

Brochure n° 3304

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2190. – MISSIONS LOCALES ET PAIO**

AVENANT N° 43 DU 29 JUILLET 2011  
PORTANT RÉVISION DU TITRE II DE LA CONVENTION

NOR : ASET1151313M  
IDCC : 2190

Entre :

L'UNML,

D'une part, et

La FFASS CFE-CGC ;

La FNPOS ;

Le SYNAMI,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Modification du titre II de la convention collective nationale des missions locales et PAIO*

Ce nouveau titre II est rédigé comme suit :

« TITRE II

LIBERTÉ D'OPINION. – DROIT SYNDICAL  
REPRÉSENTATION DU PERSONNEL. – NÉGOCIATION COLLECTIVE

Article 2.1

*Droit syndical*

2.1.1. Liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion et s'engagent à la respecter réciproquement. Elles reconnaissent également le droit pour l'employeur comme pour les salariés, d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du livre I<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> partie du code du travail.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail. Les salariés s'engagent à respecter la liberté d'opinion et la liberté syndicale des autres salariés.

Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs à en faire assurer le respect intégral.

Si l'une des parties contractantes conteste le respect du droit syndical, les parties au litige s'emploient à mettre en œuvre une procédure amiable qui ne fait pas obstacle au droit d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé s'il est avéré.

### 2.1.2. Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les structures.

Prenant en considération la structure et les activités des organismes concernés par la présente convention, les parties signataires reconnaissent que le droit syndical doit s'exercer sans qu'il en résulte de gêne dans le fonctionnement du service et en respectant la nécessaire discrétion envers les usagers.

### 2.1.3. Sections syndicales

#### 2.1.3.1. Constitution de la section syndicale

La section syndicale peut être constituée par :

1. Tout syndicat représentatif dans la structure, qui dispose d'au moins deux adhérents dans la structure ;
2. Un syndicat affilié à une organisation reconnue représentative au niveau national et interprofessionnel qui dispose de plusieurs adhérents dans la structure ;
3. Tout autre syndicat qui :
  - dispose de plusieurs adhérents dans la structure ;
  - satisfait au critère des valeurs républicaines ;
  - satisfait au critère d'indépendance ;
  - est légalement constitué depuis au moins 2 ans ;
  - dont le champ professionnel et géographique couvre la structure concernée.

#### 2.1.3.2. Droits conférés à la section syndicale

La section syndicale permet :

- pour les syndicats non représentatifs dans la structure de désigner un représentant de la section syndicale ;
- pour les syndicats représentatifs dans la structure de désigner un délégué syndical et de bénéficier d'un crédit supplémentaire pour préparer la négociation des conventions et accords.

La section syndicale permet à tous les syndicats habilités de :

- collecter les cotisations. La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée dans l'enceinte des structures ;
- disposer de panneaux d'affichage. L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque syndicat habilité et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel, du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel (délégués du personnel et comité d'entreprise) et du CHSCT. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis préalablement à l'employeur ;
- diffuser des publications et des tracts. Il pourra être procédé à la diffusion des publications et tracts de nature syndicale aux salariés des structures dans l'enceinte de celles-ci. Les lieux et heures de diffusion, si celles-ci ne se placent pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre l'employeur et les syndicats habilités. Un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. Dans ce dernier cas, cette diffusion doit être compatible avec les exigences de

bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne doit pas entraver l'accomplissement du travail. L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message ;

- organiser une réunion syndicale mensuelle dans la structure. Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de la structure en dehors des horaires de travail, suivant les modalités fixées en accord avec l'employeur.

Les réunions mensuelles ont lieu en dehors du temps de travail des adhérents, à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir pendant leurs heures de délégation.

Dans la mesure du possible, les horaires de service seront aménagés pour permettre au personnel de participer aux réunions mensuelles.

Les sections syndicales peuvent, après information de l'employeur, inviter des personnalités syndicales extérieures à la structure à participer à des réunions organisées par elles dans leur local syndical ou, avec l'accord de l'employeur dans d'autres locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, sous réserve de l'accord de l'employeur.

- dès que l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés : obligation d'un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués, dont les modalités d'aménagement et d'utilisation sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

#### 2.1.4. Représentant de la section syndicale

Il est désigné dans l'attente des élections professionnelles qui vont éventuellement permettre à son syndicat d'être reconnu représentatif, et exerce les attributions dévolues à la section syndicale, mais ne peut négocier et conclure des accords qu'à titre exceptionnel et jamais dans les structures de moins de 200 salariés.

##### 2.1.4.1. Désignation et contestation de la désignation

Le représentant de la section syndicale ne peut être désigné que par un syndicat non représentatif. Le nom du RSS est porté à la connaissance de l'employeur soit par lettre recommandée avec avis de réception soit par lettre remise contre récépissé.

En cas de contestation, le recours doit être introduit dans les 15 jours suivant l'information de la désignation à l'employeur.

Structure de 50 salariés et plus :

Peut être désigné tout salarié qui remplit les conditions suivantes :

- être âgé de 18 ans révolus ;
- travailler dans la structure depuis 6 mois au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques. Ce délai de 1 an est réduit à 4 mois en cas de création de structure ou d'établissement.

Structure de moins de 50 salariés :

Peut être désigné un délégué du personnel qui remplit les conditions suivantes :

- être âgé de 18 ans révolus ;
- travailler dans la structure depuis 6 mois au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques. Ce délai de 6 mois est réduit à 4 mois en cas de création de structure ou d'établissement.

#### 2.1.4.2. Heures de délégation et liberté de déplacement

Le RSS dispose de 4 heures par mois. Ces heures sont considérées comme temps de travail effectif et sont payées à échéance normale, sauf dans les structures de moins de 50 salariés, où le délégué du personnel désigné comme RSS n'a pas de crédit d'heures spécifique.

Le RSS dispose d'une liberté de déplacement y compris hors de la structure.

#### 2.1.4.3. Durée du mandat du RSS

Le mandat du RSS prend fin à l'issue des premières élections professionnelles qui suivent sa désignation, lorsque le syndicat qui l'a désigné n'a pas été reconnu représentatif.

L'ancien titulaire du mandat de RSS ne peut plus être désigné RSS jusqu'aux 6 mois précédant les dates des élections professionnelles dans l'entreprise.

Toutefois, rien n'empêche le syndicat qui n'a pas été reconnu représentatif de désigner à l'issue des élections un autre salarié que celui qui a exercé son mandat jusque-là comme représentant de la section syndicale. En tout état de cause, l'organisation syndicale non représentative ne peut désigner qu'un seul représentant par section syndicale.

#### 2.1.5. Informations syndicales

Chaque salarié relevant de la présente convention collective, dispose d'un crédit annuel de 2 demi-journées d'information syndicale, considéré comme temps de travail effectif.

#### 2.1.6. Délégués syndicaux

##### 2.1.6.1. Désignation du délégué syndical

Structure de 50 salariés et plus :

Tout syndicat représentatif dans la structure qui constitue une section syndicale peut désigner un délégué syndical.

Peut être désigné comme délégué syndical tout salarié qui se présente comme candidat pour un syndicat et qui a recueilli au moins 10 % des voix sur son nom propre, en tant que membre titulaire ou membre suppléant, dans les collèges dans lesquels il se présente au premier tour des dernières élections professionnelles, que ce soit aux élections du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ou encore de la délégation unique du personnel et quel que soit le nombre de votants, même si le quorum n'a pas été atteint.

Si, entre deux élections professionnelles, l'organisation syndicale représentative ne dispose plus de candidats aux élections professionnelles qui remplissent ces conditions, elle a la faculté de désigner un délégué syndical parmi ses candidats aux élections n'ayant pas obtenu 10 % des voix ou bien, à défaut de candidats, parmi ses adhérents.

En outre, le délégué syndical doit :

- être âgé de 18 ans révolus ;
- travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins. Ce délai de 1 an est réduit à 4 mois en cas de création de structure ;
- n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Structure de moins de 50 salariés :

Les syndicats représentatifs au niveau de la structure peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel titulaire comme délégué syndical. La condition des 10 % n'a pas à s'appliquer.

#### 2.1.6.2. Mandat du délégué syndical

Le mandat du délégué syndical prend fin lorsque les conditions non cumulatives suivantes sont remplies :

- le syndicat qui a désigné le délégué syndical a réalisé une audience inférieure à 10 % des suffrages aux élections professionnelles et n'est donc plus représentatif ;
- en tant que candidat, le délégué syndical obtient moins de 10 % de suffrages sur son nom aux élections professionnelles ;
- l'effectif de la structure ou de l'établissement est devenu inférieur à 50 salariés sur une période de 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

#### 2.1.6.3. Heures de délégation

L'activité des délégués syndicaux désignés par leur organisation syndicale s'exerce dans le cadre de la loi.

Chaque délégué syndical dispose d'un crédit mensuel d'heures de délégation de :

- 10 heures dans les structures employant de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures dans les structures employant de 151 à 500 salariés.

Dans les établissements de 11 à 49 salariés, lorsque le délégué du personnel est également délégué syndical, il bénéficie de 4 heures mensuelles de délégation qui s'ajoutent aux heures de délégation au titre de délégué du personnel.

Ce crédit d'heures considéré comme temps de travail effectif, ne peut être dépassé, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

#### 2.1.7. Absences pour raisons syndicales

Les absences prévues aux alinéas ci-dessus ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels.

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale, dans les cas suivants :

2.1.7.1. Participation aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective nationale

Les autorisations d'absence seront accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale et justifiant d'une convocation écrite adressée à leur organisation syndicale, précisant les lieux et dates, et présentées 5 jours ouvrés avant la date de la commission.

#### 2.1.7.2. Participation aux congrès et assemblées statutaires

Les autorisations d'absence seront accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale à concurrence de 5 jours ouvrés par an, fractionnables, par organisation syndicale et par structure, sur convocation écrite présentée 1 mois à l'avance, sauf cas d'urgence, par leur organisation syndicale.

#### 2.1.7.3. Exercice d'un mandat syndical électif

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale à concurrence de 12 jours ouvrables par an, fractionnés ou non, sur convocation écrite présentée une semaine à l'avance par leur organisation syndicale, aux personnels membres des instances statutaires des syndicats au niveau national, régional, départemental ou local, désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

#### 2.1.7.4. Chéquier syndical

Conformément à l'article 9.7.5 de la convention collective nationale, des autorisations d'absence seront accordées aux salariés dûment mandatés par une organisation syndicale bénéficiant d'un chéquier syndical, sur présentation du chéquier 5 jours ouvrés avant la date de l'absence.

Les organisations syndicales peuvent utiliser leur chéquier syndical pour des absences distinctes des participations aux CPN, des participations aux congrès et assemblées statutaires et des participations relatives à l'exercice d'un mandat syndical électif.

## Article 2.2

### *Suspension ou interruption du contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical*

Lorsqu'un salarié, après au moins 1 an de présence quitte la structure pour exercer un mandat syndical dans la branche professionnelle, son contrat de travail est suspendu pour une durée maximale de 3 ans.

Son déroulement de carrière correspondra aux dispositions prises pour les autres salariés.

Lorsqu'un salarié, après au moins 3 ans de présence, quitte la structure pour exercer une fonction syndicale hors de la branche professionnelle, il jouira, pendant 6 ans à compter de son départ, d'une priorité de retour dans son emploi initial ou dans un emploi identique pendant l'année qui suit l'expiration de son mandat. La demande de réemploi doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

## Article 2.3

### *Atteinte à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale*

S'il est constaté qu'un salarié a été licencié en violation des dispositions incluses dans les articles ci-dessus, les parties signataires s'emploieront à apporter au cas litigieux une solution équitable dans le cadre de la commission paritaire nationale de conciliation.

Dans le cas où un accord ne serait pas trouvé, cette procédure ne fait pas obstacle aux droits pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

La CPNC peut être saisie dès la moindre sanction envers un délégué syndical afin d'apporter une solution de médiation.

## Article 2.4

### *Durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et de la délégation unique du personnel*

La durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et de la délégation unique du personnel est de 2 ans.

Cette durée de 2 ans s'applique aux premières élections qui seront organisées après la date d'application du présent article dans la structure.

Pour les élections organisées postérieurement au 1<sup>er</sup> novembre 2006, la durée du mandat des représentants élus du personnel est de 2 ans.

## Article 2.5

### *Règles relatives aux élections professionnelles*

#### 2.5.1. Protocole d'accord préélectoral

Peuvent participer à la négociation du protocole préélectoral et présenter des candidats au premier tour des élections professionnelles :

- les syndicats représentatifs dans la structure ;
- les syndicats affiliés à une organisation reconnue représentative aux niveaux national et interprofessionnel ;
- tout syndicat qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, qui est légalement constitué depuis au moins 2 ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre la structure concernée.

L'ensemble de ces organisations syndicales a ainsi la possibilité de faire la preuve de sa représentativité dans l'entreprise, à l'issue des élections professionnelles.

#### 2.5.2. Règles de validité des accords préélectoraux

La loi du 20 août 2008 a entraîné la modification des règles relatives au mode de conclusion et à la validité du protocole préélectoral.

La validité de l'accord préélectoral est subordonnée à une double condition de majorité :

- il doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation ;
- parmi ces organisations signataires, il doit y avoir les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans la structure.

Cette double condition de majorité devient donc le principe pour :

- la répartition du personnel entre les collèges DP et CE ;
- la répartition des sièges entre les collèges DP et CE ;
- la détermination des établissements distincts DP et CE ;
- la perte de la qualité d'établissement distinct DP et CE ;
- les conditions de mise en place des délégués de site ;
- le nombre de membres du CE.

Il ne peut être dérogé par voie d'accord, fût-il unanime, aux dispositions légales imposant la création d'un collège spécial au CE pour les cadres lorsque leur nombre est au moins égal à 25.

#### 2.5.3. Candidatures aux élections professionnelles

Le premier tour du scrutin des élections professionnelles est donc ouvert à toutes les organisations syndicales qui sont les mêmes que celles qui peuvent négocier le protocole préélectoral :

- les syndicats représentatifs dans la structure ;
- les syndicats affiliés à une organisation reconnue représentative aux niveaux national et interprofessionnel ;
- tout syndicat qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, est légalement constitué depuis au moins 2 ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

#### 2.5.4. Electorat et éligibilité

Sont électeurs aux élections des représentants du personnel, les salariés âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé au moins 3 mois de manière continue ou non dans l'établissement à la date du 1<sup>er</sup> tour des élections, qui n'ont encouru aucune condamnation privative du droit de vote et qui ne sont pas parents, enfants, frères, sœurs ou alliés au même degré de l'employeur, ou collaborateurs appelés à représenter l'employeur auprès des élus du personnel.

Sont éligibles aux élections des représentants du personnel, les salariés électeurs ayant 18 ans accomplis au 1<sup>er</sup> tour des élections, ayant travaillé dans la structure depuis un an au moins et qui ne sont pas parents, enfants, frères, sœurs ou alliés au même degré de l'employeur, ou collaborateurs appelés à représenter l'employeur auprès des élus du personnel.

Les protections sont assurées conformément aux dispositions des articles L. 2421-3 à L. 2412-3 et L. 2411-1 du code du travail.

Les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler au chef d'entreprise sont exclus de l'électorat et de l'éligibilité aux fonctions de délégués du personnel et de membres du comité d'entreprise pour la durée d'exercice de cette délégation particulière. Il en va de même pour



les cadres qui représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel. Dans ce dernier cas, l'exigence d'une délégation particulière d'autorité n'est pas exigible.

#### 2.5.5. Règles relatives à la prise en compte dans l'effectif, dans l'électorat et dans l'éligibilité des salariés mis à disposition

Les salariés mis à disposition sont décomptés dans les effectifs de la structure utilisatrice, à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents, dès lors que deux conditions sont remplies :

- ils sont présents dans les locaux de la structure utilisatrice. Par local, il faut entendre tout lieu de travail dont la structure est propriétaire ou locataire ou détentrice en vertu d'une convention de mise à disposition ;
- ils travaillent dans la structure utilisatrice depuis au moins 1 an.

Les salariés mis à disposition, dès lors qu'ils sont comptabilisés dans les effectifs de la structure utilisatrice, peuvent bénéficier, sous certaines conditions et selon les élections en cause, des droits d'électorat et d'éligibilité.

#### Elections des délégués du personnel

Les salariés mis à disposition sont électeurs si :

- ils remplissent les conditions pour être décomptés dans les effectifs de la structure utilisatrice ;
- ils sont présents dans la structure utilisatrice depuis 12 mois continus.

Les salariés mis à disposition sont éligibles si :

- ils remplissent les conditions pour être décomptés dans les effectifs de la structure utilisatrice ;
- ils sont présents dans la structure utilisatrice depuis 24 mois continus.

Les salariés mis à disposition doivent choisir s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou dans la structure utilisatrice.

#### Elections des représentants du personnel au comité d'entreprise

Pour les élections des membres du comité d'entreprise, les salariés mis à disposition sont électeurs si :

- ils remplissent les conditions pour être décomptés dans les effectifs de la structure utilisatrice ;
- ils sont présents dans la structure utilisatrice depuis 12 mois continus.

Les salariés mis à disposition ne sont jamais éligibles au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel.

Les salariés mis à disposition doivent choisir s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans la structure qui les emploie ou dans la structure utilisatrice.

Les salariés mis à disposition ne peuvent pas être désignés représentants syndicaux au comité d'entreprise de la structure utilisatrice.

### Article 2.6

#### *Délégués du personnel*

##### 2.6.1. Elections des délégués du personnel

Conformément aux dispositions légales, il est institué des délégués du personnel.

Dans les structures de moins de 50 salariés, les délégués du personnel ont une fonction élargie à celle des délégués au comité d'entreprise en ce qui concerne la fonction économique ainsi que les attributions du CHSCT dans le cadre des délégations et moyens dont disposent les délégués du personnel.



L'employeur est tenu d'afficher les modalités des élections en fonction de la loi et selon le protocole d'accord électoral négocié avec les organisations syndicales intéressées. L'employeur informe également les organisations syndicales signataires de la présente convention.

Lorsqu'il existe déjà des délégués du personnel, les mesures prévues à l'alinéa précédent sont prises 1 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice.

Lorsqu'il n'existe pas encore de délégués du personnel, si l'employeur est invité à organiser des élections sur demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, ces mesures sont prises dans le mois suivant la demande.

#### 2.6.2. Calcul de l'effectif

Le nombre de délégués du personnel est fonction de l'effectif. L'effectif de 8 salariés doit être atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

En cas de regroupement de structures qui ne forme plus alors qu'une seule entité juridique, l'effectif est décompté en faisant la somme des effectifs des structures regroupées.

Pour le décompte de 8 salariés, au maximum 3 salariés travaillant à mi-temps ou plus sont pris en compte chacun pour un temps plein. Au-dessus de 8 salariés le calcul de l'effectif s'effectue conformément au code du travail.

Ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif, les contrats aidés à l'exception des contrats d'apprentissages, des CEC et des CIE en contrat à durée indéterminée, des contrats de professionnalisation et des CUI à durée indéterminée.

Les salariés mis à disposition de la structure par un organisme extérieur, conformément à l'article L. 2312-8 du code du travail, sont pris en compte dans le calcul de l'effectif au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des 12 mois précédents.

#### 2.6.3. Nombre de délégués du personnel

EFFECTIF de l'établissement	NOMBRE DE DÉLÉGUÉS du personnel	
	Titulaires	Suppléants
Moins de 26	1	1
26 à 74	2	2
75 à 99	3	3
100 à 124	4	4
124 à 174	5	5
175 à 249	6	6

#### 2.6.4. Utilisation des heures de délégation

Dans les structures de moins de 50 salariés, pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués titulaires ont un crédit d'heures qui ne peut excéder 10 heures par mois.

Dans les structures d'au moins 50 salariés, pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel titulaires ont un crédit d'heures qui ne peut excéder 15 heures par mois.

Les délégués du personnel exercent leur fonction de CHSCT dans le cadre des heures de délégation dont ils bénéficient en qualité de délégués du personnel.

Dans les structures de 50 salariés et plus, les délégués du personnel qui exercent les missions du CHSCT disposent des mêmes moyens que les membres dudit comité et bénéficient notamment d'un crédit d'heures mensuel dont le montant dépend de l'effectif de la structure.

Ce crédit ne peut être dépassé, sauf circonstances exceptionnelles. Il est considéré comme temps de travail effectif.

A la demande d'un délégué titulaire, une partie des heures légales de délégation peut être utilisée par son suppléant.

#### 2.6.5. Missions

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de participer au dialogue social au sein de leur structure ;
- de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à la présente convention collective et à ses annexes, aux salaires, et à l'application du code du travail, et des autres lois et réglementations concernant la protection sociale, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance complémentaire ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée ;
- d'assurer le contrôle et d'accompagner, s'il le désire, l'inspecteur du travail dans ses visites.

Les délégués du personnel seront invités aux assemblées générales de leur structure.

#### 2.6.6. Conseil d'établissement

Pour l'élargissement de la fonction de délégué du personnel à celle de comité d'entreprise, il est institué un conseil d'établissement.

Ce conseil n'a pas pour effet de faire remplir aux délégués du personnel le rôle d'un comité d'entreprise tant au regard de ses attributions que des moyens dont il dispose.

Dans le cadre du temps du conseil d'établissement, les délégués du personnel peuvent communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du service et à l'organisation générale de la structure. Ils sont consultés pour les mesures prises afin de faciliter l'insertion dans le milieu ordinaire de travail des travailleurs handicapés (art. L. 5211-1 du code du travail).

Ils assurent avec l'employeur le fonctionnement de toutes les actions sociales existant dans la structure, sachant que tout acte de gestion dans ce domaine requiert l'accord de la majorité des délégués et celui de l'employeur. Ils peuvent gérer le budget des œuvres sociales, s'il existe dans la structure.

Le conseil d'établissement fonctionne dans le cadre des réunions mensuelles normales des délégués du personnel.

Les attributions du CHSCT sont celles définies à l'article L. 4612-6 du code du travail.

#### 2.6.7. Exercice des fonctions de délégué du personnel

Les délégués du personnel disposent d'une heure par trimestre pour réunir les salariés sur le temps et le lieu de travail, après fixation de la date d'un commun accord avec l'employeur. Ce temps de réunion est considéré comme travail effectif.

Il sera tenu compte des nécessités de service pour planifier cette heure de réunion trimestrielle.

Les délégués du personnel sont reçus ensemble par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois. Ce temps n'est pas imputable sur le temps de délégation.

En dehors de ces réunions périodiques, les délégués sont reçus :

- collectivement, en cas d'urgence sur leur demande ou celle de l'employeur ;
- individuellement sur leur demande, sur les questions à traiter.

Les délégués du personnel remettent à l'employeur, 2 jours ouvrables avant la date où ils doivent être reçus, une note exposant l'objet de leur demande. La copie de cette note est transcrite sur le

registre des délégués du personnel avec mention de la réponse de l'employeur dans un délai n'excédant pas 6 jours ouvrables après la réunion.

Il est tenu un registre des comptes-rendus des réunions des délégués du personnel. Ce registre est mis à disposition des délégués du personnel et de l'inspecteur du travail. Les salariés ont la faculté de consulter ce registre pendant les heures de travail.

L'employeur doit mettre à la disposition des représentants du personnel, dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, un local leur permettant de remplir leur mission. Ils ont accès aux moyens de communication de la structure (télécopie, téléphone, courrier électronique...). Les contraintes de fonctionnement sont prises en compte pour mettre en œuvre cette faculté.

Les délégués du personnel se réunissent en tant que CHSCT au moins une fois par trimestre, sur convocation de l'employeur et également à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande de 2 membres.

## Article 2.7

### *Comité d'entreprise*

Il est institué un comité d'entreprise dans les structures à partir de 50 salariés qui fonctionne dans les conditions prévues au titre II du livre III, 2<sup>e</sup> partie du code du travail.

#### 2.7.1. Attributions

Le comité d'entreprise a des attributions professionnelles, des attributions économiques et des attributions sociales et culturelles qu'il exerce dans les conditions définies par la loi et notamment :

Attributions professionnelles :

Il formule, examine toutes propositions de nature à améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans la structure.

Il est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi compte tenu de l'évolution des techniques.

Il donne son avis sur les plans annuels et pluriannuels de formation.

Il donne son avis sur le règlement intérieur et sur les modifications éventuelles.

En cas de licenciement collectif, il intervient suivant les dispositions légales dans le cadre du plan social mis en place.

Attributions d'ordre économique :

En matière économique, le comité d'entreprise exerce ses attributions à titre consultatif. Il bénéficie dans ce but d'une information particulière sur les questions concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de la structure et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou les effectifs et la durée du travail.

Il est invité à donner son avis une fois par an sur les orientations ou objectifs, en matière d'extension, de conversion, d'équipement et le contenu des projets techniques ainsi que des moyens à mettre en œuvre pour leur réalisation.

Chaque année, il sera appelé à donner son avis sur les prévisions budgétaires de la structure. Pour lui permettre d'émettre un avis motivé, il recevra préalablement communication écrite au minimum des comptes principaux assortis des informations et éventuellement, des documents nécessaires à leur compréhension, dans des délais suffisants.

Attributions d'ordre social et culturel :

Conformément à l'article L. 2325-5 du code du travail, le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans la structure au profit des salariés ou de leurs familles ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement.

La gestion des activités sociales et culturelles est financée par une contribution dont le montant est négocié localement. Toutefois, cette contribution ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de la structure atteint au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise. Cette contribution est indépendante de la participation légale au fonctionnement du comité d'entreprise, de 0,2 % de la masse salariale brute.

#### 2.7.2. Financement

Le fonctionnement du comité d'entreprise et la formation économique des membres élus sont supportés financièrement dans les conditions fixées par la loi.

Pour exercer ses attributions propres, le comité d'entreprise, peut faire appel à des experts.

#### 2.7.3. Nombre de délégués

EFFECTIF de l'établissement	DÉLÉGUÉS titulaires	DÉLÉGUÉS suppléants
50 à 74	3	3
75 à 99	4	4
100 à 124	5	5
125 à 149	6	6
150 à 174	7	7
175 à 199	8	8

#### 2.7.4. Crédit d'heures

Les membres titulaires disposent d'un crédit mensuel de 20 heures pour l'exercice de leurs fonctions.

Ce crédit d'heures est considéré comme du temps de travail effectif. Il ne peut être ni dépassé (excepté en cas de circonstances exceptionnelles), ni reporté d'un mois sur l'autre.

A la demande d'un délégué titulaire, une partie des heures légales de délégation peut être utilisée par son suppléant.

#### 2.7.5. Mutualisation des fonds des œuvres sociales

La mutualisation des fonds affectables aux œuvres sociales est une voie d'évolution souhaitée de la présente convention collective.

Les travaux à conduire pour déboucher sur un avenant organisant cette mutualisation prendront en compte la nécessité du maintien des prérogatives de gestion dans les structures ayant un comité d'entreprise.

### Article 2.8

#### *Délégation unique du personnel*

La délégation unique du personnel prévue à l'article L. 2326-1 du code du travail, peut être mise en place par accord préélectoral dans les structures d'au moins 50 salariés.

## Article 2.9

### *Négociation dans les structures*

#### 2.9.1. Négociation avec le délégué syndical

Dès lors qu'au moins un délégué syndical est désigné dans une structure, la négociation collective doit se dérouler avec cet interlocuteur.

Un accord d'entreprise ou d'établissement est valable s'il est signé par un ou des syndicats représentatifs qui ont recueilli 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants et même si le quorum n'a pas été atteint, et s'il ne fait pas l'objet de l'opposition d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs qui ont recueilli la majorité des suffrages exprimés (50 %) au premier tour des élections professionnelles. Cette opposition majoritaire doit être exprimée dans les 8 jours suivant la notification de l'accord.

#### 2.9.2. Négociation avec des élus

Cette négociation est possible avec des membres du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, en l'absence de délégué syndical, dans les structures de moins de 200 salariés.

##### 2.9.2.1. Conditions de validité de ces accords

Les accords conclus avec des élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de dix salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

L'employeur doit informer les organisations syndicales représentatives de la branche dont relève la structure de sa décision d'engager des négociations.

Ces accords doivent être conclus par des élus (comité d'entreprise ou à défaut délégués du personnel) qui représentent plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Si l'accord n'est pas conclu avec des élus selon ces conditions, il est réputé non écrit.

Enfin, ces accords conclus avec des élus doivent être transmis à une commission paritaire de branche qui se prononce dans les 4 mois.

Cette instance sera dénommée : commission paritaire nationale de validation (CPNV).

##### 2.9.2.2. CPNV

Les dispositions relatives à la composition, l'objet, le fonctionnement et le financement de cette commission sont situées à l'article 9.8 de la présente convention collective nationale.

#### 2.9.3. Négociation avec des salariés mandatés

##### 2.9.3.1. Conditions de cette négociation

La négociation avec des salariés mandatés par une ou des organisations syndicales représentatives dans la branche peut se dérouler dans les structures de plus de 8 salariés, qui :

- n'ont pas de délégué syndical ;
- n'ont pas d'élus du personnel (un procès-verbal de carence aux élections professionnelles doit être rédigé),

##### 2.9.3.2. Validité de ces accords

Les accords conclus avec des salariés mandatés ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de dix salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

L'employeur doit informer les organisations syndicales représentatives de la branche dont relève la structure de sa décision d'engager des négociations.

En outre, ces accords doivent être approuvés par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

A défaut d'approbation par la majorité des salariés, cet accord est réputé non écrit. »

## **Article 2**

Les parties signataires de cet avenant s'engagent à en demander l'extension.

## **Article 3**

### *Date d'effet de l'avenant*

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 29 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)