

Brochure n° 3246

Convention collective nationale
IDCC : 1518. – ANIMATION

AVENANT N° 173 DU 13 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AU DROIT SYNDICAL
ET AUX INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL
NOR : ASET1950243M
IDCC : 1518

Entre :
CNEA,
D'une part, et
CFDT ;
FO ;
UNSA,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Cet avenant met en conformité les dispositions conventionnelles relatives aux institutions représentatives du personnel avec les dispositions issues de la loi El Khomri et des ordonnances Macron.

Par le présent avenant, les partenaires sociaux entendent aussi conforter l'exercice d'un dialogue social de qualité en entreprise, en instaurant les conditions propices et les moyens pour ce faire.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant s'applique sans nécessité d'un accord d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2

Droit syndical et délégués syndicaux

À l'article 2.2, alinéa 1, le terme « représentatifs » est supprimé.

À l'article 2.2.2, la dernière phrase est remplacée par le paragraphe suivant :

« Dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues d'une section syndicale, les salariés effectuant au moins 12 heures de travail hebdomadaire peuvent bénéficier d'un crédit de 8 heures par salarié et par an librement réparties pour de l'information syndicale selon les modalités prévues à l'article 2.2.3. »

À l'article 2.2.3, il est rajouté :

« Dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues d'une section syndicale, ces modalités sont proposées par une organisation syndicale représentative au sein de la branche. »

Les dispositions de l'article 2.3 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« 2.3.1. Désignation des délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue ou ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les limites fixées ci-dessous.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

- dans les entreprises qui emploient de 6 à 10 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour la durée de son mandat, comme délégué syndical ;
- dans les entreprises qui emploient au moins 11 salariés, le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale est fixé comme suit :
 - de 11 à 49 salariés : 1 délégué syndical ;
 - à partir de 50 salariés : la législation en vigueur s'applique selon l'article R. 2143-2 du code du travail ;
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, tout syndicat représentatif qui a obtenu lors de l'élection des membres du comité social et économique un ou plusieurs élus dans le collège ouvriers et employés et qui, au surplus, compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges, peut désigner un délégué syndical supplémentaire parmi ses adhérents appartenant à l'un ou l'autre de ces deux collèges.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, le nombre des délégués syndicaux est fixé par établissement conformément aux dispositions ci-dessus.

Seuls les syndicats représentatifs peuvent procéder à la désignation de délégués syndicaux, à condition d'avoir constitué une section syndicale.

Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères visés à l'article L. 2121-1 du code du travail et suivants et qui notamment ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique.

Pour être désigné en tant que délégué syndical, conformément à l'article L. 2143-3 du code du travail, le salarié doit avoir été candidat (titulaire ou suppléant) au premier tour des dernières élections du comité social et économique et avoir recueilli à titre personnel et dans son collège au moins 10 % des suffrages exprimés lors de ce premier tour.

Si aucun des candidats présentés par le syndicat ne remplit la condition de score électoral ou s'il ne reste dans l'entreprise ou l'établissement plus aucun candidat aux élections professionnelles satisfaisant à cette condition, l'organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

L'employeur, les organisations syndicales et toute personne intéressée dispose d'un délai de 15 jours à compter de l'accomplissement des formalités de publicité prévues aux articles L. 2143-7 et D. 2143-4 du code du travail pour contester la désignation d'un délégué syndical. Passé ce délai de 15 jours, la désignation est purgée de tout vice sans que l'employeur ne puisse soulever ultérieurement une irrégularité pour priver le délégué syndical du bénéfice des dispositions légales le concernant.

2.3.2. Désignation d'un RSS

Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de moins de 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions dans le cadre des dispositions légales. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical peut être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Pour ces entreprises, les dispositions des articles L. 2142-1-1 à L. 2142-1-3 du code du travail s'appliquent.

2.3.3. Moyens des délégués syndicaux

Un crédit d'heures mensuel est accordé au salarié désigné par son organisation syndicale pour l'exercice de ses fonctions, dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises de 6 à 10 salariés, lorsqu'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique est désigné en qualité de délégué syndical, il bénéficie d'un crédit supplémentaire d'heures de 2 heures par mois en plus de son crédit d'heures au titre du comité social et économique ;
- dans les entreprises de 11 à 49 salariés : 2 heures par mois ;
- dans les entreprises de 50 à 150 salariés : 12 heures par mois ;
- dans les entreprises de 151 à 499 salariés : 18 heures par mois ;
- dans les entreprises d'au moins 500 salariés : 24 heures par mois.

Dans les entreprises de 6 à 49 salariés, en plus du crédit d'heures mensuel de 2 heures, le délégué syndical dispose d'un crédit supplémentaire annuel d'heures de 24 heures pour la préparation des négociations annuelles.

Dans les entreprises de 6 à 49 salariés, la répartition de ce crédit supplémentaire d'heures de 24 heures est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le délégué syndical. Il est accordé pour l'année civile, les heures non consommées ne pouvant faire l'objet d'un report d'une année sur l'autre. Pour les prises de mandat en cours d'année civile, ce crédit supplémentaire d'heures fait l'objet d'une proratisation.

Un crédit supplémentaire d'heures est accordé à chaque section syndicale, dans les conditions suivantes :

- de 500 à 999 salariés : 4 heures par mois par section et un crédit global annuel de 12 heures pour la préparation de la négociation de l'accord d'entreprise ;

– à partir de 1 000 salariés : 4 heures par mois par section et un crédit global annuel de 18 heures pour la préparation de la négociation de l'accord d'entreprise.

2.3.4. Valorisation des parcours syndicaux

Les partenaires sociaux affirment que le parcours syndical permet d'acquérir des compétences transversales qui doivent trouver résonance dans le parcours professionnel.

En conséquence, ils souhaitent que le parcours syndical soit mieux reconnu dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle du salarié.

Pour cela, ils confirment leur volonté d'instaurer des dispositions permettant de reconnaître, d'intégrer et de valoriser le parcours syndical.

Mise en place d'entretiens de début et de fin de mandats

À la suite de sa désignation par une organisation syndicale, l'employeur organise un entretien avec le délégué syndical.

Cet entretien a pour objectif de faire un point sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi et sur les conditions matérielles d'exercice du mandat. Le délégué syndical peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.

À la fin de son mandat, l'employeur organise un entretien avec le délégué syndical. Cet entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Ouverture de négociation

Les partenaires sociaux décident que de nouvelles négociations s'ouvriront en 2019 pour instaurer des dispositions permettant de reconnaître et de valoriser les parcours syndicaux.

Conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail, aucun accord d'entreprise ne peut comporter de stipulations moins favorables à celles contenues aux articles 2.3.1 et 2.3.4 de la convention collective. »

Article 3

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les dispositions de l'article 2.6 intitulé « Congé de formation économique, sociale et syndicale » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Conformément aux dispositions des articles L. 2145-5 et suivant du code du travail, tous les salariés qui souhaitent participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés représentatives sur le plan national, soit par des institutions spécialisées, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés ne pouvant excéder 12 jours par an.

Cette durée est portée à 18 jours pour les animateurs de stages ou sessions, et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Il peut s'agir de salariés élus ou désignés pour remplir des fonctions représentatives dans l'entreprise, de candidats à de telles fonctions, ou enfin des salariés ayant des responsabilités à l'extérieur de l'entreprise, soit dans les instances dirigeantes de leur syndicat, soit dans les organismes où ils représentent celui-ci.

Le nombre annuel total de jours de congés pris pour ces formations par l'ensemble du personnel est défini par arrêté.

Le salarié bénéficiant d'un tel congé a droit au maintien total de sa rémunération par l'employeur. »

Article 4

Dialogue social

Les dispositions de l'article 2.7 intitulé « Dialogue social » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 2.7.1

Négociation d'un accord d'entreprise dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

Conformément à l'article L. 2232-16 du code du travail, les accords d'entreprises sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

En l'absence de délégué syndical dans l'association, la négociation de ces accords d'entreprise s'effectue selon les modalités mentionnées ci-après.

Dans les entreprises de moins de 6 salariés :

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, l'employeur peut proposer dans le cadre d'un référendum un projet d'accord ou un avenant de révision aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise prévus par le code du travail.

Ce projet d'accord est considéré comme un accord valide dès lors qu'il est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel.

La consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord.

Les modalités de vote sont régies conformément aux dispositions du code du travail.

Dans les entreprises de 6 à moins de 50 salariés :

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-23 du code du travail, en cas d'absence de comité social et économique dans les entreprises de 6 à 20 salariés, les modalités de négociation prévues ci-dessus pour les structures de moins de 6 salariés s'appliquent.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-23-1 du code du travail, dans les entreprises de 6 à moins de 50 salariés, dépourvues de délégué syndical, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés :

- soit par un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives. Ce salarié mandaté peut être membre ou non de la délégation du personnel du comité social et économique ;
- soit par un ou plusieurs des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique.

Les accords ainsi négociés, conclus et révisés peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement tel que prévu par le code du travail.

Dès lors que l'accord est conclu avec un ou plusieurs salariés mandatés mais non membre de la délégation du personnel du comité social et économique, il doit, pour être valable, être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Dès lors que l'accord est conclu avec un ou plusieurs membres de la délégation du personnel du comité social et économique, il doit être signé par les membres du comité représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus :

À défaut de délégué syndical, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés :

- avec un ou plusieurs membres de la délégation du personnel du comité social et économique mandatés disposés à négocier. La négociation peut alors porter sur tous les thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise prévus par le code du travail. Pour être valide, l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés ;
- à défaut, avec un ou plusieurs membres de la délégation du personnel du comité social et économique non mandatés disposés à négocier. La négociation peut alors porter uniquement sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. Pour être valide, l'accord doit être signé par les élus représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles ;
- à défaut, avec un salarié non élu mais mandaté et disposé à négocier. La négociation peut alors porter sur tous les thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise prévus par le code du travail. Pour être valide, l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Article 2.7.2

Conditions de validité des accords d'entreprise conclus avec un ou plusieurs délégués syndicaux

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-12 du code du travail, la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature, d'une part, par l'employeur ou son représentant, et d'autre part, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Toutefois, si les organisations syndicales signataires n'atteignent pas ce seuil de 50 % mais ont recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives aux élections susvisées, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages peuvent demander une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Dans cette hypothèse, elles disposent d'un délai de 1 mois à compter de la signature de l'accord pour formuler cette demande. Celle-ci doit être notifiée par écrit à l'employeur et aux autres organisations syndicales représentatives. Au terme du délai de 1 mois susvisé, à défaut d'initiative des organisations syndicales signataires, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, à condition toutefois qu'aucune organisation syndicale signataire ne s'y oppose.

Si, à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 %, la consultation des salariés doit alors être organisée dans un délai de 2 mois.

Article 2.7.3

Contenu et publicité des accords d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent déroger aux dispositions de la convention collective sauf dans les matières prévues aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail. Pour ces matières, l'accord d'entreprise se limitera à prévoir des garanties équivalentes ou plus favorables.

Notamment, ils ne pourront pas déroger aux dispositions de l'article 2.3 relatives à l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés et leur nombre.

Les accords d'entreprise doivent être déposés auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dans le ressort de laquelle ils ont été conclus et remis au conseil de prud'hommes du lieu de leur conclusion par la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions des articles L. 2232-9 et D. 2232-1-2 du code du travail, les accords d'entreprises ou d'établissement relatifs à la durée de travail et aux congés doivent être transmis à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation mentionnée à l'article 1.6.1 de la convention collective à l'adresse mail suivante : cppni@branche-animation.org. »

Article 5

Comité social et économique (CSE)

L'ensemble des dispositions du titre III intitulé « Institutions représentatives du personnel » est supprimé et remplacé par un nouveau titre III intitulé « Comité social et économique ». Le nouveau titre III est rédigé de la manière suivante :

« Titre III

Comité social et économique

Les partenaires sociaux préconisent la négociation d'un accord d'entreprise de mise en place du comité social et économique (CSE) et, notamment lorsque le personnel est réparti sur plusieurs sites, la mise en place de représentants de proximité.

L'accord d'entreprise est également préconisé pour acter l'ensemble des moyens alloués tant pour le fonctionnement que pour les activités sociales et culturelles du CSE.

Article 3.1

Mise en place

Il est institué un comité social et économique (CSE) dans les entreprises où sont occupés au moins 6 salariés équivalents temps plein si cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Des règles spécifiques sont appliquées aux entreprises de moins de 20 salariés ETP (calcul établi conformément à l'article L. 1111-2 du code du travail) pour la mise en place et la détermination du nombre de représentants au CSE. Dans ces entreprises, les salariés à temps partiel et les salariés en CDI Intermittent dont la durée contractuelle de travail est égale ou supérieure à 16 heures hebdomadaires ou 69 heures mensuelles, sont comptés pour un équivalent temps plein. Le nombre d'ETP établi en fonction de cette règle de décompte particulière permettra d'apprécier la condition de mise en place du CSE.

À l'expiration du mandat des membres de la délégation du personnel au CSE, l'instance n'est pas renouvelée si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 6 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs.

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise. Un accord d'entreprise conclu avec un délégué syndical détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. À défaut d'accord conclu avec le délégué syndical, cet accord doit être conclu entre l'employeur et le CSE. À défaut, l'employeur détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

Article 3.2

Composition et durée du mandat

Le nombre de membres de la délégation du personnel au CSE à élire s'effectue comme suit :

- de 6 à 11 salariés : un membre titulaire et un suppléant ;
- à partir de 11 salariés : application de la législation en vigueur.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-33 du code du travail, les membres du CSE sont élus pour une durée de 4 ans. Un accord d'entreprise peut prévoir une durée de mandat inférieure à 4 ans sans pouvoir être inférieure à 2 ans.

La durée des mandats successifs au CSE est limitée à 12 ans pour un même représentant sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés. Il est également possible de déroger à cette règle dans le protocole d'accord préélectoral dans les entreprises de 50 à 300 salariés.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE. Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité social et économique.

Article 3.3

Fonctionnement

3.3.1. Dispositions communes

Les dispositions légales relatives au fonctionnement du CSE sont prévues aux articles L. 2315-1 et suivants du code du travail.

Les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE bénéficient d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions :

- de 6 à 10 salariés : 2 heures par mois ;
- à partir de 11 salariés : application de la législation en vigueur.

Dans les entreprises de 6 à 10 salariés, les membres de la délégation du personnel au CSE disposent d'un crédit supplémentaire annuel d'heures fixé à 24 heures.

La répartition de ce crédit supplémentaire de 24 heures est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le membre de la délégation du personnel au CSE. Il est accordé pour l'année civile, les heures non consommées ne pouvant faire l'objet d'un report d'une année sur l'autre. Pour l'exercice d'un mandat pris en cours d'année civile, ce crédit supplémentaire d'heures fait l'objet d'une proratisation.

Lorsque les représentants sont des salariés embauchés dans le cadre d'une convention de forfait jours, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés, fixé dans la convention individuelle du salarié. 1 demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

Les heures de délégation peuvent être reportées et utilisées cumulativement au cours de l'année civile. Cette règle ne doit pas conduire le représentant à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Lorsqu'il souhaite les cumuler, le représentant en informe l'employeur au moins 8 jours avant la date prévue de leur utilisation.

Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent se répartir les heures de délégation dont ils disposent entre eux. Cette répartition ne peut conduire l'un des membres à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire. Les membres concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation sauf cas d'urgence.

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme du temps de travail effectif et payé à l'échéance normale.

Conformément à l'article L. 2315-11 du code du travail, est également payé comme du temps de travail effectif et n'est pas décompté des heures de délégation, le temps passé par les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE :

- aux réunions du CSE avec l'employeur ;
- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité ;

- aux réunions internes du CSE et de ses commissions dans la limite de 30 heures pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés et dans la limite de 60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés ;
- aux 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.

Pour l'exercice de leur fonction, les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Dans les entreprises de moins de 25 salariés, le membre suppléant participe aux réunions du CSE et ce temps de réunion est également payé comme du temps de travail effectif.

3.3.2. Dispositions particulières dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le CSE se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou son représentant. Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent être reçus, en cas d'urgence, sur leur demande. Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures.

L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel au CSE un local pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, se réunir.

3.3.3. Dispositions particulières dans les entreprises de 50 salariés et plus

Le CSE est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine. Il est présidé par l'employeur ou son représentant. Le CSE désigne, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier.

Le CSE détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice des missions qui lui sont confiées.

L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel au CSE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce local doit permettre au CSE d'effectuer des réunions avec le personnel.

Sur convocation de l'employeur ou de son représentant, dans les structures d'au moins 50 salariés, le CSE se réunit au moins huit fois par an dont au moins 4 des réunions annuelles doivent porter en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Des réunions supplémentaires peuvent être demandées par la majorité des élus titulaires du CSE.

L'ordre du jour est arrêté par le président du CSE et le secrétaire et il est communiqué aux membres 3 jours au moins avant la réunion.

3.3.4. Mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail

Dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 50 salariés, une commission santé, sécurité et conditions de travail est obligatoirement créée au sein du CSE.

Cette commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier par délégation du CSE tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à une expertise et des attributions consultatives du comité.

Dans les entreprises et établissements distincts de 50 à 299 salariés, chaque membre de cette commission bénéficie d'un crédit d'heures minimum de 6 heures mensuelles reportables au cours de l'année civile.

Le nombre de membres de la commission est d'au moins deux membres.

Dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés, un accord d'entreprise, ou à défaut de délégué syndical, un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du CSE fixe le nombre de membres de la commission sans pouvoir être inférieur à trois membres ainsi que le nombre d'heures de délégation, qui ne pourra être inférieur à 6 heures mensuelles, dont bénéficient les membres pour l'exercice de leur mission.

Un accord d'entreprise, ou à défaut de délégué syndical, un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du CSE fixe les modalités de mise en place de cette commission et notamment définit :

- les missions déléguées à la ou les commissions par le CSE et leurs modalités d'exercice ;
- leurs modalités de fonctionnement ;
- les modalités de leur formation ;
- le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'accord avec le CSE, toutes les modalités de fonctionnement de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont fixées dans le règlement intérieur du CSE.

Article 3.4

Attributions

Les attributions du CSE sont déterminées aux articles L. 2312-1 et suivants du code du travail. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, ces attributions sont plus particulièrement visées aux articles L. 2312-5 et L. 2312-6 du code du travail. Pour les entreprises de 50 salariés et plus, ces attributions sont visées aux articles L. 2312-8 et suivants du même code.

Lorsque, postérieurement à la mise en place du CSE, l'effectif de l'entreprise atteint 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non sur les 3 dernières années, le CSE exerce l'ensemble des attributions récurrentes d'information et de consultation applicables aux entreprises de 50 salariés et plus. Ces nouvelles attributions sont applicables à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle ce seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois. Dans le cas où, à l'expiration de ce délai de 12 mois, le mandat du CSE restant à courir est inférieur à 1 an, ce délai court à compter de son renouvellement.

En cas de baisse de l'effectif en dessous de 50 salariés pendant les 12 mois précédant le renouvellement de l'instance, le CSE renouvelé exerce exclusivement les attributions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés et cesse d'exercer les attributions prévues pour les entreprises de 50 salariés et plus.

3.4.1. Attributions dans les entreprises de moins de 50 salariés

La délégation du personnel au CSE a pour mission notamment de présenter à l'employeur 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.

Le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, en plus de ses attributions légales, le CSE a pour mission de gérer des œuvres sociales et culturelles. Dans le cadre de cette mission, le CSE fixe les orientations concernant le choix des activités sociales et culturelles. Le CSE prend ses décisions selon les modalités définies par son règlement intérieur, à défaut les décisions et délibérations résultent de l'accord unanime de ses membres.

Le taux de contribution de l'employeur au financement des œuvres sociales dans ces entreprises de moins de 50 salariés dotées d'un CSE est fixé au minimum à 0,50 % de la masse salariale de l'entreprise issue des déclarations sociales nominatives, sans que ce taux de participation puisse être inférieur au taux pratiqué antérieurement.

3.4.2. Attributions dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Plus particulièrement, le CSE est obligatoirement consulté, de manière périodique sur les thèmes 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 de l'emploi.

Dans le champ de la santé, sécurité et des conditions de travail, le CSE :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des 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.

À défaut d'accord d'entreprise, le montant de la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est déterminé selon la plus favorable des deux formules de calcul suivantes :

- le montant de cette contribution est au moins égal à 1 % de la masse salariale issue des déclarations sociales nominatives ;
- le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Article 3.5

Formation des membres de la délégation du personnel au CSE

Les membres de la délégation du personnel au CSE ou, le cas échéant, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur dans les conditions prévues par la loi. »

Article 6

Dispositions diverses

Les termes « aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise » mentionnés à l'alinéa 1 de l'article 2.2.1 sont remplacés par les termes « aux communications du comité social et économique ».

À la fin de l'article 2.8.1 intitulé « Obligation de mise à disposition » il est rajouté un 2^e alinéa rédigé de la manière suivante :

« Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues. La convention ou l'accord mentionné ci-dessus prévoit notamment des aménagements de nature à permettre à l'employeur de respecter l'obligation de formation d'adaptation définie à l'article L. 6321-1 du code du travail ».

L'article « L. 2242-9-1 du code du travail » cité dans le titre de l'article 2.8.3 est remplacé par l'article « L. 2242-16 du code du travail ».

L'article « L. 1234-7 du code du travail » cité à l'article 2.8.5 est remplacé par l'article « L. 2242-16 du code du travail ».

L'article 2.8.6 intitulé « Accord d'entreprise » est supprimé.

Article 7

Entrée en vigueur de l'avenant et durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant prend effet à sa date de signature.

Afin d'assurer progressivement le passage des anciennes instances de représentation du personnel (délégué du personnel, comité d'entreprise, CHSCT) vers le nouveau comité social et économique (CSE) prévu à l'article 5 du présent avenant, une période transitoire est prévue.

Le CSE doit en principe être mis en place dès la fin des anciens mandats des élus du personnel survenant à compter du 1^{er} janvier 2018 et au plus tard le 31 décembre 2019.

Toutefois, lorsque les mandats arrivent à échéance en 2018 ou 2019, l'employeur peut :

- soit mettre en place le CSE immédiatement à l'issue des anciens mandats ;
- soit, pour les mandats arrivant à échéance en 2018, les proroger dans la limite de 1 an ;
- soit, pour les mandats arrivant à échéance en 2019, les réduire dans la limite de 1 an.

Cette prorogation ou réduction des anciens mandats est possible par un accord d'entreprise ou par une décision unilatérale de l'employeur précédée de la consultation des instances représentatives.

De même, dans les entreprises dans lesquelles le terme des mandats des différentes instances ne coïncide pas, il est possible de procéder à la prorogation ou à la réduction de leur durée selon les mêmes modalités afin de faire coïncider leur échéance avec la date de mise en place du CSE.

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 6 et 11 salariés et dans lesquelles les mandats des délégués du personnel n'ont pas été prorogés suite aux nouvelles dispositions légales, la mise en place du CSE doit se faire avant le 31 décembre 2019 ou dans les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 8

Publicité de l'avenant

Cet avenant fera l'objet d'un dépôt au conseil de prud'hommes de Paris, d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 13 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)