

Avenant n° 75 du 26 octobre 2023

relatif à la modification du titre II « Liberté d'opinion, droit syndical, représentation du personnel... » de la convention collective

NOR : ASET2450182M

IDCC : 2190

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

UNML,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNPOS CGT ;

SYNAMI CFTD,

d'autre part,

ont convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte de profonde mutation de l'environnement des missions locales, les parties signataires au présent accord souhaitent marquer l'importance qu'elles attachent au dialogue social dans les structures et dans la branche des missions locales.

Cette démarche s'inscrit notamment dans le prolongement des ordonnances n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, de la loi du 17 août 2015 relatif au dialogue social et à l'emploi.

Les partenaires sociaux constatent que la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) issue des ordonnances sur le renforcement du dialogue social du 22 septembre 2017 modifie en profondeur le paysage de la représentation du personnel.

Cet accord a pour objectif de mettre à jour le titre II de la convention collective nationale de la branche des missions locales et PAIO conformément aux dispositions légales et de maintenir les acquis de la convention collective.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux employeurs relevant du champ d'application défini au titre I^{er}, de l'article 1.1 de la convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001.

Il s'applique aux salariés de la convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001 tel que défini dans l'article 1.1 de la convention collective.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 2 | Articulation accord de branche et accord d'entreprise

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions relatives au titre II « Liberté d'opinion, droit syndical... » représentation du personnel relèvent du bloc 3 conformément aux ordonnances du 22 septembre 2017.

Dans les matières autres que celles listées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2, l'article L. 2253-3 prévoit que l'accord d'entreprise prime. Il n'interdit pas pour autant aux accords de branche de prévoir des stipulations dans ces matières. Ces stipulations ne s'appliquent alors qu'en l'absence d'accord d'entreprise : elles ont un caractère supplétif.

Article 3 | Le droit syndical

L'article 2.1 relatif au droit syndical est modifié comme suit :

« 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, deuxième 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. Les 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 2 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 ;
 - satisfait au critère de transparence financière ;
 - 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 du CSE. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis simultanément à l'employeur. Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec 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 conformément à l'article L. 2143-23 du code du travail.

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 quinze 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 dix-huit 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 quatre mois en cas de création de structure ou d'établissement.

■ Structure de moins de 50 salariés :

Peut être désigné un membre de la délégation du personnel au comité social et économique qui remplit les conditions suivantes :

- être âgé de dix-huit ans révolus ;
- travailler dans la structure depuis un an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques. Ce délai d'un an est réduit à quatre 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 membre de la délégation du personnel au comité social et économique 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. La 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 six 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 deux demi-journées d'information syndicale, considéré comme temps de travail effectif.

2.1.6. Les 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, et quel que soit le nombre de votants, même si le quorum n'a pas été atteint.

Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées au premier alinéa du présent article ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au même premier alinéa, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées audit premier alinéa renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, une 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 ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33.

En outre, le délégué syndical doit :

- être âgé de dix-huit ans révolus ;
- travailler dans l'entreprise depuis un an au moins. Ce délai d'un an est réduit à quatre 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 membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical. La condition des 10 % n'a pas à s'appliquer.

2.1.6.2. Mandat du délégué syndical

Le mandat de délégué syndical prend fin au plus tard lors du premier tour des élections de l'institution représentative du personnel renouvelant l'institution dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité de l'organisation syndicale l'ayant désigné.

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 ;
- en cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de cinquante salariés, la suppression du mandat de délégué syndical est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

À défaut d'accord, l'autorité administrative peut décider que le mandat de délégué syndical prend fin.

Le mandat prend fin de façon anticipée :

- lorsque le syndicat ou le délégué syndical y met un terme ;
- en cas de départ du salarié de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'établissement distinct où il a été désigné ;
- en cas de modification du cadre ayant permis la désignation du délégué ;
- en cas de disparition de l'institution, ou de diminution du nombre des délégués, à la suite d'une réduction de l'effectif ;
- en cas de décès du délégué syndical.

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 :

- 12 heures dans les structures employant de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures dans les structures employant de 151 à 499 salariés.

Dans les établissements de 8 à 49 salariés, lorsqu'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique est également délégué syndical, il bénéficie de 4 heures mensuelles de délégation qui s'ajoutent aux heures de délégation au titre de son mandat au CSE.

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

L'article 2.1.7 intitulé « Absences pour raisons syndicales » est modifié comme suit :

« 2.1.7. Absences pour raisons syndicales

Les absences prévues aux alinéas ci-dessous 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 CCN, 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. »

L'article 5.8 intitulé « Congé de formation économique, sociale et syndicale » est modifié comme suit :

« 2.1.8. Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale est un droit individuel ouvert à tous les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales, quels que soient l'ancienneté des intéressés et l'effectif de la structure. Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2145-5 à l'article L. 2145-13 du code du travail, le droit au congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale s'exerce et s'applique comme suit :

Les formations sont nécessairement dispensées soit par des centres rattachés aux organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel soit par des instituts spécialisés déterminés par arrêté. La liste des centres et instituts est établie par arrêté du ministre chargé du travail.

Conformément à l'article L. 2145-7 du code du travail, la durée totale du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale pris dans l'année ne peut pas excéder :

- 12 jours ouvrables par an pour chaque salarié ;
- 18 jours ouvrables par an pour les animateurs des stages et sessions ainsi que pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Ce congé peut être fractionné mais la durée de chaque absence ne peut pas être inférieure à une demi-journée.

Conformément à l'article L. 2315-63 du code du travail, la durée du congé de formation économique des élus titulaires au CSE s'impute sur le crédit annuel de congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

Un arrêté fixe un nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de la structure au titre de la formation économique, sociale, environnementale et syndicale. Il s'agit d'un maximum à ne pas dépasser.

Nombre de jours de congés	
Nombre de salariés	Nombre de jours
1 à 24	12
25 à 499	12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés
500 à 999	12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 50 salariés
1 000 à 4 999	12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 100 salariés
Plus de 4 999	12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 200 salariés

Selon les dispositions de l'article R. 2145-4 du code du travail, le salarié adresse à l'employeur, au moins trente jours avant le début du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, une demande l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé. Il précise la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

L'employeur peut différer le départ en congé :

- dans les structures de moins de 25 salariés, lorsqu'un salarié est absent au titre de ce congé ;
- dans les structures de 25 à 99 salariés, lorsque deux salariés sont simultanément absents au titre de ce congé ;
- dans les structures de plus de 99 salariés, lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé atteint 2 %.

L'employeur peut refuser la demande de congé s'il estime, après avis conforme du CSE que l'absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Il doit notifier le refus motivé du congé au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

En cas de différend, le refus peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil des prud'hommes, qui statue en dernier ressort, selon la procédure accélérée au fond.

Pendant le congé, le salarié a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération. L'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue.

La durée du ou des congés de formation économique, sociale, environnementale, et syndicale ne peut pas être imputée sur celle du congé payé annuel du salarié et est assimilée à du travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail. »

L'article 2.2 relatif à la suspension ou interruption du contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical est inchangé.

L'article 2.3 relatif à l'atteinte à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale est inchangé.

L'article 2.4 intitulé La durée du mandat des délégués au comité social et économique est modifié comme suit :

« Article 2.4 | La durée du mandat des délégués au comité social et économique »

La durée du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique 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. »

L'article 2.5 intitulé « Règles relatives aux élections professionnelles » est modifié comme suit :

« Article 2.5 | Règles relatives aux élections professionnelles »

2.5.1. Le protocole d'accord préélectoral

Sont informées, par tout moyen, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre de la délégation du personnel :

- les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés ;
- les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

L'invitation à négocier mentionnée au présent article doit parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation.

Par dérogation aux premier et deuxième alinéas, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre huit et vingt salariés, l'employeur invite les organisations syndicales mentionnées aux mêmes alinéas à cette négociation à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de trente jours à compter de l'information prévue à l'article L. 2314-4 du code du travail.

2.5.2. Règles de validité des accords préélectoraux

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 électoraux ;
- la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel ;
- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales ;
- la dérogation au nombre maximal de mandats successifs dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés.

Le protocole préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (subordonnée à une double condition de majorité).

Un accord unanime de l'ensemble des syndicats représentatifs dans l'entreprise est requis sur les thèmes suivants :

- la modification du nombre et de la composition des collèges électoraux ;
- l'organisation du scrutin hors temps de travail (code travail art. L 2314-27).

Il ne peut être dérogé par voie d'accord, fût-il unanime, aux dispositions légales imposant la création d'un collège spécial au CSE 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. Électorat et éligibilité

2.5.4.1. Électorat

Sont électeurs l'ensemble des salariés âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans la structure et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Sous réserve de remplir les conditions ci-dessus, les salariés susceptibles d'être assimilés à l'employeur sont électeurs. Il s'agit de ceux qui soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés à l'employeur, soit représentent effectivement ce dernier devant les institutions représentatives du personnel.

2.5.4.2. Éligibilité

Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, 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 ainsi que des salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le comité social et économique.

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 douze mois précédents, dès lors que 2 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 détentricer 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 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 qui remplissent les conditions pour être électeur choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.

Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice. »

L'article 2.6 intitulé « Les délégués du personnel » est modifié comme suit :

« Article 2.6 | *Le comité social et économique*

2.6.1. Règles communes au CSE

2.6.1.1. Élections du comité social et économique

Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins huit salariés.

Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins huit salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.

Les attributions du comité social et économique varient selon que l'effectif ait atteint au moins 50 salariés dans la structure pendant douze mois consécutifs.

2.6.1.2. Calcul de l'effectif

Les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;
- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents.

Ne sont pas pris en compte dans l'effectif :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;
- les contrats aidés à l'exception des contrats d'apprentissages, des CUI-CIE en contrat à durée indéterminée, des contrats de professionnalisation et des CUI-CAE à durée indéterminée.

Le calcul de l'effectif des structures de 8 à 10 salariés s'effectue en prenant en compte au maximum 3 salariés travaillant à temps partiel chacun pour un temps plein. À partir de 11 salariés, le calcul de l'effectif s'effectue conformément à l'article L. 1111-2 code du travail.

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.

2.6.1.3. Nombre de délégués au CSE

Le nombre de délégué au CSE est fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise conformément à l'article 2.6.1.2 de la présente convention :

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
8 à 24	1	1
25 à 49	2	2
50 à 74	4	4
75 à 99	5	5
100 à 124	6	6
125 à 149	7	7
150 à 174	8	8
175 à 199	9	9
200 à 249	10	10

2.6.1.4. Heures de délégation

Le temps mensuel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions par les représentants au CSE est fixé dans les limites d'une durée définie dans le tableau ci-après. Ce nombre d'heures peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles.

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
8 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220

2.6.1.5. Utilisation des heures de délégation

Le temps prévu à l'article 2.6.1.4 peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois. Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Pour l'utilisation des heures ainsi cumulées, le représentant informe l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue de leur utilisation.

Les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

La répartition des heures entre les titulaires et les suppléants au CSE ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

Les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

2.6.2. Le CSE dans les structures de moins de 50 salariés

2.6.2.1. Attributions du CSE dans les structures de moins de 50 salariés

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, quel que soit l'effectif de la structure, 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 ;
- la possibilité d'exercer un droit d'alerte selon les règles légales en vigueur.

Dans les structures de moins de 50 salariés, le CSE a une fonction élargie à l'ensemble de celles du CSE des structures d'au moins 50 salariés notamment pour ce qui concerne la fonction économique et les attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail dans le cadre des délégations et moyens dont dispose le CSE de moins de 50 salariés.

Les délégués au CSE seront invités aux assemblées générales de leur structure.

2.6.2.2. Conseil d'établissement

Pour l'élargissement des attributions du CSE dans les structures de moins de 50 salariés, il est institué un conseil d'établissement.

Ce conseil n'a pas pour effet de faire remplir au CSE des structures de moins de 50 salariés le rôle du CSE des structures de + de 50 salariés tant au regard de ses attributions que des moyens dont il dispose.

Dans le cadre du temps du conseil d'établissement, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique 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 du CSE.

2.6.2.3. Exercice des fonctions du CSE

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique 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 membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont reçus ensemble par l'employeur ou son représentant au moins 1 fois par mois. Ce temps n'est pas imputable sur le temps de délégation. En dehors de ces réunions périodiques, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique 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 membres de la délégation du personnel du comité social et économique 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 du CSE 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 du CSE. Ce registre est mis à disposition des membres de la délégation du personnel du comité social et économique 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.

2.6.3. Le CSE dans les structures d'au moins 50 salariés

Il est institué un CSE dans les structures à partir de 50 salariés qui fonctionne dans les conditions prévues au titre I^{er} deuxième partie du livre III du code du travail.

2.6.3.1. Les attributions du CSE

Le comité social et économique 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, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions.

Les délégués au CSE seront invités aux assemblées générales de leur structure.

Le CSE 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 CSE 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. 2312-78 du code du travail, le CSE 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 contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise.

À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Cette contribution est indépendante de la participation légale au fonctionnement du CSE, de 0,2 % de la masse salariale brute.

Ces attributions s'ajoutent aux attributions prévues par l'article 2.6.2.1 de la présente convention.

2.6.3.2. Exercice des fonctions du CSE

Le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois. Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Au moins quatre réunions du comité social et économique 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.

Le comité est en outre 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 ou 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.

2.6.3.3. Financement

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

Pour exercer ses attributions propres le CSE, peut faire appel à des experts.

2.6.3.4. 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 CSE. »

L'article 2.7 intitulé le comité d'entreprise est modifié comme suit :

« Article 2.7 | *La négociation dans les structures*

2.7.1. La 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 50 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants.

Si les syndicats signataires ne représentent pas plus de 50 %, l'accord est inapplicable. Deux situations doivent néanmoins être distinguées :

- si les syndicats signataires ne représentent pas plus de 30 % des suffrages exprimés au premier tour en faveur des syndicats représentatifs, l'accord ne peut en aucun cas s'appliquer ;
- si les syndicats signataires représentent plus de 30 % des suffrages exprimés au premier tour en faveur des syndicats représentatifs, il est possible de faire valider l'accord directement par le personnel conformément aux dispositions légales en vigueur.

2.7.2. Publicité au niveau de la branche

Si un accord porte sur la durée du travail, les repos, les congés, ou le compte épargne-temps, les structures doivent le transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche. »

L'article 2.8 intitulé « La délégation unique du personnel » est supprimé.

L'article 2.9 intitulé « La négociation dans les structure » est supprimé.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} avril 2024.

Cet avenant n'a pas pour effet de remettre en cause les élections professionnelles en cours et/ou qui doivent avoir lieu entre la date de signature de l'accord et sa date d'entrée en vigueur.

Article 5 | Durée de l'accord. Révision. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 6 | Notification. Dépôt. Extension

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à chacune des organisations signataires et pour l'accomplissement des formalités administratives utiles.

Le présent avenant sera notifié, à l'initiative de la partie la plus diligente, à l'ensemble des organisations représentatives, et fera l'objet des formalités de publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent, à l'initiative de la plus diligente, de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent accord en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 26 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)