pour les réunions de CSE d'établissement, et auront 48 heures après envoi de la convocation pour confirmer ou non leur présence à la réunion auprès du service ressources humaines local [...].

Article 5 - Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Ce qu'il faut savoir

Dans le cadre du CSE, le CHSCT est supprimé. En contrepartie il est institué une commission SSCT. Sa mission : traiter les questions de santé et de sécurité au travail.

La CSSCT est obligatoire dans :

- les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- les installations nucléaires, sites classés Seveso seuil haut (C. trav., art. L. 4521-1).

Les membres de la commission sont désignés par le CSE et parmi ses membres.

La commission est présidée par l'employeur. Il peut se faire assister par des collaborateurs de l'entreprise, sans pouvoir être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Vos marges de manœuvre

L'accord doit prévoir :

- le nombre de membres de la commission (ordre public : au minimum trois, dont au moins un représentant du deuxième collège) ;
- les missions déléguées à la commission par le CSE et leurs modalités d'exercice (à l'exclusion du pouvoir d'émettre des avis au nom de l'instance et de décider le recours à un expert) ;
- les modalités de fonctionnement de la commission (crédit d'heures) ;
- les modalités de formation des membres de la commission (ordre public : au moins 5 jours pour les entreprises d'au moins 300 salariés) ;
- le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués ;
- le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission.

Article 5.1 - Composition de la CSSCT

Le modèle des Éditions Législatives

[...] *O Option 1 : entreprise d'au moins 300 salariés :*

Notre entreprise ayant un effectif de (*à compléter*), la mise en place au sein du CSE d'une commission santé, sécurité et conditions de travail est obligatoire en application de l'article L. 2315-36 du code du travail.

O Option 2 : entreprise de moins de 300 salariés :

Notre effectif étant de (*à compléter*), la mise en place au sein du CSE d'une commission santé, sécurité et conditions de travail n'est pas obligatoire. Les partenaires sociaux ont toutefois décidé d'instaurer cette commission.

La CSSCT est composée de (*nombre de membres*) désignés parmi les membres du CSE pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE. Parmi les membres représentants du personnel, doit figurer au moins un représentant du collège cadre.

La présentation des candidatures s'effectue dans les conditions suivantes : (*à compléter*).

La désignation des membres du CSE s'effectue par une délibération adoptée lors de la première réunion suite à l'élection du CSE, selon les modalités suivantes : (*à compléter*).

En outre, conformément à l'article L. 2315-39 du code du travail, la CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant et peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du CSE (ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires) [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Keolis Lyon du 29 mars 2018

■ [...] La présidence de la commission santé, sécurité et conditions de travail

Au titre de l'article L. 2315-39 du code du travail, la commission santé sécurité et conditions de travail est présidée par l'employeur ou par son représentant.

Le président peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ils ne peuvent toutefois pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel présents en réunion.

■ Les membres désignés de la commission santé, sécurité et conditions de travail et environnement

Aux termes des dispositions légales, la commission santé, sécurité et conditions de travail comprend au minimum 3 membres, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège prévus à l'article L.2314-11 du code du travail.

Les membres de la commission sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Les parties entendent porter le nombre des membres de la CSSCT à 8 membres.

Les membres du CSE procéderont à la désignation des membres de la CSSCT lors de la première réunion constitutive du CSE.

Ces derniers seront désignés par la majorité des membres présents au CSE, selon la représentativité obtenue au premier tour des élections pour chacune des organisations syndicales représentées au CSE.

La désignation se fera à la représentativité proportionnelle au plus fort reste [...].

Accord Bouygues Construction matériel distrimo du 19 avril 2018

[...] La commission santé, sécurité et conditions de travail est composée de 5 membres élus au comité social et économique, qui seront désignés à la majorité des membres titulaires présents au scrutin proportionnel.

Au moins l'un des membres désignés doit faire partie du second collège ou le cas échéant du 3^e collège, prévus à l'article L. 2314-11 du code du travail.

Les parties conviennent de la répartition suivante :

- 3 membres du 1^{er} collège ;
- 3 membres du 2^e et 3^e collèges.

Il peut s'agir aussi bien de représentants titulaires que suppléants du comité social et économique.

Ils sont élus pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres du comité social et économique.

Les parties précisent que les membres suppléants du comité social et économique, participant à la commission santé, sécurité et conditions de travail, bénéficieront de 10 heures par mois de délégation pour l'exercice de leur fonction [...].

Accord Veolia environnement du 5 juin 2018

[...] La commission est présidée par l'employeur ou son représentant. Elle comprend 4 membres de la délégation désignés par le comité social et économique. Elle est par ailleurs composée d'au moins un membre du collège cadre prévu à l'article L. 2314-11 du code du travail.

Les membres de la CSSCT sont désignés parmi les membres du comité social et économique, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents [...].

Article 5.2 - Fonctionnement de la CSSCT

Le modèle des Éditions Législatives

[...] **5.2.1 - Heures de délégation**

→ Insérer le cas échéant :

Les membres de la CSSCT disposent de (nombre d'heures) heures de délégation en sus de leur crédit en tant que membre du CSE le cas échéant.

Ces heures sont attribuées dans les conditions suivantes : (à compléter).

Le temps passé aux réunions de la CSSCT est rémunéré comme temps de travail effectif et n'est pas déduit du crédit d'heures.

5.2.2 - Réunions

Le nombre de réunions de la CSSCT est fixé à (nombre de réunions) par an minimum.

Conformément à l'article L. 2315-39, assistent aux réunions de la CSSCT :

- le médecin du travail ;
- le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail (ou, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail) ;
- l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 ;
- les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Les réunions sont convoquées par l'employeur selon un ordre du jour établi comme suit : (à compléter). Elles se déroulent dans les conditions suivantes : (à compléter). Les comptes rendus de ces réunions sont établis dans les conditions suivantes : (à compléter) et le lien avec le CSE s'établit comme suit : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

5.2.3 - Formation

Conformément à l'article L. 2315-40 du code du travail, les membres du CSE, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Il est convenu que les membres de la CSSCT pourront bénéficier en outre de formations complémentaires en lien avec leurs missions, dans les conditions suivantes : (à préciser).

→ Insérer le cas échéant :

5.2.4 - Moyens

Il est octroyé à la CSSCT les moyens suivants : (à compléter) [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Keolis Lyon du 29 mars 2018

■ [...] Heures de délégation supplémentaires

Chaque membre de la commission santé, sécurité et conditions de travail bénéficiera de 10 heures de délégation mensuelles afin d'exercer ses fonctions en sus des heures de délégation déjà prévues par le code du travail, au titre de son mandat d'élu au CSE.

Ces heures de délégation sont données à titre individuel pour le mois civil et pour l'exercice des fonctions de membre de la commission santé, sécurité et conditions de travail.

Par conséquent, elles ne sont ni cessibles entre membres, ni reportables d'un mois sur l'autre.

Ces heures sont décomptées comme du temps de travail effectif et les parties conviennent de créer un nouveau code d'attachement : « HY ».

■ Les réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail

Par le présent accord, les parties conviennent que la CSSCT se réunira au minimum 4 fois par an et au maximum une fois par mois sous la présidence du représentant de l'entreprise et d'un rapporteur désigné par les membres de la CSSCT. Si les deux parties le jugent nécessaire, d'autres réunions pourront être organisées.

Le président de la CSSCT et le rapporteur feront le lien avec le secrétaire du CSE afin de porter à l'ordre du jour desdites réunions les sujets ayant été délégués par le CSE à la commission selon les modalités prévues au Titre III - Chapitre II - Article 3).

A l'issue de chaque réunion de la CSSCT, un rapport peut être établi. Il est ensuite soumis aux membres du CSE lors de sa prochaine réunion plénière.

Conformément aux dispositions légales prévues à l'article L. 2314-3 du code du travail et de par la délégation des attributions du CSE à la CSSCT, devront être invitées aux réunions les personnes suivantes :

- le médecin du travail ;
- l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;
- l'ingénieur de la CARSAT ;
- le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail.

Le bilan des activités de la CSSCT sera présenté au CSE lors de la consultation annuelle sur la politique sociale intégrant la présentation du rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et du programme annuel de prévention des risques professionnels d'amélioration des conditions de travail.

Il est rappelé que conformément aux dispositions légales et réglementaires, le temps passé par les membres de la CSSCT aux réunions présidées par l'employeur n'est pas déduit des heures de délégation.

■ Le local de la commission santé, sécurité et conditions de travail

Un local sera mis à disposition de la CSSCT par la direction.

■ Les moyens matériels octroyés à la commission santé, sécurité et conditions de travail

Le local de la commission se verra équipé de 2 postes informatiques et d'un PC portable.

Un téléphone portable sera mis à disposition du rapporteur de la CSSCT.

Une ligne internet et intranet seront mises en place pour permettre un accès notamment à la base de données économiques et sociales.

Les membres de la CSSCT comme ceux du CSE se verront attribuer une adresse mail nominative [...].

Accord Bouygues Construction matériel distrimo du 19 avril 2018

[...] Le nombre de réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail est fixé à quatre par an.

Lors des réunions de cette commission santé, sécurité et conditions de travail, doivent être obligatoirement invités :

- le médecin du travail,
- l'inspection du travail,
- l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale,
- le représentant de l'OPPBTP.

Il est rappelé que le temps passé aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail est rémunéré en temps de travail effectif et n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les membres du comité.

Enfin, les parties conviennent que la direction pourra inviter des collaborateurs (RH, préventeur, responsable de base technique...) pour participer à cette commission. Leur nombre (y compris le président de la CSSCT) ne pourra être supérieur à celui des membres élus [...].

Accord Veolia environnement du 5 juin 2018

[...] La CSSCT se réunit 4 fois par an, avant la réunion du comité social et économique portant sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail.

Elle peut également être réunie dans le cadre de réunions extraordinaires.

La commission est présidée par un représentant de l'employeur. Le président de la CSSCT pourra éventuellement être assisté du président du comité social et économique ou d'un de ses représentants.

Un secrétaire est désigné par la CSSCT en son sein au cours de sa première réunion. Le secrétaire est obligatoirement choisi parmi les membres titulaires du comité social et économique.

Le secrétaire de la CSSCT, et son président, sont invités aux réunions du comité social et économique portant sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail.

L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise. Par ailleurs, des personnes extérieures au comité social et économique peuvent être invitées à participer aux réunions de la CSSCT avec voix consultative, conformément aux dispositions légales.

L'assistante sociale sera invitée permanente à la CSSCT.

La commission est convoquée par son président, au moins 3 jours avant la tenue de la réunion, sauf urgence ou circonstance exceptionnelle. La convocation est transmise par messagerie électronique avec l'ordre du jour de la réunion.

L'ordre du jour est établi conjointement par le président et le secrétaire de la CSSCT.

A la convocation sont joints le cas échéant les documents s'y rapportant, si ces documents sont disponibles avant la réunion. Dans le cas contraire, les documents sont remis aux membres de la commission lors de sa réunion.

Les membres du comité social et économique reçoivent communication de l'ordre du jour de la commission santé sécurité et conditions de travail, en même temps que les membres de la commission.

La CSSCT peut procéder à l'élaboration de rapports sur les sujets relevant de sa compétence. Ces rapports sont transmis aux membres du comité social et économique par le rapporteur désigné [...].

Article 5.3 - Attributions de la CSSCT

Le modèle des Éditions Législatives

[...] Conformément à l'article L. 2315-38 du code du travail, la CSSCT se voit confier, par délégation du CSE les attributions et missions suivantes : (à compléter). A cet égard, il est rappelé que la CSSCT ne peut désigner elle-même un expert et ne peut exercer elle-même les attributions consultatives du CSE [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Keolis Lyon du 29 mars 2018

[...] Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les parties peuvent décider de confier, par délégation du CSE, toutes ou parties des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail telles que définies par le code du travail à la CSSCT, à l'exception des attributions consultatives et du recours à un expert.

Le CSE ne déléguant pas les missions en matière d'expertise et de consultations prévues par le code du travail, la CSSCT n'interviendra pas dans le processus du recueil d'avis rendus par le CSE.

■ Délégation des missions relatives à la santé, sécurité et conditions de travail

Par le présent accord, les parties entendent déléguer à la commission santé, sécurité et conditions de travail, l'ensemble des attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail telles que définies au Titre II - Chapitre II - Article 1 - 3).

Ainsi, le comité social et économique délègue à la CSSCT les missions de contrôle, d'enquêtes, les inspections ainsi que les missions d'amélioration des conditions de travail, l'analyse des risques professionnels et la prévention des risques professionnels telles que prévues par le code du travail.

■ Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent

Les membres de la CSSCT se voient également confier au titre de l'article L. 2312-60 du code du travail l'exercice des droits d'alerte en situation de danger grave et imminent (DGI) ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement dans les conditions prévues, selon le cas, aux articles L. 4132-1 à L. 4132-5 et L. 4133-1 à L. 4133-4 du code du travail.

Les parties signataires entendent préciser que cela ne prive pas les membres du CSE des droits prévus à l'article L. 4131-1 du code du travail.

■ Les enquêtes

La CSSCT conformément aux dispositions légales prévues aux articles L. 2312-13 et L. 2315-11 du code du travail et en vertu de la délégation qu'elle a reçu du CSE peut être amenée à réaliser des enquêtes,

menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.

Ces enquêtes ne sont pas décomptées du crédit d'heures de délégation.

■ Les visites d'inspections de site

Conformément à l'article L. 2312-13 du code du travail, par délégation du comité social et économique la CSSCT procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Les parties conviennent dans le présent accord que les inspections de sites feront l'objet d'un calendrier pluriannuel discuté entre le président et les membres de la CSSCT et diffusé par le président de la commission aux différents sites visités en inspection.

■ Les analyses d'accident du travail

Conformément aux dispositions légales, l'employeur doit veiller à la santé et sécurité au travail de ses salariés en mettant en place des actions de prévention.

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° des actions d'information et de formation ;
- 3° la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Pour répondre à cette obligation, il doit mettre en place une démarche de prévention s'appuyant sur les neuf principes généraux prévue à l'article L. 4121-2 du code du travail.

Les mesures de prévention à mettre en place sont directement issues des résultats de l'évaluation obligatoire des risques professionnels (C. trav., art. L. 4121-3).

Elle doit être menée par une analyse a priori des risques et formalisée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

L'analyse des accidents du travail contribue au processus d'amélioration continue de la prévention des risques professionnels.

L'analyse des accidents du travail est obligatoire d'une part en cas d'accident du travail grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, et d'autre part en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété (C. trav., art. R. 4141-8).

Ces analyses sont de la responsabilité de l'entreprise, la direction associera un ou plusieurs membres de la CSSCT à l'analyse des causes, chaque fois qu'elle le jugera utile et nécessaire. Le temps passé à ces analyses ne sera pas décompté du crédit d'heures.

■ Les constats d'alerte

Par ce dispositif, les membres de la CSSCT alertent officiellement l'entreprise d'une problématique SSCT.

Les parties entendent conserver le principe de ces constats d'alerte via le formulaire en place.

Le service HSE se chargera du traitement de ces constats d'alerte. Il validera les suites à donner et pourra décider d'inscrire la mise en place de mesures correctives nécessaires à la résolution de ces constats directement dans le plan d'action HSE [...].

Accord Bouygues Construction matériel distrimo du 19 avril 2018

[...] La commission santé, sécurité et conditions de travail bénéficie des attributions suivantes :

- visite de chantiers et de bases techniques,
- formations à la Santé/Sécurité,
- préparation du DUER (document unique d'évaluation des risques),
- analyse des accidents de travail,

- suivi de l'ergonomie des postes de travail,
- présentation de certains matériels [...].

Accord Véolia environnement du 5 juin 2018

[...] Par le présent accord, le comité social et économique délègue à la CSSCT toutes les attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du droit de recours à un expert, des attributions consultatives du comité social et économique en matière de santé, sécurité et conditions de travail et du pouvoir d'ester en justice.

Dans ce cadre, les membres de la CSSCT :

- proposent au CSE l'exercice des droits d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement ;
- proposent au CSE l'exercice des droits d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'Entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché ;
- procèdent, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ;
- réalisent des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- instruisent les dossiers d'inaptitude des salariés en procédant notamment à l'examen des propositions de postes de reclassement. L'avis est toutefois recueilli auprès du comité social et économique ;
- font appel, à titre consultatif et occasionnel, au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée dans les domaines relatifs à la santé, la sécurité et aux conditions de travail [...].

Article 6 - Autres commissions

Ce que vous devez savoir

Un accord d'entreprise peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers.

A la lecture du code du travail, il apparaît que le CSE n'est pas maître de ses propres commissions. C'est un accord d'entreprise qui crée ces commissions du CSE.

Sachez qu'en l'absence d'accord, le code du travail prévoit l'existence d'un certain nombre de commissions obligatoires en fonction de l'effectif :

– dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, une commission économique est créée au sein du CSE ;

– dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE constitue une commission de la formation, une commission d'information et d'aide au logement des salariés et enfin une commission de l'égalité professionnelle.

Vos marges de manœuvre

Il revient à l'accord d'instituer les commissions jugées utiles pour l'instance et de définir les éventuels moyens associés.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] Sont créées au sein du CSE les commissions suivantes : (à compléter).

6.1 - Commission (à compléter, à répéter autant de fois qu'il y a de commissions créées)

La commission (à compléter) est composée de (nombre de membres) membres.

Ils sont désignés parmi (à compléter), dans les conditions suivantes : (à compléter).

Elle est présidée par (à compléter).

L'employeur peut adjoindre aux commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du CSE conformément à l'article L. 2315-45 du code du travail.

Tous les membres de la commission ainsi que les experts et techniciens qui y participent, le cas échéant, sont soumis au secret professionnel et à l'obligation de discrétion.

Ses attributions sont (à compléter).

Elle se réunit selon les modalités suivantes : (à compléter).

Elle rend compte de ses travaux comme suit : (à compléter). Conformément à l'article L. 2315-45, les rapports de la commission sont soumis à la délibération du CSE.

Le temps passé aux réunions de la commission est rémunéré comme temps de travail et n'est pas décompté du crédit d'heures dans la limite de (nombre d'heures) heures, décompté selon les modalités suivantes : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

En outre, ses membres disposent d'un forfait de (nombre d'heures) heures à utiliser selon les modalités suivantes : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

La commission dispose des moyens suivants dans l'exercice de ses missions..... (à compléter) [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Micromania du 12 juillet 2018

[...] Le CSE décide de mettre en place les autres commissions suivantes :

- une commission économique ;
- une commission de la formation professionnelle ;

- une commission d'information et d'aide au logement ;
- une commission de l'égalité professionnelle ;
- une commission de prévention et de proximité.

Désignation des membres des autres commissions

Les autres commissions du CSE visées ci-dessus sont composées, sauf disposition contraire dans le présent accord, de membres désignés par et parmi les membres du comité social et économique, titulaires ou suppléants.

Afin de favoriser la synergie et la transmission des informations avec le CSE, au moins l'un des membres de chaque commission devra être un élu titulaire au CSE.

■ Durée des mandats des membres des autres commissions

La durée des mandats des membres et présidents des commissions est alignée sur celle des élus de la délégation du personnel au CSE.

En cas de cessation anticipée du mandat d'élu au CSE, pour cause de départ définitif de l'entreprise ou de démission du mandat (départ à la retraite, démission, licenciement...), l'élu membre d'une de ces commissions sera remplacé par la désignation d'un autre membre selon les mêmes modalités.

■ La commission économique

COMPOSITION ET MISSION

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

Cette commission comprend 5 membres du CSE, titulaires ou suppléants, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres.

Ses membres sont désignés par le CSE parmi les membres du CSE. Les candidats ayant obtenu le plus de voix sont élus. En cas d'égalité des voix le candidat le plus âgé est élu.

Les représentants du personnel confirment dans ce cadre la composition de la commission économique, telle que désignée lors de la réunion du CSE du 28 juin 2018.

La commission économique se réunit 2 fois par an au minimum.

La commission économique désigne en son sein un secrétaire, chargé notamment d'être l'interlocuteur de référence de l'employeur et de rédiger les comptes rendus de ses réunions.

La commission économique est notamment chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité social et économique et toute question que ce dernier lui soumet dans ce cadre.

MOYENS SPÉCIFIQUES

La commission économique dispose d'un crédit global et annuel de 40 heures de délégation par an, pour chaque année de mandat, pour l'exercice de ses missions, en dehors des réunions convoquées l'initiative de l'employeur.

Ces heures sont mutualisées entre les membres de la commission économique mais ne peuvent pas faire l'objet d'un report. A défaut d'accord entre les membres de la commission économique sur la répartition de ces heures, chaque membre de la commission économique dispose d'un crédit de 8 heures de délégation par an.

La commission économique dispose d'un budget dédié de 1 500 € par an maximum, pris sur le budget de fonctionnement du CSE. L'utilisation de ce budget

est décidée à la majorité des membres de la commission.

■ La commission de la formation

COMPOSITION ET MISSION

Cette commission comprend 6 membres.

Ses membres sont désignés par le CSE parmi ses membres. Les candidats ayant obtenu le plus de voix sont élus. En cas d'égalité des voix le candidat le plus âgé est élu.

La commission formation est présidée par un de ses membres, désigné en son sein.

Cette commission a pour objet d'instruire les données relatives à la formation, plus largement et au-delà du strict plan de formation, à l'accompagnement proposé aux salariés dans l'exercice de leurs activités.

Elle est chargée de préparer les délibérations du CSE en matière de formation et prépare en particulier la consultation du CSE sur le bilan et le plan de formation.

Elle est également chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés sur la formation, de participer à l'information des salariés dans ce domaine et d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et travailleurs handicapés.

Le CSE peut mandater cette commission pour tout sujet spécifique entrant dans son domaine de compétences.

MOYENS SPÉCIFIQUES

La commission formation dispose d'un crédit global et annuel de 42 heures de délégation par an, pour chaque année de mandat, pour l'exercice de ses missions, en dehors des éventuelles réunions convoquées l'initiative de l'employeur.

Ces heures sont mutualisées entre les membres de la commission formation mais ne peuvent pas faire l'objet d'un report. A défaut d'accord entre les membres de la commission formation sur la répartition de ces heures, chaque membre de la commission économique dispose d'un crédit de 7 heures de délégation par an.

Sauf délibération particulière du CSE pour mener un projet particulier, la commission formation ne dispose pas de budget particulier.

■ La commission d'information et d'aide au logement

COMPOSITION ET MISSION

Cette commission comprend 6 membres.

Ses membres sont désignés par le CSE parmi ses membres. Les candidats ayant obtenu le plus de voix sont élus. En cas d'égalité des voix le candidat le plus âgé est élu.

La commission d'information et d'aide au logement est présidée par un de ses membres, désigné en son sein.

Cette commission est informée des actions permettant de faciliter le logement et l'accèsion des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation, de faciliter leur accèsion aux bénéfices d'aides sociales en lien notamment avec leur statut de travailleur handicapé, le cas échéant.

La commission participe notamment à la recherche de possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction et à l'information des salariés sur leurs conditions d'accès notamment à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.

Le CSE peut mandater cette commission pour tout sujet spécifique entrant dans son domaine de compétences [...].

■ Moyens spécifiques

Les membres de la commission d'information et d'aide au logement ne disposent pas de crédit d'heures spécifiques.

Sauf délibération particulière du CSE pour mener un projet particulier, la commission d'information et d'aide au logement ne dispose pas de budget particulier.

■ [...] Confidentialité et discrétion des membres des autres commissions

Les membres des commissions sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur dont ils pourraient avoir connaissance [...].

Accord Chomarar Textiles Industries du 2 août 2018

■ [...] Mise en place des autres commissions du CSE

COMPOSITION ET MODALITÉS DE DÉSIGNATION

Compte tenu de l'effectif de la société, il est créé au sein du CSE les commissions suivantes :

- commission de la formation ;
- commission d'information et d'aide au logement ;
- commission de l'égalité professionnelle ;
- commission mutuelle et prévoyance.

Chaque commission :

- comprend des membres choisis parmi les membres élus titulaires ou suppléants du CSE, ou parmi les salariés de l'entreprise disposant de compétence et/ou d'une expérience dans le champ d'intervention de la commission ; le nombre de membres de la commission d'information et d'aide au logement des salariés sera définie conformément au décret correspondant.
- est présidée par un de ses membres élus au CSE, à l'exception de la commission mutuelle et prévoyance, qui est présidée par le président du CSE ou par une personne qu'il aura déléguée à cet effet.

Les membres des commissions sont désignés par le CSE selon les mêmes modalités de désignation que celles prévues par le présent accord pour la désignation des membres de la CSSCT.

Conformément à l'article R. 2315-7 du code du travail, le temps passé par les membres de la délégation du personnel du comité social et économique aux réunions internes du comité ainsi qu'aux réunions des commissions visées à l'article... du présent accord :

- est rémunéré comme temps de travail, dans la limite d'une durée annuelle globale de 30 heures par membre élu ;
- n'est pas déduit des heures de délégation qui leur sont octroyées.

Les dispositions de l'article L. 2315-3 relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion sont applicables aux membres de ces commissions.

■ Attributions respectives des commissions

COMMISSION DE LA FORMATION

La commission de la formation est chargée notamment de :

- préparer les délibérations du CSE dans le cadre des consultations relatives aux orientations stratégiques de l'entreprise et à la politique sociale de l'entreprise, aux conditions de travail et à l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;
- étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés et l'employabilité des salariés de la société.

COMMISSION D'INFORMATION ET D'AIDE AU LOGEMENT

La commission d'information et d'aide au logement a pour objet de faciliter le logement et l'accèsion des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation.

Elle exerce ses missions dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

COMMISSION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La commission de l'égalité professionnelle est notamment chargée de préparer les délibérations du CSE dans le cadre de la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise, aux conditions de travail et à l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

COMMISSION MUTUELLE ET PRÉVOYANCE

La commission mutuelle et prévoyance est chargée de suivre le fonctionnement des régimes mutuel et prévoyance et de proposer des modifications à apporter éventuellement aux contrats existants.

La société la réunira, à l'initiative du président du CSE ou par une personne qu'il aura déléguée à cet effet, au moins une fois par an, afin notamment d'examiner les résultats techniques de l'année écoulée. Les heures passées par les membres de cette commission aux réunions de la commission organisées à l'initiative de son président seront assimilées à du temps de travail et ne seront déduites ni des heures de délégation ni du crédit d'heures mentionné à l'article 4.1 [...].

Article 7 - Les représentants de proximité (RDP)

Ce qu'il faut savoir

Les ordonnances Travail ne donnent pas de définition du représentant de proximité (RDP).

Il s'agit d'une nouvelle instance laissée au libre choix des négociateurs. Il leur revient de convenir du nombre, des missions, des modalités de désignation et des moyens des RDP.

Il est souvent fait référence à la possibilité de maintenir les délégués du personnel au niveau d'établissements plus réduits, mais l'accord peut parfaitement prévoir d'autres droits.

Attention :

– faute de règles supplétives, l'accord doit sur ce point être précis et complet ;

– les RDP sont des élus ou des salariés « classiques » désignés par le CSE ;

Les RDP bénéficient de la protection spéciale contre le licenciement.

Vos marges de manœuvre

L'institution de représentants de proximité est purement facultative. Sous réserve de ne pas porter atteinte aux prérogatives réservées au comité social et économique, vous bénéficiez ici d'une très grande liberté de négociation.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] 7.1 - Nombre de RDP

Sont mis en place (*nombre de représentants*) représentants de proximité au sein de l'entreprise.

Leur mandat prend fin avec celui des membres du CSE.

7.2 - Modalités de désignation des RDP

Les représentants de proximité sont désignés par le CSE parmi (*à préciser*).

Les candidatures sont présentées dans les conditions suivantes : (*à préciser*).

La désignation est effectuée comme suit : (*à préciser*).

7.3 - Moyens des RDP

Les représentants de proximité disposent de (*nombre d'heures*) heures de délégation selon les conditions suivantes : (*à préciser*).

→ Insérer le cas échéant :

Ils disposent en outre des moyens suivants : (*à préciser*).

Ils bénéficient de la formation (*à préciser*) dans les conditions suivantes : (*à préciser*).

7.4 - Attributions des RDP

Les représentants de proximité sont chargés de (*à préciser*), dans les conditions suivantes : (*à préciser*).

Ils sont réunis par l'employeur dans les conditions suivantes : (*à préciser*).

Ils peuvent tenir des réunions préparatoires dans les conditions suivantes : (*à préciser*).

Ils participent aux réunions du CSE dans les conditions suivantes : (*à préciser*).

Le temps passé aux réunions des RDP et du CSE ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion seront payés comme temps de travail effectif et ne s'imputeront pas sur le crédit d'heures de délégation. Le représentant de proximité bénéficie d'une liberté de circulation dans le cadre de son mandat. Ils sont soumis au secret professionnel et à l'obligation de discrétion.

Ils rendent compte de leurs missions avec le CSE comme suit : (*à préciser*) [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord PMC Isochem du 27 avril 2018

Afin de maintenir un dialogue de proximité au niveau de chacun des sites, tout en évitant un engorgement du CSE qui devrait gérer des questions locales ne concernant pas l'intégralité de l'entreprise mais uniquement un site, d'où un allongement disproportionné des temps de réunion et une perte de temps au détriment des questions stratégiques impliquant toute l'entreprise, des représentants de proximité sont mis en place au sein de chacun des trois sites PMC Isochem dans le cadre des dispositions de l'article L. 2313-7 du code du travail.

■ Nombre et modalités de désignation des représentants de proximité

Un représentant de proximité est institué pour chacun des sites de la société, actuellement Pithiviers, Vert-Le-Petit et Gennevilliers.

Conformément à l'article L. 2313-7 du code du travail, le représentant de proximité sera désigné lors de la première réunion ordinaire du CSE suivant son élection.

Pour ce faire, la direction affichera un appel à candidature sur chaque site au moins 8 jours avant la date fixée pour la deuxième réunion du CSE.

Les candidatures devront être déposées au plus tard la veille de la date prévue pour la réunion du CSE, à minuit.

Les candidats au mandat de représentant de proximité devront avoir rempli au premier tour des dernières élections professionnelles les conditions d'éligibilité prévues pour les membres du CSE telles que fixées à l'article L. 2314-19 du code du travail.

Un représentant de proximité sera désigné parmi les candidats pour chacun des trois sites par les membres de la délégation du personnel au CSE.

Le représentant de proximité est désigné pour la durée du mandat de la délégation du personnel au CSE et son mandat prend donc automatiquement fin au terme des mandats des membres du CSE qui l'ont désigné.

Tous les membres du CSE peuvent également être candidats aux fonctions de représentant de proximité et cumuler les deux mandats.

■ Missions du représentant de proximité

Localement, le représentant de proximité aura principalement pour rôle d'entendre les réclamations individuelles ou collectives soulevées par les collaborateurs au niveau local.

Il contribuera également (lors des réunions prévues à l'article 9.3) autant que de besoin et en fonction de ses compétences à :

- l'analyse et la prévention des risques professionnels ;
- la facilitation de l'accès des femmes à tous les emplois, et le maintien des personnes handicapées dans l'emploi ;

– toute action de prévention du harcèlement moral et sexuel ;

– l'émission de toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés ;

– la participation aux inspections en matière de santé, sécurité au travail et de participer aux enquêtes AT ou MP.

Le représentant de proximité devra donc :

– discuter régulièrement des matières l'intéressant avec le directeur de site ayant un pouvoir de décision local afin de pouvoir régler une problématique localement sans renvoi au CSE ;

– uniquement en cas de difficulté de traitement particulière (risque important, délai de traitement exagéré, question ne trouvant pas de réponse locale) ou de problématique ayant vocation à concerner toute l'entreprise, faire remonter une question pour avis au CSE.

■ Moyens des représentants de proximité

RÉUNIONS DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Au sein de chacun des sites sera organisée tous les 2 mois une réunion entre le directeur de site, ou son représentant, le représentant de proximité du site, et les deux membres de la CSST issus de ce même site.

L'employeur convoquera les participants à cette réunion au moins 5 jours francs avant la tenue de celle-ci.

La date de cette réunion sera systématiquement fixée au moins 15 jours avant la réunion ordinaire du CSE suivante.

Ces réunions seront présidées par le directeur du site concerné, ou toute personne à laquelle il aurait délégué ce pouvoir, qui pourra se faire assister par une personne appartenant au personnel de l'entreprise.

Les questions des représentants du personnel participant à la réunion seront adressées directement au directeur du site avec copie au DRH de l'entreprise au moins 48 heures à l'avance.

Un compte-rendu sera établi à l'issue de chaque réunion sous un délai de 8 jours maximum par un secrétaire désigné à cet effet par l'instance. Le compte-rendu sera adressé aux membres du CSE dans un délai maximum de 8 jours suivant la réunion de l'instance puis affiché sur le site concerné après approbation.

HEURES DE DÉLÉGATION ET LIBERTÉ DE CIRCULATION DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Les représentants de proximité bénéficieront d'un crédit d'heures spécifique de 10 heures par mois pour l'exercice de leurs missions. Ces heures ne sont ni reportables d'un mois sur l'autre ni mutualisables avec un autre représentant du personnel.

Le temps passé en réunion bimensuelle conformément à l'article 9.3. ne sera pas déduit de ce crédit d'heures et sera payé comme du temps de travail effectif.

Le représentant de proximité bénéficie d'une liberté de circulation dans le cadre de son mandat au sein du site ayant servi de référence à sa désignation.

Accord Société des pétroles Shell du 22 mars 2018

■ Composition

Les parties conviennent de mettre en place 6 représentants de proximité, désignés par le CSE parmi le personnel de la Société des pétroles Shell.

Les membres titulaires du CSE procéderont à la désignation des représentants de proximité à la majorité des membres présents, selon les règles de représentativité définies ci-après, lors d'une réunion extraordinaire organisée à l'issue d'un appel à volontariat lancé auprès du personnel de l'entreprise.

Afin de permettre aux représentants de proximité d'exercer leur rôle de manière optimum et effective, la répartition des 6 sièges de représentant de proximité est définie comme suit :

- 3 représentants de proximité appartenant au site de Nanterre ;
- 2 représentants de proximité appartenant au siège social de la société ;
- 1 représentant de proximité appartenant au site d'Illkirch.

Afin d'assurer une représentativité syndicale au sein de la société, il est recommandé d'avoir un représentant de proximité par organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

Le mandat prendra automatiquement fin à l'expiration du mandat des représentants du personnel au CSE.

■ Missions

Les représentants de proximité constituent, au côté du CSE, des observateurs issus du terrain et des relais de proximité complémentaires entre les salariés et le CSE. A ce titre, ils ont vocation à transmettre aux représentants du personnel du CSE, les problématiques identifiées localement, des demandes de salariés, et le cas échéant, les recommandations et suggestions d'actions de prévention notamment en matière de risques professionnels, santé, sécurité et conditions de travail.

Un point de l'ordre du jour des réunions ordinaires du CSE devra obligatoirement porter sur les situations susceptibles d'être relevées par un ou des représentants de proximité. Il appartiendra ensuite au secrétaire et président du CSE de définir, lors de l'élaboration de l'ordre du jour, les situations spécifiques à exposer au CSE dans le cadre de cet ordre du jour.

En cas de besoin et sur initiative du président ou de la majorité des membres, le comité social et économique peut inviter tout ou partie des représentants de proximité à participer à une ou plusieurs réunions de CSE pour intervenir sur un point précis de l'ordre du jour.

Cette intervention sera rémunérée comme temps de travail effectif, ainsi que le temps passé en réunion préparatoire au titre du point porté à l'ordre du jour.

Les représentants de proximité invités à participer à la réunion du CSE ne disposent pas de voix délibérative.

■ Moyens

Les représentants de proximité disposeront d'un crédit d'heures de délégation individuel de 10 heures par mois.

Chaque représentant de proximité nouvellement désigné bénéficiera d'une formation de trois jours maximum par mandature destinée à lui permettre d'exercer pleinement ses missions.

Accord Oracle France du 13 février 2018

[...] En vue de favoriser la représentation des salariés de la Société, en particulier pour les salariés exerçant leurs fonctions en régions, les parties se sont accordées sur la possibilité pour le comité social et économique de désigner des représentants de proximité dans les conditions ci-après décrites.

Douze (12) représentants de proximité au maximum sont désignés par délibération du comité social et économique parmi ses membres élus titulaires ou suppléants.

Cette désignation devra tendre à une représentation équilibrée de chaque organisation syndicale représentative.

Les représentants de proximité sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité social et économique.

Leur mission se réfère à « toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salariés, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ».

Ces représentants seront désignés lors de la première réunion du comité social et économique. Lorsque l'élu désigné représentant de proximité cesse ses fonctions, ou lorsque ce dernier démissionne de son rôle de représentant de proximité, il sera remplacé lors de la réunion ordinaire suivante du comité social et économique.

Les représentants de proximité jouent un rôle de relais privilégié des collaborateurs pour toute réclamation individuelle en matière d'application de la réglementation du travail.

Aux fins de collecter et de formaliser par écrit ces demandes, les représentants de proximité pourront se réunir mensuellement en amont des réunions ordinaires du comité social et économique.

Ils établiront un tour de rôle mensuel de secrétariat en charge de réaliser les convocations aux réunions préparatoires. A défaut, ces convocations seront gérées par le bureau du comité social et économique.

Leur temps passé en réunion préparatoire sera considéré comme du temps de travail et ne sera pas déduit des temps de délégation.

Pour la réalisation de leur mission, les parties s'accordent sur un volume d'heures individuelles de délégation mensuelle supplémentaire de 10 heures [...].

Article 8 - Représentants syndicaux au CSE

Ce que vous devez savoir

Chaque syndicat peut, dans certaines conditions, désigner un représentant syndical au CSE. Le représentant syndical est membre de droit à part entière du CSE, même s'il n'est pas là pour représenter les salariés mais son syndicat. Sous le seuil de 300 salariés, le RS au CSE est obligatoirement le délégué syndical.

La loi n'invite pas à négocier le statut du représentant syndical au CSE. Mais dans la pratique, une proportion non négligeable d'accords relatifs au comité social et économique consacre un article au représentant syndical. Mais parmi ces accords, l'essentiel se contente de reproduire les dispositions légales. Seuls quelques-uns allouent un crédit d'heures à ce membre du CSE.

Vos marges de manœuvre

Le contenu de cette clause, si vous décidez de l'ajouter au projet d'accord relatif au CSE, est véritablement à la carte. Ce peut être l'occasion d'allouer au représentant syndical un crédit d'heures, ou encore de rappeler l'existence d'une incompatibilité entre les mandats de représentant syndical au comité social et économique et de membre élu de l'instance.

Il est également possible de prévoir par accord (et seulement par accord) la possibilité pour le syndicat représentatif de désigner un autre salarié que le délégué syndical en tant que RS au CSE dans les entreprises de moins de 300 salariés. Il semble également possible de prévoir la création d'un RS à la CSSCT mais comme pour les RS au CHSCT la question de leur protection se pose (ils ne sont a priori pas protégés sauf à bénéficier de la protection à un autre titre).

Le modèle des Éditions Législatives

[...] *Option 1 : entreprise de moins de 300 salariés :*

Option 1 :

L'effectif de notre entreprise étant de (*nombre*) salariés, le(s) représentant(s) syndical(ux) au CSE est(sont) de droit le(s) délégué(s) syndical(ux), conformément à l'article L. 2143-22 du code du travail. Il assiste aux séances avec voix consultative.

Option 2 :

L'effectif de notre entreprise étant de (*nombre*) salariés, le(s) représentant(s) syndical (ux) au CSE est(sont) de droit le(s) délégué(s) syndical(ux), conformément à l'article L. 2143-22 du code du travail. Il est cependant autorisé aux organisations syndicales représentatives à désigner un autre salarié en tant que RS au CSE dans les conditions suivantes : (*à compléter*). Il assiste aux séances avec voix consultative.

Il est rappelé que le même salarié ne peut siéger simultanément au CSE en qualité de membre élu et de représentant syndical auprès de celui-ci, les pouvoirs attribués à l'un et à l'autre étant différents.

Le mandat du représentant syndical prend fin lors du renouvellement des membres du CSE.

Option 2 : entreprise d'au moins 300 salariés :

Option 1 :

Conformément à l'article L. 2316-7 du code du travail, notre effectif étant de (*nombre*) salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE. Il assiste aux séances avec voix consultative.

Option 2 :

Il est convenu que chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner (*nombre*) représentants syndicaux au CSE dans les conditions suivantes : (*à préciser*). Ils assistent aux séances avec voix consultative.

Il est rappelé que le même salarié ne peut siéger simultanément au CSE en qualité de membre élu et de représentant syndical auprès de celui-ci, les pouvoirs attribués à l'un et à l'autre étant différents.

Le mandat du représentant syndical prend fin lors du renouvellement des membres du CSE.

→ *Insérer le cas échéant :*

Il est octroyé (*nombre*) heures de délégation au RS au CSE [...].



Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Safège du 24 mai 2018

[...] En application de l'article L. 2314-2 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE fixées à l'article L. 2314-19 du code du travail. Il bénéficie du même nombre d'heures de délégation mensuelles que les membres du CSE, défini à l'article R. 2314-1 du code du travail. Il peut utiliser ses heures de délégation cumulativement dans la limite de 12 mois dans les conditions décrites à l'article R. 2315-5 du code du travail [...].

Accord Stef Transports Alpes du 23 juillet 2018

[...] Chaque organisation syndicale représentative est représentée au sein du CSE par un représentant

syndical. Le représentant syndical n'a qu'une voix consultative, il ne prend pas part aux votes.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit représentant syndical. Il en résulte que seuls les syndicats autorisés à désigner un délégué syndical peuvent être représentés au sein du CSE.

En outre, un même salarié ne pourra siéger simultanément au CSE en qualité de membre élu et de représentant syndical, les pouvoirs attribués à l'un et l'autre étant exclusifs. Si cette incompatibilité est constatée, l'intéressé devra alors opter pour l'un de ces deux mandats [...].

Accord Société des pétroles Shell du 22 mars 2018

[...] Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise pourra désigner un représentant syndical au sein de la commission SSCT, lequel disposera d'un crédit d'heures individuel de 4 heures par mois [...].

Article 9 - Durée des mandats



Ce que vous devez savoir

Par défaut, la délégation du personnel du comité social et économique est élue pour 4 ans. Un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, peut toutefois fixer une durée du mandat comprise entre 2 et 4 ans.

Le nombre de mandats successifs au CSE est limité à trois. Dans les entreprises de 50 à 300 salariés cette limitation peut être revue, voire supprimée, par accord.

Juridiquement, ce point doit être abordé au sein du protocole préélectoral. Mais la lecture des premiers accords de mise en place du comité social et

économique révèle que la question des mandats successifs est souvent traitée au sein du point relatif à la durée des mandats au CSE.



Vos marges de manœuvre

Une durée des mandats au CSE comprise entre 2 et 4 ans.

La question du nombre autorisé de mandats successifs au CSE doit en principe être renvoyée à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] *Option 1 :*

Conformément à l'article L. 2314-33 du code du travail, les membres du CSE sont élus pour 4 ans.

Option 2 :

Conformément à l'article L. 2314-34 du code du travail, il est convenu que les membres du CSE sont élus pour *(durée du mandat, entre 2 et 4 ans)* [...].



Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Minakem du 23 juillet 2018

[...] En application de l'article L. 2314-34 du code du travail, les organisations syndicales et la direction s'entendent pour fixer la durée du mandat des

membres du CSE à 3 ans (trois ans), à compter de la proclamation des résultats [...].

Accord Bonilait protéines du 4 juillet 2018

[...] Conformément aux dispositions légales, les membres de la délégation du personnel au CSE sont élus pour une durée de 4 ans [...].



Partie 2 - Fonctionnement du CSE

Les modalités de fonctionnement du CSE peuvent être largement adaptées par les partenaires sociaux. Nombre de réunions, délais de consultation et de rédaction des procès-verbaux de réunion, etc. sont autant de sujets ouverts à la négociation d'entreprise.

Article 10 - Réunions préparatoires

Ce que vous devez savoir

La loi n'invite pas à négocier la question des réunions préparatoires du comité social et économique. Mais dans un souci d'efficacité et de bon déroulement des réunions plénières, de nombreux accords d'entreprise abordent la question des réunions préparatoires. Plus particulièrement ses modalités pratiques et les moyens associés.

Vos marges de manœuvre

Le contenu de cette clause, si vous décidez de l'ajouter au projet d'accord relatif au CSE, est véritablement à la carte. Ce peut être l'occasion d'aborder la question du décompte (ou non) du temps passé en réunion préparatoire du CSE sur le crédit d'heures, de la mise à disposition de moyens techniques pour permettre l'organisation de ces réunions en cas d'éloignement géographique des élus, etc.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] Les membres du CSE peuvent se réunir dans le cadre de réunions préparatoires aux réunions plénières de l'instance.

Dans ce cadre, il est prévu que (à compléter) [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Ionisos du 12 juin 2018

[...] Chaque réunion du comité social et économique pourra être précédée d'une séance de travail préparatoire à laquelle participeront les membres titulaires du comité social et économique. Le temps passé à cette réunion préparatoire sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel dans la limite de 1 heure par séance et par membre titulaire [...].

Accord PMC Isochem du 27 avril 2018

[...] La réunion concernant la consultation obligatoire sur la situation économique et financière de l'entreprise pourra faire l'objet d'une réunion préparatoire dans le cadre de la mission du CSE, sans

que ces heures ne soient décomptées des heures de délégation, ce, dans la limite maximum de la durée d'une journée de travail ou d'un poste. L'expert pourra éventuellement participer à ces réunions.

Les éventuelles réunions préparatoires qui seraient organisées à l'initiative des élus (sauf celles précédant la réunion du CSE ayant pour ordre du jour la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise et, dans la limite maximum de la durée d'une journée de travail ou d'un poste dans ce cas), seront déduites des heures de délégation [...].

Accord Bois & Matériaux du 27 juin 2018

[...] Le temps passé par les membres titulaires du CSE et les représentants syndicaux au CSE en réunion préparatoire ne s'impute pas sur le crédit d'heures, uniquement pour les membres présents avec mise en place d'une feuille d'émargement remise chaque mois à la direction [...].

Article 11 - Réunions plénières

Ce que vous devez savoir

Le nombre de réunions annuelles peut être déterminé par accord d'entreprise, ou en l'absence de délégué syndical, par accord adopté par la majorité des membres titulaires au CSE.

A défaut d'accord :

- sous le seuil de 300 salariés le CSE se réunit au moins une fois tous les 2 mois ;
- à partir de 300 salariés le CSE se réunit au moins une fois par mois.

Vos marges de manœuvre

Le contenu de cette clause est assez libre et permet de s'adapter à la réalité de l'entreprise.

Il faut néanmoins respecter deux règles d'ordre public :

- au moins 4 réunions annuelles du CSE doivent porter en tout ou partie sur la santé, sécurité et les conditions de travail ;
- le CSE doit être réuni après tout accident grave.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] Les membres de la délégation du personnel au CSE sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant selon la périodicité suivante : (à compléter : *minimum de 6 réunions par an et au moins une réunion tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés*).

Au moins (*nombre, au minimum 4 par an*) réunions du CSE portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin.

En outre, conformément à l'article L. 2315-27, le CSE est réuni :

- à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ;
- ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

Enfin, en matière de réunions extraordinaires, le CSE :

- peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres conformément à l'article L. 2315-28, alinéa 3 ;
- est réuni à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail conformément à l'article L. 2315-27, alinéa 2 [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

social de l'entreprise à Sophia Antipolis, soit dans les locaux de Bonneuil-sur-Marne au sein desquels est par ailleurs implanté le local du CSE [...].

Accord Micromania du 12 juillet 2018

[...] Les parties conviennent de tenir au moins 10 réunions ordinaires par an pour les CSE, dont 4 au moins seront consacrées en tout ou partie aux questions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail.

Sauf exception, aucune réunion du CSE ne se tiendra en août et en décembre, compte tenu notamment des contraintes opérationnelles liées aux congés et à l'activité de l'entreprise sur ces périodes.

Ce nombre de 10 réunions par an pourra bien entendu être augmenté en fonction notamment des consultations ponctuelles et des éventuelles réunions extraordinaires.

Lieu des réunions : les parties conviennent de tenir physiquement les réunions du comité soit au siège

Accord IRTS du 29 mars 2018

[...] Selon les dispositions législatives, et en l'absence d'accord, le CSE se réunit au moins 1 fois tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés.

S'inspirant de la pratique en matière de réunions CE à l'IRTS, et considérant le CSE comme une délégation unique rassemblant l'ensemble des attributions autrefois dévolues au CE et au CHSCT mise en place pour la 1^{re} fois à l'IRTS, la direction et les syndicats s'accordent à dire que le nombre de réunions du CSE doit être augmenté par voie d'accord : en conséquence il est porté à 11 réunions par an, la direction et les syndicats s'accordant sur une durée moyenne de 4 heures par réunion avec possibilité d'allonger le temps de la réunion en fonction de l'ordre du jour [...].

Article 12 - Délais de consultation

Ce que vous devez savoir

Sauf dispositions législatives spéciales, les délais de consultation du CSE sont définis par accord collectif majoritaire, ou en l'absence de délégué syndical, par accord du CSE adopté par la majorité de ses titulaires.

Faute d'accord, les délais de consultation du CSE sont de :

- 1 mois dans le cas général ;
- 2 mois en cas d'intervention d'un expert.

Le délai de consultation du CSE court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation ou

de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la BDES.

Vos marges de manœuvre

Le délai minimum de 15 jours prévu pour les avis du comité d'entreprise est supprimé dans le cadre du CSE. Il est donc tout à fait possible de prévoir par accord un délai de consultation encore plus court.

Seul garde-fou : le délai retenu doit permettre au CSE d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] *Option 1 :*

Quelle que soit la consultation, les délais de consultation applicables sont ceux fixés par les articles R. 2312-5 et R. 2312-6 du code du travail.

Option 2 :

Il est convenu les délais de consultation suivants : *(à compléter).*

→ *Insérer le cas échéant :*

Concernant les consultations ponctuelles, un calendrier sera établi lorsqu'elles surviendront dans les conditions suivantes : *(à compléter).*

A défaut, le CSE sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Le CSE peut rendre un avis dans des délais inférieurs à ceux précédemment indiqués, s'il s'estime suffisamment informé pour rendre un avis à la majorité des membres titulaires présents.

Le délai de consultation du CSE court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation, ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la BDES [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Micromania du 12 juillet 2018

[...] Les parties conviennent que le CSE rend son avis dans les délais maximums suivants :

- 1 mois en cas de consultation sans recours à expertise,
- 2 mois en cas de consultation avec recours à expertise.

A défaut, il sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Le CSE peut bien entendu rendre un avis dans des délais inférieurs à ceux précédemment indiqués, s'il s'estime suffisamment informé pour rendre un avis à la majorité des membres titulaires présents (ou suppléants remplaçant un titulaire absent) [...].

Accord Picheta du 26 mars 2018)

[...] Le comité social et économique doit disposer d'un délai suffisant pour exercer utilement ses attributions

consultatives. Pour l'ensemble des consultations (récurrentes/ponctuelles) pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai, le comité est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis défavorable à l'issue d'un délai de 15 jours.

En tout état de cause, ce délai court à compter du jour de la communication des informations prévues par le code du travail dans le cadre de la consultation ou de la mise à disposition des informations au sein de la BDES [...].

Accord Société Marseillaise de crédit du 20 juin 2018

[...] Pour l'ensemble des consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le délai maximal dans lesquels les avis du CSE sont rendus est fixé à 15 jours.

Toutefois, en cas d'intervention d'un expert, ce délai est porté à 45 jours calendaires.

Ces délais courent à compter de la communication par l'employeur des informations en vue de la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales [...].

Article 13 - Procès-verbaux

Ce que vous devez savoir

Les procès-verbaux des réunions du comité social et économique sont établis par le secrétaire dans un délai et selon des modalités définies prioritairement par accord collectif (plus précisément, selon le code du travail, l'accord relatif aux délais de consultations du CSE).

A défaut d'accord, le procès-verbal est établi dans un délai réglementaire de 15 jours suivant la réunion plénière.

Vos marges de manœuvre

Les partenaires sociaux sont ici libres de retenir le délai et les modalités d'établissement des procès-verbaux adaptés à la réalité de l'entreprise et aux contraintes des élus du personnel.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] *Option 1 :*

Les délais et modalités d'établissement des procès-verbaux de réunions sont fixés conformément aux dispositions des articles D. 2315-1 et D. 2315-2 du code du travail.

Option 2 :

Il est convenu que les procès-verbaux des réunions sont établis selon les modalités et dans les délais suivants *(à compléter).*

→ *Insérer le cas échéant :*

Concernant les modalités de présentation et de transcription des réclamations, elles obéissent aux règles posées par l'article L. 2315-22 du code du travail [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Veolia environnement du 5 juin 2018

[...] La rédaction matérielle des procès-verbaux des délibérations du comité social et économique est confiée à un prestataire extérieur, sur la base des enregistrements audio effectués. Le prestataire est choisi par le secrétaire du comité social et économique, en accord avec la majorité des membres titulaires du comité.

L'établissement final du procès-verbal et le contrôle de sa rédaction restent toutefois de la responsabilité du secrétaire.

Les procès-verbaux des réunions du comité social et économique sont établis et transmis à l'employeur par le secrétaire du comité social et économique dans les 15 jours suivant la réunion à laquelle ils se rapportent ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de

15 jours, avant cette réunion, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables [...].

Accord Essemes Services du 18 mai 2018

[...] Le procès-verbal de la réunion du comité social et économique est rédigé par le secrétaire qui le communique à l'ensemble des membres du comité, y compris le président et les suppléants, bien que ces derniers ne siègent pas à la totalité des réunions du comité avant la réunion plénière suivante [...].

Accord Micromania du 12 juillet 2018

[...] Les parties conviennent que les procès-verbaux des réunions du CSE seront rédigés par le secrétaire du CSE dans un délai de 15 jours ouvrables maximum suivant la réunion.

Le règlement intérieur du CSE contient toutes les précisions utiles relatives aux procès-verbaux des réunions [...].

Article 14 - Budgets

Ce que vous devez savoir

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise.

A défaut d'accord, le code du travail fixe les modalités de calcul du budget des ASC (C. trav., art. L. 2312-81).

S'agissant de la subvention de fonctionnement, le code du travail n'invite pas les partenaires sociaux à négocier ce point. Il est prévu que l'employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

1° 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 1 999 salariés ;

2° 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

Le transfert des reliquats de budgets relève d'une décision du CSE.

Vos marges de manœuvre

Ce point de l'accord est assez libre. Il peut être moins favorable que ce qui était jusqu'ici prévu dans l'entreprise dans le cadre du CE.

Sur le reste des points concernant les budgets, il est toutefois possible de prévoir des précisions, notamment concernant les modalités de versement des subventions même si cela n'est pas prévu expressément ou de rappeler les règles applicables en la matière.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] 14.1 - Budget des activités sociales et culturelles

Le budget des activités sociales et culturelles (ASC) du CSE est fixé comme suit : *(à compléter)*.

Le versement s'effectuera selon les modalités suivantes : *(à compléter)*.

14.2 - Budget de fonctionnement

L'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à *(0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés ou 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés)*.

Le versement s'effectuera selon les modalités suivantes : *(à compléter)*.

14.3 - Transfert des reliquats de budgets

Le CSE peut décider par une délibération à la majorité des membres présents de transférer une partie du reliquat de budget des ASC vers le budget de fonctionnement et une partie du reliquat du budget de fonctionnement vers le budget des ASC dans les conditions fixées respectivement par les articles R. 2312-51, R. 2315-31-1 et L. 2315-61 du code du travail [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord IRTS du 29 mars 2018

[...] Le CSE sera doté d'un budget dit « de fonctionnement » égal à 0,20 % de la masse salariale, et d'un budget dit « activités sociales et culturelles » égal à 1,25 % de la masse salariale.

La masse salariale sera déterminée par les textes juridiques en vigueur et la jurisprudence en la matière.

Les élus du CSE rendront compte des activités et comptes du CSE à travers le rapport annuel de gestion prévu par les textes.

Le CSE disposera des mêmes moyens matériels que ceux octroyés aux membres du CE en matière d'utilisation des outils informatiques et de la messagerie Outlook de l'entreprise.

La direction et les syndicats s'engagent à ouvrir des négociations en ce sens pour fixer de manière précise les conditions d'accès et d'utilisation de ces outils et médias de communication par le CSE et les délégués syndicaux [...].

Accord Sevabel du 23 avril 2018

[...] Compte tenu de la modification de la base de calcul engendrée par les ordonnances Macron, et en vue d'assurer aux salariés le bénéfice d'activités sociales et de fonctionnement du CSE dans la continuité des pratiques du comité d'entreprise, il est décidé de calculer les subventions du CSE de la manière suivante :

– fonctionnement : 0,22 % de la masse salariale.

– œuvres sociales : 1,37 % de la masse salariale.

La définition de la masse salariale est celle retenue par les textes en vigueur [...].



Partie 3 - Attributions du CSE

Dans le cadre du CSE, les droits à consultation et de recourir à un expert sont préservés dans leur principe. Mais l'essentiel des modalités d'exercice de ces prérogatives économiques est désormais aménageable par accord.

Article 15 - Consultations récurrentes

Ce qu'il faut savoir

Dans le cadre du CSE, les trois grandes consultations demeurent obligatoires :

- 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 consultations demeurent d'ordre public mais elles sont largement « aménageables » par accord. Elles ne sont plus forcément annuelles.

Vos marges de manœuvre

La clause relative aux consultations récurrentes du CSE permet de définir :

- le contenu des consultations ;
- la périodicité des consultations, dans la limite de 3 ans maximum ;
- les modalités des consultations récurrentes ;
- la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
- les niveaux auxquelles les consultations sont conduites, et le cas échéant, leur articulation ;
- la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes des trois grandes consultations ;
- les délais de consultations pour ces consultations ponctuelles.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] Conformément à l'article L. 2312-17 du code du travail le CSE est consulté sur les 3 thématiques suivantes :

- 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.

15.1 - Périodicité des consultations récurrentes

La périodicité des consultations récurrentes est fixée comme suit : (à compléter, dans la limite de 3 ans maximum).

15.2 - Modalités des consultations récurrentes

Les consultations récurrentes se déroulent selon les modalités suivantes : (à compléter, modalités des consultations, liste et contenu des informations nécessaires, possibilité d'émettre un avis unique sur tout ou partie des consultations récurrentes).

Conformément l'article R. 2312-7, la BDES permet la mise à disposition des informations nécessaires aux trois consultations récurrentes.

Conformément à l'article L. 2312-24 du code du travail, concernant la consultation sur les orientations stratégiques, le CSE peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre. Cet échange se déroule selon les modalités suivantes : (à compléter).

Conformément à l'article L. 2312-16 du code du travail, concernant la consultation sur la politique sociale, le CSE peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes énoncés au premier alinéa ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes. Cette décision et ses modalités sont déterminées comme suit : (à compléter) [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Stef Transport Alpes du 23 juillet 2018

[...] Dans le cadre des dispositions de l'article L.2312-19 du code du travail les parties entendent définir le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes portant sur :

- 1°) les orientations stratégiques et ses conséquences ;
- 2°) la situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3°) la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

■ La préparation des réunions

Pour les besoins des consultations récurrentes du CSE rappelées ci-avant, les membres du CSE reçoivent de la direction les informations nécessaires à la formulation d'un avis ou de plusieurs avis motivés. Cette information se fera via la BDES, contenant l'ensemble des documents nécessaires à chacune des réunions d'information attachées aux réunions de consultation obligatoires.

Les informations sont communiquées prioritairement via la BDES au CSE au plus tard 8 jours avant chaque réunion auxquelles elles se rapportent. Si des documents complémentaires devaient être fournis, ils le seraient au plus tard 8 jours calendaires avant la tenue des réunions d'information. Une copie papier remise en mains propres ou par mail pourra être transmise aux membres du CSE en fonction des nécessités.

■ La consultation sur les orientations stratégiques

Conformément aux dispositions légales, la consultation du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise porte sur les orientations stratégiques définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise et les conséquences de ces orientations au sein de l'entreprise.

Cette consultation aura lieu tous les 2 ans, au cours du premier semestre.

■ La consultation sur la situation économique et financière

La consultation annuelle du CSE sur la situation économique et financière de l'entreprise porte sur :

- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique de recherche et de développement technologique ;
- l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche ;
- et jusqu'à sa disparition, l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi.

Cette consultation aura lieu tous les ans, au cours du premier semestre.

■ La consultation sur la politique sociale

La consultation annuelle du CSE sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur :

- l'évolution de l'emploi ;
- les qualifications ;
- le programme pluriannuel de formation ;
- les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur ;
- l'apprentissage ;
- les conditions d'accueil en stage ;
- les conditions de travail ;
- les congés et l'aménagement du temps de travail ;
- la durée du travail ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit.

Le comité se prononcera par des avis séparés sur chacun de ces thèmes [...].

Accord IRTS du 29 mars 2018

[...] Un CSE unique est constitué ; il exerce les attributions qui lui sont dévolues par les dispositions juridiques d'ordre public ; pour rappel et à titre indicatif, le CSE sera consulté de manière récurrente sur les 3 volets suivants :

- 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.

La direction et les syndicats prévoient la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes des trois grandes consultations [...].

Accord Société Marseillaise de crédit du 20 juin 2018

[...] Le CSE est consulté tous les ans et rend un avis unique sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise, selon les modalités définies par les dispositions de l'article L. 2312-24 du code du travail, lorsqu'elles ne sont pas contraires aux dispositions du présent accord,
- la situation économique et financière de l'entreprise, selon les modalités définies par les dispositions de l'article L. 2312-25 du code du travail, lorsqu'elles ne sont pas contraires aux dispositions du présent accord,
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, selon les modalités définies par les dispositions des articles L. 2312-26 et suivants du code du travail, lorsqu'elles ne sont pas contraires aux dispositions du présent accord [...].

Article 16 - Consultations ponctuelles



Ce que vous devez savoir

Le CSE reste informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur (C. trav., art. L. 2312-8) :

1° les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;

2° la modification de son organisation économique ou juridique ;

3° les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;

4° l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

5° les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Et dans les cas suivants (C. trav., art. L. 2312-37) :

– mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;

– restructuration et compression des effectifs ;

– licenciement collectif pour motif économique ;

– offre publique d'acquisition ;

– procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.



Vos marges de manœuvre

La clause relative aux consultations ponctuelles peut définir :

– le contenu des consultations et informations ponctuelles du CSE prévues aux articles L. 2312-8 et L. 2312-37 (c'est-à-dire les « attributions générales » du CSE et ses autres attributions ponctuelles), dans le respect des dispositions d'ordre public relatives à ces informations et consultations détaillées aux articles L. 2312-38 à L. 2312-54 ;

– les modalités de ces consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions ;

– les délais de consultation dans lesquels les avis du comité sont rendus.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] Le contenu et les modalités des consultations ponctuelles du CSE sont organisés comme suit : (à compléter, modalités, nombre de réunions, délais de consultation).

→ Insérer le cas échéant :

L'accord de groupe en date du (date) prévoit les modalités suivantes : (à préciser). A cet égard, l'accord prévoit que la transmission de l'avis du comité de groupe au CSE s'effectue comme suit : (à compléter) [...].

Article 17 - Expertises

Ce que vous devez savoir

Le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années est en priorité déterminé par accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel.

A défaut d'accord, les consultations récurrentes sur la politique sociale et la situation économique de l'entreprise ouvrent droit à chaque fois au recours à un expert et sont à l'entière charge financière de l'entreprise. La consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise reste à la charge du CSE, sur le budget de fonctionnement, pour 20 % de son coût.

Le délai d'expertise peut être prévu par accord, à défaut, le code du travail fixe un délai de 15 jours avant

l'expiration des délais de consultation dans le cas général.

Vos marges de manœuvre

Il s'agit ici de déterminer, à la hausse ou à la baisse et pour une période à définir, le nombre d'expertises possibles liées aux consultations périodiques du CSE, ainsi que le délai maximum dans lequel l'expert remet son rapport dans tous les cas d'expertise.

Le code du travail ne prévoit pas d'autre sujet de négociation relatif aux expertises. Mais dans la pratique, les premiers accords de mise en place des CSE rappellent régulièrement les règles financement des expertises et ajustent les modalités d'intervention de l'expert dans l'entreprise.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] 17.1 - Financement et modalités des expertises

○ Option 1 :

Le financement des expertises du CSE est assuré conformément à l'article L. 2315-80 du code du travail.

○ Option 2 :

Le financement des expertises du CSE est assuré comme suit : (à compléter).

Les modalités des expertises sont fixées comme suit : (à compléter, par exemple : modalités de désignation, cahier des charges, communication des informations et documents, etc.).

17.2 - Expertises relatives aux consultations récurrentes

Le CSE peut notamment se faire assister par un expert dans le cadre de chacune de ses trois consultations récurrentes. Leur nombre et périodicité sont fixés comme suit : (à compléter).

17.3 - Délais d'expertises

Concernant les consultations suivantes : (à compléter), l'expert rend son rapport dans les délais suivants : (délais) [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Veolia environnement du 5 juin 2018

[...] Le comité social et économique peut désigner un expert pour l'assister, dans les conditions fixées par la loi, sur les sujets pour lesquels cette désignation est légalement prévue.

Lorsque le comité social et économique décide de recourir à un expert, les frais de l'expertise sont pris en charge :

1. par l'employeur concernant les consultations prévues par les articles L. 2315-88, L. 2315-91, au 3° de l'article L. 2315-92 et au 1° de l'article L. 2315-94

du code du travail ainsi qu'au 3° du même article L. 2315-94 en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle prévu à l'article L. 2312-18 ;

2. par le comité, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 % et par l'employeur, à hauteur de 80 %, concernant la consultation prévue à l'article L. 2315-87 et les consultations ponctuelles ;

3. par l'employeur concernant les consultations mentionnées au 2, lorsque le budget de fonctionnement du comité social et économique est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles prévu à l'article L. 2312-84 au cours des 3 années précédentes.

Enfin, le comité social et économique peut faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux [...].

Accord Sogea du 22 juin 2018

[...] Dans le cadre des attributions, notamment consultatives, qui sont les siennes, le comité social et économique peut s'adjoindre les services d'un expert dans les conditions déterminées par le code du travail.

Les parties décident ainsi de faire une pleine application des dispositions légales concernant :

- les cas de recours à l'expert,
- les modalités de financement de cet expert.

En revanche, les parties ont convenu de définir ensemble quelques modalités d'application pour faciliter l'intervention de l'expert et rendre sa mission utile pour les membres du comité social et économique.

Dans ce cadre, il est précisé que :

- l'expert est nécessairement désigné à la première réunion d'information-consultation du comité social et économique portant sur le sujet inscrit à l'ordre du jour,
- le rapport de l'expert est nécessairement rendu 15 jours avant l'expiration du délai de consultation du CSE, tel que prévu au présent accord,
- le CSE rédigera systématiquement un cahier des charges, notifié à l'employeur, pour cadrer strictement la mission qu'il confie à l'expert et que ce dernier ne pourra dépasser,
- dans les 10 jours suivant sa désignation, l'expert devra communiquer au CSE et à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de son expertise, dans le respect des prescriptions déterminées dans le cahier des charges [...].



Partie 4 - BDES

Placée au centre des échanges d'informations entre l'employeur et les élus du personnel, la base de données économiques et sociales (BDES) demeure obligatoire. Elle bénéficie même, dans le cadre du CSE, d'enrichissements. Mais là encore, la loi laisse une grande liberté aux négociateurs.

Article 18 - Organisation de la BDES

Ce que vous devez savoir

L'obligation de mettre en place une base de données économiques et sociales dans les entreprises de 50 salariés et plus est d'ordre public, et donc obligatoire. Celle-ci regroupe d'ailleurs beaucoup plus d'informations que la BDES liée au comité d'entreprise en ventilant notamment l'intégralité du contenu du bilan social et d'informations spécifiques en vue des consultations sur la politique sociale et la situation économique de l'entreprise.

Les modalités d'aménagement par accord de la BDES pour le CSE sont cependant importantes. Il s'agit d'un accord d'entreprise, ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires.

Vos marges de manœuvre

La BDES doit impérativement comporter les neuf rubriques d'ordre public suivantes :

- 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 de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- les activités sociales et culturelles ;
- la rémunération des financeurs ;
- les flux financiers à destination de l'entreprise.

Pour le reste, l'accord d'entreprise sur la BDES laisse une grande liberté aux négociateurs. L'accord peut notamment définir :

- l'organisation ;
- l'architecture ;
- le contenu ;
- l'intégration éventuelle des informations ponctuelles ;
- l'intégration des informations liées aux négociations obligatoires (rémunérations, égalité professionnelle et qualité de vie au travail) ainsi que les négociations prévues par l'article L. 2242-11 du code du travail (calendrier social) ;
- la périodicité des informations à mettre à disposition.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] *Option 1 :*

La BDES est organisée conformément aux articles L. 2312-36 et R. 2312-8 et suivants.

Option 2 :

La BDES est organisée comme suit : (à compléter : composition/architecture/périodicité des informations à mettre à disposition).

Elle se présente sous le support suivant : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

Concernant les consultations ponctuelles et les négociations, la BDES sert de support à la mise à disposition des informations nécessaires aux représentants du personnel selon les modalités suivantes : (à compléter) [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Ricard du 28 juin 2018

[...] Les informations afférentes aux trois consultations récurrentes et aux consultations ponctuelles figurent dans la base de données économiques et sociales, BDES, conformément aux dispositions prévues à l'article L. 2312-18 du code du travail.

Les parties conviennent que la BDES comprend un historique de 3 années et n'intègre pas les perspectives sur les trois années futures [...].

Accord Siemens financial services du 11 avril 2018

[...] En application de l'article L. 2312-21 du code du travail, l'architecture et le contenu de la base de données économiques et sociales sont définis en Annexe 2 du présent accord.

Les différents thèmes associés à cette consultation feront l'objet de présentations en CSE tout au long de l'année, en fonction du planning prévisionnel établi.

Les supports de présentation associés aux différents thèmes seront disponibles dans la BDES (base de données économiques et sociales), document à disposition dans le Share Point CSE SFS/SLS.

■ Présentation générale de l'entreprise

Forme juridique.

Perspective économique de l'entreprise.

Position au sein du groupe.

Répartition du capital entre les actionnaires.

■ Accords collectifs (et avenants)

Négociation annuelle obligatoire.

Intéressement.

Égalité professionnelle H/F.

Épargne salariale (PEE - PERCO).

Temps de travail.

■ Investissement social

Effectif total et répartition par sexe et âge.

Évolution des effectifs (par type de contrat, âge et ancienneté).

Évolution des emplois et des qualifications.

Formation Professionnelle.

Évolution de la formation.

Entretiens Professionnels.

Politique Apprentissage/Jeunes :

- objectif de l'entreprise en terme d'apprentissage ;
- nombre d'apprentis susceptible d'être accueillis dans l'entreprise (par niveau initial de formation, diplôme, titre homologué ou titres d'ingénieur préparés ;
- nombre d'apprentis par âge et par sexe ;

- perspective d'emploi des apprentis ;
- condition de mise en œuvre des contrats d'apprentissage : modalité d'accueil, affectation à des postes adaptés, encadrement et suivi des salariés ;
- modalité de liaison entre centre apprentis et entreprise ;
- affectation des sommes prélevées de la TA.

Handicap (DOETH).

SITUATION COMPARÉE DES HOMMES ET DES FEMMES

Analyse des données chiffrées par catégories professionnelles :

- embauche ;
- formation ;
- promotion professionnelle ;
- qualification ;
- classification ;
- condition de travail ;
- rémunération effective ;
- articulation entre activité professionnelle + exercice de la responsabilité familiale ;

CONDITIONS DE TRAVAIL

Durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail.

Bilan du travail à temps partiel.

Nombre, sexe, qualification des salariés à temps partiel :

- horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise ;
- données explicatives : motifs ayant conduit l'entreprise à recourir aux CDD, contrats temporaires, à temps partiel, et aux salariés appartenant à une entreprise extérieure.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Conditions de santé et sécurité.

Informations sur les formations à la sécurité dispensées au cours de l'année écoulée + montants imputés sur le financement de la formation professionnelle.

Accidents du travail et maladies professionnelles.

Absentéisme.

■ Informations économiques et financières

Communication trimestrielle des tableaux de bord (compte de résultats, budget, volumes, marges, ROE, événements du trimestre, événements à venir sur les prochains trimestres....).

■ Investissement matériel et immatériel

Rapport de gestion.

Fonds propres, endettement et impôts.

Impôt sur les sociétés.

Liasses comptables et fiscales.

■ Activités sociales et culturelles

Action Logement.

Budget ASC [...].

Article 19 - Fonctionnement de la BDES

Ce que vous devez savoir

Outre les mesures relatives à l'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES, l'accord peut aussi définir les modalités de fonctionnement de la base.

Vos marges de manœuvre

S'agissant du fonctionnement de la BDES, l'accord peut notamment définir :

- les droits d'accès ;
- le niveau de mise en place de la BDES pour les entreprises comportant plusieurs établissements ;
- son support ;
- ses modalités de consultation, d'utilisation.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] Les droits d'accès à la BDES sont déterminés selon les modalités suivantes : (à compléter).

Elle est mise à jour dans les conditions suivantes : (à compléter : modalités de mise à jour et d'information des représentants du personnel sur les actualisations).

Les informations confidentielles sont présentées comme suit : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

Une formation relative au fonctionnement et à l'utilisation de la BDES est organisée selon les modalités suivantes : (à compléter) [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Cegelec Centre Est Tertiaire du 12 novembre 2018

[...] La base de données économiques et sociales est constituée au niveau de la société.

Celle-ci est accessible à l'ensemble des membres élus du comité social et économique (titulaires comme suppléants). Ceux-ci bénéficient d'un droit d'accès permanent et personnel.

Dans l'entreprise, la BDES est constituée sur support informatique, celle-ci étant disponible via un réseau partagé dont les accès sont restreints aux personnes suscitées.

Pour l'ensemble des éléments identifiés comme confidentiels par la direction, les élus et salariés mandatés bénéficiant d'un accès à la BDES sont tenus à une obligation de discrétion quant aux données inscrites.

Conformément aux dispositions légales, la mise à jour des données dans la BDES vaut communication aux élus et/ou communication des rapports. A chaque actualisation de la base, l'employeur en informera les représentants du personnel, a minima par courrier électronique [...].

Accord Dentsply Sirona du 11 octobre 2018

[...] Le support utilisé pour la mise en place de la BDES est un support informatique qui permet de stocker, organiser, partager et consulter les informations mises à disposition.

La BDES est accessible en permanence et dans son intégralité aux membres de la délégation du personnel des CSE, qu'ils soient titulaires ou suppléants ainsi qu'aux éventuels délégués syndicaux. Un accès sera également ouvert à l'inspecteur du travail conformément à l'alinéa 3 de l'article L. 2312-18 du code du travail.

Il est précisé qu'il n'existe pas de droits d'accès spécifiques en fonction d'informations spécifiques à un mandat ou sur un périmètre d'action donné. L'accès aux informations mise à disposition sur la BDES se fait en lecture uniquement, aucune modification n'est possible.

Les personnes ayant accès à la BDES sont informées de l'actualisation de cette dernière par email sur leur boîte professionnelle.

Les personnes ayant accès à la BDES sont tenues à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la BDES revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles [...].



Partie 5 - Dispositions finales

Dernière étape de ce projet d'accord relatif au CSE. Il s'agit d'anticiper les étapes à venir, de l'entrée en vigueur de l'accord à sa dénonciation ou sa mise en cause.

Ce que vous devez savoir

Il s'agit ici de préparer l'entrée en vigueur de l'accord et ses modalités d'application/évolution dans le temps, ainsi qu'éventuellement le calendrier de mise en place et/ou les prorogations/réductions des mandats dans le cadre de la mise en place du CSE.

Ce que peut prévoir l'accord d'entreprise

L'accord de mise en place du CSE prévoit dans ses dispositions finales tout ou partie des points suivants :

- la durée de l'accord (à défaut de stipulation, présomption de conclusion pour 5 ans) ;
- sa date d'entrée en vigueur ;
- les modalités de suivi de l'accord (clause obligatoire) ;
- les règles de révision (clause obligatoire), et les règles de dénonciation ;
- les formalités de dépôt, publicité du texte.

Article 20 - Calendrier de mise en place

Le modèle des Éditions Législatives

[...] Le CSE est mis en place selon le calendrier suivant : *(à compléter)*.

→ Insérer le cas échéant :

A cet effet, il est prévu une *(réduction/prorogation des mandats)* selon les modalités suivantes : *(à compléter)* [...].

Article 21 - Durée de l'accord

Le modèle des Éditions Législatives

[...] Le présent accord est conclu à durée *(déterminée de/indéterminée)*.

Le présent accord entrera en vigueur à compter *(à compléter)* [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Véolia environnement du 5 juin 2018

[...] Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au lendemain de son dépôt.

Il est convenu qu'il sera fait application de ses dispositions à compter de la première mise en place du comité social et économique intervenant à l'échéance des mandats en cours du comité d'entreprise.

Jusqu'à cette date, les dispositions en vigueur au sein de l'entreprise régissant le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT restent applicables [...].

Accord Dillinger du 21 juin 2018

[...] Les dispositions de cet accord sont applicables à compter de la mise en place du CSE.

Il est conclu pour une durée déterminée et prendra fin à l'expiration des mandats de 4 ans du CSE.

Dans les 3 mois précédant la fin de l'application du présent accord, les parties signataires se réuniront afin de juger de l'opportunité du renouvellement de cet accord sous la même forme ou sous une forme différente.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-4 du code du travail, cet accord ne se transformera pas

en accord à durée indéterminée à l'échéance de son terme [...].

Accord Crédit Agricole Consumer Finance du 19 juin 2018

[...] Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 8 ans, soit deux mandatures. Il entrera en vigueur à compter de la mise en place du premier comité social et économique de CA-CF, lors de la proclamation des résultats des élections professionnelles dont la date sera fixée au protocole d'accord préélectoral [...].

Article 22 - Suivi et interprétation de l'accord

Le modèle des Éditions Législatives

[...] Afin d'assurer le suivi du présent accord, il est prévu que (à compléter).

En outre, en cas de difficultés d'interprétation d'une clause de cet accord, il est prévu que (à compléter) [...].



Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Véolia environnement du 5 juin 2018

[...] Afin d'assurer le suivi du présent accord, une information sur les éventuelles difficultés d'application ou d'interprétation rencontrées dans sa mise en œuvre sera réalisée par la direction auprès des organisations syndicales signataires et représentatives, un an après la signature du présent accord et au terme de chaque mandat du comité social et économique, préalablement à son renouvellement. A cette occasion, une réunion pourra être organisée à la demande d'une partie si elle estime nécessaire de faire évoluer certaines des dispositions du présent accord [...].

Accord Bouygues du 13 février 2018

[...] Afin d'assurer le suivi du présent accord, une information sur les éventuelles difficultés d'application ou d'interprétation rencontrées dans sa mise en œuvre sera réalisée par la direction auprès des organisations syndicales signataires et représentatives, au terme de chaque mandat du comité social et économique, préalablement à son renouvellement. A cette occasion, une réunion pourra être organisée à la demande d'une partie si elle estime nécessaire de faire évoluer certaines des dispositions du présent accord [...].

Accord Crédit Agricole Consumer Finance du 19 juin 2018

[...] En application des dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, un bilan intermédiaire sera établi au second semestre 2021 et au second semestre 2025 avec les organisations syndicales représentatives afin de faire le point sur l'application des dispositions du présent accord [...].

Article 23 - Révision

Le modèle des Éditions Législatives

[...] La révision du présent accord fera l'objet d'une négociation dans les conditions suivantes : (à compléter). Tous les syndicats représentatifs au moment de la révision seront convoqués par LR/AR [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Bouygues du 13 février 2018

[...] Chaque partie signataire ou y ayant adhéré pourra demander la révision du présent accord dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail, au cours du premier cycle électoral.

La demande de révision, qui devra être notifiée à chacun des autres signataires, pourra porter sur tout ou partie des dispositions de l'accord.

Une réunion de négociation sera alors organisée dans les meilleurs délais suivant cette demande avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise [...].

Accord Dillinger du 21 juin 2018

[...] Toute révision du présent accord devra faire l'objet d'une négociation et donner lieu à l'établissement d'un avenant.

La demande de révision devra être notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception [...].

Accord Crédit Agricole Consumer Finance du 19 juin 2018

[...] Sur proposition d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou sur proposition de l'entreprise, une négociation de révision pourra être engagée, à l'issue d'une période d'un an à compter de la date de prise d'effet du présent accord, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail [...].

Article 24 - Dénonciation

Le modèle des Éditions Législatives

[...] Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires, sur notification écrite aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation prend effet à l'issue du préavis de *(durée, à défaut de stipulation, 3 mois)*.

Le courrier de dénonciation donnera lieu également au dépôt auprès de la Direccte de *(à compléter)* [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Bonilait Protéines du 4 juillet 2018

[...] En application des articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve de respecter un préavis de 3 mois [...].

Accord Véolia environnement du 5 juin 2018

[...] Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail, l'accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires, sur notification écrite aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation prend effet à l'issue du préavis prévu par la loi [...].

Accord BNP Paribas Antilles Guyane du 27 juillet 2018

[...] Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, selon les modalités suivantes :

- un préavis de 3 mois devra être respecté ;
- la dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres parties signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec accusé de réception et faire l'objet d'un dépôt dont les conditions sont fixées par voie réglementaire.

Dans ce cas, la direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités de conclure un éventuel accord de substitution [...].

Article 25 - Publicité

Le modèle des Éditions Législatives

[...] Conformément à l'article D. 2231-2, un exemplaire de l'accord est également remis au greffe du conseil de prud'hommes de (*conseil de prud'hommes du lieu de conclusion*).

Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l'objet des mêmes mesures de publicité.

Signatures

..... à compléter)

..... à compléter)

..... à compléter)

[...]

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Crédit Agricole Consumer Finance du 19 juin 2018

[...] Conformément aux articles aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord est déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) d'Evry :

– en un exemplaire original papier, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par dépôt administratif avec accusé de réception ;

– en version électronique par courriel, dont :

- une version électronique, non anonymisée, présentant le contenu intégral de l'accord déposé, sous format PDF, datée, revêtue du lieu de signature et des signatures originales, accompagnée des pièces nécessaires à l'enregistrement ;
- une version électronique de l'accord déposé en format .docx, anonymisée, dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphes et les signatures) sont supprimées (non-visibles), et uniquement ces mentions. Les noms, les coordonnées de l'entreprise devront continuer à apparaître, ainsi que les noms des organisations syndicales signataires, le lieu et la date de signature ;
- si l'une des parties signataires de cet accord souhaite l'occultation de certaines autres dispositions, une version de l'accord anonymisée en format .docx, occultant les dispositions confidentielles et accompagnée du dépôt de l'acte d'occultation signé par les parties signataires de l'accord.

Un exemplaire signé est par ailleurs déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Longjumeau. Les deux dépôts seront effectués par la direction de Crédit Agricole Consumer Finance. Le présent accord sera diffusé sur l'intranet de Crédit Agricole Consumer Finance [...].

Accord Véolia environnement du 5 juin 2018

[...] Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux dispositions réglementaires, le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version originale papier et une version sur support électronique) par la Société auprès de la Direccte compétente.

Un exemplaire original sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Un exemplaire sera également remis à chacune des parties signataires.

Enfin, le présent accord sera, après l'anonymisation des noms et prénoms des signataires de l'accord, rendu public et versé dans une base de données nationale [...].

Accord BNP Paribas Antilles Guyane du 27 juillet 2018

[...] Le présent accord sera déposé par le représentant légal de BNP Paribas Antilles Guyane sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Fort-de-France.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature [...].

Le présent accord a plus précisément pour objet : (*à compléter*).

Accord de mise en place du CSE Le modèle des Éditions Législatives

Entre les soussignés,

..... (dénomination sociale), (forme sociale), (capital) €, (code NAF) dont le siège est situé à (siège social/adresse), représenté(e) par (prénom) (nom), en sa qualité de (qualité)

d'une part,

Et

..... (à compléter : le CSE/les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise), représenté(es) respectivement par :

-..... (prénom) (nom), pour (nom du syndicat ou le CSE) ;

-..... (prénom) (nom), pour (nom du syndicat ou le CSE) d'autre part (1).

(1) *Obs. : En présence de délégués syndicaux dans l'entreprise, ce sont les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise qui sont habilitées à négocier, représentées par leur délégué syndical. En l'absence de délégué syndical, le CSE est habilité à négocier. Dans ce cas, l'accord est adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel au comité. Il semble donc que cette option n'est pas ouverte au CE, dans le cadre de la première mise en place du CSE. Attention toutefois, certaines dispositions ne sont pas ouvertes expressément à la négociation par le CSE : représentants de proximité, fixation du budget des ASC, commissions (sauf la CSSCT).*

PRÉAMBULE

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, modifie en profondeur les règles de dialogue social et l'architecture des instances représentatives du personnel, laissant aux partenaires sociaux dans l'entreprise un large champ ouvert à la négociation. Le comité social et économique devient impératif au plus tard au 1^{er} janvier 2020, en remplacement des anciennes instances élues en place.

Parallèlement l'article 9, VII de l'ordonnance a déclaré caducs les anciens accords relatifs aux institutions représentatives du personnel, et ce, à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Le présent accord a plus précisément pour objet : (à compléter).

Partie 1 - Composition du CSE

Article 1 - Mise en place d'un CSE unique

Option 1 :

L'entreprise étant composée d'un établissement unique, un CSE unique sera mis en place.

Option 2 :

L'entreprise est composée des établissements suivants : (à compléter). Compte tenu de l'absence d'autonomie de gestion de ces établissements, les parties conviennent qu'un CSE unique sera mis en place.

En cas d'évolution de ces établissements, une négociation de révision sera engagée dans les plus brefs délais. Cependant, elle ne pourra remettre en cause le CSE unique en place à cette date et sera applicable pour les élections suivantes.

Article 2 - Délégation au CSE

Le nombre de membres composant la délégation du personnel est fixé dans le protocole d'accord préélectoral. La délégation du personnel comporte autant de titulaires que de suppléants (2).

(2) *Obs. : c'est bien le protocole préélectoral qui peut modifier le nombre de représentants au CSE conformément aux dispositions des articles L. 2314-1 et L. 2314-7. Le nombre d'élus est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du code du travail.*

Article 3 - Crédit d'heures

Le crédit d'heures octroyé aux membres titulaires du CSE est fixé dans le protocole préélectoral (3).

(3) *Obs. : c'est bien le protocole préélectoral qui peut modifier le crédit d'heures des représentants au CSE conformément aux articles L. 2314-1 et L. 2314-7. Le crédit d'heures est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du code du travail.*

→ Insérer le cas échéant :

Conformément aux articles R. 2315-5 et R. 2315-6 du code du travail, les membres titulaires ont la possibilité chaque mois de répartir entre eux et avec les suppléants leurs heures de délégation. Cette répartition ou ce report ne peut conduire l'un des élus à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie. L'information de l'employeur quant à la prise de ces heures de délégation partagées ou reportées s'effectue dans un délai de 8 jours selon les modalités suivantes : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

Afin de prendre en compte le rôle spécifique incombant aux membres du bureau du CSE, le secrétaire et le trésorier au CSE disposent d'un crédit d'heures supplémentaires de (nombre) heures par mois, à prendre dans les conditions suivantes : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

Concernant les salariés en forfait annuel en jours, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées et vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié conformément à l'article R. 2315-3.

Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat. Dans l'hypothèse où le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à 4 heures, les représentants du personnel qui en bénéficient au titre des heures additionnées sur l'année bénéficient d'une demi-journée supplémentaire qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés, fixé dans la convention individuelle du salarié.

Les modalités de prise et de décompte des heures de délégation dans ce cadre s'exercent comme suit : (à compléter).

Article 4 - Membres suppléants

L'article L. 2314-1 du code du travail prévoit que le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire. Il est toutefois prévu que les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent conformément à l'article L. 2315-9.

Les membres suppléants reçoivent l'ordre du jour et la convocation à chaque réunion du CSE. Les modalités d'information sur l'absence des titulaires donnant lieu à remplacement s'effectuent selon les modalités suivantes : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

Par dérogation, il est prévu que les suppléants pourront assister aux réunions du CSE, hors application des règles de suppléance, dans les conditions suivantes : (à compléter) (4).

(4) *Obs. : la dérogation à la règle de la non-participation des suppléants aux réunions hors remplacement des titulaires absents n'est pas prévue par le code du travail. Il apparaît cependant que cette question mérite d'être discutée afin d'assurer la réalité de l'exercice de leurs mandats par les suppléants.*

Article 5 - Commission santé, sécurité et conditions de travail

5.1 - Composition de la CSSCT

O Option 1 : entreprise d'au moins 300 salariés :

Notre entreprise ayant un effectif de (à compléter), la mise en place au sein du CSE d'une commission santé, sécurité et conditions de travail est obligatoire en application de l'article L. 2315-36 du code du travail (5).

O Option 2 : entreprise de moins de 300 salariés :

Notre effectif étant de (à compléter), la mise en place au sein du CSE d'une commission santé, sécurité et conditions de travail n'est pas obligatoire. Les partenaires sociaux ont toutefois décidé d'instaurer cette commission (5).

(5) *Obs. : la mise en place de la CSSCT est obligatoire à compter de 300 salariés, ainsi que dans les installations nucléaires, site Seveso haut quel que soit l'effectif. En outre l'inspecteur du travail peut imposer la mise en place d'une CSSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés.*

La CSSCT est composée de (nombre de membres) désignés parmi les membres du CSE pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE. Parmi les membres représentants du personnel, doit figurer au moins un représentant du collège cadre.

La présentation des candidatures s'effectue dans les conditions suivantes : (à compléter).

La désignation des membres du CSE s'effectue par une délibération adoptée lors de la première réunion suite à l'élection du CSE, selon les modalités suivantes : (à compléter).

En outre, conformément à l'article L. 2315-39 du code du travail, la CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant et peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du CSE (ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires).

5.2 - Fonctionnement de la CSSCT

5.2.1 - Heures de délégation

→ Insérer le cas échéant :

Les membres de la CSSCT disposent de (nombre d'heures) heures de délégation en sus de leur crédit en tant que membre du CSE le cas échéant.

Ces heures sont attribuées dans les conditions suivantes : (à compléter).

Le temps passé aux réunions de la CSSCT est rémunéré comme temps de travail effectif et n'est pas déduit du crédit d'heures.

5.2.2 - Réunions

Le nombre de réunions de la CSSCT est fixé à (nombre de réunions) par an minimum.

Conformément à l'article L. 2315-39, assistent aux réunions de la CSSCT :

- le médecin du travail ;
- le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail (ou, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail) ;
- l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 ;
- les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Les réunions sont convoquées par l'employeur selon un ordre du jour établi comme suit : (à compléter). Elles se déroulent dans les conditions suivantes : (à compléter). Les comptes rendus de ces réunions sont établis dans les conditions suivantes : (à compléter) et le lien avec le CSE s'établit comme suit : (à compléter) (6).

(6) *Obs. : il n'est rien prévu à cet égard, il est donc utile de préciser ces modalités afin d'assurer un fonctionnement utile et fluide à la CSSCT. Rappelons toutefois qu'en l'absence d'accord, l'article L. 2315-44 précise que c'est le règlement intérieur du CSE qui fixe les modalités de fonctionnement de la CSSCT.*

→ Insérer le cas échéant :

5.2.3 - Formation

Conformément à l'article L. 2315-40 du code du travail, les membres du CSE, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Il est convenu que les membres de la CSSCT pourront bénéficier en outre de formations complémentaires en lien avec leurs missions, dans les conditions suivantes : (à préciser).

→ Insérer le cas échéant :

5.2.4 - Moyens

Il est octroyé à la CSSCT les moyens suivants : (à compléter) (7).

(7) *Obs. : rien n'est obligatoire en la matière, mais il est possible d'octroyer à la CSSCT un local et/ou des moyens matériels comme du matériel informatique ou de la documentation par exemple.*

5.3 - Attributions de la CSSCT

Conformément à l'article L. 2315-38 du code du travail, la CSSCT se voit confier, par délégation du CSE les attributions et missions suivantes : (à compléter). A cet égard, il est rappelé que la CSSCT ne peut désigner elle-même un expert et ne peut exercer elle-même les attributions consultatives du CSE (8).

(8) *Obs. : les possibilités sont très importantes et peuvent aller, toujours dans la limite de la désignation de l'expert et de l'exercice des attributions consultatives réservées au CSE, d'une délégation de pouvoir générale en matière de santé, sécurité et conditions de travail, à une délégation plus pointue par exemple pour exercer les enquêtes et/ou inspections en matière de santé/sécurité, ou encore dans le cadre de l'exercice du droit d'alerte en cas de danger grave et imminent, ou pour la mise en place d'actions de prévention, ou plusieurs de ces missions combinées. Il est préférable d'être précis et il est essentiel d'organiser la rédaction de comptes rendus et les modalités d'information du CSE sur les travaux de la commission.*

Article 6 - Autres commissions

Sont créées au sein du CSE les commissions suivantes : (à compléter).

6.1 - Commission (à compléter, à répéter autant de fois qu'il y a de commissions créées)

La commission (à compléter) est composée de (nombre de membres) membres.

Ils sont désignés parmi (à compléter), dans les conditions suivantes : (à compléter).

Elle est présidée par (à compléter).

L'employeur peut adjoindre aux commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du CSE conformément à l'article L. 2315-45 du code du travail.

Tous les membres de la commission ainsi que les experts et techniciens qui y participent, le cas échéant, sont soumis au secret professionnel et à l'obligation de discrétion.

Ses attributions sont *(à compléter)*.

Elle se réunit selon les modalités suivantes : *(à compléter)*.

Elle rend compte de ses travaux comme suit : *(à compléter)*. Conformément à l'article L. 2315-45, les rapports de la commission sont soumis à la délibération du CSE.

Le temps passé aux réunions de la commission est rémunéré comme temps de travail et n'est pas décompté du crédit d'heures dans la limite de *(nombre d'heures)* heures, décompté selon les modalités suivantes : *(à compléter)*.

→ Insérer le cas échéant :

En outre, ses membres disposent d'un forfait de *(nombre d'heures)* heures à utiliser selon les modalités suivantes : *(à compléter)*.

→ Insérer le cas échéant :

La commission dispose des moyens suivants dans l'exercice de ses missions *(à compléter)*.

Article 7 - Les représentants de proximité (RDP)

Conformément à l'article L. 2313-7, il est prévu la mise en place de représentants de proximité au sein de l'entreprise (9).

(9) *Obs. : il convient d'être très précis dans l'accord, le code du travail ne prévoyant aucune disposition supplétive. Ainsi, les négociateurs disposent d'une grande liberté mais s'ils ne prévoient pas l'octroi d'heures de délégation notamment, les RDP n'en auront aucune au titre de ce mandat. A noter que le ministère du travail a précisé deux points essentiels : l'accord ne peut pas prévoir que les RDP sont désignés par les organisations syndicales représentatives parmi les salariés de l'entreprise, ni que les RDP sont directement élus par les salariés ; en outre, la participation des RDP aux réunions du CSE doit être prévue par l'accord. Rappelons également que l'article L. 2315-61 prévoit expressément que le CSE peut consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des RDP. Enfin, l'article L. 2313-7 vise expressément les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, il semble donc difficile de les omettre totalement du champ des attributions des RDP.*

7.1 - Nombre de RDP

Sont mis en place *(nombre de représentants)* représentants de proximité au sein de l'entreprise.

Leur mandat prend fin avec celui des membres du CSE.

7.2 - Modalités de désignation des RDP

Les représentants de proximité sont désignés par le CSE parmi *(à préciser)*.

Les candidatures sont présentées dans les conditions suivantes : *(à préciser)*.

La désignation est effectuée comme suit : *(à préciser)*.

7.3 - Moyens des RDP

Les représentants de proximité disposent de *(nombre d'heures)* heures de délégation selon les conditions suivantes : *(à préciser)*.

→ Insérer le cas échéant :

Ils disposent en outre des moyens suivants : *(à préciser)*.

Ils bénéficient de la formation *(à préciser)* dans les conditions suivantes : *(à préciser)*.

7.4 - Attributions des RDP

Les représentants de proximité sont chargés de *(à préciser)*, dans les conditions suivantes : *(à préciser)*.

Ils sont réunis par l'employeur dans les conditions suivantes : *(à préciser)*.

Ils peuvent tenir des réunions préparatoires dans les conditions suivantes : *(à préciser)*.

Ils participent aux réunions du CSE dans les conditions suivantes : *(à préciser)*.

Le temps passé aux réunions des RDP et du CSE ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion seront payés comme temps de travail effectif et ne s'imputeront pas sur le crédit d'heures de délégation. Le représentant de proximité bénéficie d'une liberté de circulation dans le cadre de son mandat. Ils sont soumis au secret professionnel et à l'obligation de discrétion.

Ils rendent compte de leurs missions avec le CSE comme suit : *(à préciser)*.

Article 8 - Représentants syndicaux au CSE (10)

(10) *Obs. : la loi n'invite pas à négocier sur ce point, il est néanmoins souvent présent dans les accords relatifs à la mise en place du CSE comme un simple rappel à la loi ou pour accorder aux RS au CSE des heures de délégation supplémentaires, ou encore, notamment, pour autoriser les organisations syndicales représentatives à désigner un RS hors DS, ou prévoir un nombre plus important de RS au CSE (ces points ne pouvant être autorisés que par accord collectif).*

○ Option 1 : entreprise de moins 300 salariés :

○ Sous-option 1 :

L'effectif de notre entreprise étant de (nombre) salariés, le(s) représentant(s) syndical(ux) au CSE est (sont) de droit le(s) délégué(s) syndical(ux), conformément à l'article L. 2143-22 du code du travail. Il assiste aux séances avec voix consultative.

○ Sous-option 2 :

L'effectif de notre entreprise étant de (nombre) salariés, le(s) représentant(s) syndical (ux) au CSE est (sont) de droit le(s) délégué(s) syndical(ux), conformément à l'article L. 2143-22 du code du travail. Il est cependant autorisé aux organisations syndicales représentatives à désigner un autre salarié en tant que RS au CSE dans les conditions suivantes : (à compléter). Il assiste aux séances avec voix consultative.

Il est rappelé que le même salarié ne peut siéger simultanément au CSE en qualité de membre élu et de représentant syndical auprès de celui-ci, les pouvoirs attribués à l'un et à l'autre étant différents.

Le mandat du représentant syndical prend fin lors du renouvellement des membres du CSE.

○ Option 2 : entreprise d'au moins 300 salariés :

○ Sous-option 1 :

Conformément à l'article L. 2316-7 du code du travail, notre effectif étant de (nombre) salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE. Il assiste aux séances avec voix consultative.

○ Sous-option 2 :

Il est convenu que chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner (nombre) représentants syndicaux au CSE dans les conditions suivantes : (à préciser). Ils assistent aux séances avec voix consultative.

Il est rappelé que le même salarié ne peut siéger simultanément au CSE en qualité de membre élu et de représentant syndical auprès de celui-ci, les pouvoirs attribués à l'un et à l'autre étant différents.

Le mandat du représentant syndical prend fin lors du renouvellement des membres du CSE.

→ Insérer le cas échéant :

Il est octroyé (nombre) heures de délégation au RS au CSE.

Article 9 - Durée des mandats (11)

(11) *Obs. : à noter que la dérogation à la limitation au nombre de mandats successifs de membre du CSE, autorisée dans les entreprises de 50 à 300 salariés par l'article L. 2314-33 du code du travail, ne relève pas de l'accord d'entreprise mais du protocole préélectoral. Rappelons que cette limitation ne s'applique pas aux entreprises de moins de 50 salariés.*

○ Option 1 :

Conformément à l'article L. 2314-33 du code du travail, les membres du CSE sont élus pour 4 ans.

○ Option 2 :

Conformément à l'article L. 2314-34 du code du travail, il est convenu que les membres du CSE sont élus pour (durée du mandat, entre 2 et 4 ans).

Partie 2 - Fonctionnement du CSE

Article 10 - Réunions préparatoires (12)

(12) *Obs. : ce thème n'est pas prévu comme sujet de négociation sur la mise en place du CSE. Il peut toutefois s'avérer utile, dans le cadre d'un bon fonctionnement de l'instance, afin de prévoir des droits supplémentaires aux membres du CSE dans ce cadre. Pour ce qui est de l'organisation de ces réunions, c'est toutefois plutôt le règlement intérieur du CSE qui s'en charge.*

Les membres du CSE peuvent se réunir dans le cadre de réunions préparatoires aux réunions plénières de l'instance.

Dans ce cadre, il est prévu que (à compléter).

Article 11 - Réunions plénières (13)

(13) *Obs. : attention, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les règles en matière de réunions sont spécifiques.*

Les membres de la délégation du personnel au CSE sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant selon la périodicité suivante : *(à compléter : minimum de 6 réunions par an et au moins une réunion tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés).*

Au moins *(nombre, au minimum 4 par an)* réunions du CSE portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin.

En outre, conformément à l'article L. 2315-27, le CSE est réuni :

- à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ;
- ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

Enfin, en matière de réunions extraordinaires, le CSE :

- peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres conformément à l'article L. 2315-28, alinéa 3 ;
- est réuni à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail conformément à l'article L. 2315-27, alinéa 2.

Article 12 - Délais de consultation

○ Option 1 :

Quelle que soit la consultation, les délais de consultation applicables sont ceux fixés par les articles R. 2312-5 et R. 2312-6 du code du travail.

○ Option 2 :

Il est convenu les délais de consultation suivants *(à compléter).*

→ *Insérer le cas échéant :*

Concernant les consultations ponctuelles, un calendrier sera établi lorsqu'elles surviendront dans les conditions suivantes : *(à compléter).*

A défaut, le CSE sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Le CSE peut rendre un avis dans des délais inférieurs à ceux précédemment indiqués, s'il s'estime suffisamment informé pour rendre un avis à la majorité des membres titulaires présents.

Le délai de consultation du CSE court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation, ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la BDES.

Article 13 - Procès-verbaux

○ Option 1 :

Les délais et modalités d'établissement des procès-verbaux de réunions sont fixés conformément aux dispositions des articles D. 2315-1 et D. 2315-2 du code du travail.

○ Option 2 :

Il est convenu que les procès-verbaux des réunions sont établis selon les modalités et dans les délais suivants *(à compléter).*

→ *Insérer le cas échéant :*

Concernant les modalités de présentation et de transcription des réclamations, elles obéissent aux règles posées par l'article L. 2315-22 du code du travail (14).

(14) *Obs. : en effet, les dispositions de l'article L. 2315-22 du code du travail relatives à la présentation et la transcription des réclamations, calquées sur la procédure applicable aux délégués du personnel (registre spécial, note écrite et réponses de l'employeur), figure dans une section du code du travail spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. Il peut donc s'avérer utile de fixer ce point dans l'accord pour les entreprises de 50 salariés et plus, le cas échéant.*

Article 14 - Budgets du CSE

14.1 - Budget des activités sociales et culturelles

Le budget des activités sociales et culturelles (ASC) du CSE est fixé comme suit : *(à compléter)*.

Le versement s'effectuera selon les modalités suivantes : *(à compléter)*.

14.2 - Budget de fonctionnement

L'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à *(0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés ou 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés)*.

Le versement s'effectuera selon les modalités suivantes : *(à compléter)*.

14.3 - Transfert des reliquats de budgets

Le CSE peut décider par une délibération à la majorité des membres présents de transférer une partie du reliquat de budget des ASC vers le budget de fonctionnement et une partie du reliquat du budget de fonctionnement vers le budget des ASC dans les conditions fixées respectivement par les articles R. 2312-51, R. 2315-31-1 et L. 2315-61 du code du travail.

Partie 3 - Attributions du CSE

Article 15 - Consultations récurrentes

Conformément à l'article L. 2312-17 du code du travail le CSE est consulté sur les 3 thématiques suivantes :

- 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.

15.1 - Périodicité des consultations récurrentes

La périodicité des consultations récurrentes est fixée comme suit : *(à compléter, dans la limite de 3 ans maximum)*.

15.2 - Modalités des consultations récurrentes

Les consultations récurrentes se déroulent selon les modalités suivantes : *(à compléter, modalités des consultations, liste et contenu des informations nécessaires, possibilité d'émettre un avis unique sur tout ou partie des consultations récurrentes)*.

Conformément l'article R. 2312-7, la BDES permet la mise à disposition des informations nécessaires aux trois consultations récurrentes.

Conformément à l'article L. 2312-24 du code du travail, concernant la consultation sur les orientations stratégiques, le CSE peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre. Cet échange se déroule selon les modalités suivantes : *(à compléter)*.

Conformément à l'article L. 2312-16 du code du travail, concernant la consultation sur la politique sociale, le CSE peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes énoncés au premier alinéa ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes. Cette décision et ses modalités sont déterminées comme suit : *(à compléter)*.

Article 16 - Consultations ponctuelles

Le contenu et les modalités des consultations ponctuelles du CSE sont organisées comme suit : *(à compléter, modalités, nombre de réunions, délais de consultation)*.

→ Insérer le cas échéant :

L'accord de groupe en date du *(date)* prévoit les modalités suivantes : *(à préciser)*. A cet égard, l'accord prévoit que la transmission de l'avis du comité de groupe au CSE s'effectue comme suit *(à compléter)*.

Article 17 - Expertises du CSE (15)

(15) *Obs. : le code du travail ne prévoit d'accord que concernant les délais dans lesquels l'expert doit rendre son rapport d'une part, et la périodicité et le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes. Il est toutefois possible de rappeler les modalités de financement des expertises ou de prévoir des modalités plus favorables ou d'organiser les modalités des expertises dans le respect des droits du CSE qui en reste maître.*

17.1 - Financement et modalités des expertises

○ Option 1 :

Le financement des expertises du CSE est assuré conformément à l'article L. 2315-80 du code du travail.

○ Option 2 :

Le financement des expertises du CSE est assuré comme suit : (à compléter).

Les modalités des expertises sont fixées comme suit : (à compléter, par exemple : modalités de désignation, cahier des charges, communication des informations et documents, etc.).

17.2 - Expertises relatives aux consultations récurrentes

Le CSE peut notamment se faire assister par un expert dans le cadre de chacune de ses trois consultations récurrentes. Leur nombre et périodicité sont fixés comme suit : (à compléter).

17.3 - Délais d'expertises

Concernant les consultations suivantes : (à compléter), l'expert rend son rapport dans les délais suivants (délais).

Partie 4 - BDES

Article 18 - Organisation de la BDES

○ Option 1 :

La BDES est organisée conformément aux articles L. 2312-36 et R. 2312-8 et suivants.

○ Option 2 :

La BDES est organisée comme suit : (à compléter : composition/architecture/périodicité des informations à mettre à disposition).

Elle se présente sous le support suivant (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

Concernant les consultations ponctuelles et les négociations, la BDES sert de support à la mise à disposition des informations nécessaires aux représentants du personnel selon les modalités suivantes : (à compléter).

Article 19 - Fonctionnement de la BDES

Les droits d'accès à la BDES sont déterminés selon les modalités suivantes : (à compléter).

Elle est mise à jour dans les conditions suivantes : (à compléter : modalités de mise à jour et d'information des représentants du personnel sur les actualisations).

Les informations confidentielles sont présentées comme suit : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

Une formation relative au fonctionnement et à l'utilisation de la BDES est organisée selon les modalités suivantes : (à compléter).

Partie 5 - Dispositions finales

Article 20 - Calendrier de mise en place

Le CSE est mis en place selon le calendrier suivant : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

A cet effet, il est prévu une (réduction/prorogation des mandats) selon les modalités suivantes : (à compléter).

Article 21 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée (déterminée de/indéterminée).

Le présent accord entrera en vigueur à compter du (à compléter).

Article 22 - Suivi - Interprétation

Afin d'assurer le suivi du présent accord, il est prévu que (à compléter).

En outre, en cas de difficultés d'interprétation d'une clause de cet accord, il est prévu que (à compléter).

Article 23 - Révision

La révision du présent accord fera l'objet d'une négociation dans les conditions suivantes : *(à compléter)*.
Tous les syndicats représentatifs au moment de la révision seront convoqués par LR/AR.

Article 24 - Dénonciation (16)

(16) *Obs. : uniquement si l'accord est à durée indéterminée.*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires, sur notification écrite aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation prend effet à l'issue du préavis de *(durée, à défaut de stipulation, 3 mois)*.

Le courrier de dénonciation donnera lieu également au dépôt auprès de la Direccte de *(à compléter)*.

Pendant la durée du préavis, la direction s'engage à réunir les parties afin de négocier un éventuel accord de substitution.

Article 25 - Publicité

Le présent accord sera déposé sur la plateforme « TélAccords » accessible depuis le site accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du code du travail par *(prénom)* *(nom)*, représentant(e) légal(e) de l'entreprise.

Conformément à l'article D. 2231-2, un exemplaire de l'accord est également remis au greffe du conseil de prud'hommes de *(conseil de prud'hommes du lieu de conclusion)*.

Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l'objet des mêmes mesures de publicité.

Signatures

..... *(prénom)* *(nom)*

..... *(prénom)* *(nom)*

..... *(prénom)* *(nom)*



Rédiger

l'accord CSE *central*
et **CSE** *d'établissement*



Dispositions introductives

Tout accord collectif d'entreprise débute par une présentation formelle des parties à la négociation. Le préambule, obligatoire depuis la loi Travail d'août 2016, fixe quant à lui le cadre et la philosophie de l'accord négocié.

Présentation des parties à la négociation

Ce que vous devez savoir

En présence de délégués syndicaux dans l'entreprise, ce sont les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise qui sont habilitées à négocier, représentées par leur délégué syndical.

En l'absence de délégué syndical, le CSE est habilité à négocier. Dans ce cas, l'accord est adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel au comité. Il semble donc que cette option n'est pas ouverte au CE, dans le cadre de la première mise en place du CSE.

Attention toutefois, certaines dispositions ne sont pas ouvertes expressément à la négociation par le CSE : représentants de proximité, fixation du budget des ASC, commissions (sauf la CSSCT).

Vos marges de négociation

Il ne s'agit ici que d'un exercice formel, visant à identifier les différents acteurs de la négociation.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] Entre les soussignés,

..... (dénomination sociale), (forme sociale), (capital) €, (code NAF) dont le siège est situé à (siège social/adresse), représenté(e) par (prénom) (nom), en sa qualité de (qualité)

d'une part,

Et

..... (à compléter : le CSE/les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise), représenté(es) respectivement par :

– (prénom) (nom), pour (nom du syndicat ou le CSE) ;

– (prénom) (nom), pour (nom du syndicat ou le CSE).

d'autre part [...].

Préambule

Ce que vous devez savoir

Toute convention collective conclue depuis le 10 août 2016 doit contenir un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu.

L'absence de préambule n'est cependant pas de nature à entraîner la nullité de l'accord.

Vos marges de négociation

Dans la pratique, le préambule se présente le plus souvent comme une simple déclaration d'intention ou un simple exposé des motifs, sans valeur normative. Sa rédaction est libre.

Attention toutefois, si le préambule contient un engagement ferme, les juges peuvent lui reconnaître la même force obligatoire qu'à l'accord proprement dit.

Le modèle des Éditions Législatives

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, modifie en profondeur les règles de dialogue social et l'architecture des instances représentatives du personnel, laissant aux partenaires sociaux dans l'entreprise un large champ ouvert à la négociation. Le comité social et économique devient impératif au plus tard au 1^{er} janvier 2020, en remplacement des anciennes instances élues en place.

Parallèlement l'article 9, VII de l'ordonnance a déclaré caducs les anciens accords relatifs aux institutions représentatives du personnel, et ce, à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Le présent accord a plus précisément pour objet : (à compléter).

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Saft du 17 juillet 2018

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 modifie profondément l'organisation des instances représentatives du personnel que sont le comité d'établissement (CE), les délégués du personnel (DP) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT) en les remplaçant par le comité social et économique (désigné ci-après par CSE) lors de leur renouvellement.

Convaincues de l'importance d'organiser la représentation du personnel en cohérence avec la réalité de l'organisation de l'entreprise, la direction et les organisations syndicales représentatives ont souhaité mettre en place le CSE, aussi bien à l'échelle locale dans les différents établissements qui composent la société qu'à l'échelle centrale.

Le présent accord a pour objet de déterminer l'architecture de ce nouveau CSE et notamment le nombre et périmètre des établissements distincts dans lesquels sont mis en place le CSE d'établissement, ainsi que les moyens et le fonctionnement du CSE et de ses commissions obligatoires.

Les parties conviennent par ailleurs que d'autres thématiques relatives au dialogue social telles que le droit syndical, la base de données économiques et

sociales (BDES) ou encore la valorisation de l'expérience syndicale feront l'objet d'adaptations et de négociations ultérieures.

Accord Colas Centre-Ouest du 27 août 2018

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 fusionne l'ensemble des Instances jusqu'à alors existantes (CE, DP et CHSCT) en une seule et unique instance : le comité social et économique (CSE).

Cette instance détient à la fois des attributions en matière économique ainsi qu'en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

C'est dans ce cadre, et à l'occasion du renouvellement des instances représentatives du personnel que les parties conviennent de négocier et de conclure le présent accord afin de définir le nombre et le périmètre des établissements distincts au sein de la société et de mettre en place des comités sociaux et économiques (CSE) au niveau de ces derniers ainsi qu'un comité social et économique central.

Les dispositions précisées ci-après trouveront à s'appliquer à l'issue des renouvellements des instances représentatives du personnel visées au sein des établissements de la société, selon le calendrier électoral en vigueur.



Partie 1 - Composition des CSE d'établissement

L'institution de CSE emporte d'importants changements, comme la suppression du CHSCT. Dans les entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés, il est simplement institué une commission santé, sécurité et des conditions de travail (CSSCT) dont il convient de déterminer les missions. Les suppléants sont en principe exclus des réunions plénières. Afin d'amortir notamment la suppression des délégués du personnel, la loi ouvre la possibilité d'instituer des représentants de proximité (RDP).

Article 1 - Reconnaissance d'établissements multiples

Ce que vous devez savoir

L'appréciation du nombre et du périmètre des établissements distincts relève prioritairement de la négociation d'entreprise. En l'absence de DS, l'employeur peut négocier avec le CSE (mais pas avec le CE).

A défaut d'accord, l'employeur décide seul de l'existence, du nombre et du périmètre des établissements compte tenu de l'autonomie de gestion

du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

Vos marges de manœuvre

Les partenaires sociaux sont libres de définir le nombre et le périmètre des établissements distincts selon leurs propres critères en vue de mettre en place une représentation du personnel qui leur convient. Il s'agit ici de sur-mesure au regard du fonctionnement de l'entreprise et de ses implantations géographiques.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] Conformément aux critères suivants (à compléter), les parties au présent accord conviennent de l'existence de..... (à compléter) établissements, dont les périmètres sont les suivants :

– (à compléter)

– (à compléter)

– (à compléter)

En cas d'évolution de ces établissements, une négociation de révision sera engagée dans les plus brefs délais. Cependant, elle ne pourra remettre en cause les CSE d'établissement en place à cette date et sera applicable pour les élections suivantes.

Conformément à l'article L. 2313-1 du code du travail, des comités sociaux et économiques d'établissements et un comité social et économique central sont constitués.

La répartition des sièges entre les établissements et les collèges est fixée par le protocole préélectoral conformément à l'article L. 2316-8 du code du travail.

→ Insérer le cas échéant :

En cas de perte de la qualité d'établissement distinct, les membres du CSE d'établissement concerné achèvent leur mandat [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Air France du 22 juin 2018

■ Périmètres des comités sociaux et économiques d'établissement

Des comités sociaux et économiques d'établissement (CSEE) seront mis en place à compter des prochaines élections professionnelles au sein de la société Air France (mars 2019).

Conformément à l'article L. 2313-2 du code du travail, les parties conviennent de l'existence de sept établissements distincts au sein de la société Air France. Ce découpage correspond à l'organisation actuelle de la société Air France définie autour de fonctions dites de « Pilotage économique » et de fonctions « opérationnelles ».

Un comité social et économique d'établissement est mis en place dans chacun de ces établissements.

Le périmètre de chaque établissement retenu pour l'organisation de ces élections est fixé dans le tableau en annexe 1, en considération de l'organisation et du fonctionnement de l'entreprise.

■ Comité social et économique central

Compte tenu de l'existence de plusieurs établissements distincts, les parties conviennent de la création d'un comité social et économique central (CSEC) qui sera mis en place à l'issue des prochaines élections professionnelles.

Accord Saft du 17 juillet 2018

Les parties reconnaissent l'existence de quatre établissements distincts au sein de la société Saft SAS. Les établissements sont les suivants :

- Saft Levallois, situé au 26 quai Charles Pasqua, 92300 Levallois-Perret ;
- Saft Bordeaux, situé aux 111-113 Boulevard Alfred Daney, 33074 Bordeaux ;
- Saft Nersac, situé au 10 rue Ampère, zone industrielle, 16440 Nersac ;
- Saft Poitiers, situé rue Georges Leclanché, 86060 Poitiers.

Les parties conviennent que le nombre et le périmètre de chacun des établissements distincts pourront évoluer en fonction des variations de périmètre de la société Saft SAS résultant notamment d'acquisition, de cession, d'ouverture ou de fermeture de tout ou partie d'un établissement distinct. Les parties

conviennent de se réunir pour en définir les modalités pratiques.

Accord Calberson Bretagne du 12 juillet 2018

L'entreprise Calberson Bretagne est composée des établissements distincts suivants, ces derniers disposant d'une autonomie de gestion, notamment en matière de gestion du personnel :

- établissement de Saint Aignan de Grandlieu (11 titulaires + 11 suppléants) ;
- établissement de Guipavas (4 titulaires + 4 suppléants).

La négociation d'un protocole d'accord préélectoral pour organiser les élections professionnelles sera réalisée ultérieurement.

Accord Mérieux Nutri Sciences du 18 septembre 2018

L'organisation spécifique de Silliker - Mérieux Nutrisciences repose sur des établissements physiques mais aussi sur des zones géographiques sur lesquelles sont répartis les salariés délocalisés (auditeurs, commerciaux, consultants et hygiénistes) avec un rattachement administratif au site le plus proche.

La représentation du personnel est donc organisée historiquement sur cette notion de zone géographique qui prend en compte l'implantation physique et administrative des salariés.

Il est donc convenu qu'à la date de signature du présent accord, la représentation du personnel s'effectuera au travers de 4 CSE régionaux qui regrouperont les établissements suivants :

- a) CSE Nord : salariés rattachés administrativement aux établissements de Lille (59), Ronchin (59) et aux deux établissements de Merville (59) ;
- b) CSE Est : salariés rattachés administrativement aux établissements de Fontaine (38), Villeurbanne (69) et Meyreuil (13) ;
- c) CSE Ouest : salariés rattachés administrativement aux établissements de La Rochelle (17), Sablé sur Sarthe (72) et Chateaubourg (35) ;
- d) CSE Ile-de-France : salariés rattachés administrativement aux établissements de Saint-Ouen L'Aumône (95), Quiers sur Bezonde (45), Massy (91), Saint-Denis (93) et aux deux établissements de Cergy (95).

Le périmètre sera identique pour la détermination des désignations de délégués syndicaux d'établissement, par ailleurs membres de droit au CSE suivant les dispositions prévues au code du travail.

Article 2 - Délégation au CSE d'établissement

Ce qu'il faut savoir

Conformément aux dispositions des articles L. 2314-1 et L. 2314-7, c'est au protocole d'accord préélectoral de fixer le nombre de représentants au CSE. Le nombre d'élus titulaires et suppléants est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du code du travail.

Vos marges de manœuvre

L'accord de mise en place du comité social et économique peut tout de même rappeler ici la composition de l'instance (délégation du personnel et délégation patronale).

Le modèle des Éditions Législatives

[...] Le nombre de membres composant la délégation du personnel est fixé dans le protocole d'accord préélectoral. La délégation du personnel comporte autant de titulaires que de suppléants [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord STEF Transport Alpes du 23 juillet 2018

[...]

■ Délégation patronale

L'employeur ou son représentant préside le CSE.

Conformément aux dispositions légales, le président peut lors de chaque réunion du CSE, être accompagné d'une délégation formée de trois personnes au maximum.

Dans ce cadre, les parties conviennent que compte tenu de leurs compétences, peuvent assister le président :

- le DRH groupe ;
- le DRH réseau ;
- le DRH région ;
- le RRH ;
- l'animateur préventeur région ;
- le directeur de filiale adjoint ;
- le directeur régional ;
- le référent sécurité de la filiale.

Cette liste n'est pas exhaustive.

Les assistants ayant voix consultative, ils peuvent s'exprimer et donner leur point de vue lors des réunions. Ils ne prennent cependant pas part aux votes.

Conformément aux dispositions légales, la direction peut inviter un ou plusieurs collaborateur(s) ayant la connaissance du sujet abordé lors de la réunion afin de permettre aux élus d'avoir une meilleure compréhension du projet ou du sujet traité.

■ Délégation du personnel

Le nombre de membres composant la délégation du personnel est fixé dans le protocole d'accord préélectoral. La délégation du personnel comporte autant de titulaires que de suppléants.

■ Membres de droit

Lors des réunions portant sur les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité, sont membres de droit du CSE :

- l'inspecteur du travail ;
- le médecin du travail ;
- le représentant de la Cram ;
- le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Ces membres n'ont vocation à être présents que durant le temps où les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité sont abordées.

Ces membres n'ont qu'une voix consultative, ils ne prennent pas part aux votes [...].

Accord Safège du 24 mai 2018

[...] Le CSE comprend une délégation du personnel dont le nombre de membres est déterminé en fonction des dispositions prévues à l'article R. 2314-1 du code du travail.

Il est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative, conformément à l'article L. 2315-23 du code du travail.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants [...].

Article 3 - Crédit d'heures

Ce qu'il faut savoir

Conformément aux articles L. 2314-1 et L. 2314-7, c'est au protocole préélectoral de fixer le crédit d'heures des représentants au CSE. Le crédit d'heures est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du code du travail.

Vos marges de manœuvre

L'accord relatif au CSE peut ici renvoyer vers le contenu du protocole préélectoral ou encore rappeler les dispositions du code du travail relatives aux heures de délégation des membres titulaires. Il est également possible de négocier notamment sur les modalités d'information de l'employeur en cas de répartition et de report des heures de délégation ou d'instaurer des crédits d'heures spécifiques pour les membres du bureau.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] Le crédit d'heures octroyé aux membres titulaires du CSE est fixé dans le protocole préélectoral.

→ Insérer le cas échéant :

Conformément aux articles R. 2315-5 et R. 2315-6 du code du travail, les membres titulaires ont la possibilité chaque mois de répartir entre eux et avec les suppléants leurs heures de délégation. Cette répartition ou ce report ne peut conduire l'un des élus à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie. L'information de l'employeur quant à la prise de ces heures de délégation partagées ou reportées s'effectue dans un délai de 8 jours selon les modalités suivantes : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

Afin de prendre en compte le rôle spécifique incombant aux membres du bureau du CSE, le secrétaire et le trésorier au CSE disposent d'un crédit d'heures supplémentaires de (nombre) heures par mois, à prendre dans les conditions suivantes : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

Concernant les salariés en forfait annuel en jours, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées et vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié conformément à l'article R. 2315-3.

Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat. Dans l'hypothèse où le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à 4 heures, les représentants du personnel qui en bénéficient au titre des heures additionnées sur l'année bénéficient d'une demi-journée supplémentaire qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés, fixé dans la convention individuelle du salarié.

Les modalités de prise et de décompte des heures de délégation dans ce cadre s'exercent comme suit : (à compléter) [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Decathlon du 12 octobre 2018

Au vu de la charge engendrée par le mandat de secrétaire et de trésorier, chacun a droit dans le cadre de son mandat et de manière spécifique à 24 heures annuelles de délégation, qu'ils utiliseront en fonction des besoins liés aux réunions. Ce volume d'heures de délégation se distingue des heures de délégation attachées au siège CSE.

Ces heures sont personnelles et ne peuvent être transférées en cas d'absence qu'au secrétaire adjoint ou trésorier adjoint.

Accord Egiom Granulats SAS du 2 août 2018

Les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE bénéficient d'un crédit d'heures conformément aux dispositions prévues à l'article R. 2314-1 du code du travail.

Le secrétaire et le trésorier du CSE bénéficient d'un crédit individuel supplémentaire de trois heures par mois. Ce supplément est reportable d'un mois sur l'autre. Il n'est ni mutualisable ni reportable d'une année sur l'autre.

Un crédit supplémentaire d'heures de délégation est attribué aux membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail conformément à l'article 5 du Chapitre 3 du présent accord.

Accord UES GSK du 4 septembre 2018

Les titulaires du CSE peuvent utiliser leurs heures de délégation sur une durée supérieure au mois, sans que cela les conduise à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont ils bénéficient.

Ces dispositions ne concernent strictement que les crédits d'heures légaux et ne s'appliquent pas aux heures accordées pour la participation aux commissions.

Chaque suppléant élu au CSE d'établissement bénéficie d'un crédit de huit heures par mois à utiliser par exemple pour participer aux réunions préparatoires. Ces heures des suppléants élus au CSE sont non cessibles et non mutualisables.

Le temps de trajet n'est pas décompté du crédit d'heures.

Le temps passé en réunion régulièrement convoquée par l'employeur est payé comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation. Cette règle s'applique, quelle que soit la durée des réunions.

Pour les suppléants de Laboratoire GlaxoSmithKline, la direction autorise six réunions, par an, permettant aux titulaires et suppléants élus de se coordonner et

prend en charge les frais de déplacement inhérents à ces réunions pour les suppléants. Ces réunions seront positionnées à l'occasion d'une réunion de CSE.

Les heures correspondant à l'exercice des rôles de secrétaire et de trésorier sont à utiliser au cours de l'année civile.

Accord DHL du 22 octobre 2018

Dans les CSE des établissements de moins de 50 salariés, le secrétaire du CSE disposera de 7 heures de délégation supplémentaires par réunion tenue de manière effective.

Dans les CSE des établissements d'au moins 50 salariés, le secrétaire du CSE disposera de 10 heures de délégation supplémentaires par réunion tenue de manière effective.

Ces heures seront utilisées pour rédiger le procès-verbal des réunions.

Un secrétaire adjoint est également désigné. Dans le cas où il remplacerait le secrétaire lors d'une réunion, les heures de délégation lui seraient exceptionnellement transférées afin qu'il puisse rédiger le procès-verbal de la réunion à laquelle il a assisté.

Article 4 - Membres suppléants

Ce que vous devez savoir

La loi n'invite pas à négocier le sort des suppléants au CSE d'établissement. Et pour cause, ces derniers ne siègent pas aux réunions de la nouvelle instance unique, sauf absence du titulaire.

Cette modification soulève néanmoins d'importantes questions qui peuvent affecter dans le temps la qualité du dialogue social : quelle implication des suppléants dans la vie de l'instance ? Quel gain de connaissances sur le fonctionnement et les projets de l'entreprise et comment permettre aux élus confirmés de partager leur expérience ? Il en résulte

que de nombreux accords d'entreprise intègrent davantage, à des degrés divers, les suppléants dans le fonctionnement du CSE.

Vos marges de manœuvre

Le contenu de cette clause est véritablement à la carte et peut s'intégrer dans une logique de donnant-donnant pour l'équilibre global de l'accord. Divers niveaux d'implication des suppléants au CSE sont envisageables.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] L'article L. 2314-1 du code du travail prévoit que le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire. Il est toutefois prévu que les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent conformément à l'article L. 2315-9.

Les membres suppléants reçoivent l'ordre du jour et la convocation à chaque réunion du CSE. Les modalités d'information sur l'absence des titulaires donnant lieu à remplacement s'effectuent selon les modalités suivantes : *(à compléter)*.

→ Insérer le cas échéant :

Par dérogation, il est prévu que les suppléants pourront assister aux réunions du CSE, hors application des règles de suppléance, dans les conditions suivantes : *(à compléter)* [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Alefpa du 9 novembre 2018

[...] Les membres titulaires et suppléants du CSE d'établissement sont convoqués, reçoivent les informations relatives aux réunions du CSE et participent aux réunions des CSE d'établissement [...].

Accord Axter du 15 novembre 2018

[...] Bien qu'ils ne siègent pas de droit aux réunions du comité, les suppléants sont également destinataires, à titre informatif, de la convocation et de l'ordre du jour remis aux titulaires afin de gérer au mieux leur éventuel remplacement.

Afin de valoriser les suppléants dans leur rôle de représentant du personnel et de les impliquer dans la vie du comité, il est convenu que ces derniers assistent aux réunions du comité dès lors qu'elles portent sur tout ou partie des attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (soit au moins quatre réunions par an) [...].

Accord Arianespace du 19 septembre 2018

[...] Conformément à l'article L. 2314-1 du code du travail, les suppléants n'assistent aux réunions qu'en cas d'absence des titulaires.

Les suppléants ont accès aux mêmes informations que les titulaires et, afin de pouvoir participer aux réunions en cas d'absence des titulaires, reçoivent les convocations et ordre du jour des réunions à titre indicatif.

Afin d'organiser au mieux le déroulement des réunions du CSE d'établissement, chaque titulaire informe de son absence lors d'une ou plusieurs réunions du CSE d'établissement dès qu'il en a connaissance, directement, le secrétaire ainsi que le président du CSE d'établissement. Le titulaire absent est remplacé par le suppléant pour toute la durée de la réunion. Il est précisé que, dans le cas où un titulaire absent n'aurait pu être remplacé par un suppléant lors d'une réunion de CSE d'établissement, les votes et délibérations réalisés par l'instance à la majorité des membres présents sont réputés valides [...].

Article 5 - Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Ce qu'il faut savoir

Dans le cadre du CSE, le CHSCT est supprimé. En contrepartie il est institué une commission SSCT. Sa mission : traiter les questions de santé et de sécurité au travail.

La CSSCT est obligatoire dans :

- les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- les installations nucléaires, sites classés Seveso seuil haut (art. L. 4521-1).

Les membres de la commission sont désignés par le CSE et parmi ses membres.

La commission est présidée par l'employeur. Il peut se faire assister par des collaborateurs de l'entreprise, sans pouvoir être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Vos marges de manœuvre

L'accord doit prévoir :

- le nombre de membres de la commission (ordre public : au minimum trois, dont au moins un représentant du deuxième collège) ;
- les missions déléguées à la commission par le CSE et leurs modalités d'exercice (à l'exclusion du pouvoir d'émettre des avis au nom de l'instance et de décider le recours à un expert) ;
- les modalités de fonctionnement de la commission (crédit d'heures) ;
- les modalités de formation des membres de la commission (ordre public : au moins 5 jours pour les entreprises d'au moins 300 salariés) ;
- le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués ;
- le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission.

Article 5.1 - Composition des CSSCT

Le modèle des Éditions Législatives

[...] *O Option 1 : entreprise d'au moins 300 salariés :*

Compte tenu de leur effectif, la mise en place de CSSCT est prévue au sein des établissements suivants : *(à compléter)*, en application de l'article L. 2315-36 du code du travail.

O Option 2 : entreprise de moins de 300 salariés :

L'effectif des établissements de l'entreprise étant de *(à compléter)*, la mise en place de CSSCT n'est pas obligatoire. Il est toutefois prévu la constitution de CSSCT dans les conditions suivantes : *(à compléter)*.

La CSSCT est composée de *(nombre de membres)* désignés parmi les membres du CSE d'établissement pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE d'établissement. Parmi les membres représentants du personnel, doit figurer au moins un représentant du collège cadre.

La présentation des candidatures s'effectue dans les conditions suivantes : *(à compléter)*.

La désignation des membres s'effectue par une délibération adoptée lors de la première réunion suite à l'élection du CSE d'établissement, selon les modalités suivantes : *(à compléter)*.

En outre, conformément à l'article L. 2315-39 du code du travail, la CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant et peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du CSE (ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires) [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Allianz du 30 octobre 2018

■ Les membres de la CSSCT

Il est convenu que la CSSCT est composée de 15 membres désignés parmi les membres élus du CSE. Les membres de la CSSCT sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres élus, sur proposition des représentants des listes de candidats aux élections ayant obtenu au moins un membre titulaire et un membre suppléant élus au CSE, pour une durée qui prend fin avec celle de leur mandat. Ces désignations sont entérinées par une résolution du CSE adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32 du code du travail.

La représentation des cadres/non-cadres au sein de la CSST devra s'efforcer de respecter celle constatée au sein de l'UES Allianz France.

Préalablement à la désignation des membres de la CSSCT, les 15 sièges sont répartis entre les listes des organisations syndicales (ou listes de candidats présentées aux élections du CSE) ayant obtenu au moins un membre titulaire élu et un membre suppléant au CSE sur la base du nombre moyen de suffrages valablement exprimés pour chaque liste lors de l'élection du CSE, tel que défini pour le calcul de la représentativité syndicale dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2122-1).

En cas de liste commune entre organisations syndicales, le nombre moyen de suffrages valablement exprimés pour chaque organisation syndicale de la liste est recalculé sur la base de la répartition indiquée pour la définition de la représentativité syndicale lors du dépôt de la liste ou à défaut sur une répartition à parts égales, étant observé que chaque organisation syndicale de la liste commune devra néanmoins avoir obtenu au moins un élu titulaire et un suppléant au CSE.

L'attribution des 15 sièges se fait selon le principe d'une répartition proportionnelle à la plus forte moyenne.

En cas de départ de l'entreprise d'un membre de la CSSCT, de renonciation ou cessation définitive de son mandat, il est procédé à son remplacement par le CSE selon les modalités définies ci-dessus sur proposition d'un remplaçant par le représentant de l'organisation syndicale (ou le représentant de la liste des candidats) auquel le siège a été attribué.

Assistent également aux réunions avec voix consultative dans les conditions légales, les personnes visées par la réglementation.

■ Présidence et Bureau de la CSSCT

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant, assisté par des collaborateurs de l'entreprise, en fonction des besoins.

La CSSCT comprend en son sein un bureau composé de 3 membres élus titulaires du CSE dont 1 secrétaire.

Accord Arianespace du 19 septembre 2018

[...] En application de la législation en vigueur, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) sera créée au sein du CSE de Guyane, établissement classé Seveso.

Compte tenu de l'effectif de l'établissement d'Evry et de l'entreprise, aucune CSSCT ne sera créée au sein du CSE d'Evry.

La CSSCT de Guyane est présidée par l'employeur ou son représentant. Elle comprend, trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du collège Ingénieurs et Cadres.

Les membres de la CSSCT de Guyane sont désignés par le CSE de Guyane parmi ses membres titulaires ou suppléants. Ils sont désignés par une résolution adoptée à la majorité des membres titulaires présents du CSE, lors de la première réunion du CSE suivant les élections professionnelles.

Les mandats des membres de la CSSCT de Guyane prennent fin en même temps que celui des membres du CSE de Guyane dont ils sont issus [...].

Accord Mérieux NutriSciences du 18 septembre 2018

Conformément aux dispositions légales (art. L. 2315-39 du code du travail), les CSSCT seront composées de trois membres minimum (et quatre au maximum) désignés par le CSE d'établissement parmi ses membres titulaires, dont au moins un représentant du collège cadre.

Le mandat des membres du CSSCT est de même durée que le mandat de membre du CSE.

Le médecin du travail, l'agent de contrôle de la Direccte, l'ingénieur de la Carsat et le responsable sécurité sont obligatoirement invités à participer aux commissions.

La CSSCT désigne un secrétaire parmi ses membres, en charge de la collecte des questions pour l'ordre du jour et des comptes rendus de réunion (même principe que pour les réunions de CSE).

Le CSSCT est présidé par le représentant de la direction de l'établissement assisté le cas échéant du référent hygiène, sécurité, environnement de l'établissement.

Article 5.2 - Fonctionnement des CSSCT

Le modèle des Éditions Législatives

[...] **5.2.1 - Heures de délégation**

→ Insérer le cas échéant :

Les membres des CSSCT disposent de (*nombre d'heures*) heures de délégation en sus de leur crédit en tant que membre du CSE le cas échéant.

Ces heures sont attribuées dans les conditions suivantes : (*à compléter*).

Le temps passé aux réunions des CSSCT est rémunéré comme temps de travail effectif et n'est pas déduit du crédit d'heures.

5.2.2 - Réunions

Le nombre de réunions des CSSCT est fixé à (*nombre de réunions*) par an minimum.

Conformément à l'article L. 2315-39, assistent aux réunions des CSSCT :

- le médecin du travail ;
- le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail (ou, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail) ;
- l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 ;
- les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Les réunions sont convoquées par l'employeur selon un ordre du jour établi comme suit : (*à compléter*). Elles se déroulent dans les conditions suivantes : (*à compléter*). Les comptes rendus de ces réunions sont établis dans les conditions suivantes : (*à compléter*) et le lien avec le CSE s'établit comme suit : (*à compléter*).

→ Insérer le cas échéant :

5.2.3 - Formation

Conformément à l'article L. 2315-40 du code du travail, les membres du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Il est convenu que les membres de la CSSCT pourront bénéficier en outre de formations complémentaires en lien avec leurs missions, dans les conditions suivantes : (*à préciser*).

→ Insérer le cas échéant :

5.2.4 - Moyens

Il est octroyé aux CSSCT les moyens suivants : (*à compléter*) [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Allianz du 30 octobre 2018

La CSSCT se réunit 6 fois par an à la demande du président du CSE ou sur délibération du CSE.

Des réunions supplémentaires pourront être fixées par accord entre le CSE et la direction. Pour les éventuelles réunions organisées en l'absence du représentant de l'employeur, le temps consacré à ces réunions sera imputé sur le crédit d'heures et les frais à la charge du CSE.

Chaque réunion est planifiée dans les agendas électroniques des membres de la CSST, copie en étant faite au président et secrétaire du CSE.

En vue du bon déroulement des réunions de la CSSCT, le secrétaire de la CSSCT remet au président de la CSSCT au moins 15 jours avant la date à laquelle

la CSSCT est convoquée, sauf situation d'urgence, une note écrite exposant les sujets que les membres de la CSSCT souhaitent voir aborder.

Un ordre du jour regroupant les sujets à traiter est retourné aux membres de la CSSCT par le président de la CSSCT 5 jours avant la tenue de la réunion avec la convocation.

Le secrétaire de la CSSCT rédige un compte-rendu des réunions à destination des membres du CSE et de la direction pour information. Ce compte-rendu doit permettre d'éclairer les membres du CSE lors des réunions consacrées en tout ou partie aux questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail afin de ne pas traiter de nouveau le sujet en réunion du CSE.

En cas de consultation du CSE sur un tel sujet, celui-ci rend son avis dans le cadre des délais de consultation prévus dans le code du travail, sur la base des éléments instruits par la CSSCT, le cas échéant au regard du compte-rendu que la CSSCT lui aura transmis au préalable.

Les documents remis par la direction aux membres de la commission sont consultables sur la BDES dans la rubrique « CSSCT ».

Accord Arianespace du 19 septembre 2018

[...] La CSSCT de Guyane se réunira au minimum 4 fois par an.

La convocation aux réunions de la CSSCT de Guyane est réalisée par l'employeur ou son représentant en qualité de président. Cette convocation est adressée

à tous les participants à la réunion par tout moyen à la convenance du président.

En cas de consultation du CSE de Guyane sur une question relevant des attributions de la CSSCT, cette dernière se réunira en amont de la réunion du CSE de Guyane portant sur cette consultation.

Les membres de la CSSCT de Guyane bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. La durée de cette formation est fixée à 3 jours [...].

Article 5.3 - Attributions de la CSSCT

Le modèle des Éditions Législatives

[...] Conformément à l'article L. 2315-38 du code du travail, les CSSCT se voient confier, par délégation du CSE les attributions et missions suivantes : *(à compléter)*. A cet égard, il est rappelé que les CSSCT ne peuvent désigner elles-mêmes un expert et ne peuvent exercer elles-mêmes les attributions consultatives du CSE [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Allianz du 30 octobre 2018

La CSSCT est principalement compétente pour :

– la préparation des réunions de consultation du CSE relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-8).

A cet égard, les projets collectifs d'évolution d'organisation impactant significativement les conditions de travail, la santé, la sécurité et concernant plus de 10 collaborateurs, relèvent de la compétence de la CSSCT lorsqu'ils donnent lieu à une consultation du CSE.

La CSSCT pourra se réunir au début de la procédure d'information-consultation du CSE. Elle transmettra le résultat de ses travaux à l'ensemble des membres du CSE, par le biais de son secrétaire, et à la direction pour information, avant la date de la réunion au cours de laquelle le comité rendra un avis ;

– l'information à la direction des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, pour pouvoir présenter ses observations et accompagner l'agent de contrôle si la CSSCT le souhaite ;

– la formulation, à son initiative, et l'examen, à la demande de l'employeur, de toute proposition de nature à améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés de l'UES ;

– faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

– la prise de toute initiative qu'elle estime utile et la proposition notamment d'actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail ;

– l'exercice du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ou de danger grave et imminent au sein de l'UES. Chaque membre de la CSSCT peut alerter l'employeur en cas d'atteinte à la santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles au sens de l'article L. 2312-59 ou de danger grave et imminent ou d'une atteinte en matière de santé publique et d'environnement au sens de l'article L. 2312-60 du code du travail. Ce droit d'alerte est exercé dans les conditions prévues par le code du travail, la CSSCT étant compétente par délégation du CSE.

Les autres sujets relatifs à la santé, la sécurité et les conditions de travail, définis à l'article 16 du présent accord, sont de la compétence des représentants de proximité, dans la limite de la délégation qui leur est confiée et du cadre territorial de leur champ de compétences.

Le CSE reste exclusivement compétent :

– pour rendre tout avis, en matière de santé, sécurité et conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-38) ;

– au sujet des décisions de recourir à un expert ;

– pour déléguer une mission relative à la santé, la sécurité et les conditions de travail à la CSST ou aux représentants de proximité ou le cas échéant pour arbitrer un sujet de compétence, par accord avec le président du CSE.

Accord Arianespace du 19 septembre 2018

[...] Les parties signataires du présent accord décident de confier toutes les attributions du CSE de Guyane en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail à la CSSCT de Guyane, à l'exception de la possibilité de recourir à un expert et des attributions consultatives du CSE [...].

Article 6 - Autres commissions

Ce que vous devez savoir

Un accord d'entreprise peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers.

A la lecture du code du travail, il apparaît que le CSE n'est pas maître de ses propres commissions. C'est un accord d'entreprise qui crée ces commissions du CSE.

Sachez qu'en l'absence d'accord, le code du travail prévoit l'existence d'un certain nombre de commissions obligatoires en fonction de l'effectif :

– dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, une commission économique est créée au sein du CSE ;

– dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE constitue une commission de la formation, une commission d'information et d'aide au logement des salariés et enfin une commission de l'égalité professionnelle.

Vos marges de manœuvre

Il revient à l'accord d'instituer les commissions jugées utiles pour l'instance et de définir les éventuels moyens associés.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] Sont créées au sein du CSE les commissions suivantes : (à compléter).

6.1 - Commission (à compléter, à répéter autant de fois qu'il y a de commissions créées)

La commission (à compléter) est composée de (nombre de membres) membres.

Ils sont désignés parmi (à compléter), dans les conditions suivantes : (à compléter).

Elle est présidée par (à compléter).

L'employeur peut adjoindre aux commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du CSE conformément à l'article L. 2315-45 du code du travail.

Tous les membres de la commission ainsi que les experts et techniciens qui y participent, le cas échéant, sont soumis au secret professionnel et à l'obligation de discrétion.

Ses attributions sont (à compléter).

Elle se réunit selon les modalités suivantes : (à compléter).

Elle rend compte de ses travaux comme suit : (à compléter). Conformément à l'article L. 2315-45, les rapports de la commission sont soumis à la délibération du CSE.

Le temps passé aux réunions de la commission est rémunéré comme temps de travail et n'est pas décompté du crédit d'heures dans la limite de (nombre d'heures) heures, décompté selon les modalités suivantes : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

En outre, ses membres disposent d'un forfait de (nombre d'heures) heures à utiliser selon les modalités suivantes : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

La commission dispose des moyens suivants dans l'exercice de ses missions..... (à compléter) [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Allianz du 30 octobre 2018

Les parties s'entendent sur la nécessité de mettre en place des commissions « techniques » afin de préparer les réunions et les délibérations du CSE relatives, notamment, aux blocs de consultation récurrente, les commissions suivantes sont ainsi créées :

- une commission économique et financière ;
- une commission sociale et stratégie.

Compte tenu de la spécificité de certaines activités et du nombre de collaborateurs rattachés à ces dernières, 2 commissions spécifiques sont chargées d'étudier en amont du CSE les dossiers relatifs aux populations dites « nomades » et de « plateformes » :

- une commission « nomades » ;
- une commission « plateformes ».

Afin de gérer les activités sociales et culturelles (ASC), les parties s'entendent sur la création de deux commissions :

- une commission d'orientation stratégique et de contrôle des ASC ;
- une sous-commission de gestion des ASC.

Par ailleurs, la Direction pourra créer, sur proposition du CSE, des commissions « ad hoc » destinées à aborder des sujets ou des dossiers ponctuels en vue de préparer les délibérations du CSE.

A l'exception de la sous-commission de gestion des ASC, les membres des commissions sont désignés par le comité social et économique, sur proposition des représentants des organisations syndicales ou des listes de candidats aux élections ayant obtenu au moins un membre titulaire élu et un membre suppléant au CSE, pour une durée qui prend fin avec celle de leur mandat. Ces désignations sont entérinées par une résolution du CSE adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32 du code du travail.

Préalablement à la désignation des membres d'une commission, les sièges sont répartis entre les listes des organisations syndicales (ou listes de candidats) ayant obtenu au moins un membre titulaire élu et un membre suppléant au CSE sur la base du nombre moyen de suffrages valablement exprimés pour chaque liste lors de l'élection du CSE, tel que défini pour le calcul de la représentativité syndicale dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2122-1).

En cas de liste commune entre organisations syndicales, le nombre moyen de suffrages valablement exprimés pour chaque organisation syndicale de la liste est recalculé sur la base de la répartition indiquée pour la définition de la représentativité syndicale lors du dépôt de la liste ou à défaut sur une répartition à part égale, étant observé que chaque organisation syndicale de la liste commune devra néanmoins avoir obtenu au moins un élu titulaire et un suppléant au CSE.

L'attribution des sièges se fait selon le principe d'une répartition proportionnelle à la plus forte moyenne.

Le secrétaire du CSE est membre de plein droit de l'ensemble des commissions du CSE, sans que sa présence ne soit décomptée dans le nombre de membres composant lesdites commissions.

Accord CSSI du 6 décembre 2018

■ [...] Commission restaurant

Une commission restaurant est créée au sein du CSE d'établissement NSE qui dispose d'un restaurant interentreprise (RIE) sur le site du Plessis-Robinson.

COMPOSITION DE LA COMMISSION RESTAURANT

La commission restaurant est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative.

Les membres sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres du CSE d'établissement.

ATTRIBUTIONS DE LA COMMISSION RESTAURANT

La commission restaurant est chargée du suivi de l'ensemble de la prestation restauration notamment de sa qualité, de son coût et de la satisfaction des utilisateurs.

Elle peut :

- émettre des recommandations à l'intention du restaurateur sur la qualité, la variété, la préparation, les menus, les grammages et le service des repas ;
- suivre le respect des règles d'hygiène et de sécurité par le restaurateur ;
- faire réaliser dans le RIE, par ses membres, ou par la société de conseil, tout contrôle physique, inopiné ou non, qu'il jugera utile sur de l'exploitation du RIE ;
- faire connaître ses observations éventuelles sur les projets d'animation présentés par le restaurateur,
- définir les indicateurs de suivi du plan d'action « qualité de services ».

RÉUNIONS DE LA COMMISSION RESTAURANT

La commission restaurant se réunit au minimum 4 fois par an.

La commission restaurant se réunit sur convocation du mandataire du RIE une fois par trimestre, soit à l'initiative d'un tiers de ses membres.

Les modalités spécifiques de fonctionnement de la commission restaurant sont définies par le règlement intérieur du CSE d'établissement NSE, notamment en ce qui concerne le temps de travail.

■ Commission formation professionnelle

Une commission formation professionnelle est créée au sein de chaque CSE d'établissement.

COMPOSITION DE LA COMMISSION FORMATION

La commission formation est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative dont au moins un élu au CSE d'établissement.

Le président est désigné par la commission parmi les membres élus du CSE d'établissement. Le président de la commission formation bénéficie d'un crédit d'heures de délégation de 8 heures par an.

Les membres sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres du CSE d'établissement.

ATTRIBUTIONS DE LA COMMISSION FORMATION

La commission formation est notamment chargée de :

- suivre le bilan et le budget prévisionnel de la formation
- préparer les délibérations du CSE d'établissement en matière de formation.

RÉUNIONS DE LA COMMISSION FORMATION

La commission formation se réunit 2 fois par an, préalablement aux réunions des CSE d'établissement relatives à la formation.

Le temps passé en commission formation et en réunion préparatoire sera payé comme du travail effectif et ne s'imputera pas sur le crédit d'heures de délégation.

Les modalités spécifiques de fonctionnement de la commission formation sont définies par le règlement intérieur de chaque CSE d'établissement [...].

Article 7 - Les représentants de proximité (RDP)

Ce qu'il faut savoir

Les ordonnances Travail ne donnent pas de définition du représentant de proximité (RDP).

Il s'agit d'une nouvelle instance laissée au libre choix des négociateurs. Il leur revient de convenir du nombre, des missions, des modalités de désignation et des moyens des RDP.

Il est souvent faire référence à la possibilité de maintenir les délégués du personnel au niveau d'établissements plus réduits, mais l'accord ne peut exclure totalement le CSE et peut parfaitement prévoir d'autres droits.

Attention :

- faute de règles supplétives, l'accord doit sur ce point être précis et complet ;
- les RDP sont des élus ou des salariés « classiques » désignés par le CSE ;

Les RDP bénéficient de la protection spéciale contre le licenciement.

Vos marges de manœuvre

L'institution de représentants de proximité est purement facultative. Sous réserve de ne pas porter atteinte aux prérogatives réservées au comité social et économique, vous bénéficiez ici d'une très grande liberté de négociation.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] 7.1 - Nombre de RDP

Sont mis en place (*nombre de représentants*) représentants de proximité au sein de l'entreprise.

Leur mandat prend fin avec celui des membres du CSE.

7.2 - Modalités de désignation des RDP

Les représentants de proximité sont désignés par le CSE parmi (*à préciser*).

Les candidatures sont présentées dans les conditions suivantes : (*à préciser*).

La désignation est effectuée comme suit : (*à préciser*).

7.3 - Moyens des RDP

Les représentants de proximité disposent de (*nombre d'heures*) heures de délégation selon les conditions suivantes : (*à préciser*).

→ *Insérer le cas échéant :*

Ils disposent en outre des moyens suivants : (*à préciser*).

Ils bénéficient de la formation (*à préciser*) dans les conditions suivantes : (*à préciser*).

7.4 - Attributions des RDP

Les représentants de proximité sont chargés de (*à préciser*), dans les conditions suivantes : (*à préciser*).

Ils sont réunis par l'employeur dans les conditions suivantes : (*à préciser*).

Ils peuvent tenir des réunions préparatoires dans les conditions suivantes : (*à préciser*).

Ils participent aux réunions du CSE dans les conditions suivantes : (*à préciser*).

Le temps passé aux réunions des RDP et du CSE ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion seront payés comme temps de travail effectif et ne s'imputeront pas sur le crédit d'heures de délégation. Le représentant de proximité bénéficie d'une liberté de circulation dans le cadre de son mandat. Ils sont soumis au secret professionnel et à l'obligation de discrétion.

Ils rendent compte de leurs missions avec le CSE comme suit (*à préciser*) [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Pandrol du 19 octobre 2018

Des représentants de proximité seront institués dans les différents établissements de la société Pandrol SAS.

Les représentants de proximité ont pour missions de :

- présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application du code du travail, des conventions et accords collectifs ainsi qu'aux salaires et de contribuer à la promotion et l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ;
- prévenir les situations de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ;
- identifier les charges de travail excessives ;
- préconiser des améliorations dans l'organisation du travail ;
- recommander des actions de nature à améliorer la qualité de vie au travail du personnel ;
- améliorer la communication interne.

Ils sont également titulaires du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes prévu à l'article L. 2312-59 du code du travail.

Peuvent prétendre au statut de représentant de proximité tous les salariés des sites concernés, sans besoin de constituer une liste ou d'appartenir à un quelconque syndicat.

Dès lors, tous les salariés âgés de 18 ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, peuvent exprimer leur souhait aux membres titulaires du CSE d'être représentant de proximité, à l'exception des, conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

Les représentants de proximité seront désignés par les membres titulaires du CSE et se réunissent une fois par mois sur convocation du président de l'instance.

Dans ce cadre, les représentants de proximité remettent au Président de l'instance, ainsi qu'au secrétaire du CSE de l'établissement concerné, une note écrite exposant l'objet de leurs demandes relatives à leurs attributions, une semaine avant la date de la réunion. La direction fournira des réponses écrites qui seront également transmises aux membres de la délégation titulaires et suppléants des CSE d'établissement concernés.

Ils pourront bénéficier d'une formation afin de pouvoir remplir le plus utilement possible leurs missions, dans la limite de 2 jours de formation financés par l'entreprise. Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif.

Afin de mener à bien ses missions, chaque représentant de proximité disposera de 22 heures de délégation, qui ne pourront être mutualisées.

Les représentants de proximité pourront participer aux réunions préparatoires des CSE de l'établissement

concerné, selon les mêmes règles que les membres du CSE. Ils pourront être invités aux réunions de CSE en fonction des sujets mis à l'ordre du jour.

Les représentants de proximité sont mis en place selon la répartition suivante :

- site de Raismes : 3 représentants de proximité ;
- site de Douai : 3 représentants de proximité ;
- site de Colombes : 1 représentant de proximité ;
- site de Petite Forêt : 1 représentant de proximité.

Accord CSSI du 6 décembre 2018

[...] Conscientes de l'importance de disposer d'une représentation du personnel au plus près des salariés et d'un dialogue social de proximité, les parties conviennent de mettre en place des représentants de proximité au sens des dispositions de l'article L. 2313-7 du code du travail, dans les conditions définies ci-après.

■ Nombre de représentants de proximité

La répartition et le nombre de représentants de proximité sont déterminés de la manière suivante en considération des effectifs des sites :

- 2 représentants de proximité sur chacun des sites d'Aix, Toulon, Lyon, Fontaine (Grenoble) et Bordeaux,
- 6 sur le site du Plessis-Robinson,
- 5 sur chaque site Toulousain (La Plaine et Europarc).

■ Modalités de désignation des représentants de proximité

Les représentants de proximité sont désignés par le CSE au scrutin de liste à la proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour, parmi les membres du CSE d'établissement ou parmi les salariés affectés et travaillant effectivement sur le site concerné.

Les mandats des représentants de proximité prennent effet à la date de la résolution du CSE entérinant leur désignation. Ils sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres du CSE d'établissement qui les ont désignés.

■ Attributions des représentants de proximité

Les représentants de proximité sont chargés par délégation du CSE de toutes les questions nécessitant un traitement local ou de proximité, y compris en matière de santé, sécurité et conditions de travail dans leur champ de compétence territorial. Afin de mener à bien leurs missions, ils bénéficient de la formation décrite à l'article 3.3.4 du présent accord.

■ Réclamations individuelles ou collectives

Acteurs à part entière du dialogue social, les représentants de proximité ont mission de présenter à l'employeur, sur délégation du CSE et dans la limite de la zone où ils ont été désignés, les 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.

■ Santé, sécurité et conditions de travail

Les représentants de proximité contribuent à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans le périmètre auquel ils sont rattachés.

Ils sont notamment chargés :

- de procéder à l'analyse et à la prévention des risques professionnels ;
- de réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, en lien avec la CSSCT ;
- instruire un droit d'alerte local.

Ils peuvent, par ailleurs, formuler et communiquer au CSE ou à la CSSCT (à valider) et à l'employeur toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés de leur périmètre.

■ Réunions des représentants de proximité

En plus de leurs missions quotidiennes auprès des salariés et au plus proche du terrain, les représentants de proximité, compte tenu des attributions qui leurs sont dévolues, doivent pouvoir se réunir périodiquement afin d'aborder avec la direction les questions ou sujets relevant de leur champ de compétence.

Pour ce faire, les représentants de proximité sont réunis une fois par mois à l'initiative d'un représentant de la direction qui peut se faire assister d'un salarié pour des questions techniques le cas échéant. La direction envoie 8 jours calendaires au moins avant la date de la réunion une convocation à chacun des membres. L'ordre du jour de la réunion est constitué des questions écrites posées par les représentants de proximité et adressées à la direction au plus tard 3 jours ouvrés avant la tenue de la réunion. La direction y répond par écrit dans les 8 jours calendaires qui suivent la réunion et adresse ses réponses aux salariés et aux élus.

Les CSSCT d'établissement et les représentants de proximité ont un rôle majeur à jouer sur le terrain au plus près des situations de travail et des salariés. En vue de faciliter la synergie entre ces deux fonctions, les représentants de proximité pourront participer à la réunion préparatoire des CSSCT.

■ Heures de délégation des représentants de proximité

Afin de mener leurs missions au quotidien, les représentants de proximité disposent d'un crédit d'heures de délégation mensuel de 15 heures. Ces heures ne sont ni reportables d'une année sur l'autre, ni mutualisables avec un autre représentant du personnel. Il est convenu que le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif sans décompte du crédit d'heures alloué.

Pour les représentants de proximité qui exercent également un mandat de membre titulaire du CSE, ce crédit d'heures spécifique s'ajoute au crédit d'heures de délégation qui leur est alloué en tant que membre titulaire du CSE.

■ Remplacement des représentants de proximité

Il est convenu que lorsque le mandat d'un représentant de proximité prend fin, le CSE d'établissement procède à son remplacement dans un délai d'un mois, pour la durée du mandat restant à courir.

■ Formation santé, sécurité et conditions de travail

Les représentants de proximité bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé et sécurité telle que mentionnée à l'article L. 2315-40 du code du travail pour une durée maximale de 5 jours et prise en charge par l'employeur [...].

Article 8 - Représentants syndicaux au CSE

Ce que vous devez savoir

Chaque syndicat peut, dans certaines conditions, désigner un représentant syndical au CSE. Le représentant syndical est membre de droit à part entière du CSE, même s'il n'est pas là pour représenter les salariés mais son syndicat. Sous le seuil de 300 salariés, le RS au CSE est obligatoirement le délégué syndical.

La loi n'invite pas à négocier le statut du représentant syndical au CSE. Mais dans la pratique, une proportion non négligeable d'accords relatifs au comité social et économique consacre un article au représentant syndical. Mais parmi ces accords, l'essentiel se contente de reproduire les dispositions légales. Seuls quelques-uns allouent un crédit d'heures à ce membre du CSE.

Vos marges de manœuvre

Le contenu de cette clause, si vous décidez de l'ajouter au projet d'accord relatif au CSE, est véritablement à la carte. Ce peut être l'occasion d'allouer au représentant syndical un crédit d'heures, ou encore de rappeler l'existence d'une incompatibilité entre les mandats de représentant syndical au comité social et économique et de membre élu de l'instance.

Il est également possible de prévoir par accord (et seulement par accord) la possibilité pour le syndicat représentatif de désigner un autre salarié que le délégué syndical en tant que RS au CSE dans les entreprises de moins de 300 salariés. Il semble également possible de prévoir la création d'un RS à la CSSCT mais comme pour les RS au CHSCT la question de leur protection se pose (ils ne sont a priori pas protégés sauf à bénéficier de la protection à un autre titre).

Le modèle des Éditions Législatives

[...] *Option 1 : entreprise de moins de 300 salariés :*

Option 1 :

L'effectif de notre entreprise étant de (*nombre*) salariés, le(s) représentant(s) syndical(ux) au CSE d'établissement est(sont) de droit le(s) délégué(s) syndical(ux), conformément à l'article L. 2143-22 du code du travail. Il assiste aux séances avec voix consultative.

Option 2 :

L'effectif de notre entreprise étant de (*nombre*) salariés, le(s) représentant(s) syndical(ux) au CSE d'établissement est(sont) de droit le(s) délégué(s) syndical(ux), conformément à l'article L. 2143-22 du code du travail. Il est cependant autorisé aux organisations syndicales représentatives à désigner un autre salarié en tant que RS au CSE dans les conditions suivantes : (*à compléter*). Il assiste aux séances avec voix consultative.

Il est rappelé que le même salarié ne peut siéger simultanément au CSE en qualité de membre élu et de représentant syndical auprès de celui-ci, les pouvoirs attribués à l'un et à l'autre étant différents.

Le mandat du représentant syndical prend fin lors du renouvellement des membres du CSE.

Option 2 : entreprise d'au moins 300 salariés :

Option 1 :

Conformément à l'article L. 2316-7 du code du travail, l'effectif de notre entreprise étant de (*nombre*) salariés, dans chaque établissement, chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement peut désigner un représentant syndical au CSE d'établissement. Il assiste aux séances avec voix consultative.

Option 2 :

Il est convenu que, dans chaque établissement, chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement peut désigner (*nombre*) représentants syndicaux au CSE dans les conditions suivantes : (*à préciser*). Ils assistent aux séances avec voix consultative.

Il est rappelé que le même salarié ne peut siéger simultanément au CSE en qualité de membre élu et de représentant syndical auprès de celui-ci, les pouvoirs attribués à l'un et à l'autre étant différents.

Le mandat du représentant syndical prend fin lors du renouvellement des membres du CSE.

→ *Insérer le cas échéant :*

Il est octroyé (*nombre*) heures de délégation au RS au CSE [...].

Article 9 - Durée des mandats

Ce que vous devez savoir

Par défaut, la délégation du personnel du comité social et économique est élue pour 4 ans. Un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, peut toutefois fixer une durée du mandat comprise entre 2 et 4 ans.

Le nombre de mandats successifs au CSE est limité à trois. Dans les entreprises de 50 à 300 salariés cette limitation peut être revue, voire supprimée, par accord.

Juridiquement, ce point doit être abordé au sein du protocole préélectoral. Mais la lecture des premiers accords de mise en place du comité social et

économique révèle que la question des mandats successifs est souvent traitée au sein du point relatif à la durée des mandats au CSE.

Vos marges de manœuvre

Une durée des mandats au CSE comprise entre 2 et 4 ans.

La question du nombre autorisé de mandats successifs au CSE doit en principe être renvoyée à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] *Option 1 :*

Conformément à l'article L. 2314-33 du code du travail, les membres du CSE d'établissement sont élus pour 4 ans.

Option 2 :

Conformément à l'article L. 2314-34 du code du travail, il est convenu que les membres du CSE d'établissement sont élus pour (*durée du mandat, entre 2 et 4 ans*) [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Alefpa du 9 novembre 2018

[...] En application de l'article L. 2314-33 du code du travail, les membres de la délégation du personnel du CSE d'établissement sont élus pour 4 ans [...].

Accord Air France du 22 juin 2018

[...] Les membres de la délégation du personnel au sein des CSEE et du CSEC sont élus pour une durée de 4 ans [...].

Accord Ekiom Granulats SAS du 2 août 2018

[...] Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-33 du code du travail, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus pour une durée de 4 ans [...].



Partie 2 - Fonctionnement des CSE d'établissement

Les modalités de fonctionnement du CSE d'établissement peuvent être largement adaptées par les partenaires sociaux. Nombre de réunions, délais de consultation et de rédaction des procès-verbaux de réunion, etc. sont autant de sujets ouverts à la négociation d'entreprise.

Article 10 - Réunions préparatoires

Ce que vous devez savoir

La loi n'invite pas à négocier la question des réunions préparatoires du comité social et économique. Mais dans un souci d'efficacité et de bon déroulement des réunions plénières, de nombreux accords d'entreprise abordent la question des réunions préparatoires. Plus particulièrement ses modalités pratiques et les moyens associés.

Vos marges de manœuvre

Le contenu de cette clause, si vous décidez de l'ajouter au projet d'accord relatif au CSE, est véritablement à la carte. Ce peut être l'occasion d'aborder la question du décompte (ou non) du temps passé en réunion préparatoire du CSE sur le crédit d'heures, de la mise à disposition de moyens techniques pour permettre l'organisation de ces réunions en cas d'éloignement géographique des élus, etc.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] Les membres du CSE peuvent se réunir dans le cadre de réunions préparatoires aux réunions plénières de l'instance.

Dans ce cadre, il est prévu que (à compléter) [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord UES Esso et Exxon mobil Chemical France de juillet 2018

[...] Les réunions préparatoires aux réunions plénières des CSEE et du CSEC sont planifiées avec la direction et ne s'imputent pas sur les crédits d'heures. Le temps passé à ces réunions est assimilé à du temps de travail effectif.

Le temps alloué pour participer à ces réunions préparatoires est au maximum de :

- 8 heures continues pour les membres titulaires et RS du CSEC ;
- 4 heures continues pour les membres titulaires et RS des CSEE.

Ce temps s'entend hors temps de trajet.

Seuls les membres titulaires et les RS participent aux réunions préparatoires du CSEE et du CSEC. Les suppléants peuvent participer en cas d'absence des titulaires [...].

Accord DHL du 22 octobre 2018

■ Temps passé en réunion préparatoire

Les parties prévoient une réunion préparatoire pour chaque réunion. Seuls les membres titulaires assistent aux réunions préparatoires. Une feuille d'émargement sera obligatoirement signée par les membres du CSE présents, et sera sous la responsabilité du secrétaire du CSE qui devra la transmettre à la direction.

En l'absence de la signature d'un élu du CSE, celui-ci ne sera pas considéré comme ayant participé à la réunion préparatoire.

Les membres titulaires au CSE bénéficient pour :

– une réunion préparatoire préalablement à une réunion plénière ordinaire « Bimestrielle » :

- prise en charge par l'entreprise d'une journée forfaitisée (valeur d'un poste), trajets inclus, avec renseignement d'une feuille d'émargements des présents placée sous la responsabilité du Secrétaire du CSE et transmise à la direction (Annexe 2) ;

- la réunion préparatoire est organisée par le Secrétaire du CSE, entre le lundi et le vendredi, et a lieu dans une salle de l'établissement concerné ;

– une réunion préparatoire préalablement à une réunion plénière ordinaire « complémentaire » (établissements de plus de 50 salariés) :

- prise en charge par l'entreprise de 1/2 journée forfaitisée (valeur d'un poste), c'est-à-dire 3,5 heures trajets inclus, avec renseignement d'une feuille d'émargements des présents placée sous la responsabilité du secrétaire du CSE et transmise à la direction ;

- la réunion préparatoire est organisée par le Secrétaire du CSE, entre le lundi et le vendredi, et a lieu dans une salle de l'établissement concerné ;

– réunion préparatoire préalablement à une réunion plénière extraordinaire :

- prise en charge par l'entreprise de 1/2 journée forfaitisée (valeur d'un poste), c'est-à-dire 3,5 heures trajets inclus, avec renseignement d'une feuille d'émargements des présents placée sous la responsabilité du secrétaire du CSE et transmise à la direction ;

- la réunion préparatoire est organisée par le secrétaire du CSE, entre le lundi et le vendredi, et a lieu dans une salle de l'établissement concerné.

Les frais de repas engagés dans le cadre de réunion préparatoire restent à la charge du salarié ou bien du CSE.

Remarque : au jour de la signature du présent accord, la journée forfaitisée pour les non-cadres équivaut à 7h17 minutes conformément aux dispositions de l'accord de substitution relatif au temps de travail du 31 mars 2006.

Pour les salariés cadres au forfait jour, la journée forfaitisée décomptée sera égale à 1 et la demi-journée égale à 1/2.

Au jour de la signature, les périmètres CSE ont une définition locale. A l'avenir, si le lieu de convocation devait être différent de la domiciliation du périmètre CSE, le temps de trajet sera exclu de la journée forfaitaire.

Article 11 - Réunions plénières

Ce que vous devez savoir

Le nombre de réunions annuelles peut être déterminé par accord d'entreprise, ou en l'absence de délégué syndical, un accord adopté par la majorité des membres titulaires au CSE,

A défaut, d'accord :

- sous le seuil de 300 salariés le CSE se réunit au moins une fois tous les 2 mois ;
- à partir de 300 salariés le CSE se réunit au moins une fois par mois.

Vos marges de manœuvre

Le contenu de cette clause est assez libre et permet de s'adapter à la réalité de l'entreprise.

Il faut néanmoins respecter deux règles d'ordre public :

- au moins 4 réunions annuelles du CSE doivent porter en tout ou partie sur la santé, sécurité et les conditions de travail ;
- le CSE doit être réuni après tout accident grave.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] Les membres de la délégation du personnel au CSE sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant selon la périodicité suivante : (à compléter : *minimum de 6 réunions par an et au moins une réunion tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés*).

Au moins (nombre, au minimum 4 par an) réunions du CSE portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin.

En outre, conformément à l'article L. 2315-27, le CSE est réuni :

- à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ;
- ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

Enfin, en matière de réunions extraordinaires, le CSE :

- peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres conformément à l'article L. 2315-28, alinéa 3 ;
- est réuni à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail conformément à l'article L. 2315-27, alinéa 2 [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord REEL du 5 octobre 2018

Hors réunions extraordinaires du CSEE, le nombre de réunion ordinaire sur une année civile est de six. Il se réunira les mois de janvier, mars, mai, juillet, septembre, novembre de chaque année.

Un calendrier prévisionnel annuel des réunions des CSEE sera établi au moins 1 mois avant le 1^{er} janvier de chaque année.

Le temps consacré aux réunions plénières par l'ensemble des membres des CSEE ne sera pas décompté du contingent d'heures de délégation.

Les élus titulaires et suppléants seront convoqués aux réunions qu'elles soient ordinaires ou extraordinaires. Les élus suppléants pourront participer à toutes les réunions du comité.

Les questions seront adressées par le secrétaire au président au moins 5 jours ouvrés avant la réunion.

Les convocations aux réunions pourront se faire par courrier électronique. Elles seront adressées par le président du CSEE aux membres du comité au moins 3 jours avant la réunion. L'ordre du jour de chaque réunion sera établi conjointement par le secrétaire ou le secrétaire adjoint en cas d'absence, (qui seront nommés lors de la première réunion) et le président du comité. Lors de cette première réunion seront également nommés un trésorier et un trésorier adjoint. Les réunions du comité pourront être organisées par visioconférence en cas de difficulté de déplacement d'un élu.

Accord Alefpa du 9 novembre 2018

[...] Les comités économiques et sociaux d'établissements se réunissent, sur convocation de l'employeur ou de son représentant, 8 fois par an. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande de la majorité de ses membres.

Au moins quatre des réunions de chaque comité économique et social d'établissements portent annuellement, en tout ou partie, sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et des conditions de travail.

Chaque comité économique et social d'établissement se réunit également :

- à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ;
- en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ;
- à la demande motivée de deux de ses membres, sur des sujets relevant de la santé, de la sécurité et des conditions de travail [...].

Accord Arianespace du 19 septembre 2018

[...] Chaque CSE d'établissement se réunit au moins tous les deux mois, soit 6 réunions minimum par an, sur convocation de l'employeur ou de son représentant. Les convocations sont envoyées par mail sur l'adresse professionnelle des membres élus.

Au moins 4 des réunions annuelles de chaque CSE d'établissement portent en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail [...].

Article 12 - Délais de consultation

Ce que vous devez savoir

Sauf dispositions législatives spéciales, les délais de consultation du CSE sont définis par accord collectif majoritaire, ou en l'absence de délégué syndical, par accord du CSE adopté par la majorité de ses titulaires.

Faute d'accord, les délais de consultation du CSE sont de :

- 1 mois dans le cas général ;
- 2 mois en cas d'intervention d'un expert ;
- 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du comité social et économique central et d'un ou plusieurs comités sociaux économiques d'établissement.

Attention : lorsque le CSE central et un ou plusieurs comités d'établissement sont consultés sur le même projet, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au CSE central au plus tard 7 jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été

consulté et avoir rendu un avis négatif. A défaut, l'avis du comité d'établissement est réputé négatif.

Le délai de consultation du CSE court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la BDES.

Vos marges de manœuvre

Le délai minimum de 15 jours prévu pour les avis du comité d'entreprise est supprimé dans le cadre du CSE. Il est donc tout à fait possible de prévoir par accord un délai de consultation encore plus court.

Seul garde-fou : le délai retenu doit permettre au CSE d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] 12.1 - Délais de consultation

○ Option 1 :

Quelle que soit la consultation, les délais de consultation applicables sont ceux fixés par les articles R. 2312-5 et R. 2312-6 du code du travail.

○ Option 2 :

Il est convenu les délais de consultation suivants : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

Concernant les consultations ponctuelles, un calendrier sera établi lorsqu'elles surviendront dans les conditions suivantes : (à compléter).

A défaut, le CSE sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Le CSE peut rendre un avis dans des délais inférieurs à ceux précédemment indiqués, s'il s'estime suffisamment informé pour rendre un avis à la majorité des membres titulaires présents.

Le délai de consultation du CSE court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation, ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la BDES [...].

12.2 - Consultation conjointe du CSEC et d'un ou plusieurs CSE d'établissement

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSEC et un ou plusieurs CSE d'établissement, les délais de consultation des CSE d'établissement sont applicables au CSE central.

Sur les délais applicables et l'ordre des consultations dans ce cadre, se reporter à l'article 22.3 du présent accord [...].

Exemple de clause d'accord d'entreprise

Accord Axter du 15 novembre 2018

[...] Le comité social et économique d'établissement doit disposer d'un délai suffisant pour exercer utilement ses attributions consultatives. Pour l'ensemble des

consultations (récurrentes/ponctuelles) pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai, le comité est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis défavorable à l'issue d'un délai de 15 jours.

En tout état de cause, ce délai court à compter du jour de la communication des informations prévues par le code du travail dans le cadre de la consultation ou de la mise à disposition des informations au sein de la BDES [...].

Article 13 - Procès-verbaux

Ce que vous devez savoir

Les procès-verbaux des réunions du comité social et économique sont établis par le secrétaire dans un délai et selon des modalités définies prioritairement par accord collectif (plus précisément, selon le code du travail, l'accord relatif aux délais de consultations du CSE).

A défaut d'accord, le procès-verbal est établi dans un délai réglementaire de 15 jours suivant la réunion plénière.

Vos marges de manœuvre

Les partenaires sociaux sont ici libres de retenir le délai et les modalités d'établissement des procès-verbaux adaptés à la réalité de l'entreprise et aux contraintes des élus du personnel.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] *Option 1 :*

Les délais et modalités d'établissement des procès-verbaux de réunions sont fixés conformément aux dispositions des articles D. 2315-1 et D. 2315-2 du code du travail.

Option 2 :

Il est convenu que les procès-verbaux des réunions sont établis selon les modalités et dans les délais suivants (*à compléter*).

→ *Insérer le cas échéant :*

Concernant les modalités de présentation et de transcription des réclamations, elles obéissent aux règles posées par l'article L. 2315-22 du code du travail [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Veolia environnement du 5 juin 2018

[...] La rédaction matérielle des procès-verbaux des délibérations du comité social et économique est confiée à un prestataire extérieur, sur la base des enregistrements audio effectués. Le prestataire est choisi par le secrétaire du comité social et économique, en accord avec la majorité des membres titulaires du comité.

L'établissement final du procès-verbal et le contrôle de sa rédaction restent toutefois de la responsabilité du secrétaire.

Les procès-verbaux des réunions du comité social et économique sont établis et transmis à l'employeur par le secrétaire du comité social et économique dans les quinze jours suivant la réunion à laquelle ils se rapportent ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de

15 jours, avant cette réunion, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables [...].

Accord Essemes Services du 18 mai 2018

[...] Le procès-verbal de la réunion du comité social et économique est rédigé par le secrétaire qui le communique à l'ensemble des membres du comité, y compris le président et les suppléants, bien que ces derniers ne siègent pas à la totalité des réunions du comité avant la réunion plénière suivante [...].

Accord Micromania du 12 juillet 2018

[...] Les parties conviennent que les procès-verbaux des réunions du CSE seront rédigés par le secrétaire du CSE dans un délai de 15 jours ouvrables maximum suivant la réunion.

Le règlement intérieur du CSE contient toutes les précisions utiles relatives aux procès-verbaux des réunions [...].

Article 14 - Budgets

Ce que vous devez savoir

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise.

A défaut d'accord, le code du travail fixe les modalités de calcul du budget des ASC (art. L. 2312-81).

S'agissant de la subvention de fonctionnement, le code du travail n'invite pas les partenaires sociaux à négocier ce point. Il est prévu que l'employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

1° 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 1 999 salariés ;

2° 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

Dans les entreprises à établissements distincts, le budget de fonctionnement du CSEC est déterminé par accord entre le CSEC et les comités d'établissement. Concernant le budget des activités sociales et culturelles, il est déterminé au niveau de l'entreprise et la répartition entre les CSE d'établissement peut être fixé par accord d'entreprise au prorata des effectifs des

établissements ou de leur masse salariale ou de ces deux critères combinés (à défaut d'accord, au prorata de la masse salariale de chaque établissement).

En outre, il est possible de transférer au CSEC la gestion d'une ou plusieurs ASC communes à plusieurs établissements et un accord d'entreprise peut définir dans ce cadre les compétences respectives du CSEC et des CSE d'établissement (la rétrocession d'une partie du budget ASC au CSEC nécessaire à la gestion relève d'un accord entre les CSE d'établissement et le CSEC).

Vos marges de manœuvre

Le point relatif à la contribution aux ASC est assez libre. Il peut être moins favorable que ce qui était jusqu'ici prévu dans l'entreprise dans le cadre du CE.

Sur le reste des points concernant les budgets, il est toutefois possible de prévoir des précisions, notamment concernant les modalités de versement des subventions même si cela n'est pas prévu expressément ou de rappeler les règles applicables en la matière.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] **14.1 - Budget de fonctionnement**

L'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à *(0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés ou 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés)*.

Le versement s'effectuera selon les modalités suivantes : *(à compléter)*.

Un accord entre le CSEC et les CSE d'établissement fixera le montant du budget du CSEC et les modalités de versement par les CSE d'établissement.

14.2 - Budget des activités sociales et culturelles (ASC)

Conformément à l'article L. 2312-82 du code du travail, la détermination du montant global de la contribution patronale versée pour financer les activités sociales et culturelles du comité est effectuée au niveau de l'entreprise selon les modalités suivantes : *(à compléter)*. La répartition du budget des ASC entre les CSE d'établissement s'établit comme suit : *(à compléter)*.

→ Insérer le cas échéant :

Conformément à l'article L. 2316-33 du code du travail, il est convenu de confier au CSEC la gestion des ASC communes suivantes : *(à compléter)*. A cet effet, la répartition entre le CSE central et les CSE d'établissement du budget des activités sociales et culturelles est fixée comme suit : *(à compléter)*.

Dans ce cadre, les CSE d'établissement et le CSEC concluront dès leur mise en place une convention de gestion conformément aux articles L. 2316-23 et D. 2316-7 du code du travail.

Les versements s'effectueront selon les modalités suivantes : *(à compléter)* [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord BNP Antilles-Guyane du 27 juillet 2018

■ Contribution aux activités sociales et culturelles

Le taux de la contribution annuelle aux activités sociales et culturelles due au titre de l'année n est fixé à 1,74 % de la masse salariale brute existante au 31 décembre de l'année N - 1.

La masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée. Les sommes effectivement distribuées aux salariés lors de l'année de référence en application d'un accord d'intéressement ou de participation sont incluses dans la masse salariale brute.

La répartition de la contribution aux activités sociales et culturelles entre les établissements visés à l'article 1.1., due au titre de l'année n, sera effectuée au prorata de leur effectif respectif au 31 décembre de l'année N - 1.

Exemple : la contribution aux activités sociales et culturelles due au titre de l'année 2019 sera :

- calculée sur la base de la masse salariale brute existante au 31 décembre 2018 ;
- et répartie entre les établissements, au prorata de leur effectif respectif au 31 décembre 2018.

L'effectif sera calculé conformément aux dispositions des articles L. 1111-1 et suivants du code du travail.

■ Subvention de fonctionnement

La subvention de fonctionnement octroyée à chacun des CSE d'établissement est fixée à un taux de 0,20 % de la masse salariale brute de l'établissement considéré.

La masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée. Les sommes effectivement distribuées aux salariés lors de l'année de référence en application d'un accord d'intéressement ou de participation sont incluses dans la masse salariale brute.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2315-62 du code du travail, dans les entreprises comportant plusieurs CSE d'établissement, le budget de fonctionnement du CSE central est déterminé par accord entre le comité central et les comités d'établissement. Et, conformément à l'article R. 2315-32 du code du travail, à défaut d'accord entre le CSE central et les CSE d'établissement et à défaut de stipulations dans la convention collective de branche, le tribunal d'instance fixe le montant de la

subvention de fonctionnement que doit rétrocéder chaque CSE d'établissement au CSE central en vue de constituer le budget de fonctionnement de ce dernier.

Accord Arianespace du 19 septembre 2018

■ [...] Budget de fonctionnement

Le budget de fonctionnement, dont le montant sera déterminé conformément aux dispositions légales, sera versé à chaque CSE d'établissement.

Un accord sera conclu entre le CSE Central et les CSE d'établissement pour déterminer le montant du budget de fonctionnement qui sera rétrocédé par chaque CSE d'établissement au CSE Central.

■ Contribution aux activités sociales et culturelles

Conformément aux dispositions légales et dans la mesure où l'entreprise comporte deux établissements distincts, la détermination du montant global de la contribution patronale versée pour financer les activités sociales et culturelles des CSE d'établissement sera effectuée au niveau de l'entreprise.

Il est convenu entre les parties que la répartition de cette contribution entre les CSE d'établissement sera effectuée chaque année au prorata de la masse salariale de chaque établissement. Chaque CSE d'établissement percevra directement le montant de la contribution aux activités sociales et culturelles lui revenant.

Il est par ailleurs convenu que la gestion des activités sociales et culturelles pourra être réalisée par un CSE d'établissement au profit d'un autre CSE d'établissement sous réserve de la mise en place d'une convention de gestion entre les établissements concernés. Dans ce cas, le CSE d'établissement dont la gestion des activités sociales et culturelles sera réalisée par un autre CSE d'établissement rétrocèdera sa contribution aux activités sociales et culturelles pour assurer le financement des activités ainsi transférées.

Pour autant chaque CSE d'établissement demeurera souverain dans la fixation de ses orientations et décisions en matière d'activités sociales et culturelles [...].

Accord CSSI du 6 décembre 2018

[...] L'employeur verse chaque année aux CSE d'établissement une subvention de fonctionnement d'un montant équivalent à 0,22 % de la masse salariale brute de l'entreprise telle que définie par les dispositions légales.

L'employeur verse chaque année au CSE une contribution destinée à financer les activités sociales et culturelles d'un montant équivalent à 0,89 % de la masse salariale brute de l'entreprise.

Le versement des subventions prévues au présent article s'effectue trimestriellement et fait éventuellement l'objet d'une régularisation au mois d'avril de l'année N + 1 [...].

Partie 3 - CSE central

Qu'il s'agisse du nombre de membres élus au sein de l'instance centrale, de ses modalités de fonctionnement ou de ses moyens, les partenaires sociaux disposent là encore d'une grande liberté de négociation. L'articulation entre CSEC et CSE d'établissement mérite aussi d'être posée sur la table, le CSE central prenant une place encore plus importante que son ancêtre le CCE.

Article 15 - Composition du CSE central

Ce que vous devez savoir

Le CSE central est présidé par l'employeur ou son représentant. S'agissant des représentants élus, le CSEC est composé d'un nombre égal de titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le CSE d'établissement parmi ses membres. Le secrétaire, le secrétaire adjoint et le trésorier du CSEC sont désignés parmi ses membres titulaires. Afin d'assurer une représentation des cadres et ingénieurs, il est prévu des dispositions spécifiques.

En outre, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise a la faculté de désigner un représentant syndical au CSEC choisi soit parmi les représentants syndicaux désignés au sein des différents CSE d'établissement, soit parmi les membres élus des différents CSE d'établissement.

Enfin, il n'y a pas de crédit d'heures spécifiques pour les membres du CSEC. Il est toutefois possible d'en prévoir par accord (pour l'ensemble des membres et/ou pour les membres du bureau).

Vos marges de manœuvre

Il faut un accord conclu selon les règles de double majorité de l'article L. 2314-6 pour fixer le nombre et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges. Pour fixer un nombre total de membres du CSEC supérieur à 25 titulaires et 25 suppléants, il faut un accord collectif unanime (c'est-à-dire signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives).

Un crédit d'heures de délégation spécifique peut être déterminé librement.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] 15.1 - Nombre de membres du CSE central

Conformément à l'article L. 2316-4 du code du travail, le CSE central d'entreprise est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le CSE d'établissement parmi ses membres.

Il est convenu qu'ils seront au nombre de (*nombre*) titulaires et (*nombre*) suppléants.

15.2 - Répartition des sièges à pourvoir au CSEC

Afin d'assurer la représentation la plus juste de chaque établissement et de chaque catégorie de salarié, la répartition est fixée comme suit : (*à compléter*).

15.3 - Répartition des sièges à pourvoir au CSEC

Les membres du CSE central d'entreprise sont élus par les membres titulaires de chaque CSE d'établissement réunis au sein d'un collège unique. Ainsi, l'ensemble des membres titulaires vote sans distinction de collège pour élire le(s) membre(s) titulaire(s) et/ou suppléant(s) qui le représentera.

L'élection a lieu à bulletin secret sous enveloppe et s'effectue au scrutin uninominal majoritaire à un tour. En cas de partage des voix, le plus âgé des candidats est proclamé élu. Les présidents des CSE d'établissement ne participent pas au vote. Les membres suppléants du CSE d'établissement ne peuvent voter que s'ils remplacent un titulaire absent.

Les élections auront lieu au cours d'une réunion de chaque CSE d'établissement.

15.4 - Éligibilité – Dépôt des candidatures au CSEC

Conformément à l'article L. 2316-4 du code du travail, les membres du CSE central d'entreprise sont élus parmi les membres de chaque CSE d'établissement. Un membre titulaire du CSE d'établissement peut être élu titulaire ou suppléant au CSE central. Un membre suppléant du CSE d'établissement ne peut être que suppléant au CSE central. Les candidats se feront connaître selon les modalités suivantes : (à compléter).

15.5 - Affichage des résultats de élections au CSEC

Après proclamation par le président de chaque CSE d'établissement, les résultats seront portés à la connaissance du personnel par voie d'affichage. La composition du CSE central sera affichée au siège de l'entreprise.

15.6 - Membres suppléants

Les membres suppléants reçoivent l'ordre du jour et la convocation à chaque réunion du CSEC. Les modalités d'information sur l'absence des titulaires donnant lieu à remplacement s'effectuent selon les modalités suivantes : (à compléter).

Concernant les CSE d'établissement, l'article L. 2314-1 du code du travail prévoit que le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

○ Option 1 :

Le code du travail ne se prononçant pas sur la participation des membres suppléants du CSEC aux réunions, il est convenu d'appliquer les mêmes règles que pour les CSE d'établissement.

○ Option 2 :

Le code du travail ne se prononçant pas sur la participation des membres suppléants du CSEC aux réunions, il est convenu que les suppléants pourront assister aux réunions du CSEC, hors application des règles de suppléance, dans les conditions suivantes : (à compléter).

15.7 - Représentants syndicaux au CSEC

Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE central d'entreprise. Ce représentant syndical est choisi soit parmi les élus titulaires ou suppléants des CSE d'établissement, soit parmi les représentants syndicaux désignés dans ces comités.

Chaque représentant syndical assiste aux réunions du CSE central avec voix consultative.

Le nom du représentant syndical au CSEC est porté à la connaissance de la direction par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

→ Insérer le cas échéant :

15.8 - Crédit d'heures

Les membres titulaires du CSEC disposent d'un crédit d'heures de délégation de (nombre) en plus de leur crédit d'heures en tant que titulaire du CSE d'établissement.

Afin de prendre en compte le rôle spécifique incombant aux membres du bureau du CSEC, le secrétaire et le trésorier au CSEC disposent d'un crédit d'heures supplémentaires de (nombre) heures par mois, à prendre dans les conditions suivantes : (à compléter) [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Déli France du 26 mars 2018

[...] Conformément au code du travail (art. L. 2316-4), le CSE central d'entreprise (CSEC) est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants désignés, pour chaque établissement, par le CSE d'établissement parmi ses membres titulaires.

Chaque établissement est représenté au CSEC par un membre titulaire et un membre suppléant. Même en présence du titulaire, le suppléant qui a vocation à le remplacer au CSEC peut siéger aux réunions de l'instance. Cependant, seuls les membres titulaires

disposent d'une voix délibérative. Si le suppléant assiste à la réunion en remplacement du titulaire, le suppléant qui a vocation à le remplacer dispose alors d'une voix délibérative.

Dans chaque comité social et économique d'établissement, les membres titulaires élus, toutes catégories confondues, désignent, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, le titulaire et le suppléant au CSEC représentant leur établissement, parmi les membres titulaires du CSEC.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSEC, choisi, soit parmi les représentants de cette organisation aux CSEC, soit parmi les membres élus de ces comités. Ce représentant assiste aux séances du CSEC avec voix consultative.

■ **Le président du CSEC**

Le CSEC est présidé par une personne ayant qualité pour représenter la direction de Délifrance ou son représentant dûment mandaté par elle. Le Président du CSEC pourra être accompagné aux différentes réunions par les responsables ressources humaines de Délifrance.

Il est convenu que la direction peut être accompagnée, dans toute la mesure du possible, de tout responsable en charge d'un sujet inscrit à l'ordre du jour.

■ **Le bureau du CSEC**

Au cours de sa première réunion, le CSEC élit le secrétaire et le secrétaire adjoint. Ce dernier est notamment en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail [...].

Accord Saft du 17 juillet 2018

[...] Le CSEC est présidé par l'employeur ou son représentant, et est assisté en tant que de besoin par tout collaborateur en charge notamment d'un sujet inscrit à l'ordre du jour. Ces collaborateurs sont au maximum au nombre de trois et ont voix consultative.

Le nombre de membres du CSEC est fixé à 6 titulaires et 6 suppléants.

Chaque établissement est représenté par au moins un membre titulaire et un membre suppléant. Pour les établissements de plus de 350 salariés, ils sont représentés par au moins deux membres titulaires et deux membres suppléants.

Les parties conviennent que la répartition entre les collèges électoraux des catégories socio-professionnelles est fixée par le protocole d'accord relatif à la répartition des sièges au CSEC.

Le nombre de sièges au CSEC attribué à chaque collège électoral est calculé au prorata des effectifs, par application de la règle de la proportionnelle au plus fort reste.

Le CSEC désigne parmi ses membres titulaires son bureau, c'est-à-dire un secrétaire et un trésorier, au cours de la première réunion suivant son élection. Il peut également désigner parmi ses membres titulaires et suppléants, un secrétaire-adjoint et un trésorier-adjoint.

■ **Représentants syndicaux au CSEC**

Chaque organisation syndicale représentative au périmètre Saft SAS peut désigner, parmi les salariés, un représentant syndical (RS) au CSEC, sous réserve qu'il remplisse les conditions d'éligibilité (C. trav., art. L. 2314-19).

Le RS au CSEC assiste aux réunions avec voix consultative.

■ **Heures de délégations**

Les membres du CSEC, titulaires et suppléants ainsi que les RS au CSEC, disposent de 30 heures annuelles de délégation (hors temps de déplacement) [...].

Accord BNP Antilles-Guyane du 27 juillet 2018

[...] Le CSE central sera composé de 5 membres titulaires et 5 membres suppléants.

Chacun des CSE d'établissement procédera à la désignation de ses représentants au CSE central, parmi ses membres élus, dans les proportions et conditions suivantes :

Périmètres des établissements	Titulaires	Suppléants
Martinique	2	2
Guadeloupe	2	2
Guyane	1	1
Total	5	5

La répartition des sièges entre les différents établissements, telle que mentionnée ci-dessus, sera rappelée dans le protocole d'accord préélectoral.

La répartition de ces sièges entre les différents collèges sera également fixée dans le protocole d'accord préélectoral.

Le CSE central est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative conformément aux dispositions de l'article L. 2315-23 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2314-1 et L. 2314-37 du code du travail, les suppléants n'assistent aux réunions qu'en cas d'absence des titulaires.

Les suppléants ont accès aux mêmes informations que les titulaires.

Le titulaire absent est remplacé par le suppléant pour toute la durée de la réunion, ou pour chacune des journées si l'instance se tient sur plusieurs jours.

En cas d'absence temporaire d'un représentant syndical au CSE central à une réunion plénière, il appartient à son organisation syndicale de désigner son remplaçant.

■ **Membres élus par les CSE**

Les membres du CSE central sont nécessairement élus parmi les élus des CSE d'établissement selon les principes suivants :

– les membres titulaires des CSE d'établissement peuvent être élus titulaires et/ou suppléants au CSE central ;

– les membres suppléants des CSE d'établissement ne peuvent être élus que suppléants au CSE central.

Cette élection aura lieu lors de la première réunion suivant la proclamation des résultats des élections professionnelles.

■ **Secrétaire, secrétaire adjoint, trésorier, trésorier adjoint**

Le CSE central désigne un secrétaire et un trésorier parmi ses membres titulaires.

Afin de faciliter au secrétaire l'exercice de ses attributions, le CSE central désigne également un secrétaire adjoint et un trésorier adjoint parmi ses membres élus titulaires ou suppléants. Il est toutefois rappeler que les élus suppléants ne participent pas au CSE central sauf s'ils remplacent un titulaire.

■ Représentants syndicaux au CSEC

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise pourra désigner 1 représentant syndical au CSE central.

Le représentant syndical assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique.

Si le représentant syndical est un élu du CSE central, il choisit en quelle qualité il assiste au CSE central pour toute la durée de la mandature. S'il choisit de siéger en tant qu'élu alors son organisation syndicale pourra désigner un autre représentant syndical central.

Le représentant syndical central auprès du CSE central dispose d'un droit de circulation au sein de l'entreprise, sous réserve d'en informer préalablement à son arrivée,

le responsable de l'établissement dans lequel il se rend [...].

Accord Établissement français du sang du 31 juillet 2018

■ Crédit d'heures de délégation

[...]Conformément à l'article 2-4-4-4 de la convention collective de l'Établissement Français du Sang, chaque membre du CSEC (y compris les représentants syndicaux) bénéficie d'un temps de préparation équivalent avant chaque réunion du CSEC, sans toutefois pouvoir être inférieur à une demi-journée. Il en est de même pour les représentants au conseil d'administration. Ce temps de préparation est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel qui ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation.

Il est alloué pour chaque réunion un crédit de 20 heures pour le secrétaire du CSEC.

Le trésorier du CSEC bénéficie d'un crédit d'heures de 5 heures par an [...].

Article 16 - Durée des mandats au CSE central

Ce que vous devez savoir

L'élection des membres du CSE central a lieu tous les quatre ans, après l'élection générale des comités d'établissement. En réalité, lorsque les élections des CSE d'établissement sont prévues à des dates différentes, le CSE central est renouvelé partiellement après chaque élection locale.

Comme pour les CSE d'établissement, le nombre de mandats successifs au CSE central est limité à trois. Dans les entreprises de 50 à 300 salariés cette limitation peut être revue, voire supprimée, par accord collectif.

Juridiquement, ce point doit être abordé au sein du protocole préélectoral. Mais la lecture des premiers accords de mise en place du CSE révèle que la question des mandats successifs est souvent traitée au sein du point relatif à la durée des mandats au CSE.

Vos marges de manœuvre

Il est possible de prévoir une durée du mandat au CSE central comprise entre 2 et 4 ans.

La question du nombre autorisé de mandats successifs au CSE central doit en principe être renvoyée à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Le modèle des Éditions Législatives

○ Option 1 :

Conformément à l'article L. 2314-33 du code du travail, les membres du CSE sont élus pour 4 ans.

○ Option 2 :

Conformément à l'article L. 2314-34 du code du travail, il est convenu que les membres du CSE sont élus pour *(durée du mandat, entre 2 et 4 ans)* [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

avec celle du mandat des membres élus des CSE établissements [...].

Accord Air France du 22 juin 2018

[...] Les membres de la délégation du personnel au sein des CSE d'établissement et du CSE central sont élus pour une durée de 4 ans [...]

Accord Saft du 17 juillet 2018

[...] Les parties fixent la durée des mandats des membres élus au CSEC pour une durée qui prend fin

Accord Xerox Technology Services du 15 mai 2018

[...] L'élection des membres titulaires et suppléants au CSE central a lieu suite à l'élection générale des membres des comités sociaux et économiques d'établissement. Les mandats des membres du CSE central prennent fin par la perte du mandat de membre au CSE d'établissement [...].

Article 17 - Fonctionnement du CSE central

Ce que vous devez savoir

Le CSE central d'entreprise se réunit au moins une fois tous les 6 mois au siège de l'entreprise sur convocation de l'employeur.

Les délibérations du CSEC sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire de l'instance dans un délai fixé par accord collectif ou à défaut dans un délai de 15 jours.

A noter que le recours à la visioconférence relève d'un accord entre l'employeur et les membres élus du CSE (en l'absence d'accord, 3 réunions maximum par an). Il en va de même du recours (et du financement) à

l'enregistrement ou à la sténographie des séances du comité, il relève d'un accord entre l'employeur et le comité.

Vos marges de manœuvre

L'accord peut notamment prévoir :

- des réunions plus fréquentes que la réunion semestrielle prévue par la loi ;
- le délai d'établissement des procès-verbaux de réunions, ainsi que leurs modalités de communication entre CSEC et CSE d'établissement le cas échéant.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] 17.1 - Réunions du CSEC

Le CSEC se réunit au moins *(à compléter : au moins une fois tous les 6 mois)* au siège de l'entreprise sur convocation de l'employeur.

Il peut tenir des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres, ou à la demande de l'employeur.

17.2 - Délais de consultation

Sur les délais de consultation, se reporter à l'article 12 du présent accord.

17.3 - Procès-verbaux

Les délibérations du CSEC sont consignées dans un PV établi par le secrétaire du comité dans un délai et selon des modalités suivantes : *(à compléter)*.

→ Insérer le cas échéant :

Les PV des réunions des CSEC sont communiqués aux CSE d'établissement dans les conditions suivantes : *(à compléter)* [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Saft du 17 juillet 2018

■ [...] Nombre de réunions

Le CSEC se réunit physiquement au moins une fois par semestre, sur convocation du président, dans le cadre de réunions ordinaires.

Des réunions extraordinaires peuvent également se tenir sur convocation du président ou sur demande de la majorité des membres titulaires.

■ Conditions d'utilisation de la visioconférence ou de la conférence téléphonique

Des réunions sous formes de visioconférences ou de conférences téléphoniques peuvent être organisées, pour des durées n'excédant pas deux heures, lorsqu'il s'agit de communiquer des informations. L'objectif

est de donner, quand les circonstances l'exigent, une information plus rapide aux membres du CSEC. Un délai de prévenance de 48 heures doit néanmoins être respecté.

■ Ordre du jour, convocation et documentation

L'ordre du jour de chaque réunion du CSEC est établi conjointement par le président et le secrétaire. Il est communiqué aux membres du CSEC au moins 8 jours avant la réunion (art. L. 2316-17).

La convocation à la réunion du CSEC peut être adressée aux membres indépendamment de l'ordre du jour, le plus tôt possible, pour faciliter la présence des représentants du personnel et leur déplacement au lieu de la réunion. Les suppléants sont destinataires des convocations et ordre du jour et peuvent siéger aux réunions, même en présence des titulaires.

Les documents servant de supports aux informations et consultations sont transmis via la base de données

économique et sociale (BDES) au plus tard avant le début de la réunion préparatoire au cours de laquelle ils sont examinés. Ils peuvent également être transmis par mail ou remis en main propre.

■ Réunion préparatoire

Chaque réunion du CSEC peut être précédée d'une réunion préparatoire à laquelle participent les membres du CSEC et les représentants syndicaux au CSEC. Le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif. En principe, la réunion préparatoire a lieu la veille mais elle peut également se dérouler à d'autres moments. Elle est d'une journée si la réunion est d'une journée ou plus, d'une demie journée si la réunion est d'une demie journée.

■ Durée des réunions

Le temps passé aux réunions du CSEC et de ses commissions est payé comme du travail effectif sans être déduit des heures de délégation.

■ Procès-verbaux

Les délibérations du CSEC sont consignées dans des procès-verbaux établis par une société externe de sténotypie dans un délai acceptable et communiqués à l'employeur et aux membres du comité pour corrections. Le procès-verbal de la réunion ordinaire ou extraordinaire est approuvé à la réunion ordinaire suivante. Pour se faire, la version définitive du PV est transmise aux membres du CSEC au moins 15 jours avant la réunion ordinaire afin qu'ils aient le temps de le relire [...].

Accord Déli France du 26 mars 2018

■ [...] Nombre de réunions

Le CSEC se réunit au moins trois fois par an, sur convocation du président, de préférence dans les locaux de l'entreprise selon les disponibilités de salle.

La majorité des membres titulaires du CSEC peut demander l'organisation d'une réunion extraordinaire entre deux réunions périodiques. L'employeur peut également en prendre l'initiative. Les questions à porter à l'ordre du jour de cette réunion sont annexées à la demande. Le président convoque le CSEC dans les meilleurs délais.

■ Convocation, ordre du jour, procès-verbal

L'ordre du jour est élaboré conjointement par le président du CSEC, ou la personne mandatée à cet effet, et le Secrétaire, ou le secrétaire adjoint en cas d'absence de ce dernier. Les consultations du CSEC rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail peuvent être inscrites de plein droit par l'un ou par l'autre après tentative d'élaboration conjointe.

L'ordre du jour doit être communiqué aux membres du CSEC au moins huit jours avant la réunion en cas d'information-consultation, sauf circonstances exceptionnelles.

Le président convoque les titulaires, les suppléants et les représentants syndicaux à chaque réunion plénière par courrier électronique. L'ordre du jour est, de préférence, joint à la convocation.

Les membres du comité qui désirent qu'une question soit inscrite à l'ordre du jour doivent en informer le Secrétaire au moins 15 jours avant la réunion.

Les délibérations du CSEC doivent être consignées dans des procès-verbaux établis sous la responsabilité du secrétaire ou par son adjoint par délégation.

Afin d'aider le secrétaire du comité dans sa mission, et s'il le demande, la direction pourra lui proposer une assistance à la prise de notes. Le procès-verbal sera transmis dans un délai maximum d'un mois suivant la réunion du comité. Le secrétaire élu communique le procès-verbal à tous les membres y compris le président.

Le procès-verbal éventuellement amendé de la réunion précédente est mis aux voix pour approbation. Les observations concernant ce procès-verbal figurent à celui de la séance en cours.

Après avoir été adopté par le CSEC et signé par le secrétaire, le procès-verbal est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage [...].

Accord BNP Antilles-Guyane du 27 juillet 2018

■ [...] Les réunions du CSEC

Le CSE central est réuni à l'initiative de son président 4 (quatre) fois par an, à raison d'une réunion tous les trois mois. Ce nombre de séances peut être adapté à la hausse en fonction de l'actualité, après concertation avec le secrétaire hors le cas des consultations obligatoires.

Chacune de ces réunions seront en partie consacrées aux sujets relevant de la commission santé, sécurité et des conditions de travail (CSSCT) prévue à l'article 9 du présent accord.

En tout état de cause, le CSE central est réuni au moins une fois tous les 6 mois au siège de la société sur convocation de son Président.

Le CSE central peut se faire assister, à titre consultatif, par un assistant technique ayant des compétences avérées sur les sujets abordés, salarié ou élu de BNP Paribas Antilles-Guyane.

■ Procès-verbal du CSEC

Les réunions du CSE central font l'objet d'un enregistrement sonore et d'une retranscription écrite intégrale des débats assuré par un prestataire externe.

Le coût de cette prestation est pris en charge par la société.

Un enregistrement de chacune des réunions est remis au président et à la délégation du personnel.

Une fois la retranscription des échanges mis à la disposition du secrétaire du CSE central, ce dernier établit le procès-verbal et le transmet au président dans les 60 (soixante) jours calendaires suivant la réunion à laquelle il se rapporte.

Dans le cadre de la consultation prévue à l'article L. 1233-30 du code du travail, le procès-verbal est établi et transmis au président par le secrétaire du CSE central dans un délai de 3 jours ouvrés suivant la réunion à laquelle il se rapporte ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de 3 jours ouvrés, avant cette réunion.

Le procès-verbal établi par le secrétaire comprend la retranscription intégrale des débats [...].

Accord Xerox Technology Services du 15 mai 2018

■ [...] Heures de délégation des membres du comité social et économique central

Les membres titulaires au CSE central disposent de l'équivalent de 2 jours de travail effectif d'heures de

délégation par réunion ordinaire. Ils disposent de 10 heures par réunion extraordinaire.

En cas de CSE central extraordinaire portant sur un projet de licenciement collectif pour motif économique de plus de dix salariés, les membres titulaires bénéficient de 20 heures de délégation par réunion.

Les réunions plénières, ordinaires et extraordinaires, sont considérées comme du temps de travail effectif et ne s'imputent donc pas sur les heures de délégation.

■ Registre de suivi des heures de délégation

Afin de suivre l'utilisation des heures de délégation et l'utilisation des heures attribuées en pot commun, les membres du CSE central, titulaires et suppléants, s'engagent à informer à la fin de chaque mois, ou dans la première semaine suivant le mois, leur utilisation des heures de délégation du mois via un fichier dédié [...].

Article 18 - Commission santé, sécurité et conditions de travail centrale (CSSCTC)

Ce qu'il faut savoir

Dans le cadre du CSE central, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) centrale doit être mise en place si l'entreprise emploie au moins 300 salariés (C. trav., art. L. 2316-18).

La CSSCT centrale fonctionne et est mise en place dans les mêmes conditions que les CSSCT d'établissement.

Vos marges de manœuvre

L'accord collectif peut prévoir :

– le nombre de membres de la commission (ordre public : au minimum trois, dont au moins un représentant du deuxième collège) ;

– les missions déléguées à la commission par le CSE central et leurs modalités d'exercice (à l'exclusion du pouvoir d'émettre des avis au nom de l'instance et de décider le recours à un expert) ;

– les modalités de fonctionnement de la commission (crédit d'heures) ;

– les modalités de formation des membres de la commission (ordre public : au moins 5 jours pour les entreprises d'au moins 300 salariés) ;

– le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués ;

– le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] 18.1 - Composition de la CSSCTC

Option 1 : entreprise d'au moins 300 salariés :

Conformément à l'article L. 2316-18 du code du travail, notre effectif étant de (*effectif*), une commission santé sécurité et conditions de travail centrale (CSSCTC) est constituée au sein du CSEC.

Option 2 : entreprise de moins de 300 salariés :

Notre effectif étant de (*à compléter*), la mise en place au sein du CSEC d'une commission santé, sécurité et conditions de travail centrale n'est pas obligatoire. Les partenaires sociaux ont toutefois décidé d'instaurer cette commission.

La CSSCTC est composée de (*nombre de membres*) désignés comme suit : (*à compléter*) pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSEC ou le cas échéant de leur propre mandat de membre du CSE d'établissement. Parmi les membres représentants du personnel, doit figurer au moins un représentant du collège cadre.

La présentation des candidatures s'effectue dans les conditions suivantes : (*à compléter*).

La désignation des membres du CSE s'effectue par une délibération adoptée lors de la première réunion suite à l'élection du CSE, selon les modalités suivantes : (*à compléter*).

En outre, conformément à l'article L. 2315-39 du code du travail, la CSSCTC est présidée par l'employeur ou son représentant et peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité (ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires).

18.2 - Fonctionnement de la CSSCTC

18.2.1 - Heures de délégation

→ Insérer le cas échéant :

Les membres de la CSSCTC disposent de (*nombre d'heures*) heures de délégation en sus de leur crédit en tant que membre du CSE d'établissement le cas échéant.

Ces heures sont attribuées dans les conditions suivantes : (*à compléter*).

Le temps passé aux réunions de la CSSCTC est rémunéré comme temps de travail effectif et n'est pas déduit du crédit d'heures.

18.2.2 - Réunions

Le nombre de réunions de la CSSCTC est fixé à (*nombre de réunions*) par an minimum.

Conformément à l'article L. 2315-39, assistent aux réunions de la CSSCTC :

- le médecin du travail ;
- le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail (ou, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail) ;
- l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 ;
- les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Les réunions sont convoquées par l'employeur selon un ordre du jour établi comme suit : (*à compléter*). Elles se déroulent dans les conditions suivantes : (*à compléter*). Les comptes rendus de ces réunions sont établis dans les conditions suivantes : (*à compléter*) et le lien avec le CSEC, ainsi qu'avec les CSE d'établissement s'établit comme suit : (*à compléter*).

→ Insérer le cas échéant :

18.2.3 - Formation

Conformément à l'article L. 2315-40 du code du travail, les membres des CSE d'établissement, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Il est convenu que les membres de la CSSCTC pourront bénéficier en outre de formations complémentaires en lien avec leurs missions, dans les conditions suivantes : (*à préciser*).

→ Insérer le cas échéant :

18.2.4 - Moyens

Il est octroyé à la CSSCTC les moyens suivants : (*à compléter*).

18.3 - Attributions de la CSSCTC

Conformément à l'article L. 2315-38 du code du travail, la CSSCTC se voit confier, par délégation du CSEC les attributions et missions suivantes : (*à compléter*). A cet égard, il est rappelé que la CSSCTC ne peut désigner elle-même un expert et ne peut exercer elle-même les attributions consultatives du CSEC.

Accord Colas Centre-Ouest du 27 août 2018

■ Composition de la commission SSCT centrale

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) est créée au niveau du comité social et économique central.

Elle est composée au maximum de cinq membres élus au comité, qui seront désignés à la majorité des membres titulaires présents. Il peut s'agir aussi bien de représentants titulaires que suppléants.

Ils sont élus pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres du comité social et économique d'établissement.

■ Attributions de la commission SSCT centrale

Il est rappelé que cette commission centrale n'a aucune attribution consultative et ne peut décider de recourir à un expert.

De manière générale, la commission SSCT centrale traitera des sujets ayant trait à la sécurité, la santé et les conditions de travail.

■ Fonctionnement de la commission SSCT centrale

La Commission SSCT Centrale se réunit une fois par an au minimum.

Toutefois, les sujets relatifs à la sécurité, la santé et les conditions de travail seront abordés lors de chaque réunion plénière du CSE central.

Lors de la réunion de la commissions SSCT centrale, doivent être obligatoirement invités :

- le médecin du travail ;
- l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;
- l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
- l'OPPBTP.

Il est rappelé que le temps passé aux réunions de la commission SSCT Centrale est rémunéré en temps de travail effectif et n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les membres titulaires du comité.

Les modalités spécifiques de fonctionnement de la commission SSCT centrale sont définies dans le règlement intérieur du comité social et économique central.

Accord Calberson Bretagne du 12 juillet 2018

■ Commission santé, sécurité et conditions de travail centrale

Conformément aux dispositions prévues à l'article L. 2315-36 du code du travail, une commission santé, sécurité et conditions de travail (ci-après « CSSCT ») sera créée au sein du Comité social et économique (ci-après « CSE »).

La CSSCT sera composée de trois membres représentants du personnel désignés par le CSE parmi ses membres, dont au moins un représentant du second collège.

Les membres de cette commission se réuniront semestriellement, le jour de la tenue de la réunion du CSE central. Un ordre du jour sera établi avant chaque réunion conjointement entre le président de l'instance et l'un des membres de la CSSCT désigné à cet effet par les membres de la CSSCT.

Cette commission se verra confier les attributions suivantes :

– procéder au bilan des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs (AT/MP...) ;

– plans d'action sur les actions de prévention en matière d'hygiène, santé et conditions de travail.

Accord Saft du 17 juillet 2018

■ Commission santé, sécurité et conditions de travail centrale

La CSSCT centrale est composée de deux membres de chaque CSSCT établissement, désignés par leur CSE par scrutin de liste proportionnel pour représenter leur site. Pour les établissements n'ayant pas de CSSCT, le CSE désigne deux de ses membres par scrutin de liste proportionnel pour participer à cette commission.

La commission centrale se réunit au moins une fois par an pour faire, entre autres, le bilan des actions sécurité, la revue des accidents, un partage des bonnes pratiques, être informé de la politique HSE, etc.

Le CSEC désigne parmi ses membres un référent à la CSSCT centrale.

Article 19 - Autres commissions du CSE central

Ce que vous devez savoir

Un accord d'entreprise peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers.

Sachez qu'en l'absence d'accord, le code du travail prévoit l'existence d'un certain nombre de commissions obligatoires en fonction de l'effectif :

– dans les entreprises à établissements multiples d'au moins 1 000 salariés, une commission économique est créée au sein du CSE central ;

– dans les entreprises à établissements multiples d'au moins 300 salariés, le CSE constitue une commission de la formation, une commission d'information et d'aide au logement des salariés et enfin une commission de l'égalité professionnelle.

Vos marges de manœuvre

Il revient à l'accord d'instituer les commissions jugées utiles pour l'instance centrale et de définir les éventuels moyens associés.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] Sont créées au sein du CSE les commissions suivantes : (à compléter).

19.1 - Commission (à compléter, à répéter autant de fois qu'il y a de commissions créées)

La commission (à compléter) est composée de (nombre de membres) membres.

Ils sont désignés parmi (à compléter), dans les conditions suivantes : (à compléter).

Elle est présidée par (à compléter).

L'employeur peut adjoindre aux commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du CSE conformément à l'article L. 2315-45 du code du travail.

Tous les membres de la commission ainsi que les experts et techniciens qui y participent, le cas échéant, sont soumis au secret professionnel et à l'obligation de discrétion.

Ses attributions sont (à compléter).

Elle se réunit selon les modalités suivantes : (à compléter).

Elle rend compte de ses travaux comme suit : (à compléter). Conformément à l'article L. 2315-45, les rapports de la commission sont soumis à la délibération du CSEC.

Le temps passé aux réunions de la commission est rémunéré comme temps de travail et n'est pas décompté du crédit d'heures dans la limite de (nombre d'heures) heures, décompté selon les modalités suivantes : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

En outre, ses membres disposent d'un forfait de (nombre d'heures) heures à utiliser selon les modalités suivantes : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

La commission dispose des moyens suivants dans l'exercice de ses missions..... (à compléter) [...].

Exemple de clause d'accord d'entreprise

Accord Nexans du 11 octobre 2018

Commission économique

La commission économique est composée de l'employeur ou de l'un de ses représentants et d'une délégation du personnel.

Les membres de la délégation du personnel de la commission économique sont au nombre de 2 représentants par organisation syndicale représentative

au niveau de l'entreprise, ainsi que le secrétaire du CSE central et sont désignés par le CSE central, parmi ses membres, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE central. Un rapporteur de commission sera désigné parmi ses membres.

La commission économique se réunira au minimum deux fois par an.

Le temps passé en réunion plénière ainsi qu'en réunion préparatoire, ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion seront payés comme temps de travail effectif et ne s'imputeront pas sur le crédit d'heures de délégation.

■ Commission formation

La commission formation est composée de l'employeur ou de l'un de ses représentants et d'une délégation du personnel.

Les membres de la délégation du personnel de la commission formation sont au nombre de 2 représentants par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, ainsi que le secrétaire du CSE central et sont désignés par le CSE central, parmi ses membres, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE central.

Un rapporteur de commission sera désigné parmi ses membres.

La commission formation se réunira au minimum une fois par an.

Le temps passé en réunion plénière ainsi qu'en réunion préparatoire, ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion seront payés comme temps de travail effectif et ne s'imputeront pas sur le crédit d'heures de délégation.

■ Commission sociale

La commission sociale regroupe la commission logement et égalité professionnelle. Elle est composée de l'employeur ou de l'un de ses représentants et d'une délégation du personnel.

Les membres de la délégation du personnel de la commission sociale sont au nombre de 2 représentants par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, ainsi que le secrétaire du CSE central et sont désignés par le CSE central, parmi ses membres, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE central.

Un rapporteur de commission sera désigné parmi ses membres.

La commission sociale se réunira au minimum une fois par an. Le temps passé en réunion plénière ainsi qu'en réunion préparatoire, ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion seront payés comme temps de travail effectif et ne s'imputeront pas sur le crédit d'heures de délégation.

Article 20 - Moyens du CSE central

Ce que vous devez savoir

Le budget de fonctionnement du CSE central est déterminé par accord entre le comité central et les comités d'établissement. Introduire une clause sur ce point dans l'accord d'entreprise de mise en place du CSEC semble donc exclu. A défaut d'un tel accord entre l'instance centrale et les instances locales, et si la branche professionnelle ne prévoit rien sur le sujet, il revient au tribunal d'instance de fixer le montant de la subvention de fonctionnement que doit rétrocéder chaque comité d'établissement au comité central.

S'agissant du budget des activités sociales et culturelles, le montant de la contribution de l'employeur est calculé au niveau de l'entreprise. L'accord d'entreprise fixe la répartition du budget des œuvres sociales entre le CSE central et les CSE d'établissement. Par défaut, cette répartition est

effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement.

Vos marges de manœuvre

L'accord collectif peut prévoir :

- les moyens matériels et humains dont dispose le CSEC (local par exemple) ;
- la répartition de la contribution patronale aux ASC entre le CSE central et les CSE d'établissement, au prorata des effectifs de l'établissement ou de leur masse salariale ou de ces deux critères combinés ;
- les compétences respectives du CSEC et des CSE d'établissement en matière d'activités sociales et culturelles. La convention doit alors préciser les éléments énumérés par l'article D. 2316-7 du code du travail.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] 20.1 - Budget du CSEC

Sur les budgets du CSEC, se reporter à l'article 14 du présent accord.

20.2 - Autre moyens du CSEC

La direction de l'entreprise met à disposition du CSEC :

- un local, situé (*à préciser*), équipé dans les conditions suivantes : (*à compléter*) ;
- un panneau d'affichage dans les conditions suivantes : (*à compléter*) ;
- (*à compléter, le cas échéant*).

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Établissement français du sang du 31 juillet 2018

■ Local

La direction de l'EFS met à disposition un local CSEC, situé au siège, équipé dans les mêmes conditions que celles dont disposent les services administratifs de l'établissement :

- des chaises, tables, armoires fermant à clé ;
- un télécopieur et un photocopieur accessibles, un micro-ordinateur équipé de logiciels (Word, Excel,...) ;
- un combiné et une ligne téléphonique, un accès Internet dans le respect de la charte d'utilisation du système d'information.

Ces équipements bénéficieront des mêmes évolutions technologiques que ceux en place dans

l'établissement. Dans ce cadre, l'intervention est planifiée avec le secrétaire du CSEC.

Les frais de communication, l'encre et le papier seront à la charge de la direction.

L'entretien et le ménage sont organisés par la direction. Dans ce cadre, il est admis que la direction puisse accéder à ce local, de même en cas d'urgence.

Accord DHL stock express SAS du 14 décembre 2018

Une adresse électronique sera attribuée à chaque membre titulaire du CSEC, sous réserve de son adhésion à la Charte Informatique et à l'exception de ceux qui disposent déjà d'une adresse électronique DHL.

Sur demande expresse d'un élu, son adresse électronique personnelle pourra être utilisée dans l'exercice de ces mandats.



Partie 4 - Attributions des CSE/CSEC

Dans le cadre du CSE, les droits à consultation et à expertise sont préservés. Mais l'essentiel des modalités d'exercice de ces prérogatives est désormais aménageable par accord. Il faut aussi penser aux niveaux et à l'articulation des consultations.

Article 21 - Consultations récurrentes

Ce qu'il faut savoir

Les 3 grandes consultations deviennent « récurrentes » et si elles restent obligatoires, elles sont largement aménageables. Concernant le niveau de consultation :

- les consultations sur les orientations stratégiques et sur la situation économique et financière de l'entreprise sont conduites au niveau de l'entreprise, sauf si l'employeur en décide autrement ;
- la consultation sur la politique sociale est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements.

Vos marges de manœuvre

Pour les trois grandes consultations récurrentes, l'accord d'entreprise peut définir les niveaux auxquelles les consultations sont conduites et le cas échéant leur articulation. En outre, l'accord peut également modifier le contenu, la périodicité (dans la limite de 3 ans maximum), les modalités, la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations et enfin prévoir la possibilité pour le CSEC d'émettre un avis unique.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] Conformément à l'article L. 2312-17 du code du travail le CSE est consulté sur les 3 thématiques suivantes :

- 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.

21.1 - Articulation des consultations récurrentes entre CSEC et CSEE

○ Option 1 :

Conformément à l'article L. 2312-22 du code du travail :

- les consultations sur les orientations stratégiques et sur la situation économique et financière de l'entreprise sont conduites au niveau de l'entreprise donc par le CSEC, sauf si l'employeur en décide autrement ;
- la consultation sur la politique sociale est conduite à la fois au niveau central (CSEC) et au niveau des établissements (CSEE) lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements.

○ Option 2 :

Il est convenu que l'articulation des consultations récurrentes s'opère comme suit : (à compléter).

21.2 - Périodicité des consultations récurrentes

La périodicité des consultations récurrentes est fixée comme suit : (à compléter, dans la limite de 3 ans maximum).

21.3 - Modalités des consultations récurrentes

Les consultations récurrentes se déroulent selon les modalités suivantes : (à compléter, modalités des consultations, liste et contenu des informations nécessaires, possibilité d'émettre un avis unique sur tout ou partie des consultations récurrentes).

Conformément l'article R. 2312-7, la BDES permet la mise à disposition des informations nécessaires aux trois consultations récurrentes.

Conformément à l'article L. 2312-24 du code du travail, concernant la consultation sur les orientations stratégiques, le CSEC peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre. Cet échange se déroule selon les modalités suivantes : (à compléter).

Conformément à l'article L. 2312-16 du code du travail, concernant la consultation sur la politique sociale, le CSEC et le cas échéant des CSEE peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes énoncés au premier alinéa ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes. Cette décision et ses modalités sont déterminées comme suit : (à compléter) [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Ricard du 28 juin 2018

■ Consultation du CSE central

Les parties ont convenu de mener les consultations récurrentes suivantes au niveau du CSE central :

- la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise,
- la consultation sur la situation économique et financière,
- la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Accord Saft du 17 juillet 2018

Le CSEC est informé et consulté sur trois sujets chaque année. Il doit ensuite remettre un avis à l'employeur.

■ Information-consultation sur la stratégie de l'entreprise

La stratégie de Saft est présentée au CSEC une fois par an afin de permettre à ses membres d'avoir une approche aussi large que possible, tant au niveau national comme mondial et par divisions, des enjeux et perspectives stratégiques. Les parties ont la volonté commune d'échanger sur ces sujets.

Certaines informations communiquées sur la stratégie peuvent revêtir un caractère confidentiel. Dans cette hypothèse, les parties s'engagent à respecter une stricte confidentialité. Certains sujets confidentiels peuvent ne pas figurer dans le procès-verbal de la réunion.

■ Information-consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise

La situation économique et financière est présentée au CSEC une fois par an. Cette consultation porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche.

■ Information-consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi sont présentés une fois par an aux membres du CSEC.

Accord BNP Antilles-Guyane du 27 juillet 2018

■ Périodicité des consultations récurrentes

Les parties conviennent, en application de l'article L. 2312-19 du code du travail, que la consultation sur les orientations stratégiques visées au 1° de l'article L. 2312-17 du code du travail, la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, ainsi que celle sur la politique sociale de l'entreprise les conditions de travail et l'emploi, visées aux 2° et 3° de l'article L. 2312-17 du code du travail, interviendront chaque année.

■ Niveau des consultations récurrentes

Ces consultations récurrentes sont conduites exclusivement au niveau du CSE central.

■ Contenu et modalités de la consultation sur les orientations stratégiques

La consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par le conseil d'administration porte sur les perspectives financières envisagées par l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail et de l'emploi.

Le CSE central émet un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et peut proposer des orientations alternatives.

■ Contenu et modalités de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise

La consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise porte sur :

- compte de résultat annuel ;
- PNB (VAC et commissions) ;
- frais de gestion (frais de personnel, frais généraux, amortissements) ;
- RBE ;

- résultat exceptionnel ;
- cout du risque ;
- RNAI ;
- affectation du résultat.

■ **Contenu et modalités de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi**

La consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur :

- le bilan social dans sa forme actuelle,
- le rapport égalité hommes/femmes dans sa forme actuelle,
- le plan de formation (prévisions/réalisations) dans sa forme actuelle.

Le CSE central se prononce par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes énoncés (pour la consultation sur la politique sociale).

Accord Les coopérateurs de Normandie-Picardie du 10 janvier 2019

Le CSE sera donc consulté tous les ans sur :

- les orientations stratégiques définies comme : les orientations stratégiques du groupe définies par le

conseil d'administration, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les orientations de la formation professionnelle ;

– la situation économique et financière définie comme : la situation financière, économique et l'utilisation des crédits d'impôt ;

– la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi défini comme : le bilan social de l'entreprise et du groupe, le bilan de la formation professionnelle et les actions de formation, les entretiens professionnels, l'égalité professionnelle, la qualité de vie au travail, le bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (Bilan SSCT) et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact).

Les 3 grandes consultations seront conduites au sein du comité social et économique central du groupe Coop. L'avis du CSEC sera ensuite transmis aux différents CSE, lors des réunions périodiques suivant le CSEC, pour information.

Concernant la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, les consultations pourront être menées à la fois au niveau du CSEC et au niveau des CSE lorsque des mesures d'adaptations spécifiques à ces établissements seront prévues.

Article 22 - Consultations ponctuelles

Ce que vous devez savoir

Concernant les consultations ponctuelles, le CSEC exerce les attributions économiques qui concernent la

marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement. Le code du travail détaille les différents cas de figurent qui peuvent être résumés par le tableau suivant :

Consultation du seul CSEC	Projet décidé au niveau de l'entreprise et ne comportant pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements
	Projet décidé au niveau de l'entreprise lorsque ses éventuelles mesures de mise en oeuvre ne sont pas encore définies (mesures faisant l'objet ultérieurement d'une consultation spécifique au niveau du (ou des) CSE d'établissement
	Mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements pour les projets d'introduction de nouvelles technologies ou d'aménagement important modifiant les conditions de santé et sécurité ou les conditions de travail (compétence de l'ex-ICCHST)
Consultation du seul CSE d'établissement	Projet décidé au seul niveau de l'établissement limité aux pouvoirs du chef d'établissement
Consultation conjointe CSEC/CSE d'établissement	Projet décidé au niveau de l'entreprise et comportant des mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef d'établissement sur les mesures d'adaptation le concernant (sauf mesures d'adaptations communes à plusieurs établissements pour les projets modifiant les conditions de travail)

Vos marges de manœuvre

Il semble possible de négocier sur les modalités d'articulation des consultations entre CSEC et CSE d'établissement et de rappeler les règles applicables en la matière.

En outre, en cas de consultation conjointe, un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels le CSEC et les CSE d'établissement rendent et transmettent leur avis.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] 22.2.1 - Consultation du seul CSEC

Le CSEC est seul consulté :

- sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements ;
- sur les projets décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies ;
- sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements concernant les projets d'introduction de nouvelles technologies, ou pour tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Il revient à la direction de déterminer la nature des projets à cet égard.

Dans ces cas, l'avis du CSEC accompagné des documents relatifs au projet est transmis aux CSE d'établissement concernés dans les conditions suivantes : (à compléter).

22.2.2 - Consultation des CSEE ou conjointes CSEE/CSEC

Il y a information et consultation :

- du seul (ou des) seul(s) CSEE concerné(s) pour les projets décidés au seul niveau de l'établissement limité aux pouvoirs du chef d'établissement ;

– conjointe du CSEC et des CSEE concernés pour les projets décidés au niveau de l’entreprise et comportant des mesures d’adaptation spécifiques à l’établissement et qui relève de la compétence du chef d’établissement sur les mesures d’adaptation le concernant (sauf mesures d’adaptations communes à plusieurs établissements pour les projets modifiant les conditions de travail relevant du seul CSEC).

Il revient à la direction de déterminer la nature des projets à cet égard.

22.3 - Ordre et délais de consultations en cas de consultations ponctuelles conjointes entre CSEE et CSEC

○ Option 1 :

En cas de consultation conjointe entre CSEE et CSEC, l’ordre de consultation est fixé comme suit : *(à compléter)* et les délais dans lesquels le CSEC d’entreprise et le ou les CSE d’établissement rendent et transmettent leurs avis répondent aux modalités suivantes : *(à compléter)*.

○ Option 2 :

Il est convenu de réunir les partenaires sociaux concernés en cas de projet impliquant une consultation conjointe entre le CSEC et un ou plusieurs CSEE dans les délais suivants : *(à compléter)*, afin de se mettre d’accord sur l’ordre et les délais dans lesquels le CSEC d’entreprise et le ou les CSE d’établissement rendent et transmettent leurs avis.

○ Option 3 :

En cas de consultation conjointe entre CSEE et CSEC, l’ordre et les délais de consultations applicables sont ceux fixés aux articles L. 2316-22 et R. 2312-6, II, c’est-à-dire :

- l’avis de chaque CSE d’établissement est rendu et transmis au CSEC d’entreprise au plus tard 7 jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif. A défaut, l’avis de chaque comité d’établissement est réputé négatif ;
- l’avis du CSEC d’entreprise est rendu dans des délais fixés par l’article R. 2312-16, I (mêmes délais que le CSE) [...].

Exemple de clause d’accord d’entreprise

Accord REEL du 5 octobre 2018

Concernant les domaines d’attribution des CSE d’établissement et du CSE Central, les signataires conviennent de limiter les domaines d’attribution des CSE d’établissement à l’ancien périmètre des précédentes instances de délégués du personnel et du CHSCT et de donner au CSE central l’ancien domaine d’attribution du comité d’entreprise.

En pratique, seront traités au niveau du CSE central :

- les consultations obligatoires récurrentes portant sur les trois thèmes légaux (situation économique et financière de l’entreprise, orientations stratégiques de l’entreprise et politique sociale de l’entreprise).
- les informations/consultations liées à la marche et vie de l’entreprise tant sur le plan économique et financier, que juridique, informatique, social et commercial ;
- un bilan annuel santé & sécurité récapitulant les événements et actions de l’année écoulée ainsi que le plan d’action et les objectifs pour l’année à venir ;
- certaines questions sociales complexes ou concernant des salariés de plusieurs établissements, non résolues en réunions de CSE d’établissement ;
- les activités sociales et culturelles décidées et gérées au niveau global de l’entreprise ainsi que les décisions de définition de la part gérée dans chaque établissement ;

– l’usage et la répartition du budget de fonctionnement.

L’ordre du jour de chaque réunion sera élaboré en concertation entre le secrétaire et le président en fonction des actualités du mois et en intégrant la répartition des consultations obligatoires.

La BDES qui sera accessible par tous les membres des CSE d’établissement sera structurée conformément au tableau ci-dessus plus une zone « santé & sécurité » et une zone « consultations ponctuelle » où seront déposés tous les éléments destinés à éclairer les élus sur le sujet.

Seront traités en CSE d’établissement :

- les questions concernant les domaines santé & sécurité (analyse des risques, visites sécurité, analyse des événements sécurité (accidents, presque accidents, situations dangereuses), élaboration et validation des PDP, plan d’action, etc.
- les questions et réclamations concernant la gestion du personnel et les décisions locales économiques ou sociales dépendant de la décision du responsable de l’établissement.
- à titre exceptionnel et dérogatoire à la règle de répartition édictée ci-dessus, il sera possible, pour certaines informations/consultations effectuées en CSE Central, d’organiser une première consultation préalable dans les CSE d’établissement qui sont spécifiquement concernés par la mesure ou décision.

Les activités sociales et culturelles affectées au niveau des CSE d’établissement par le CSE central.

Article 23 - Expertises

Ce que vous devez savoir

Le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années est en priorité déterminé par accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel.

A défaut d'accord, les consultations récurrentes sur la politique sociale et la situation économique de l'entreprise ouvrent droit à chaque fois au recours à un expert et sont à l'entière charge financière de l'entreprise. La consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise reste à la charge du CSE, sur le budget de fonctionnement, pour 20 % de son coût.

Le délai d'expertise peut être prévu par accord, à défaut, le code du travail fixe un délai de 15 jours avant l'expiration des délais de consultation dans le cas général.

Vos marges de manœuvre

Il s'agit ici de déterminer, à la hausse ou à la baisse et pour une période à définir, le nombre d'expertises possibles liées aux consultations périodiques du CSE, ainsi que le délai maximum dans lequel l'expert remet son rapport dans tous les cas d'expertise.

Le code du travail ne prévoit pas d'autre sujet de négociation relatif aux expertises. Mais dans la pratique, les premiers accords de mise en place des CSE rappellent régulièrement les règles de financement des expertises et ajustent les modalités d'intervention de l'expert dans l'entreprise.

Le niveau d'expertise dépend du niveau de consultation tel que défini par accord ou par le code du travail.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] **23.1 - Financement et modalités des expertises**

○ Option 1 :

Le financement des expertises du CSEC est assuré conformément à l'article L. 2315-80 du code du travail.

○ Option 2 :

Le financement des expertises du CSEC et des CSEE est assuré comme suit : (à compléter).

Les modalités des expertises sont fixées comme suit : (à compléter, par exemple : modalités de désignation, cahier des charges, communication des informations et documents, etc.).

23.2 - Expertises relatives aux consultations récurrentes

Le CSEC peut notamment se faire assister par un expert dans le cadre de chacune de ses trois consultations récurrentes. Leur nombre et périodicité sont fixés comme suit : (à compléter).

23.3 - Délais d'expertises

Concernant les consultations suivantes : (à compléter), l'expert rend son rapport dans les délais suivants : (délais) [...].

Exemple de clause d'accord d'entreprise

Accord Nipro du 12 novembre 2018

[...] Dans le cadre de ses attributions, notamment consultatives, le comité social et économique peut s'adjoindre les services d'un expert dans les conditions déterminées par le code du travail.

Les parties décident de faire une pleine application des dispositions légales concernant :

- les cas de recours à l'expert,
- les modalités de financement de cet expert.

En revanche, les parties ont convenu de définir ensemble quelques modalités d'application pour faciliter l'intervention de l'expert et rendre sa mission utile pour les membres du comité social et économique.

Dans ce cadre, il est précisé que :

- l'expert sera désigné en réunion d'information-consultation du comité social et économique portant sur le sujet inscrit à l'ordre du jour ;
- le rapport de l'expert est nécessairement rendu 3 jours avant l'expiration du délai de consultation du CSE et lorsque l'expert est désigné en dehors des cas de consultation du CSE dans un délai de 2 mois ;
- le CSE rédigera systématiquement l'ordre de mission, notifié à l'employeur, pour cadrer strictement la mission qu'il confie à l'expert et que ce dernier ne pourra dépasser ;
- dans les 10 jours suivant sa désignation, l'expert devra communiquer au CSE et à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de son expertise, dans le respect des prescriptions déterminées dans le cahier des charges [...].

Partie 5 - BDES

Placée au centre des échanges d'informations entre l'employeur et les élus du personnel, la base de données économiques et sociales (BDES) demeure obligatoire. Elle bénéficie même, dans le cadre du CSE, d'enrichissements. Mais là encore, la loi laisse une grande liberté aux négociateurs.

Article 24 - Organisation de la BDES

Ce que vous devez savoir

L'obligation de mettre en place une base de données économiques et sociales (BDES) dans les entreprises de 50 salariés et plus est d'ordre public. La BDES est en principe constituée au niveau de l'entreprise. Sa constitution au niveau des établissements distincts n'est donc pas obligatoire, mais elle peut être négociée par accord d'entreprise.

D'après l'administration, le niveau auquel les informations doivent être transmises par le chef d'entreprise (ou d'établissement) est déterminé en se référant aux compétences respectives du CSE central et des CSE d'établissement.

Vos marges de manœuvre

La BDES doit impérativement comporter les neuf rubriques d'ordre public suivantes :

- 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 de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- les activités sociales et culturelles ;
- la rémunération des financeurs ;
- les flux financiers à destination de l'entreprise.

Pour le reste, l'accord d'entreprise sur la BDES laisse une grande liberté aux négociateurs. L'accord peut notamment définir :

- l'organisation ;
- l'architecture ;
- le contenu ;
- l'intégration éventuelle des informations ponctuelles ;
- l'intégration des informations liées aux négociations obligatoires (rémunérations, égalité professionnelle et qualité de vie au travail) ainsi que les négociations prévues par l'article L. 2242-11 du code du travail (calendrier social) ;
- la périodicité des informations à mettre à disposition.

Le modèle des Éditions Législatives

[...] *Option 1 :*

La BDES est organisée conformément aux articles L. 2312-36 et R. 2312-8 et suivants.

Option 2 :

La BDES est organisée comme suit : (à compléter : composition/architecture/périodicité des informations à mettre à disposition).

Elle se présente sous le support suivant : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

Concernant les consultations ponctuelles et les négociations, la BDES sert de support à la mise à disposition des informations nécessaires aux représentants du personnel selon les modalités suivantes : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

La BDES est mise en place au niveau (à compléter). Elle comporte les informations que l'employeur met à disposition du CSEC et des CSE d'établissement selon les modalités suivantes : (à compléter).

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Colas du 27 août 2018

La base de données économiques sociales et syndicales (BDES) rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes mises à la disposition du comité social et économique. Elle permet de donner une vision claire et globale des informations qui y sont alimentées.

Elle est constituée au niveau de la société. Au jour de la conclusion du présent accord, la BDES est gérée sous le logiciel « Docapost » au sein du groupe Bouygues dont fait partie la société.

■ Organisation, architecture et contenu de la base de données

Afin que les informations qui y sont intégrées restent lisibles et accessibles aussi bien pour les élus ayant accès à la BDES que pour les personnes chargées de l'alimenter, les parties estiment nécessaire de redéfinir l'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données, conformément à l'article L. 2312-21 du code du travail.

A ce titre, il a été décidé d'organiser la BDES selon quatre rubriques distinctes :

- consultation sur les orientations stratégiques ;
- consultation sur la situation économique et financière ;
- consultation sur la politique sociale ;
- informations trimestrielles ;

Dans le cadre des trois consultations récurrentes, les informations visées dans l'annexe 2 seront intégrées dans leurs rubriques respectives.

Les informations trimestrielles et les informations ponctuelles du comité seront transmises dans les conditions en vigueur.

■ Mise à disposition des informations

Les informations figurant dans la BDES portent sur l'année en cours ainsi que sur les 2 années précédentes.

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité.

Accord Ricard du 28 juin 2018

[...] Les informations afférentes aux trois consultations récurrentes et aux consultations ponctuelles figurent dans la base de données économiques et sociales, BDES, conformément aux dispositions prévues à l'article L. 2312-18 du code du travail.

Les parties conviennent que la BDES comprend un historique de trois années et n'intègre pas les perspectives sur les trois années futures [...].

■ Architecture de la BDES

Les thèmes légaux de la BDES sont réorganisés dans la BDES Lilly France, de sorte à ce que les élus et délégués syndicaux puissent y retrouver plus aisément les informations utiles.

Ainsi, constat étant fait que de nombreuses informations prévues légalement se trouvent dans les bilans sociaux et les RSC, ces documents constituent des sous-dossiers à part entière dans les dossiers de CSE, auxquels les élus se rapporteront pour la consultation sur la politique sociale.

Trois dossiers sont prévus : un pour le CSE du Siège, un pour le CSE de Fegersheim, et un pour le CSE central.

A l'intérieur de chaque dossier de CSE, se trouveront 3 sous-dossiers : consultations récurrentes, informations récurrentes, consultations ponctuelles.

Ces sous-dossiers seront organisés comme suit :

– dans le sous-dossier « consultations récurrentes » figureront les rubriques :

- bilan social ;
- rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes ;
- emploi (comprenant les sous-rubriques : effectifs, évolution des qualifications/promotions, recours aux CDD et à l'intérim, alternance/stages et données de rémunération) ;
- conditions de travail (comprenant les sous-rubriques : bilan-programme de prévention des risques professionnels, bilan du temps partiel et des heures supplémentaires et périodes de congés et JRTT obligatoires, accidents du travail) ;
- politique sociale (comprenant les sous-rubriques : handicap, contribution à l'effort de construction) ;
- formation ;

– dans le sous-dossier « informations récurrentes » figureront 4 rubriques :

- situation de l'emploi trimestrielle ;
- résultats financiers semestriels ;
- DUER ;
- informations diverses (comprenant notamment une sous-rubrique consacrée aux modalités de fonctionnement du CSE) ;

– dans le sous-dossier « consultations ponctuelles » figureront les informations fournies pour les projets ponctuels soumis à consultation.

A l'intérieur du dossier du CSE central, se trouveront 3 sous-dossiers : consultations récurrentes, informations récurrentes, consultations ponctuelles.

Ces sous-dossiers seront organisés comme suit :

– dans le sous-dossier « consultations récurrentes » figureront les rubriques :

- bilan social ;
- situation économique et financière (comprenant des sous-rubriques annuelles qui comprendront les rapports d'expert et les informations prévues au présent accord pour cette consultation) ;

- politique sociale, conditions de travail et emploi (comprenant des sous-rubriques annuelles qui comprendront les rapports d'expert ainsi que les informations sur la dimension pluriannuelle de la formation professionnelle et la répartition de la taxe d'apprentissage) ;

- orientations stratégiques et conséquences (comprenant des sous-rubriques annuelles qui comprendront les informations prévues au présent accord pour cette consultation) ;

- dans le sous-dossier « informations récurrentes » figurera le rapport du commissaire aux comptes et le rapport de gestion sur l'activité de la SAS Lilly France ;

- dans le sous-dossier « consultations ponctuelles » figureront les informations fournies pour les projets ponctuels soumis à consultation.

■ Contenu de la BDES

Les thèmes suivants seront traités dans les parties de la BDES correspondantes, ci-dessous mentionnées :

- investissement social : dans les dossiers « CSE du siège » et « CSE de Fegersheim », dans les sous-dossiers « consultations récurrentes », dans les rubriques « bilan social », « conditions de travail », « politique sociale » et « formation » ;

- investissement matériel et immatériel : dans le dossier « CSE central », dans le sous-dossier « consultations récurrentes », dans la rubrique « situation économique et financière » ;

- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise : dans les dossiers « CSE du siège » et « CSE de Fegersheim », dans les sous-dossiers « consultations récurrentes », dans la rubrique « Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes » ;

- fonds propres et endettement : dans le dossier « CSE central », dans le sous-dossier « informations récurrentes » dans la rubrique « rapport du commissaire aux comptes », et dans le sous-dossier « consultations récurrentes » dans la rubrique « situation économique et financière » ;

- ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants : dans les dossiers « CSE du siège » et « CSE de Fegersheim », dans les sous-dossiers « consultations récurrentes », dans les rubriques « bilan social » et « emploi » ;

- activités sociales et culturelles : dans les dossiers « CSE du siège » et « CSE de Fegersheim », dans les sous-dossiers « consultations récurrentes », dans la rubrique « bilan social » ;

- rémunération des financeurs : dans le dossier « CSE central », dans le sous-dossier « consultations récurrentes », dans la rubrique « situation économique et financière » ;

- flux financiers à destination de l'entreprise : dans le dossier « CSE central », dans le sous-dossier « consultations récurrentes », dans la rubrique « situation économique et financière » [...].

Article 25 - Fonctionnement de la BDES

Ce que vous devez savoir

Outre les mesures relatives à l'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES, l'accord peut aussi définir les modalités de fonctionnement de la base.

Vos marges de manœuvre

S'agissant du fonctionnement de la BDES, l'accord peut notamment définir :

- les droits d'accès ;
- le niveau de mise en place de la BDES pour les entreprises comportant plusieurs établissements ;
- son support ;
- ses modalités de consultation d'utilisation.

Le modèle des Éditions Législatives

Les droits d'accès à la BDES sont déterminés selon les modalités suivantes : (à compléter).

Elle est mise à jour dans les conditions suivantes : (à compléter : modalités de mise à jour et d'information des représentants du personnel sur les actualisations).

Les informations confidentielles sont présentées comme suit : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

Une formation relative au fonctionnement et à l'utilisation de la BDES est organisée selon les modalités suivantes : (à compléter) [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Colas du 27 août 2018

Les personnes ayant accès à la BDES varient selon la nature de l'information transmise et le niveau de consultation/information :

Consultations récurrentes	
Consultations sur les orientations stratégiques	Membres du CSE RS et CSE central
Consultations sur la situation économique et financière	Membres des CSE d'établissement RS au CSE d'établissement DSC
Consultation sur la politique sociale de l'entreprise	Membres du CSE central RS au CSE central Membres des CSE d'établissement RS au CSE d'établissement
CSE central	DSC

Consultations récurrentes	
Information sur la politique sociale de l'entreprise	Membres des CSE d'établissement RS au CSE d'établissement DS
CSE d'établissement	
Informations trimestrielles	Membres des CSE d'établissement RS au CSE d'établissement DS

Accord Pandrol du 19 octobre 2018

■ Accès à la BDES

La BDES doit être accessible en permanence aux :

- membres de la délégation du personnel du comité social et économique ;
- membres de la délégation du personnel du comité social et économique central d'entreprise ;
- délégués syndicaux d'entreprise et centraux.

En revanche, les représentants de proximité, compte tenu de leurs missions et de leur statut, n'ont pas l'accès à la BDES.

■ Support de la BDES

Afin de garantir l'effectivité des droits d'accès des élus à la BDES et de remplir ses obligations concernant les informations à mettre à leur disposition, Pandrol a souhaité avoir recours à un logiciel en SAAS (software as a service/logiciel en tant que service).



Partie 6 - Dispositions finales

Dernière étape de ce projet d'accord relatif au CSE central. Il s'agit d'anticiper les étapes à venir, de l'entrée en vigueur de l'accord à sa dénonciation ou mise en cause.

Ce que vous devez savoir

Il s'agit ici de préparer l'entrée en vigueur de l'accord et ses modalités d'application/évolution dans le temps, ainsi qu'éventuellement le calendrier de mise en place et/ou les prorogations/réductions des mandats dans le cadre de la mise en place du CSE.

Ce que peut prévoir l'accord d'entreprise

L'accord de mise en place du CSE prévoit dans ses dispositions finales tout ou partie des points suivants :

- la durée de l'accord (à défaut de stipulation, présomption de conclusion pour 5 ans) ;
- sa date d'entrée en vigueur ;
- les modalités de suivi de l'accord (clause obligatoire) ;
- les règles de révision (clause obligatoire), et les règles de dénonciation ;
- les formalités de dépôt, publicité du texte.

Article 26 - Calendrier de mise en place

Le modèle des Éditions Législatives

[...] Le CSE est mis en place selon le calendrier suivant : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

A cet effet, il est prévu une (réduction/prorogation des mandats) selon les modalités suivantes : (à compléter) [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord UES Amont-Global Services du 25 septembre 2018

Les parties au présent accord conviennent à l'unanimité de :

– proroger l'ensemble des mandats en cours des représentants du personnel [comités d'établissement (CE), délégués du personnel (DP), comités d'hygiène, de sécurité et conditions de travail (CHSCT)] jusqu'au 30 novembre 2018, date retenue pour la proclamation des résultats du second tour, dès lors que son organisation serait nécessaire dans au moins un des collèges électoraux de l'un des établissements de l'UES AGSH ;

– proroger dans les mêmes conditions et pour la même durée, les mandats des membres élus au comité central d'entreprise (CCE) ;

– mettre en place le CSE de chaque établissement seulement lorsque les résultats définitifs seront proclamés, et ce pour l'ensemble des collèges électoraux, et le comité social et économique central (CSEC), émanation des CSE, ensuite de la mise en place de chacun des CSE des établissements de l'UES AGSH.

Accord BASF France du 27 septembre 2018

■ Calendrier électoral et de mise en place des CSE

Il est rappelé que les mandats des représentants du personnel et syndicaux de chaque établissement distinct de BASF France viennent en principe à expiration aux dates suivantes au sein des différents établissements distincts de l'entreprise :

– division Agro : 19 octobre 2021 (soit le 31 décembre 2019 au plus tard en vertu des règles posées par l'ordonnance du 22 septembre 2017) ;

- division Coatings : 31 décembre 2018 ;
- division Performance Materials : 8 décembre 2018 ;
- division Construction Chemicals : 15 décembre 2018 ;
- établissement Industrie et Services : 1^{er} décembre 2018.

Dans un souci d'alignement des différents calendriers électoraux, d'organisation par rapport à la fermeture de l'entreprise en raison des congés de fin d'année, mais également de souplesse par rapport à la situation de certains établissements distincts, les parties conviennent des dispositions suivantes :

- pour les divisions Performance Materials, Constructions Chemicals et l'établissement Industrie et Services :

- négociation et signature, au niveau de chaque établissement distinct, des protocoles électoraux en vue de la tenue des premiers et éventuels seconds tours entre les 9 novembre et 21 décembre 2018. Ce calendrier prévisionnel est défini afin d'éviter que :

- le processus électoral ne se déroule en totalité au cours du mois de décembre, qui ne comptera au mieux que trois semaines effectives de présence des salariés sur les sites ;

- ou que les premiers et éventuels seconds tours ne se déroulent pas au cours de la même année civile ;

- prorogation des mandats des représentants du personnel et syndicaux jusqu'au 31 décembre 2018 quelle que soient les dates retenues pour l'organisation des élections au sein de chaque établissement distinct ;

- prise d'effet des nouveaux mandats et création des comités sociaux et économiques d'établissement : 1^{er} janvier 2019 ;

- pour les divisions Agro et Coatings :

- prorogation des mandats des représentants du personnel et syndicaux jusqu'au 31 mars 2019 ;

- prise d'effet des nouveaux mandats et création des comités sociaux et économiques d'établissement : 1^{er} avril 2019.

■ Durée des mandats et échéance du cycle électoral 2019-2022

Afin d'harmoniser le terme des mandats des représentants du personnel et syndicaux de l'ensemble des établissements distincts de BASF France, les parties conviennent que le cycle électoral objet du présent accord prendra fin le 31 décembre 2022.

Ainsi, la durée des mandats des représentants du personnel et syndicaux :

- des divisions Performance Materials, Constructions Chemicals et de l'établissement Industrie et Services est fixée à 4 ans ;

- des divisions Agro et Coatings est fixée à 3 ans et 9 mois.

Accord Omya du 24 août 2018

Les mandats des instances représentatives du personnel actuellement en place prennent fin le :

- 04/11/2018 pour l'établissement d'Orgon ;
- 29/11/2018 pour l'établissement de Saint Bât ;
- 01/12/2018 pour l'établissement d'Omev ;
- 02/12/2018 pour l'établissement de Mareuil ;
- 03/12/2018 pour l'établissement de Salses ;

En application des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les parties s'accordent sur le fait de proroger les mandats ci-dessus listés jusqu'au 31/01/2019 afin de pouvoir organiser les 1^{er} et 2nd tour des élections du personnel entre janvier et février 2019.

A ce jour, et sous réserve de la validation de ce point dans le cadre du protocole d'accord préélectoral, les dates envisagées pour ces élections sont le :

- mardi 22 janvier 2019 pour le 1^{er} tour,
- mardi 5 février 2019 pour le 2nd tour.

L'échéance des mandats actuellement en cours au sein de la société Omya SAS, tout établissement confondu, est fixée au 31 janvier 2019.

Article 27 - Durée de l'accord

Le modèle des Éditions Législatives

[...] Le présent accord est conclu à durée *(déterminée de/indéterminée)*.

Le présent accord entrera en vigueur à compter *(à compléter)* [...].

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Allianz du 30 octobre 2018

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il prend effet à compter de la proclamation des résultats des prochaines élections du CSE de l'UES Allianz et aura pour terme la durée de ses mandats, soit 4 ans à compter de la date de mise en place du CSE.

Le présent accord pourra faire l'objet, à tout moment, d'une demande de révision par la direction ou par une

organisation syndicale habilitée au sens de l'article L. 2261-7-1 du code du travail.

Toute demande de révision sera notifiée aux autres parties et, le cas échéant, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec accusé de réception et devra être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant les articles soumis à révision.

Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de la demande.

Accord Colas du 27 août 2018

Le présent accord ainsi que ses annexes sont conclus pour une durée indéterminée et entreront en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2018 en l'état de la législation.

Dans l'hypothèse où la réglementation devrait être modifiée, les parties signataires se réuniraient afin d'analyser les effets et de convenir des adaptations éventuelles nécessaires.

Article 28 - Suivi et interprétation de l'accord

Le modèle des Éditions Législatives

[...] Afin d'assurer le suivi du présent accord, il est prévu que (à compléter).

En outre, en cas de difficultés d'interprétation d'une clause de cet accord, il est prévu que (à compléter) [...].



Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Elle se réunira au terme de la 1^{re} année de l'application de cet accord à la demande des organisations syndicales signataires et représentatives.

Accord Allianz du 30 octobre 2018

Une commission de suivi de l'accord est mise en place, réunissant l'ensemble des organisations syndicales signataires et/ou représentatives et les représentants de la direction. Cette commission sera constituée de 3 représentants par organisation syndicale concernée et de membres de la direction.

Accord Les Opalines du 19 septembre 2018

Les parties consentent à se rencontrer une fois par an. A cette fin une commission de suivi est constituée, laquelle est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative et de deux représentants de la direction.

Article 29 - Révision

Le modèle des Éditions Législatives

[...] La révision du présent accord fera l'objet d'une négociation dans les conditions suivantes : (à compléter). Tous les syndicats représentatifs au moment de la révision seront convoqués par LR/AR [...].



Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Cette demande de révision devra être notifiée à chacune des parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Accord Colas du 27 août 2018

Ils pourront être révisés, en tout ou partie, à la demande de la direction de la société ou de l'une des organisations syndicales représentatives, conformément aux dispositions légales en vigueur, et sous réserve d'un préavis d'une durée de 15 jours.

Accord DHL du 22 octobre 2018

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande par l'employeur et les organisations syndicales de salariés mentionnées à l'article L. 2261-7-1 du code du travail.

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 6 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les

dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant éventuel.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau (...) afin d'adapter lesdites dispositions.

Article 30 - Dénonciation

Le modèle des Éditions Législatives

[...] Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires, sur notification écrite aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation prend effet à l'issue du préavis de *(durée, à défaut de stipulation, 3 mois)*.

Le courrier de dénonciation donnera lieu également au dépôt auprès de la Direccte de *(à compléter)* [...].



Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Nexans du 11 octobre 2018

Le présent accord pourra également être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 et suivants du code du travail et moyennant le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Accord UMIS du 17 septembre 2018

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, en totalité ou en partie, par l'une ou l'autre des parties

signataires par lettre recommandée à chaque organisation signataire, avec préavis de 3 mois.

La notification de la dénonciation doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle de l'article ou des articles dénoncés.

Dans ce cas, l'accord restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir dans la limite d'un an, à compter de l'expiration du délai de 3 mois de préavis.

Si aucun accord n'intervient avant l'expiration de ce délai, seul(s) le (ou les) articles dénoncés cesseront de produire leurs effets.

Article 31 - Publicité

Le modèle des Éditions Législatives

[...] Le présent accord sera déposé sur la plateforme « TéléAccords » accessible depuis le site internet dédié accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du code du travail par (*prénom*) (*nom*), représentant(e) légal(e) de l'entreprise.

Conformément à l'article D. 2231-2, un exemplaire de l'accord est également remis au greffe du conseil de prud'hommes de (*conseil de prud'hommes du lieu de conclusion*).

Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l'objet des mêmes mesures de publicité.

Signatures

..... à compléter)

..... à compléter)

..... à compléter)

[...]

Exemples de clauses d'accords d'entreprise

Accord Colas du 27 août 2018

Le présent accord sera notifié par la direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise.

Il sera ensuite déposé en deux exemplaires, dont une version sur support électronique, auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) de la Loire-Atlantique.

Un exemplaire sera également déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Nantes. En outre, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, depuis le 1^{er} septembre 2017, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne.

Accord DHL du 22 octobre 2018

Après sa notification à tous les syndicats représentatifs au sein de l'entreprise, le présent accord sera rendu public et déposé, à l'initiative de la société, sur la plateforme Téléaccords :

www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr

Cette démarche entraînera automatiquement la transmission électronique à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Direccte) compétente.

Un exemplaire original du présent accord sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Bobigny.

Le présent accord sera communiqué à l'ensemble des instances représentatives du personnel au sein de l'entreprise et affiché sur les lieux d'affichages habituels.

Accord relatif au comité social et économique dans les entreprises à établissements distincts (CSEE et CSEC) Le modèle des Éditions Législatives

Entre les soussignés,

..... (dénomination sociale), (forme sociale), (capital) €, (code NAF) dont le siège est situé à (siège social/adresse), représenté(e) par (prénom) (nom), en sa qualité de (qualité)

d'une part,

Et

..... (à compléter : le CSE/les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise), représenté(es) respectivement par :

- (prénom) (nom), pour (nom du syndicat ou le CSE) ;
- (prénom) (nom), pour (nom du syndicat ou le CSE) (1).

(1) *Obs. : en présence de délégués syndicaux dans l'entreprise, ce sont les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise qui sont habilitées à négocier, représentées par leur délégué syndical. En l'absence de délégué syndical, le CSE est habilité à négocier. Dans ce cas, l'accord est adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel au comité. Il semble donc que cette option n'est pas ouverte au CE, dans le cadre de la première mise en place du CSE. Attention toutefois, certaines dispositions ne sont pas ouvertes expressément à la négociation par le CSE : représentants de proximité, fixation du budget des ASC, commissions (sauf la CSSCT). Dans le cas d'une négociation couvrant le CSEC et ses CSE d'établissement ce sont bien les syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise qui peuvent négocier, les syndicats représentatifs dans un ou plusieurs établissements mais non représentatifs au niveau de l'entreprise seraient écartés. Concernant la délégation du CSE en l'absence de DS, il semblerait par analogie que ce soient les membres du CSEC qui seraient habilités à négocier mais cela reste à confirmer.*

d'autre part .

PRÉAMBULE

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, modifie en profondeur les règles de dialogue social et l'architecture des instances représentatives du personnel, laissant aux partenaires sociaux dans l'entreprise un large champ ouvert à la négociation. Le comité social et économique devient impératif au plus tard au 1^{er} janvier 2020, en remplacement des anciennes instances élues en place.

Parallèlement l'article 9, VII de l'ordonnance a déclaré caducs les anciens accords relatifs aux institutions représentatives du personnel, et ce, à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Le présent accord a plus précisément pour objet : (à compléter).

Partie 1 - Composition des CSE d'établissement

Article 1 - Nombre et périmètre des établissements distincts

Conformément aux critères suivants (à compléter), les parties au présent accord conviennent de l'existence de (nombre) établissements, dont les périmètres sont les suivants :

- (à compléter)
- (à compléter)
- (à compléter)

...

En cas d'évolution du périmètre de ces établissements, une négociation de révision sera engagée dans les plus brefs délais. Cependant, elle ne pourra remettre en cause les CSE d'établissements en place à cette date et sera applicable pour les élections suivantes.

Conformément à l'article L. 2313-1 du code du travail, des comités sociaux et économiques d'établissements et un comité social et économique central sont constitués.

La répartition des sièges entre les établissements et les collèges est fixée par le protocole préélectoral conformément à l'article L. 2316-8 du code du travail.

→ Insérer le cas échéant :

En cas de perte de la qualité d'établissement distinct, les membres du CSE d'établissement concerné achèvent leur mandat.

Article 2 - Délégation au CSE d'établissement

Le nombre de membres composant la délégation du personnel au CSE d'établissement est fixé dans le protocole d'accord préélectoral. La délégation du personnel comporte autant de titulaires que de suppléants (2).

(2) *Obs. : c'est bien le protocole préélectoral qui peut modifier le nombre de représentants au CSE conformément aux articles L. 2314-1 et L. 2314-7. Le nombre d'élus est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du code du travail.*

Article 3 - Crédit d'heures des membres du CSE d'établissement

Le crédit d'heures octroyé aux membres titulaires du CSE est fixé dans le protocole préélectoral (3).

(3) *Obs. : c'est bien le protocole préélectoral qui peut modifier le crédit d'heures des représentants au CSE conformément aux articles L. 2314-1 et L. 2314-7. Le crédit d'heures est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du code du travail.*

→ Insérer le cas échéant :

Conformément aux articles R. 2315-5 et R. 2315-6 du code du travail, les membres titulaires ont la possibilité chaque mois de répartir entre eux et avec les suppléants leurs heures de délégation. Cette répartition ou ce report ne peut conduire l'un des élus à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie. L'information de l'employeur quant à la prise de ces heures de délégation partagées ou reportées s'effectue dans un délai de 8 jours selon les modalités suivantes : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

Afin de prendre en compte le rôle spécifique incombant aux membres du bureau du CSE, le secrétaire et le trésorier au CSE disposent d'un crédit d'heures supplémentaires de (nombre) heures par mois, à prendre dans les conditions suivantes : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

Concernant les salariés en forfait annuel en jours, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées et vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié conformément à l'article R. 2315-3.

Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat. Dans l'hypothèse où le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à 4 heures, les représentants du personnel qui en bénéficient au titre des heures additionnées sur l'année bénéficient d'une demi-journée supplémentaire qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés, fixé dans la convention individuelle du salarié.

Les modalités de prise et de décompte des heures de délégation dans ce cadre s'exercent comme suit : (à compléter).

Article 4 - Membres suppléants

L'article L. 2314-1 du code du travail prévoit que le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire. Il est toutefois prévu que les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent conformément à l'article L. 2315-9.

Les membres suppléants reçoivent l'ordre du jour et la convocation à chaque réunion du CSE. Les modalités d'information sur l'absence des titulaires donnant lieu à remplacement s'effectuent selon les modalités suivantes : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

Par dérogation, il est prévu que les suppléants pourront assister aux réunions du CSE, hors application des règles de suppléance, dans les conditions suivantes : (à compléter) (4).

(4) *Obs. : la dérogation à la règle de la non-participation des suppléants aux réunions hors remplacement des titulaires absents n'est pas prévue par le code du travail. Il apparaît cependant que cette question mérite d'être discutée afin d'assurer la réalité de l'exercice de leurs mandats par les suppléants.*

Article 5 - Commission santé, sécurité et conditions de travail

5.1 - Composition des CSSCT

○ Option 1 : entreprise d'au moins 300 salariés :

Compte tenu de leur effectif, la mise en place de CSSCT est prévue au sein des établissements suivants : (à compléter), en application de l'article L. 2315-36 du code du travail (5).

○ Option 2 : entreprise de moins de 300 salariés :

L'effectif des établissements de l'entreprise étant de (à compléter), la mise en place de CSSCT n'est pas obligatoire. Il est toutefois prévu la constitution de CSSCT dans les conditions suivantes : (à compléter) (5).

(5) *Obs. : la mise en place de la CSSCT est obligatoire dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les installations nucléaires, site Seveso haut quel que soit l'effectif. En outre l'inspecteur du travail peut imposer la mise en place d'une CSSCT dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés.*

La CSSCT est composée de (*nombre de membres*) désignés parmi les membres du CSE d'établissement pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE d'établissement. Parmi les membres représentants du personnel, doit figurer au moins un représentant du collège cadre.

La présentation des candidatures s'effectue dans les conditions suivantes : (*à compléter*).

La désignation des membres s'effectue par une délibération adoptée lors de la première réunion suite à l'élection du CSE d'établissement, selon les modalités suivantes : (*à compléter*).

En outre, conformément à l'article L. 2315-39 du code du travail, la CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant et peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du CSE (ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires).

5.2 - Fonctionnement des CSSCT

5.2.1 - Heures de délégation

→ Insérer le cas échéant :

Les membres de la CSSCT disposent de (*nombre d'heures*) heures de délégation en sus de leur crédit en tant que membre du CSE le cas échéant.

Ces heures sont attribuées dans les conditions suivantes : (*à compléter*).

Le temps passé aux réunions de la CSSCT est rémunéré comme temps de travail effectif et n'est pas déduit du crédit d'heures.

5.2.2 - Réunions

Le nombre de réunions de la CSSCT est fixé à (*nombre de réunions*) par an minimum.

Conformément à l'article L. 2315-39, assistent aux réunions de la CSSCT :

- le médecin du travail ;
- le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail (ou, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail) ;
- l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 ;
- les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Les réunions sont convoquées par l'employeur selon un ordre du jour établi comme suit : (*à compléter*). Elles se déroulent dans les conditions suivantes : (*à compléter*). Les comptes rendus de ces réunions sont établis dans les conditions suivantes : (*à compléter*) et le lien avec le CSE s'établit comme suit : (*à compléter*) (6).

(6) *Obs. : il n'est rien prévu à cet égard, il est donc utile de préciser ces modalités afin d'assurer un fonctionnement utile et fluide aux CSSCT. Rappelons toutefois qu'en l'absence d'accord, l'article L. 2315-44 précise que c'est le règlement intérieur du CSE qui fixe les modalités de fonctionnement des CSSCT.*

→ Insérer le cas échéant :

5.2.3 - Formation

Conformément à l'article L. 2315-40 du code du travail, les membres du CSE, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Il est convenu que les membres de la CSSCT pourront bénéficier en outre de formations complémentaires en lien avec leurs missions, dans les conditions suivantes : (*à préciser*).

→ Insérer le cas échéant :

5.2.4 - Moyens

Il est octroyé aux CSSCT les moyens suivants : (*à compléter*) (7).

(7) *Obs. : rien n'est obligatoire en la matière, mais il est possible d'octroyer aux CSSCT un local et/ou des moyens matériels comme du matériel informatique ou de la documentation par exemple.*

5.3 - Attributions des CSSCT

Conformément à l'article L. 2315-38 du code du travail, les CSSCT se voient confier, par délégation du CSE les attributions et missions suivantes : (*à compléter*). A cet égard, il est rappelé que les CSSCT ne peuvent désigner elles-mêmes un expert et ne peuvent exercer elles-mêmes les attributions consultatives du CSE (8).

(8) *Obs. : les possibilités sont très importantes et peuvent aller, toujours dans la limite de la désignation de l'expert et de l'exercice des attributions consultatives réservées au CSE, d'une délégation de pouvoir générale en matière de santé, sécurité et conditions de travail, à une délégation plus pointue par exemple pour exercer les enquêtes et/ou inspections en matière de santé/sécurité, ou encore dans le cadre de l'exercice du droit d'alerte en cas de danger grave et imminent, ou pour la mise en place d'actions de préventions, ou plusieurs de ces missions combinées. Il est préférable d'être précis et il est essentiel d'organiser la rédaction de comptes rendus et les modalités d'information du CSE sur les travaux de la commission.*

Article 6 - Autres commissions

Sont créées au sein des CSE d'établissement atteignant l'effectif suivant (à compléter), les commissions suivantes : (à compléter) (9).

(9) *Obs. : le code du travail est muet sur le niveau de mise en place des commissions dans les entreprises à établissement distinct. A part pour la commission économique qui devrait, comme pour le CE, être constituée au niveau du CSEC lorsque l'effectif de 1 000 salariés est atteint, il semble possible de prévoir par accord la constitution de commissions au niveau des établissements et/ou au niveau central selon l'effectif de l'entreprise et des établissements distincts.*

6.1 - Commission (à compléter, à répéter autant de fois qu'il y a de commissions créées)

La commission (à compléter) est composée de (nombre de membres) membres.

Ils sont désignés parmi (à compléter), dans les conditions suivantes : (à compléter).

Elle est présidée par (à compléter).

L'employeur peut adjoindre aux commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du CSE conformément à l'article L. 2315-45 du code du travail.

Tous les membres de la commission ainsi que les experts et techniciens qui y participent, le cas échéant, sont soumis au secret professionnel et à l'obligation de discrétion.

Ses attributions sont (à compléter).

Elle se réunit selon les modalités suivantes : (à compléter).

Elle rend compte de ses travaux comme suit : (à compléter). Conformément à l'article L. 2315-45, les rapports de la commission sont soumis à la délibération du CSE.

Le temps passé aux réunions de la commission est rémunéré comme temps de travail et n'est pas décompté du crédit d'heures dans la limite de (nombre d'heures) heures, décompté selon les modalités suivantes : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

En outre, ses membres disposent d'un forfait de (nombre d'heures) heures à utiliser selon les modalités suivantes : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

La commission dispose des moyens suivants dans l'exercice de ses missions (à compléter).

Article 7 - Les représentants de proximité (RDP)

Conformément à l'article L. 2313-7, il est prévu la mise en place de représentants de proximité au sein de l'entreprise (10).

(10) *Obs. : il convient d'être très précis dans l'accord, le code du travail ne prévoyant aucune disposition supplétive. Ainsi, les négociateurs disposent d'une grande liberté mais s'ils ne prévoient pas l'octroi d'heures de délégation notamment, les RDP n'en auront aucune au titre de ce mandat. A noter que le ministère du travail a précisé deux points essentiels : l'accord ne peut pas prévoir que les RDP sont désignés par les organisations syndicales représentatives parmi les salariés de l'entreprise, ni que les RDP sont directement élus par les salariés ; en outre, la participation des RDP aux réunions du CSE doit être prévue par l'accord. Rappelons également que l'article L. 2315-61 prévoit expressément que le CSE peut consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des RDP. Enfin, l'article L. 2313-7 vise expressément les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, il semble donc difficile de les omettre totalement du champ des attributions des RDP.*

7.1 - Nombre de RDP

Sont mis en place (nombre de représentants) pour chaque établissement remplissant les conditions suivantes : (à compléter) (11).

(11) *Obs. : il ne semble pas interdit de mettre en place des représentants de proximité au niveau de l'entreprise en présence d'établissements distincts, l'objet et les attributions des RDP étant fixés très librement par accord. Il apparaît cependant que cela n'est pas envisagé dans les accords existants, sans doute au motif que les RDP sont appréhendés en général comme une instance de proximité. Il peut cependant être utile de prévoir des modalités de remontée des missions des RDP au niveau du CSEC notamment pour les sujets relevant des attributions partagées entre CSEC et CSE d'établissement.*

Leur mandat prend fin avec celui des membres du CSE d'établissement dont ils dépendent.

7.2 - Modalités de désignation des RDP

Les représentants de proximité sont désignés par le CSE d'établissement parmi (à préciser).

Les candidatures sont présentées dans les conditions suivantes : (à préciser).

La désignation est effectuée comme suit : (à préciser).

7.3 - Moyens des RDP

Les représentants de proximité disposent de (nombre d'heures) heures de délégation selon les conditions suivantes : (à préciser).

→ Insérer le cas échéant :

Ils disposent en outre des moyens suivants : (à préciser).

Ils bénéficient de la formation (à préciser) dans les conditions suivantes : (à préciser).

7.4 - Attributions des RDP

Les représentants de proximité sont chargés de (à préciser), dans les conditions suivantes : (à préciser).

Ils sont réunis par l'employeur dans les conditions suivantes : (à préciser).

Ils peuvent tenir des réunions préparatoires dans les conditions suivantes : (à préciser).

Ils participent aux réunions du CSE dans les conditions suivantes : (à préciser).

Le temps passé aux réunions des RDP et du CSE ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion seront payés comme temps de travail effectif et ne s'imputeront pas sur le crédit d'heures de délégation. Le représentant de proximité bénéficie d'une liberté de circulation dans le cadre de son mandat. Ils sont soumis au secret professionnel et à l'obligation de discrétion.

Ils rendent compte de leurs missions avec le CSE comme suit : (à préciser).

Article 8 - Représentants syndicaux au CSE (12)

(12) *Obs. : la loi n'invite pas à négocier sur ce point, il est néanmoins souvent présent dans les accords relatifs à la mise en place du CSE comme un simple rappel à la loi ou pour accorder aux RS au CSE des heures de délégation supplémentaires, ou encore, notamment, pour autoriser les organisations syndicales représentatives à désigner un RS hors DS, ou prévoir un nombre plus important de RS au CSE (ces points ne pouvant être autorisés que par accord collectif).*

○ Option 1 : entreprise de moins 300 salariés :

○ Sous-option 1 :

L'effectif de notre entreprise étant de (nombre) salariés, le(s) représentant(s) syndical(ux) au CSE d'établissement est (sont) de droit le(s) délégué(s) syndical(ux), conformément à l'article L. 2143-22 du code du travail. Il assiste aux séances avec voix consultative.

○ Sous-option 2 :

L'effectif de notre entreprise étant de (nombre) salariés, le(s) représentant(s) syndical (ux) au CSE d'établissement est (sont) de droit le(s) délégué(s) syndical(ux), conformément à l'article L. 2143-22 du code du travail. Il est cependant autorisé aux organisations syndicales représentatives à désigner un autre salarié en tant que RS au CSE dans les conditions suivantes : (à compléter). Il assiste aux séances avec voix consultative.

Il est rappelé que le même salarié ne peut siéger simultanément au CSE en qualité de membre élu et de représentant syndical auprès de celui-ci, les pouvoirs attribués à l'un et à l'autre étant différents.

Le mandat du représentant syndical prend fin lors du renouvellement des membres du CSE.

○ Option 2 : entreprise d'au moins 300 salariés :

○ Sous-option 1 :

Conformément à l'article L. 2316-7 du code du travail, l'effectif de notre entreprise étant de (nombre) salariés, dans chaque établissement, chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement peut désigner un représentant syndical au CSE d'établissement. Il assiste aux séances avec voix consultative.

○ Sous-option 2 :

Il est convenu que, dans chaque établissement, chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement peut désigner (nombre) représentants syndicaux au CSE dans les conditions suivantes : (à préciser). Ils assistent aux séances avec voix consultative.

Il est rappelé que le même salarié ne peut siéger simultanément au CSE en qualité de membre élu et de représentant syndical auprès de celui-ci, les pouvoirs attribués à l'un et à l'autre étant différents.

Le mandat du représentant syndical prend fin lors du renouvellement des membres du CSE.

→ Insérer le cas échéant :

Il est octroyé (nombre) heures de délégation au RS au CSE.

Article 9 - Durée des mandats (13)

(13) *Obs. : à noter que la dérogation à la limitation au nombre de mandats successifs de membre du CSE, autorisée dans les entreprises de 50 à 300 salariés par l'article L. 2314-33 du code du travail, ne relève pas de l'accord d'entreprise mais du protocole préélectoral. Rappelons que cette limitation ne s'applique pas aux entreprises de moins de 50 salariés.*

○ Option 1 :

Conformément à l'article L. 2314-33 du code du travail, les membres des CSE d'établissement sont élus pour 4 ans.

○ Option 2 :

Conformément à l'article L. 2314-34 du code du travail, il est convenu que les membres du CSE d'établissement sont élus pour (durée du mandat, entre 2 et 4 ans).

Partie 2 - Fonctionnement du CSE d'établissement

Article 10 - Réunions préparatoires (14)

(14) *Obs. : ce thème n'est pas prévu comme sujet de négociation sur la mise en place du CSE. Il peut toutefois s'avérer utile, dans le cadre d'un bon fonctionnement de l'instance, afin de prévoir des droits supplémentaires aux membres du CSE dans ce cadre. Pour ce qui est de l'organisation de ces réunions, c'est toutefois plutôt le règlement intérieur du CSE qui s'en charge.*

Les membres du CSE peuvent se réunir dans le cadre de réunions préparatoires aux réunions plénières de l'instance.

Dans ce cadre, il est prévu que (à compléter).

Article 11 - Réunions plénières

Les membres de la délégation du personnel au CSE d'établissement sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant selon la périodicité suivante : (à compléter : minimum de 6 réunions par an et au moins une réunion tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés).

Au moins (nombre, au minimum 4 par an) réunions du CSE portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin.

En outre, conformément à l'article L. 2315-27, le CSE est réuni :

- à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ;
- ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

Enfin, en matière de réunions extraordinaires, le CSE :

- peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres conformément à l'article L. 2315-28, alinéa 3 ;
- est réuni à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail conformément à l'article L. 2315-27, alinéa 2.

Article 12 - Délais de consultation

12.1 - Délais de consultation

○ Option 1 :

Quelle que soit la consultation, les délais de consultation applicables sont ceux fixés par les articles R. 2312-5 et R. 2312-6 du code du travail.

○ Option 2 :

Il est convenu les délais de consultation suivants (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

Concernant les consultations ponctuelles, un calendrier sera établi lorsqu'elles surviendront dans les conditions suivantes : (à compléter).

A défaut, le CSE sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Le CSE peut rendre un avis dans des délais inférieurs à ceux précédemment indiqués, s'il s'estime suffisamment informé pour rendre un avis à la majorité des membres titulaires présents.

Le délai de consultation du CSE court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation, ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la BDES.

12.2 - Consultation conjointe du CSEC et d'un ou plusieurs CSE d'établissement

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSEC et un ou plusieurs CSE d'établissement, les délais de consultation des CSE d'établissement sont applicables au CSE central.

Sur les délais applicables et l'ordre des consultations dans ce cadre, se reporter à l'article 22.3 du présent accord.

Article 13 - Procès-verbaux

○ Option 1 :

Les délais et modalités d'établissement des procès-verbaux de réunions sont fixés conformément aux dispositions des articles D. 2315-1 et D. 2315-2 du code du travail.

○ Option 2 :

Il est convenu que les procès-verbaux des réunions sont établis selon les modalités et dans les délais suivants (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

Concernant les modalités de présentation et de transcription des réclamations, elles obéissent aux règles posées par l'article L. 2315-22 du code du travail (15).

(15) *Obs. : en effet, les dispositions de l'article L. 2315-22 du code du travail relatives à la présentation et la transcription des réclamations, calquées sur la procédure applicable aux délégués du personnel (registre spécial, note écrite et réponses de l'employeur), figure dans une section du code du travail spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. Il peut donc s'avérer utile de fixer ce point dans l'accord pour les entreprises de 50 salariés et plus, le cas échéant.*

Article 14 - Budgets

14.1 - Budget de fonctionnement

L'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à (0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés ou 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés).

Le versement s'effectuera selon les modalités suivantes : (à compléter).

Un accord entre le CSEC et les CSE d'établissement fixera le montant du budget du CSEC et les modalités de versement par les CSE d'établissement.

14.2 - Budget des activités sociales et culturelles (ASC)

Conformément à l'article L. 2312-82 du code du travail, la détermination du montant global de la contribution patronale versée pour financer les activités sociales et culturelles du comité est effectuée au niveau de l'entreprise selon les modalités suivantes : (à compléter). La répartition du budget des ASC entre les CSE d'établissement s'établit comme suit : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

Conformément à l'article L. 2316-33 du code du travail, il est convenu de confier au CSEC la gestion des ASC communes suivantes : (à compléter). A cet effet, la répartition entre le CSE central et les CSE d'établissement du budget des activités sociales et culturelles est fixée comme suit : (à compléter).

Dans ce cadre, les CSE d'établissement et le CSEC concluront dès leur mise en place une convention de gestion conformément aux articles L. 2316-23 et D. 2316-7 du code du travail.

Les versements s'effectueront selon les modalités suivantes : (à compléter).

Partie 3 - CSE central

Article 15 - Composition du CSEC

15.1 - Nombre de membres du CSE central

Conformément à l'article L. 2316-4 du code du travail, le CSE central d'entreprise est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le CSE d'établissement parmi ses membres.

Il est convenu qu'ils seront au nombre de (nombre) titulaires et (nombre suppléants) (16).

(16) *Obs. : maximum 25 titulaires et 25 suppléants, ce nombre ne pouvant être augmenté que par accord unanime de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.*

15.2 - Répartition des sièges à pourvoir au CSEC

Afin d'assurer la représentation la plus juste de chaque établissement et de chaque catégorie de salarié, la répartition est fixée comme suit : (à compléter) (17).

(17) *Obs. : les articles L. 2316-5 et L. 2316-6 du code du travail prévoient des règles spécifiques pour la représentation des cadres et ingénieurs au sein du CSEC. Il faut en tenir compte pour la répartition des sièges à pourvoir.*

15.3 - Mode de scrutin et date des élections au CSEC

Les membres du CSE central d'entreprise sont élus par les membres titulaires de chaque CSE d'établissement réunis au sein d'un collège unique. Ainsi, l'ensemble des membres titulaires vote sans distinction de collège pour élire le(s) membre(s) titulaire(s) et/ou suppléant(s) qui le représentera.

L'élection a lieu à bulletin secret sous enveloppe et s'effectue au scrutin uninominal majoritaire à un tour. En cas de partage des voix, le plus âgé des candidats est proclamé élu. Les présidents des CSE d'établissement ne participent pas au vote. Les membres suppléants du CSE d'établissement ne peuvent voter que s'ils remplacent un titulaire absent (18).

(18) *Obs. : le code du travail ne précise pas suivant quel mode de scrutin les membres du CSEC doivent être élus. La jurisprudence a décidé qu'en l'absence d'accord unanime, l'élection s'effectue au scrutin uninominal majoritaire à un tour.*

Les élections auront lieu au cours d'une réunion de chaque CSE d'établissement.

15.4 - Éligibilité – Dépôt des candidatures au CSEC

Conformément à l'article L. 2316-4 du code du travail, les membres du CSE central d'entreprise sont élus parmi les membres de chaque CSE d'établissement. Un membre titulaire du CSE d'établissement peut être élu titulaire ou suppléant au CSE central. Un membre suppléant du CSE d'établissement ne peut être que suppléant au CSE central. Les candidats se feront connaître selon les modalités suivantes : (à compléter).

15.5 - Affichage des résultats des élections au CSEC

Après proclamation par le président de chaque CSE d'établissement, les résultats seront portés à la connaissance du personnel par voie d'affichage. La composition du CSE central sera affichée au siège de l'entreprise.

15.6 - Membres suppléants

Les membres suppléants reçoivent l'ordre du jour et la convocation à chaque réunion du CSEC. Les modalités d'information sur l'absence des titulaires donnant lieu à remplacement s'effectuent selon les modalités suivantes : (à compléter).

Concernant les CSE d'établissement, l'article L. 2314-1 du code du travail prévoit que le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

○ Option 1 :

Le code du travail ne se prononçant pas sur la participation des membres suppléants du CSEC aux réunions, il est convenu d'appliquer les mêmes règles que pour les CSE d'établissement.

○ Option 2 :

Le code du travail ne se prononçant pas sur la participation des membres suppléants du CSEC aux réunions, il est convenu que les suppléants pourront assister aux réunions du CSEC, hors application des règles de suppléance, dans les conditions suivantes : (à compléter).

15.7 - Représentants syndicaux au CSEC

Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE central d'entreprise. Ce représentant syndical est choisi soit parmi les élus titulaires ou suppléants des CSE d'établissement, soit parmi les représentants syndicaux désignés dans ces comités.

Chaque représentant syndical assiste aux réunions du CSE central avec voix consultative.

Le nom du représentant syndical au CSEC est porté à la connaissance de la direction par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

→ Insérer le cas échéant :

15.8 - Crédit d'heures

Les membres titulaires du CSEC disposent d'un crédit d'heures de délégation de (nombre) en plus de leur crédit d'heures en tant que titulaire du CSE d'établissement (19).

(19) *Obs. : les membres élus du CSE central d'entreprise ne bénéficient d'aucun crédit d'heures spécifique au titre de ce mandat, sauf accord plus favorable ou usage d'entreprise. Rappelons également que dans les entreprises d'au moins 501 salariés, mais dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil, le chef d'entreprise est tenu de laisser aux représentants syndicaux au CSE central d'entreprise le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut dépasser 20 heures par mois.*

Afin de prendre en compte le rôle spécifique incombant aux membres du bureau du CSEC, le secrétaire et le trésorier au CSEC disposent d'un crédit d'heures supplémentaires de (nombre) heures par mois, à prendre dans les conditions suivantes : (à compléter).

Article 16 - Durée des mandats au CSEC (20)

(20) *Obs. : à noter que la dérogation à la limitation au nombre de mandats successifs de membre du CSEC, autorisée dans les entreprises de 50 à 300 salariés par l'article L. 2314-33 du code du travail, ne relève pas de l'accord d'entreprise mais du protocole préélectoral. Rappelons que cette limitation ne s'applique pas aux entreprises de moins de 50 salariés.*

○ Option 1 :

Conformément à l'article L. 2314-33 du code du travail, les membres du CSE sont élus pour 4 ans (21).

○ Option 8 :

Conformément à l'article L. 2314-34 du code du travail, il est convenu que les membres du CSE sont élus pour (durée du mandat, entre 2 et 4 ans) (21).

(21) *Obs. : dans tous les cas, le CSEC ne sera pas forcément renouvelé dans son entier en une seule fois, dans la mesure où les élections au sein des différents CSE d'établissements sont prévues à des dates différentes. Ainsi, après le renouvellement du CSE d'établissement, il y a lieu de procéder à une nouvelle désignation partielle des membres du CSE central d'entreprise. D'autre part, si un membre du CSE d'établissement est réélu, il ne conserve pas pour autant de manière automatique son mandat de membre du CSE central d'entreprise et devra faire l'objet d'une nouvelle élection.*

Article 17 - Fonctionnement du CSEC

17.1 - Réunions du CSEC

Le CSEC se réunit au moins (à compléter : au moins une fois tous les 6 mois) au siège de l'entreprise sur convocation de l'employeur.

Il peut tenir des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres, ou à la demande de l'employeur.

17.2 - Délais de consultation

Sur les délais de consultation, se reporter à l'article 12 du présent accord.

17.3 - Procès-verbaux

Les délibérations du CSEC sont consignées dans un PV établi par le secrétaire du comité dans un délai et selon des modalités suivantes : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

Les PV des réunions des CSEC sont communiqués aux CSE d'établissement dans les conditions suivantes : (à compléter).

Article 18 - Commission santé, sécurité et conditions de travail centrale (CSSCTC)

18.1 - Composition de la CSSCTC

○ Option 1 : entreprise d'au moins 300 salariés :

Conformément à l'article L. 2316-18 du code du travail, notre effectif étant de (effectif), une commission santé, sécurité et conditions de travail centrale (CSSCTC) est constituée au sein du CSEC (21).

○ Option 2 : entreprise de moins de 300 salariés

Notre effectif étant de (à compléter), la mise en place au sein du CSEC d'une commission santé, sécurité et conditions de travail centrale n'est pas obligatoire. Les partenaires sociaux ont toutefois décidé d'instaurer cette commission (22).

(22) *Obs. : la mise en place de la CSSCTC est obligatoire à compter de 300 salariés, ainsi que dans les installations nucléaires, site Seveso haut quel que soit l'effectif. En outre l'inspecteur du travail peut imposer la mise en place d'une CSSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés.*

La CSSCTC est composée de (nombre de membres) désignés comme suit : (à compléter) pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSEC ou le cas échéant de leur propre mandat de membre du CSE d'établissement. Parmi les membres représentants du personnel, doit figurer au moins un représentant du collège cadre.

La présentation des candidatures s'effectue dans les conditions suivantes : (à compléter).

La désignation des membres du CSE s'effectue par une délibération adoptée lors de la première réunion suite à l'élection du CSE, selon les modalités suivantes : (à compléter).

En outre, conformément à l'article L. 2315-39 du code du travail, la CSSCTC est présidée par l'employeur ou son représentant et peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité (ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires).

18.2 - Fonctionnement de la CSSCTC

18.2.1 - Heures de délégation

→ Insérer le cas échéant :

Les membres de la CSSCTC disposent de (nombre d'heures) heures de délégation en sus de leur crédit en tant que membre du CSE d'établissement le cas échéant.

Ces heures sont attribuées dans les conditions suivantes : (à compléter).

Le temps passé aux réunions de la CSSCTC est rémunéré comme temps de travail effectif et n'est pas déduit du crédit d'heures.

18.2.2 - Réunions

Le nombre de réunions de la CSSCTC est fixé à (nombre de réunions) par an minimum.

Conformément à l'article L. 2315-39, assistent aux réunions de la CSSCTC :

- le médecin du travail ;
- le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail (ou, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail) ;
- l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 ;
- les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Les réunions sont convoquées par l'employeur selon un ordre du jour établi comme suit : (à compléter). Elles se déroulent dans les conditions suivantes : (à compléter). Les comptes rendus de ces réunions sont établis dans les conditions suivantes : (à compléter) et le lien avec le CSEC, ainsi qu'avec les CSE d'établissement s'établit comme suit : (à compléter) (23).

(23) *Obs. : il n'est rien prévu à cet égard, il est donc utile de préciser ces modalités afin d'assurer un fonctionnement utile et fluide à la CSSCTC. Rappelons toutefois qu'en l'absence d'accord, l'article L. 2315-44 précise que c'est le règlement intérieur du CSEC qui fixe les modalités de fonctionnement de la CSSCTC.*

→ Insérer le cas échéant :

18.2.3 - Formation

Conformément à l'article L. 2315-40 du code du travail, les membres des CSE d'établissement, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Il est convenu que les membres de la CSSCTC pourront bénéficier en outre de formations complémentaires en lien avec leurs missions, dans les conditions suivantes : (à préciser).

→ Insérer le cas échéant :

18.2.4 - Moyens

Il est octroyé à la CSSCTC les moyens suivants : (à compléter) (24).

(24) *Obs. : rien n'est obligatoire en la matière, mais il est possible d'octroyer à la CSSCTC un local et/ou des moyens matériels comme du matériel informatique ou de la documentation par exemple.*

18.3 - Attributions de la CSSCTC

Conformément à l'article L. 2315-38 du code du travail, la CSSCTC se voit confier, par délégation du CSEC les attributions et missions suivantes : (à compléter). A cet égard, il est rappelé que la CSSCTC ne peut désigner elle-même un expert et ne peut exercer elle-même les attributions consultatives du CSEC (25).

(25) *Obs. : les possibilités sont très importantes et peuvent aller, toujours dans la limite de la désignation de l'expert et de l'exercice des attributions consultatives réservées au CSE, d'une délégation de pouvoir générale en matière de santé, sécurité et conditions de travail, à une délégation plus pointue par exemple pour exercer les enquêtes et/ou inspections en matière de santé/sécurité, ou encore dans le cadre de l'exercice du droit d'alerte en cas de danger grave et imminent, ou pour la mise en place d'actions de préventions, ou plusieurs de ces missions combinées. Il est préférable d'être précis et il est essentiel d'organiser la rédaction de comptes rendus et les modalités d'information du CSE sur les travaux de la commission.*

Article 19 - Autres commissions du CSEC

Sont créées au sein du CSE les commissions suivantes : (à compléter) (26).

(26) *Obs. : le code du travail est muet sur le niveau de mise en place des commissions dans les entreprises à établissements distincts. A part pour la commission économique qui devrait, comme pour le CE, être constituée au niveau du CSEC lorsque l'effectif de 1 000 salariés est atteint, il semble possible de prévoir par accord la constitution de commissions au niveau des établissements et/ou au niveau central selon l'effectif de l'entreprise et des établissements distincts.*

19.1 - Commission (à compléter, à répéter autant de fois qu'il y a de commissions créées)

La commission (à compléter) est composée de (nombre de membres) membres.

Ils sont désignés parmi (à compléter), dans les conditions suivantes : (à compléter).

Elle est présidée par (à compléter).

L'employeur peut adjoindre aux commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du CSE conformément à l'article L. 2315-45 du code du travail.

Tous les membres de la commission ainsi que les experts et techniciens qui y participent, le cas échéant, sont soumis au secret professionnel et à l'obligation de discrétion.

Ses attributions sont (à compléter).

Elle se réunit selon les modalités suivantes : (à compléter).

Elle rend compte de ses travaux comme suit : (à compléter). Conformément à l'article L. 2315-45, les rapports de la commission sont soumis à la délibération du CSEC.

Le temps passé aux réunions de la commission est rémunéré comme temps de travail et n'est pas décompté du crédit d'heures dans la limite de (nombre d'heures) heures, décompté selon les modalités suivantes : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

En outre, ses membres disposent d'un forfait de (nombre d'heures) heures à utiliser selon les modalités suivantes : (à compléter).

→ Insérer le cas échéant :

La commission dispose des moyens suivants dans l'exercice de ses missions (à compléter).

Article 20 - Moyens du CSEC

20.1 - Budget du CSEC

Sur les budgets du CSEC, se reporter à l'article 14 du présent accord.

20.2 - Autres moyens du CSEC

La direction de l'entreprise met à disposition du CSEC :

- un local, situé (à préciser), équipé dans les conditions suivantes : (à compléter) ;
- un panneau d'affichage dans les conditions suivantes : (à compléter) ;
- (à compléter le cas échéant).

Partie 4 - Attributions des CSEE/CSEC

Article 21 - Consultations récurrentes

Conformément à l'article L. 2312-17 du code du travail le CSE est consulté sur les 3 thématiques suivantes :

- 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.

21.1 - Articulation des consultations récurrentes entre CSEC et CSEE

○ Option 1 :

Conformément à l'article L. 2312-22 du code du travail :

- les consultations sur les orientations stratégiques et sur la situation économique et financière de l'entreprise sont conduites au niveau de l'entreprise donc par le CSEC, sauf si l'employeur en décide autrement ;
- la consultation sur la politique sociale est conduite à la fois au niveau central (CSEC) et au niveau des établissements (CSEE) lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements.

○ Option 2 :

Il est convenu que l'articulation des consultations récurrentes s'opère comme suit : (à compléter).

21.2 - Périodicité des consultations récurrentes

La périodicité des consultations récurrentes est fixée comme suit : *(à compléter, dans la limite de 3 ans maximum).*

21.3 - Modalités des consultations récurrentes

Les consultations récurrentes se déroulent selon les modalités suivantes : *(à compléter, modalités des consultations, liste et contenu des informations nécessaires, possibilité d'émettre un avis unique sur tout ou partie des consultations récurrentes).*

Conformément l'article R. 2312-7, la BDES permet la mise à disposition des informations nécessaires aux trois consultations récurrentes.

Conformément à l'article L. 2312-24 du code du travail, concernant la consultation sur les orientations stratégiques, le CSEC peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre. Cet échange se déroule selon les modalités suivantes : *(à compléter).*

Conformément à l'article L. 2312-16 du code du travail, concernant la consultation sur la politique sociale, le CSEC et le cas échéant des CSEE peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes énoncés au premier alinéa ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes. Cette décision et ses modalités sont déterminées comme suit : *(à compléter).*

Article 22 - Consultations ponctuelles

22.1 - Contenu et modalités des consultations ponctuelles

Le contenu et les modalités des consultations ponctuelles du CSE sont organisés comme suit : *(à compléter, modalités, nombre de réunions, délais de consultation).*

→ Insérer le cas échéant :

L'accord de groupe en date du *(date)* prévoit les modalités suivantes : *(à préciser)*. A cet égard, l'accord prévoit que la transmission de l'avis du comité de groupe au CSE s'effectue comme suit : *(à compléter).*

22.2 - Articulation des consultations ponctuelles entre CSEE et CSEC

22.2.1 - Consultation du seul CSEC

Le CSEC est seul consulté :

- sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements ;
- sur les projets décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies ;
- sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements concernant les projets d'introduction de nouvelles technologies, ou pour tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Il revient à la direction de déterminer la nature des projets à cet égard.

Dans ces cas, l'avis du CSEC accompagné des documents relatifs au projet est transmis aux CSE d'établissement concernés dans les conditions suivantes : *(à compléter)* (27).

(27) Obs. : cette obligation n'est prévue que dans le premier cas, c'est-à-dire pour les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements, mais il nous semble utile de l'étendre à tous les cas de consultation exclusive du CSEC. Il ne s'agit pas d'une consultation, mais seulement d'une information circonstanciée des comités d'établissement.

22.2.2 - Consultation des CSEE ou conjointes CSEE/CSEC

Il y a information et consultation :

- du seul (ou des) seul(s) CSEE concerné(s) pour les projets décidés au seul niveau de l'établissement limité aux pouvoirs du chef d'établissement ;
- conjointe du CSEC et des CSEE concernés pour les projets décidés au niveau de l'entreprise et comportant des mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement et qui relève de la compétence du chef d'établissement sur les mesures d'adaptation le concernant (sauf mesures d'adaptations communes à plusieurs établissements pour les projets modifiant les conditions de travail relevant du seul CSEC).

Il revient à la direction de déterminer la nature des projets à cet égard.

22.3 - Ordre et délais de consultations en cas de consultations ponctuelles conjointes entre CSEE et CSEC

○ Option 1 :

En cas de consultation conjointe entre CSEE et CSEC, l'ordre de consultation est fixé comme suit : *(à compléter)* et les délais dans lesquels le CSEC d'entreprise et le ou les CSE d'établissement rendent et transmettent leurs avis répondent aux modalités suivantes : *(à compléter)*.

○ Option 2 :

Il est convenu de réunir les partenaires sociaux concernés en cas de projet impliquant une consultation conjointe entre le CSEC et un ou plusieurs CSEE dans les délais suivants : *(à compléter)*, afin de se mettre d'accord sur l'ordre et les délais dans lesquels le CSEC d'entreprise et le ou les CSE d'établissement rendent et transmettent leurs avis.

○ Option 3 :

En cas de consultation conjointe entre CSEE et CSEC, l'ordre et les délais de consultations applicables sont ceux fixés aux articles L. 2316-22 et R. 2312-6, II, c'est-à-dire :

- l'avis de chaque CSE d'établissement est rendu et transmis au CSEC d'entreprise au plus tard 7 jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif. A défaut, l'avis de chaque comité d'établissement est réputé négatif ;
- l'avis du CSEC d'entreprise est rendu dans des délais fixés par l'article R. 2312-16, I (mêmes délais que le CSE).

Article 23 - Expertises (28)

(28) Obs. : le code du travail ne prévoit d'accord que concernant les délais dans lesquels l'expert doit rendre son rapport d'une part, et la périodicité et le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes. Il est toutefois possible de rappeler les modalités de financement des expertises ou de prévoir des modalités plus favorables ou d'organiser les modalités des expertises dans le respect des droits du CSE qui en reste maître.

23.1 - Financement et modalités des expertises

○ Option 1 :

Le financement des expertises du CSEC et des CSEE est assuré conformément à l'article L. 2315-80 du code du travail.

○ Option 2 :

Le financement des expertises du CSEC et des CSEE est assuré comme suit : *(à compléter)*.

Les modalités des expertises sont fixées comme suit : *(à compléter, par exemple : modalités de désignation, cahier des charges, communication des informations et documents, etc.)*.

23.2 - Expertises relatives aux consultations récurrentes

Le CSEC peut notamment se faire assister par un expert dans le cadre de chacune de ses trois consultations récurrentes. Leur nombre et périodicité sont fixés comme suit : *(à compléter)* (29).

(29) Obs. : en cas de consultation au niveau des CSEE pour la consultation récurrente sur la politique sociale (mesures d'adaptation), il semblerait que le CSEE pourrait également avoir recours à un expert mais ce point n'a pas été confirmé.

23.3 - Délais d'expertises

Concernant les consultations suivantes : *(à compléter)*, l'expert rend son rapport dans les délais suivants *(délais)*.

Partie 5 - BDES

Article 24 - Organisation de la BDES

○ Option 1 :

La BDES est organisée conformément aux articles L. 2312-36 et R. 2312-8 et suivants.

○ Option 2 :

La BDES est organisée comme suit : *(à compléter : composition/architecture/périodicité des informations à mettre à disposition)*.

Elle se présente sous le support suivant : *(à compléter)*.

→ Insérer le cas échéant :

Concernant les consultations ponctuelles et les négociations, la BDES sert de support à la mise à disposition des informations nécessaires aux représentants du personnel selon les modalités suivantes : *(à compléter)*.

→ Insérer le cas échéant :

La BDES est mise en place au niveau *(à compléter)*. Elle comporte les informations que l'employeur met à disposition du CSEC et des CSE d'établissement selon les modalités suivantes : *(à compléter)*.

Article 25 - Fonctionnement de la BDES

Les droits d'accès à la BDES sont déterminés selon les modalités suivantes : *(à compléter)*.

Elle est mise à jour dans les conditions suivantes : *(à compléter : modalités de mise à jour et d'information des représentants du personnel sur les actualisations)*.

Les informations confidentielles sont présentées comme suit : *(à compléter)*.

→ Insérer le cas échéant :

Une formation relative au fonctionnement et à l'utilisation de la BDES est organisée selon les modalités suivantes : *(à compléter)*.

Partie 6 - Dispositions finales

Article 26 - Calendrier de mise en place

Le CSE est mis en place selon le calendrier suivant : *(à compléter)*.

→ Insérer le cas échéant :

A cet effet, il est prévu une *(réduction/prorogation des mandats)* selon les modalités suivantes : *(à compléter)*.

Article 27 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée *(déterminée de/indéterminée)*.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du *(à compléter)*.

Article 28 - Suivi - Interprétation

Afin d'assurer le suivi du présent accord, il est prévu que *(à compléter)*.

En outre, en cas de difficultés d'interprétation d'une clause de cet accord, il est prévu que *(à compléter)*.

Article 29 - Révision

La révision du présent accord fera l'objet d'une négociation dans les conditions suivantes : *(à compléter, formes et délai au terme duquel l'accord peut être révisé)*. Tous les syndicats représentatifs au moment de la révision seront convoqués par LR/AR.

Article 30 - Dénonciation (30)

(30) *Obs. : uniquement si l'accord est à durée indéterminée.*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires, sur notification écrite aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation prend effet à l'issue du préavis de *(durée, à défaut de stipulation, 3 mois)*.

Le courrier de dénonciation donnera lieu également au dépôt auprès de la Direccte de *(à compléter)*.

Pendant la durée du préavis, la direction s'engage à réunir les parties afin de négocier un éventuel accord de substitution.

Article 31 - Publicité

Le présent accord sera déposé sur la plateforme « TéléAccords » accessible depuis le site accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du code du travail par (prénom)(nom), représentant(e) légal(e) de l'entreprise.

Conformément à l'article D. 2231-2, un exemplaire de l'accord est également remis au greffe du conseil de prud'hommes de (conseil de prud'hommes du lieu de conclusion).

Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l'objet des mêmes mesures de publicité.

Signatures

..... (prénom)(nom)

..... (prénom)(nom)

..... (prénom)(nom)

DICTIONNAIRE PERMANENT **Social**

Fondateurs des Dictionnaires et Codes Permanents : Jean SARRUT et Lise MORICAND-SARRUT • Directrice des rédactions : Sylvie FAYE • Directeur de la rédaction Sociale : Dominique LE ROUX • Rédactrice en chef : Nathalie LEBRETON • Secrétaire générale de rédaction : Françoise ANDRIEU • Chefs de rubrique : Séverine BAUDOUIN, Laurence BURCHIA, Karima DEMRI, Julien FRANÇOIS, Catherine PELLERIN • Rédacteurs : Ouriel ATLAN et Natacha DINANT • Rédactrice en chef technique : Sophie-Charlotte CAMPET-JOURNET

Avec la participation de : Jean-Baptiste DAVOINE (Smart Action RH) et Céline RABOLINI (Dictionnaire permanent Conventions collectives)

© 2019 – Editions Législatives SAS au capital de 1 920 000 € • SIREN 732 011 408 RCS NANTERRE • 80, avenue de la Marne • 92546 Montrouge Cedex • Tél. Service Relations Clientèle 01 40 92 36 36 • Télécopie 01 46 56 00 15 • Site Internet : www.editions-legislatives.fr ■ Président, Directeur de la publication : Laurent CHERUY ■ Directrice générale : Sylvie FAYE ■ Principal associé : ÉDITIONS LEFEBVRE SARRUT ■ Imprimerie Jouve - 733, rue Saint-Léonard - 53100 MAYENNE. Dépôt légal : février 2019. Imprimé en France. Commission paritaire n° 0722 F 89030. Avance sur abonnement annuel 2019 : mise à jour seule 178 € HT ; bulletin seul 112 € HT ; abonnement complet 290 € HT • Cet envoi comprend 1 cahier de 124 pages • Cet envoi comporte un encart publicitaire ELEGIA « Plaquette cycle professionnel Être responsable recrutement et mobilité » de 6 pages et un encart publicitaire ELEGIA « Plaquette thématique Relations sociales » de 6 pages.

Origine du papier : Italie ; sans fibres recyclées ; Prot : 8 g/t.