

Négociation relative à la qualité et à l'efficacité du dialogue social dans l'entreprise et à l'amélioration de la représentation des salariés

Préambule

La qualité et l'efficacité du dialogue social, notamment au niveau de l'entreprise et de la branche, sont des facteurs décisifs de la compétitivité d'une économie.

Depuis la position commune de 2001 relative à la négociation collective et au dialogue social, les partenaires sociaux ont entrepris une rénovation du cadre dans lequel s'inscrivent leurs échanges, afin de l'adapter aux spécificités de la société actuelle, de ses organisations de travail, des femmes et des hommes qui les font vivre, différents de ce qu'ils étaient lorsque le dialogue social s'est structuré à tous les niveaux où il s'exerce.

Malgré cet effort de rénovation, le dialogue social reste enserré dans un faisceau de contraintes qui le rendent trop souvent formel et inefficace. Plusieurs facteurs expliquent cette situation, dont la place spécifique de la loi dans notre pays : au lieu de fixer un cadre général et de faire confiance aux parties prenantes pour organiser un dialogue franc mais constructif car responsable, la loi a fini par transformer le dialogue social en exercice souvent formel et dépourvu de sens.

C'est ainsi que les employeurs, plutôt que de se concentrer sur la qualité de l'information et le partage des enjeux avec les salariés et leurs représentants, en viennent à se focaliser trop souvent sur le strict respect des obligations formelles, par crainte de commettre un faux pas juridique qui retarderait le bon fonctionnement de l'entreprise. C'est ainsi également que les représentants du personnel en viennent souvent à éprouver un sentiment légitime de frustration, voire de suspicion, sentiment qui peut freiner, voire parfois bloquer, les évolutions nécessaires de l'entreprise.

S'ensuit ainsi un cercle vicieux dans lequel la mauvaise qualité du dialogue social peut justifier l'intervention de l'Etat et de la loi, qui dégrade un peu plus les conditions du dialogue social et crée davantage de défiance entre les acteurs...

Il faut rompre avec cette tradition néfaste aux employeurs comme aux salariés et refonder le dialogue social dans notre pays sur une logique de confiance.

C'est un changement culturel qui ne s'opérera pas du jour au lendemain, mais c'est une des conditions du redressement économique de la France.

L'enjeu fondamental est de retrouver le sens de l'entreprise comme un collectif, une communauté associant les différentes parties prenantes dans le dialogue au service d'un projet commun qui ne nie pas les différences d'intérêt qui peuvent exister.

Le dialogue social joue ici un rôle déterminant : permettre aux salariés de mieux saisir la stratégie de l'entreprise, en quoi leur travail y participe et les perspectives qu'il ouvre.

C'est ainsi que le dialogue social sera aussi pour les entreprises un puissant levier de compétitivité.

La qualité du dialogue social peut s'apprécier au travers de plusieurs critères : image sociale interne et externe de l'entreprise, évolutions des politiques sociales, innovation sociale, prise en compte des avis des représentants des salariés dans les projets de l'entreprise, fréquence et mode de règlement des conflits, prévention des contentieux...

Il en est de même de son efficacité : effectivité de ce dialogue, concordance des thèmes abordés et des sujets essentiels pour l'entreprise et ses salariés, utilité pour les salariés comme pour les employeurs, niveau d'anticipation et de réactivité, capacité de résolution, simplicité de mise en œuvre...

L'organisation du dialogue social dans l'entreprise doit parvenir à concilier sa fonction protectrice intrinsèque et la capacité des entreprises à s'adapter aux mutations économiques et sociales. Elle doit porter dans sa structure même cette capacité d'adaptation et d'anticipation.

Pour mener à bien ce projet, il faut sortir des cadres classiques et, au-delà de la nécessaire rationalisation du fonctionnement des instances représentatives du personnel, de l'information, de la consultation et de la négociation dans l'entreprise, faire en sorte qu'employeurs et salariés puissent, en confiance, discuter et adopter les règles les plus adaptées à leur situation.

En recréant ainsi un espace de liberté et de dialogue dans l'entreprise et également dans la branche, il sera possible d'inventer une nouvelle articulation entre les enjeux individuels et collectifs et de redonner aux entreprises et aux salariés qui en font la force et la richesse les moyens de sortir de la logique de défiance pour faire face aux enjeux de la compétitivité, saisir toutes les opportunités qu'elle ouvre et promouvoir le progrès social.

Un cap décisif pourra ainsi être franchi, démontrant que le dialogue social est un puissant facteur de modernisation de notre pays.

Trois objectifs complémentaires doivent être poursuivis :

- permettre à l'employeur et aux salariés, dans l'entreprise ou dans la branche, d'organiser par accord les structures, les thèmes et les modalités de dialogue social dans le respect de garanties individuelles et collectives fixées par la loi ;
- accroître la capacité des salariés, notamment via les IRP, à s'appropriier les problématiques économiques et sociales ;
- créer ainsi les conditions pour que le dialogue social puisse constituer un facteur de croissance, de compétitivité et de progrès social pour l'entreprise.

A cette fin, il est proposé de réorganiser le dialogue social selon les principes présentés dans les articles suivants :

ARTICLE 1 – LE DIALOGUE SOCIAL DANS L’ENTREPRISE	5
ARTICLE 2 – LE CONSEIL D’ENTREPRISE	5
Article 2.1 – Règles applicables à toutes les entreprises	5
Article 2.1.1 – Mise en place du conseil	5
Article 2.1.1.1 – Seuils d’effectifs	5
Article 2.1.1.2 – Election.....	5
Article 2.1.1.3 – Délégué syndical	6
Article 2.1.2 – Conditions de suppression	6
Article 2.1.3 – Prérogatives du conseil dans les entreprises de 11 à 49 salariés	6
Article 2.1.4 – Prérogatives du conseil dans les entreprises de 50 salariés et plus	6
Article 2.1.4.1 – Création d’une commission hygiène, sécurité et conditions de travail.....	7
Article 2.2 – Règles adaptables par accord d’entreprise ou de branche	7
Article 2.3. – Règles s’appliquant à défaut d’accord	8
Article 2.3.1 – Le budget du conseil d’entreprise.....	8
Article 2.3.2 – Mandats et heures de délégation	8
ARTICLE 3 – REPRESENTANTS DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES A STRUCTURE COMPLEXE ...	9
Article 3.1 – Entreprise à établissements multiples.....	9
Article 3.2 – Groupes de sociétés.....	9
ARTICLE 4 – L’INFORMATION ET LA CONSULTATION DU CONSEIL D’ENTREPRISE DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIES ET PLUS	10
Article 4.1 – Règles s’appliquant à l’ensemble des entreprises	10
Article 4.2 – Règles adaptables par accord d’entreprise ou de branche.....	10
Article 4.3 – Règles applicables à défaut d’accord	11
Article 4.3.1 – Articulation de l’information et de la consultation dans les entreprises à structure complexe	11
Article 4.3.1.1 – Conseils d’établissement et conseils centraux	11
Article 4.3.1.2 – Conseils de groupe et conseils d’entreprise	11

Article 4.3.2 – Support de consultation.....	11
Article 4.3.3 – Délivrance de l’avis.....	12
Article 4.3.4 – Prise en compte de l’avis	12
Article 4.3.5 – Expertise.....	13
Article 4.3.5.1 – Niveau de désignation de l’expert	13
Article 4.3.5.2 – Choix de l’expert et détermination de sa mission	13
Article 4.3.5.3 – Informations et délais	14
Article 4.3.5.4 – Règles propres à chaque expert légal	14
ARTICLE 5 – LA NEGOCIATION DANS L’ENTREPRISE.....	15
Article 5.1 – Agenda social de l’entreprise.....	15
Article 5.2 – Règles applicables en l’absence d’accord dans les entreprises 50 salariés et plus	15
Article 5.3 – Négociation dans les entreprises dotées d’un conseil d’entreprise	15
Article 5.4 – Négociation dans les entreprises dépourvues de conseil d’entreprise	16
Article 5.5 – Révision et dénonciation des accords.....	16
ARTICLE 6 – FORMATION ET SECURISATION DES PARCOURS DES REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL ET DES DELEGUES SYNDICAUX	17
Article 6.1 – Formation au dialogue social	17
Article 6.2 – Gestion du mandat.....	17
Article 6.3 – Validation des compétences	17

ARTICLE 1 – LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

Le dialogue social est un facteur déterminant de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation des salariés. Il est donc de l'intérêt commun des salariés et des employeurs de créer, par le présent accord, les conditions d'un dialogue social documenté, constructif, responsable et respectueux des deux parties.

Le dialogue social peut être direct ou exercé au nom des salariés par les représentants élus du personnel. Il peut prendre des formes distinctes, et notamment l'information, la consultation ou la négociation.

A ce titre, dans les entreprises d'au moins 11 salariés, l'employeur organise tous les quatre ans une élection pour la mise en place d'un conseil d'entreprise dans les conditions définies à l'article 2.

ARTICLE 2 – LE CONSEIL D'ENTREPRISE

Le conseil d'entreprise est l'instance unique de représentation du personnel dans l'entreprise.

Il constitue l'interlocuteur de l'employeur pour l'exercice du dialogue social dans l'entreprise.

Le conseil d'entreprise est présidé par l'employeur.

Il comprend une délégation élue du personnel, composée des membres titulaires, qui peuvent être remplacés par les membres suppléants en cas d'absence.

Le fonctionnement du conseil d'entreprise salariés s'organise selon deux niveaux.

Un premier niveau détermine les règles applicables à l'ensemble des entreprises (article 2.1).

Un second niveau détermine les règles adaptables par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche (article 2.2).

A défaut d'accord, les règles énoncées à l'article 2.3 s'appliquent.

Article 2.1 – Règles applicables à toutes les entreprises

Article 2.1.1 – Mise en place du conseil

Article 2.1.1.1 – Seuils d'effectifs

Les effectifs requis pour la mise en place du conseil d'entreprise et pour la mise en œuvre de ses attributions doivent être atteints pendant 12 mois, consécutifs ou non, sur une période de 3 ans.

Article 2.1.1.2 – Election

Les élections du conseil d'entreprise dans les entreprises de 11 à 49 salariés se font selon les modalités actuellement en vigueur pour les élections des délégués du personnel.

Les élections du conseil d'entreprise dans les entreprises de 50 salariés et plus se font selon les modalités actuellement en vigueur pour les élections du comité d'entreprise. Toutefois, toutes les modalités relatives au scrutin sont fixées par le protocole préélectoral.

Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins 50 salariés est reconnue par accord collectif ou conclu selon les modalités d'un accord préélectoral ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, les élections pour la mise en place d'un conseil d'entreprise commun doivent être organisées.

Article 2.1.1.3 – Délégué syndical

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un élu du conseil d'entreprise comme délégué syndical.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne, parmi les candidats élus aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés aux élections du conseil d'entreprise, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter au sein de ce conseil.¹

Article 2.1.2 – Conditions de suppression

Si, à la date d'expiration des mandats des élus au conseil d'entreprise, les effectifs appréciés au niveau de l'entreprise sont restés en dessous du seuil requis pour la mise en place de l'instance pendant au moins douze mois, l'instance n'est pas renouvelée.

Lorsque l'instance n'a pas été renouvelée en raison d'une baisse des effectifs au-dessous du seuil requis, les élections sont organisées dès que les conditions d'effectifs prévues pour la mise en place de l'instance sont à nouveau remplies. La période de trois ans au cours de laquelle l'effectif doit être atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, est calculée à partir de la fin du dernier mandat des membres du conseil d'entreprise.

En cas de baisse importante et durable des effectifs en cours de mandats, la suppression du conseil d'entreprise est subordonnée à un accord conclu selon les modalités d'un accord préélectoral.

A défaut d'accord, l'autorité administrative peut autoriser la suppression du conseil d'entreprise.

Article 2.1.3 – Prérogatives du conseil dans les entreprises de 11 à 49 salariés

Les prérogatives du conseil d'entreprise, entre 11 et 49 salariés, reprennent les prérogatives et moyens actuels des délégués du personnel.

A ce titre, le conseil présente à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Le conseil d'entreprise a par ailleurs la capacité de négocier des accords d'entreprise.

Article 2.1.4 – Prérogatives du conseil dans les entreprises de 50 salariés et plus

¹ Les règles relatives au représentant de la section syndicale restent inchangées.

Lorsque les effectifs de l'entreprise atteignent 50 salariés, selon les règles fixées à l'article 2.1.1, le conseil d'entreprise est doté d'attributions et de moyens supplémentaires, visés au présent article.

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

Le conseil d'entreprise est informé et consulté dans les conditions fixées à l'article 4.

Il négocie les accords collectifs d'entreprises dans le respect des prérogatives des organisations syndicales et dans les conditions définies par l'article 5 du présent accord.

Il présente à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Le conseil d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles (ASC) établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement.

Article 2.1.4.1 – Création d'une commission hygiène, sécurité et conditions de travail

Le conseil d'entreprise ou d'établissement peut constituer en son sein une commission chargée de l'assister pour l'exercice de ses attributions liées aux questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Dans les établissements entre 50 et 500 salariés, cette commission est mise en place par accord d'établissement ou d'entreprise.

Dans les établissements de 500 salariés et plus, la commission est constituée si plus de la moitié des membres du conseil le demande.

La commission peut également être chargée par le conseil de proposer des actions de prévention, de procéder à des inspections et enquêtes, notamment en cas d'accident de travail ou de danger grave et imminent.

Dans les entreprises comportant au moins deux établissements de plus de 500 salariés, le conseil central d'entreprise peut constituer une commission centrale hygiène, sécurité et conditions de travail.

Article 2.2 – Règles adaptables par accord d'entreprise ou de branche

Un accord d'entreprise ou de branche peut déterminer :

- le budget de fonctionnement du conseil d'entreprise ;
- le budget consacré aux œuvres sociales et culturelles ;
- le nombre de mandats et d'heures de délégation des élus du conseil.

Un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche, peut également prévoir l'exercice des prérogatives du conseil d'entreprise, hormis la négociation, par des instances de

représentation du personnel distinctes. Dans ce cas, l'accord précise le périmètre, les domaines de compétence et le fonctionnement de chaque instance.

Article 2.3. – Règles s'appliquant à défaut d'accord

Article 2.3.1 – Le budget du conseil d'entreprise

Le conseil d'entreprise dispose de deux budgets : le budget de fonctionnement et le budget des activités sociales et culturelles.

a) budget de fonctionnement

Le budget de fonctionnement, versé par l'employeur, est égal à 0,2% de la masse salariale brute, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le conseil d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute.

En fin d'exercice, le reliquat du budget de fonctionnement peut être transféré sur le budget des ASC et utilisé dans l'année.

b) subvention pour le financement des activités sociales et culturelles

L'employeur verse par ailleurs une subvention destinée aux activités sociales et culturelles.

Le rapport de cette subvention au montant de la masse salariale brute ne peut être inférieur au rapport existant, pour l'année précédente, entre le total des sommes affectées aux activités sociales et culturelles de l'entreprise et le montant de la masse salariale brute.

Sont exclues du calcul de cette subvention, les dépenses sociales et culturelles pour l'année précédente :

- 1) prises en charge directement par l'employeur, lorsqu'elles remplissent l'une des conditions suivantes :
 - elles sont temporaires et les besoins correspondants ont disparu ;
 - le conseil d'entreprise ne demande pas la reprise de l'activité sociale concernée en gestion directe ;
 - elles sont légalement à la charge de l'employeur.

- 2) financées en utilisant le reliquat du budget de fonctionnement du conseil d'entreprise.

c) calcul des budgets

Ces deux budgets sont calculés sur la base de la masse salariale brute, qui s'entend des sommes versées aux salariés en contrepartie de l'exécution de leur contrat de travail. Sont donc notamment exclues toutes les indemnités dues au titre de la rupture de contrat, qu'elles soient légales, conventionnelles ou transactionnelles, la rémunération des dirigeants sociaux ainsi que les remboursements de frais.

Article 2.3.2 – Mandats et heures de délégation

Le nombre d'élus au conseil d'entreprise est fonction des effectifs de l'entreprise et défini dans le tableau ci-après.

Le nombre d'heures de délégation par élu est fonction des prérogatives du conseil d'entreprise et défini dans le tableau ci-après.

Dans les établissements d'au moins 500 salariés, les élus du conseil d'entreprise bénéficient d'une enveloppe d'heures de délégation supplémentaire mutualisée, dans les conditions définies par le tableau ci-après.

ARTICLE 3 – REPRESENTANTS DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES A STRUCTURE COMPLEXE

Article 3.1 – Entreprise à établissements multiples

Dans les entreprises de 50 salariés et plus comportant des établissements distincts, des conseils d'établissements et un conseil central d'entreprise sont constitués.

Un établissement distinct comporte une communauté de salariés placée sous la direction d'un chef d'établissement autonome, bénéficiant d'une délégation de pouvoir en matière économique, juridique et hiérarchique.

L'établissement distinct est reconnu par accord collectif ou conclu selon les modalités du protocole préélectoral ou, à défaut, par décision de la Dirrecte.

Le conseil d'établissement est composé du chef d'établissement et d'une délégation du personnel, élue selon les mêmes modalités que le conseil d'entreprise.

Le conseil central d'entreprise est composé de l'employeur et d'une délégation élue des conseils d'établissement.

En l'absence d'accord, la délégation du personnel ne peut excéder 20 membres titulaires et autant de suppléants. Dans cette limite, chaque conseil d'établissement peut être représenté, soit par un seul délégué titulaire ou suppléant, soit par 1 ou 2 délégués titulaires et 1 ou 2 suppléants, choisis parmi les membres des comités d'établissement.

En l'absence d'accord préélectoral sur la répartition des sièges entre les comités d'établissement et les différentes catégories, c'est la Dirrecte qui procède à cette répartition.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne, parmi les membres élus titulaires du conseil central qui ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés aux élections du conseil d'entreprise, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter au sein de ce conseil central.

Un accord d'entreprise peut déterminer le fonctionnement de ces instances, conformément à l'article 2.2.1.

Article 3.2 – Groupes de sociétés

Un conseil de groupe est mis en place au sein d'un groupe de sociétés, formé par une entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle.

Il est composé du chef de l'entreprise dominante et de représentants du personnel des entreprises constituant le groupe. Les représentants du personnel sont élus par les membres titulaires des conseils d'entreprises.

Le nombre de représentants du personnel est limité à 30. Cette limite est réduite au double du nombre des entreprises dotées d'un conseil d'entreprise lorsque ce nombre est inférieur à 15.

Un accord de groupe peut étendre les attributions du conseil de groupe à la consultation, pour des questions concernant au moins deux entreprises du groupe, que ce soit en matière économique, sociale ou de conditions de travail.

L'accord fixe les thèmes et les modalités de consultation.

ARTICLE 4 – L'INFORMATION ET LA CONSULTATION DU CONSEIL D'ENTREPRISE DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIES ET PLUS

La consultation du conseil d'entreprise dans les entreprises d'au moins 50 salariés s'organise selon deux niveaux.

Un premier niveau détermine les règles applicables à l'ensemble des entreprises (article 4.1).

Un second niveau détermine les règles adaptables par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche (article 4.2).

A défaut d'accord, les règles énoncées à l'article 4.3 s'appliquent.

Article 4.1 – Règles s'appliquant à l'ensemble des entreprises

L'employeur consulte une fois par an le conseil d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur :

- 1) les investissements :
 - a) sociaux (l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, la formation professionnelle, l'organisation du travail et les conditions de travail) ;
 - b) matériels et immatériels ;
- 2) les fonds propres et l'endettement ;
- 3) la rémunération des salariés et l'épargne salariale ;
- 4) l'emploi des aides publiques et le CICE ;
- 5) la sous-traitance.

Sauf en ce qui concerne le lancement d'une offre publique d'acquisition, l'employeur consulte ponctuellement le conseil d'entreprise avant toute décision importante, de portée collective et durable, n'ayant pas été envisagées lors de la consultation sur les orientations stratégiques et de nature à affecter la structure juridique, économique ou financière de l'entreprise, l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, la formation professionnelle, l'organisation du travail et les conditions de travail.

En cas de lancement d'une offre publique d'acquisition, l'employeur de l'entreprise sur laquelle porte l'offre et l'employeur qui est l'auteur de cette offre réunissent immédiatement, au moment du dépôt de l'offre, leur conseil d'entreprise respectif pour l'en informer et le consulter.

Article 4.2 – Règles adaptables par accord d'entreprise ou de branche

Un accord d'entreprise ou à défaut, un accord de branche, détermine les modalités d'information et de consultation du conseil d'entreprise :

- contenu et périmètre de la base de données uniques ;
- conditions de recours à l'expertise ;
- niveaux d'information et de consultation ;
- prise en compte de l'avis du conseil d'entreprise.

Article 4.3 – Règles applicables à défaut d'accord

Article 4.3.1 – Articulation de l'information et de la consultation dans les entreprises à structure complexe

Article 4.3.1.1 – Conseils d'établissement et conseils centraux

Le conseil central d'entreprise et les conseils d'établissement ont des compétences propres, qui ne peuvent se cumuler.

Le conseil central est compétent pour toutes les questions intéressant la marche générale de l'entreprise, que ce soit en matière économique, sociale, ou de conditions de travail, qui excèdent les strictes limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

Les conseils d'établissement sont compétents dans la limite des pouvoirs confiés au chef d'établissement.

Toutefois, même si une partie de la mise en œuvre d'un projet relève des pouvoirs des chefs d'établissement, dès lors que le conseil central est consulté sur ce projet, les conseils d'établissement sont réputés consultés.

Les conseils d'établissement conservent la gestion des ASC, sauf délégation au conseil central de la gestion d'activités communes.

Article 4.3.1.2 – Conseils de groupe et conseils d'entreprise

Si un accord de groupe a conféré un pouvoir consultatif au conseil de groupe, conformément à l'article 3.2, la consultation peut être menée au niveau du groupe pour toute question concernant au moins deux entreprises du groupe.

Même si la mise en œuvre d'un projet relève des pouvoirs des chefs d'entreprise, dès lors que le conseil de groupe est consulté sur ce projet, les conseils d'entreprise sont réputés consultés.

Le conseil de groupe peut demander une expertise unique sur un projet concernant plusieurs entreprises du groupe.

Article 4.3.2 – Support de consultation

La base de données économique et sociale, qui regroupe l'ensemble des informations mises à disposition des membres du conseil d'entreprise, est le support de la consultation sur les orientations stratégiques.

Elle est mise en place dans les entreprises de plus de 50 salariés, dotées d'un conseil d'entreprise.

Cette base intègre les informations utiles à l'information et à la consultation du conseil d'entreprise, et a minima les informations relatives à :

- investissements, (social, matériel et immatériel) ;
- fonds propres, endettement et impôts ;
- rétributions (salariés et dirigeants) ;
- activités sociales et culturelles ;
- rémunération des financeurs ;
- flux financiers à destination de l'entreprise ;
- sous-traitance (y compris l'intégration dans la filière) ;
- pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Le conseil d'entreprise est informé, dans un délai d'examen suffisant précédant la réunion prévue pour la consultation sur les orientations stratégiques ou pour les consultations ponctuelles, de la mise à jour des éléments d'information contenus dans la base de données nécessaires à cette consultation.

Les informations nécessaires en vue des consultations ponctuelles qui ne figurent pas dans la base de données doivent être adressées aux membres du conseil dans un délai suffisant.

Au cours de la réunion prévue pour la consultation, l'employeur doit organiser un échange sur le thème de la consultation et communiquer au conseil d'entreprise une réponse motivée à ses observations lors des débats.

Plusieurs réunions peuvent être prévues pour une consultation portant sur les orientations stratégiques ou un projet ponctuel particulièrement complexe.

Article 4.3.3 – Délivrance de l'avis

Le conseil d'entreprise émet un avis sur l'objet de la consultation à la majorité des membres présents. Il peut formuler des vœux et proposer des orientations alternatives.

Cet avis doit être rendu dans un délai d'un mois, porté à 2 mois en cas d'intervention d'un expert.

Le conseil d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration de ce délai de consultation.

Cet avis peut être rendu expressément, avant l'expiration de ce délai, au plus tôt au cours de la première réunion de consultation.

Article 4.3.4 – Prise en compte de l'avis

L'avis rendu dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée dans un délai raisonnable. Le conseil d'entreprise en reçoit communication et peut y répondre.

L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée à ces avis.

Article 4.3.5 – Expertise

Article 4.3.5.1 – Niveau de désignation de l'expert

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le conseil d'entreprise peut faire appel à des experts en vue de l'aider dans le cadre des consultations.

L'expert est désigné au niveau central.

Toutefois, il peut être désigné au niveau de l'établissement si le sujet en cause ne concerne que l'établissement en question et relève de la compétence exclusive du chef d'établissement, sous réserve que le motif de recours à l'expertise n'ait pas déjà donné lieu à une expertise au niveau central.

Dans le cas d'un projet concernant plusieurs établissements, une demande d'expertise unique est faite par le conseil central d'entreprise, pour l'ensemble du projet et sa déclinaison dans les établissements concernés. Le rapport et l'avis rendu par le conseil central sont transmis aux conseils d'établissement concernés pour information.

Dans le cas d'un projet concernant plusieurs entreprises, lorsque la consultation est instituée par accord de groupe au niveau du groupe, une demande d'expertise unique est faite, le cas échéant, par le conseil de groupe, pour l'ensemble du projet et sa déclinaison dans les entreprises concernées. Le rapport et l'avis rendu par le conseil de groupe sont transmis aux conseils d'entreprise concernés pour information.

Les différentes missions confiées aux experts désignés dans l'entreprise ou ses établissements distincts au cours d'une année portent nécessairement sur des éléments différents.

Article 4.3.5.2 – Choix de l'expert et détermination de sa mission

Le choix de l'expert, ainsi que la nature, l'étendue de sa mission et le montant de ses honoraires se font d'un commun accord entre l'employeur et les membres élus du conseil, le cas échéant après un appel d'offres si les délais dans lesquels le conseil doit rendre son avis le permettent.

L'employeur assure la prise en charge des frais d'expertise dans la limite de 80% des dépenses. La part restante prise en charge par le conseil d'entreprise est imputable sur son budget de fonctionnement ou sur celui des conseils d'établissement au prorata de leur budget de fonctionnement.

En cas de désaccord sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert ou sur l'étendue de sa mission, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant en urgence.

En l'absence d'accord sur le montant de la rémunération de l'expert-comptable, la prise en charge de l'employeur s'effectue sur la base d'un barème forfaitaire établi par le conseil de l'ordre des experts-comptables, en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement et de la nature de la mission, et dans les limites géographiques de la région, la différence étant supportée par le conseil d'entreprise.

Le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés est également compétent en cas de litige sur la rémunération des experts, hormis le cas visé ci-dessus.

En dehors des cas énumérés à l'article 4.2.6.3, le conseil peut librement rémunérer lui-même tout expert pour la préparation de ses travaux, après en avoir délibéré. Dans cette hypothèse, l'expert a accès aux documents détenus par le conseil.

Les experts sont soumis à la même obligation de confidentialité et de discrétion que celle pesant sur les membres du conseil d'entreprise.

Article 4.3.5.3 – Informations et délais

Les experts disposent des éléments d'information communiqués au conseil d'entreprise en vue de sa consultation.

Les experts intervenant au titre des missions visées à l'article 4.2.6.4 ont libre accès dans l'entreprise. Ceux qui sont librement désignés par le conseil d'entreprise n'ont accès qu'au local de ce dernier.

L'expertise est encadrée dans les délais fixes.

L'expert demande à l'employeur, au plus tard dans les 3 jours suivant sa désignation, toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les 5 jours.

L'expert-comptable et l'expert hygiène et sécurité remettent leur rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai laissé au conseil d'entreprise pour rendre son avis.

L'expert technique remet son rapport dans un délai de 21 jours à compter de sa désignation.

Article 4.3.5.4 – Règles propres à chaque expert légal

Expert-comptable

Le conseil d'entreprise peut faire appel à un expert-comptable pour l'aider dans le cadre :

- de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- de ses consultations ponctuelles concernant les grandes opérations de concentration ;
- d'une procédure de licenciement économique collectif entraînant la mise en place d'un PSE - notamment pour procéder, le cas échéant, à toute analyse utile pour préparer les négociations relatives à un accord déterminant le contenu d'un PSE ;
- du processus de recherche d'un repreneur en cas de fermeture d'établissement ;
- du dépôt d'une offre publique d'acquisition ;
- des négociations relatives à un accord de maintien dans l'emploi.

La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise, au regard de l'objet de la mission qui lui est confiée.

Pour opérer toute vérification ou tout contrôle entrant dans l'exercice de ces missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes.

Lorsqu'il est saisi dans le cadre d'une consultation sur une opération impliquant plusieurs sociétés, l'expert-comptable a accès aux documents de toutes les sociétés concernées, dans les conditions ci-dessus.

Expert hygiène, sécurité et conditions de travail

Un expert agréé ou certifié pour les domaines de la santé et la sécurité au travail ou l'organisation du travail ou de la production, soumis aux mêmes conditions de délai d'expertise que l'expert-comptable, peut être désigné :

- en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- en cas de risque grave constaté dans l'établissement.

Expert technique

Le conseil d'entreprise peut faire appel à un expert technique, lorsqu'il est consulté sur tout projet d'introduction de nouvelles technologies susceptible d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail ou lorsque l'employeur envisage de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides.

ARTICLE 5 – LA NEGOCIATION DANS L'ENTREPRISE

Article 5.1 – Agenda social de l'entreprise

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche, peut fixer les thèmes de négociation à engager avec le conseil d'entreprise et leur périodicité.

Article 5.2 – Règles applicables en l'absence d'accord dans les entreprises 50 salariés et plus

Sauf si l'entreprise est déjà couverte par un accord de branche sur le même sujet, une négociation doit s'engager, à la demande de l'employeur ou du conseil d'entreprise, sur les matières suivantes lorsqu'elles présentent un rapport avec les thèmes de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques :

Chaque année :

- 1) les salaires ;
- 2) la durée du travail ;
- 3) l'intéressement, la participation, l'épargne salariale (jusqu'à mise en place du dispositif) ;
- 4) la protection sociale complémentaire des salariés, (jusqu'à conclusion d'un accord) ;
- 5) les conditions d'accès à l'emploi et de travail des salariés handicapés ;

Tous les 3 ans :

- 6) la gestion prévisionnelle des emplois et la prévention des conséquences de mutations économiques ;
- 7) l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 5.3 – Négociation dans les entreprises dotées d'un conseil d'entreprise

Les organisations syndicales jouent un rôle spécifique dans la négociation des accords.

En conséquence, lorsque des membres élus au conseil d'entreprise ont été désignés comme délégués syndicaux dans les conditions prévues à l'article 2.3.2, ils sont les seuls habilités à négocier et conclure des accords d'entreprise. Pour être valables, les accords doivent être signés par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés aux dernières élections des titulaires au conseil d'entreprise et ne doivent pas faire l'objet d'une opposition d'un ou plusieurs syndicats ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections.

Lorsque la loi prévoit qu'un accord doit être majoritaire, les accords doivent être signés par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés aux dernières élections des titulaires au conseil d'entreprise

En l'absence de représentants élus désignés par une organisation syndicale représentative, la négociation est menée avec les membres élus titulaires du conseil d'entreprise.

Dans ce cas, pour être valable, l'accord doit être signé par la majorité des membres titulaires du conseil d'entreprise.

Les mêmes règles sont applicables au niveau du conseil central d'entreprise et des conseils d'établissement.

Article 5.4 – Négociation dans les entreprises dépourvues de conseil d'entreprise

Lorsqu'il n'existe pas de conseil d'entreprise, les accords d'entreprise peuvent être négociés par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche.

L'accord signé par un ou plusieurs salariés mandatés doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

L'employeur informe les organisations syndicales représentatives dans la branche de son intention d'engager une négociation.

L'employeur, après avoir consulté les salariés mandatés, fixe dans un délai de 15 jours après signature de l'accord, les modalités d'organisation de la consultation des salariés.

La consultation des salariés est organisée sous forme d'un scrutin secret dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans une limite qui ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à échéance normale.

Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur.

Les salariés mandatés bénéficient du même statut protecteur que les membres du conseil d'entreprise pendant un délai de six mois après la fin des négociations (constatée par la signature d'un accord ou d'un procès-verbal de désaccord).

Article 5.5 – Révision et dénonciation des accords

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut être modifié par les titulaires du droit de négocier dans l'entreprise ou l'établissement, à la date de signature de l'avenant, selon les

conditions de négociation applicables à cette date, peu important que cet avenant soit négocié par les signataires de l'accord initial.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut être dénoncé par les titulaires du droit de négocier dans l'entreprise ou l'établissement à la date de dénonciation, c'est-à-dire, outre l'employeur signataire, soit par les organisations syndicales représentatives au niveau de négociation, soit par la majorité des membres titulaires du conseil d'entreprise en l'absence de syndicats représentatifs, peu important qu'il soit dénoncé par les signataires de l'accord initial. Lorsque la dénonciation émane soit de l'employeur signataire soit de la majorité des représentants élus des salariés ou de la totalité des syndicats ayant la capacité à dénoncer, elle entraîne la mise en cause de l'accord.

ARTICLE 6 – FORMATION ET SECURISATION DES PARCOURS DES REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL ET DES DELEGUES SYNDICAUX

Article 6.1 – Formation au dialogue social

Les élus du personnel et les délégués syndicaux contribuent de façon déterminante à la qualité et à l'efficacité du dialogue social dans l'entreprise.

La formation donnée aux élus est fonction des attributions du conseil d'entreprise.

A ce titre, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les élus du conseil bénéficient d'une formation touchant notamment à la compréhension des enjeux économiques et sociaux de l'entreprise.

Le contenu et les modalités de formation sont définis par accord d'entreprise ou accord de branche.

A défaut, les élus du conseil bénéficient d'une formation économique et sociale d'une durée maximum de cinq jours. Cette formation est prise en charge par le Conseil d'entreprise sur son budget de fonctionnement.

La formation des délégués syndicaux est assurée par l'organisation syndicale dont ils relèvent.

Article 6.2 – Gestion du mandat

Un salarié élu qui occupe pour la première fois un mandat électif ou dont le mandat est renouvelé doit composer et organiser son temps au regard des exigences de son engagement dans l'entreprise, ou le cas échéant, en dehors de l'entreprise.

A cette fin, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur organise en début de mandat un entretien de prise ou de renouvellement de mandat afin d'envisager les modalités de prise en compte de ces exigences.

Dans le cas où un mandat requiert plus de 50% d'un emploi à temps plein et afin de faciliter l'anticipation d'une sortie éventuelle du mandat, un entretien professionnel est organisé six mois avant la fin du mandat. Cet entretien peut inclure la présence du responsable hiérarchique et, pour un délégué syndical, un membre désigné par l'organisation syndicale.

Article 6.3 – Validation des compétences

Afin de sécuriser et valoriser le parcours des représentants du personnel et des délégués syndicaux, le comité paritaire national pour l'emploi et la formation professionnelle (Copanef)

conduit un travail d'identification des compétences qui peuvent être acquises par salarié élu au conseil d'entreprise au cours de l'exercice de son mandat (conduite de projet, intermédiation, négociation, animation, formalisation écrite et orale de propositions...).

Ces compétences sont recensées dans une certification inscrite à l'inventaire.

S'agissant des délégués syndicaux, une partie de la certification peut faire l'objet d'une co-validation par l'employeur et l'organisation syndicale du délégué syndical.

La certification peut être inscrite, sur décision du Copanef, sur la liste nationale des certifications et qualifications éligibles au compte personnel de formation.

Les modalités de reconnaissance de l'acquisition de la certification par un salarié peuvent faire l'objet d'un accord d'entreprise ou, à défaut, d'un accord de branche.