

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

**IDCC : 2247 | ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES  
ET/OU DE RÉASSURANCES**

**Avenant du 20 juin 2019**

relatif à la mise en place d'un comité social et économique (CSE)

NOR : ASET2050215M

IDCC : 2247

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Planète courtier ;**

**CSCA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNECAA CFE-CGC ;**

**FBA CFDT,**

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 réforme les institutions représentatives telles qu'elles existaient et met en place une institution représentative unique du personnel : le comité social et économique (CSE).

Le présent avenant a pour objet de se conformer à ces nouvelles dispositions. Ainsi, les articles 13 « Délégués du personnel », 14 « Comité d'entreprise » et 15 « Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances sont remplacés par un article unique intitulé « Le comité social et économique (CSE) ».

En tout état de cause, les articles L. 2313-1 à L. 2317-2, et R. 2312-1 à R. 2316-9 du code du travail sont applicables au CSE.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'avenant comporte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ; certaines résultant des textes légaux et réglementaires en vigueur au jour de la signature du présent avenant (point 5.1), d'autres souhaitées par les parties signataires du présent avenant (point 6.2).

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant. À défaut d'extension, cet avenant ne sera pas applicable.

Les articles 13, 14 et 15 sont modifiés comme suit :

## **« Article 13**

### **Le comité social et économique (CSE)**

#### **1° Entreprises concernées**

Les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés pendant une période de 12 mois consécutifs doivent mettre en place le CSE.

Le CSE peut également être mis en place au sein d'une unité sociale et économique (UES), d'une structure interentreprises, ou d'un établissement.

#### **2° Composition**

Conformément aux articles L. 2314-1 et L. 2314-7 du code du travail, le nombre de membres composant la délégation du personnel est fixé dans le protocole d'accord préélectoral ou par accord d'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

À défaut, le nombre de titulaire est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du code du travail.

La délégation du personnel comporte autant de titulaires que de suppléants.

L'article L. 2314-1 du code du travail prévoit que les suppléants assistent aux réunions en l'absence du titulaire.

Les suppléants reçoivent, au même titre que les titulaires, la convocation, l'ordre du jour et l'ensemble des documents pour chaque réunion du CSE.

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 du code du travail.

#### **3° Durée des mandats**

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

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le nombre de mandat est limité à 3 mandats successifs.

Cette règle n'est pas applicable aux entreprises de moins de 50 salariés et le protocole préélectoral peut y déroger dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés.

#### **4° Crédit d'heures**

Conformément aux articles L. 2314-1 et L. 2314-7 du code du travail, le crédit d'heures octroyé aux membres titulaires du CSE est fixé dans le protocole préélectoral ou par l'accord d'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

À défaut, le crédit d'heures est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du code du travail.

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 ils bénéficient. 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.

## 5° Attributions

Les attributions des membres du CSE diffèrent en fonction de l'effectif de l'entreprise :

### 5.1 Les entreprises de 11 à 49 salariés

En application de l'article L. 2312-5 du code du travail, les membres du CSE ont notamment pour mission 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 ;
- contribuer à la promotion de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalisation des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- exercer le droit d'alerte conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail ;
- saisir, si besoin, l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

### 5.2 Les entreprises de 50 salariés et plus

En application des articles L. 2312-8 et L. 2312-9 du code du travail, les membres du CSE ont notamment, en suppléments des missions visées ci-dessus pour les entreprises de 11 à 49 salariés, les missions suivantes :

- 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 ;
- être informés et consultés sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :
  - les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
  - la modification de son organisation économique ou juridique ;
  - les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
  - l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
  - 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.

Le CSE est également compétent pour toutes les questions relatives à la santé, sécurité et les conditions de travail du salarié. À cette occasion, le CSE peut :

- procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- contribuer 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 ;

- 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. Le refus de l’employeur est motivé.

### **5.3 L’effectif de l’entreprise est supérieur à 300 salariés**

Conformément aux dispositions légales, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du CSE dans les entreprises et établissements distincts d’au moins trois cents salariés.

En application de l’article L. 2315-39 du code du travail, la CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l’exception du recours à un expert prévu à la sous-section 10 de l’article susvisé et des attributions consultatives du comité.

### **6° Représentants de proximité**

Un accord d’entreprise majoritaire déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts peut mettre en place des représentants de proximité (art. L. 2313-7 du code du travail).

Cet accord détermine le nombre de représentants de proximité, leurs attributions notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, leurs modalités de désignation, les moyens dont ils disposent (heures de délégation, locaux, moyens matériels) et leurs modalités de fonctionnement.

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

### **7° Budgets**

#### **7.1 Budget de fonctionnement**

L’employeur verse au CSE 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 et de 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d’au moins 2 000 salariés.

#### **7.2 Budget des activités sociales et culturelles (ASC)**

Le budget des ASC sera établi par accord d’entreprise conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il ne saurait être inférieur à 0,50 % pour les entreprises de 50 salariés et plus.

*Fait à Paris, le 20 juin 2019.*

(Suivent les signatures.)