**TRAME D’ACCORD RELATIF**

**A LA MISE EN PLACE ET AU FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE (CSE) POUR LES TPE/PME**

*Cette trame d’accord est mise à la disposition des entreprises de moins de 50 salarié·es par l’observatoire d’analyse et d’appui au dialogue social et à la négociation des Alpeqs de Haute-Provence. Les dispositions légales spécifiques aux entreprises ayant un effectif d’au moins 50 salarié·es ne sont pas traitées.*

*Le CSE est une instance nouvelle obligatoire pour toutes les entreprises d’au moins 11 salariés et le code du travail prévoit un socle minimal* ***uniforme*** *pour sa mise en place et son fonctionnement. Par contre, un accord d’entreprise sur le CSE permet à chaque entreprise et à ses acteurs* ***d’adapter*** *cette nouvelle instance au plus près de ses spécificités, de ses besoins de terrain, de ses projets économiques ou encore de son activité. Négocier sur le CSE permet ainsi à chaque entreprise d’avoir un CSE* ***« à la carte », adapté et adaptable à ses besoins****.*

*Cette trame d’accord vise ainsi les points principaux sur lesquels la négociation est désormais possible.*

ENTRE :

La Société...,dont le siège social est situé au …. , immatriculée au RCS sous le numéro….

représentée par M. ou Mme... (prénom, nom), agissant en qualité de...,

Ci-après dénommée « la Société »

D’une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société :

–... (organisation syndicale) représentée par M....

– ... (organisation syndicale) représentée par M....

*NB : s’il n’y a pas de délégué syndical dans l’entreprise, l’accord peut être négocié et signé avec les élus titulaires du CSE si celui-ci existe déjà.*

Ci-après dénommées « les Organisations syndicales »

D’autre part,

Ci-après ensemble dénommées « les Parties »

Il a été convenu ce qui suit :

**PREAMBULE**

*Le préambule est une mention obligatoire dans les accords collectifs (L.2222-3-3 du code du travail)*

Présentation synthétique des objectifs et du contenu du présent accord.

*Exemple de rédaction : dans la perspective du renouvellement des instances représentatives sous forme de Comité Social et Economique (CSE) et suite à la publication de l’ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, la direction de la société X et les organisations représentatives se sont réunies afin de négocier le présent accord portant sur la mise en place et le fonctionnement du CSE.*

*En application des dispositions légales, l’accord doit porter sur les thèmes suivant : fixation du périmètre du CSE, l’éventuelle désignation de représentants de proximité.*

*En outre, les Parties conviennent de s’accorder sur :*

* *…*
* *..*

**Article 1** **: Périmètre de mise en place du CSE**

Fixation du niveau de mise en place du CSE : l’entreprise (ou l’établissement correspondant à la société), les établissements ou l’UES composée des sociétés listées le cas échéant par l’accord.

*NB : la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts ne relève plus du protocole d’accord préélectoral mais de l’accord « CSE ».*

*Exemple de rédaction : conformément à l’article L.2313-4 du Code travail, les établissements de la société X n’ayant pas une autonomie de gestion permettant la reconnaissance d’établissements distincts, le CSE est mis en place au niveau de l’entreprise et devra assurer la représentation de l’ensemble des salariés des établissements de celle-ci. Ou inversement : les parties conviennent que les deux sites de l’entreprise constituent des établissements distincts. Dès lors, l’entreprise X comptera 2 CSE d’établissement et 1 CSE central.*

**Article 2** **: Durée des mandats**

L’accord peut fixer la durée des mandats entre 2 et 4 ans.

*NB : A défaut d’accord, l’article L.2314-33 du code du travail fixe la durée des mandats à 4 ans. Dans les entreprises de moins de 50 salarié·es, il n’y a pas de limitation à 3 mandats.*

**Article 3** **: Composition du CSE**

3.1 : Nombre de membres de la délégation du personnel

*Exemple de rédaction : l’effectif de la société X s’élève à X salariés à la date X. Compte-tenu de l’effectif et en application de l’article L. 2314-1 du code du travail, le nombre de siège à pourvoir est de X titulaires et de X suppléants.*

L’accord peut augmenter le nombre de titulaires (et autant de suppléants) du CSE.

L’accord peut diminuer le nombre de titulaires (et autant de suppléants) du CSE si cette disposition est prévue dans le Protocole d’Accord Préélectoral et à condition de maintenir le volume global d’heures de délégation au sein de chaque collège.

*NB : le nombre d’élu·es fixé par l’article R.2314-1 du code du travail est de : 1 titulaire / 1 suppléant pour les entreprises de 11 à 24 salarié·es, 2 titulaires et 2 suppléants pour les entreprises de 25 à 49. Le nombre de sièges à pourvoir est déterminé en fonction de l’effectif de l’entreprise au 1er tour du scrutin des élections professionnelles.*

3.2 : Présidence

La présidence du CSE est assurée par l’employeur ou son représentant. Il peut être assisté de collaborateurs·trices sous réserve qu’ensemble, ils ne soient pas en nombre supérieur à celui des élus titulaires du CSE ( *L.2315-21 du code du travail).*

3.3 : Représentant des organisations syndicales représentatives **:**

*NB : dans une entreprise ou un établissement de moins de 50 salariés, une organisation syndicale peut désigner un délégué syndical parmi les membres du CSE .Néanmoins dans ce cas, le mandat de délégué syndical n’ouvre pas droit à un crédit d’heures spécifique.*

*Dès lors, il est de bonne pratique de lui attribuer des heures de délégation de manière à lui permettre de participer à la négociation d’entreprise sur l’ensemble des thèmes relevant de l’accord d’entreprise (durée du travail et aménagement du temps de travail, salaires, intéressement et épargne salariale…)*

**Article 4** **: Heures de délégation**

L’accord peut augmenter le volume d’heures de délégation des membres titulaires du CSE.

L’accord peut diminuer le volume d’heures de délégation des membres titulaires du CSE si cette disposition est prévue dans le Protocole d’Accord Préélectoral et sous réserve d’une augmentation concomitante du nombre d’élus titulaires *(L.2314-7 du code du travail).*

*NB : le crédit mensuel d’heures de délégation des titulaires fixé par l’article R. 2314-1 du code du travail est de 10 heures pour les entreprises comprenant de de 11 à 24 salarié·es et de 20 heures pour les entreprises comprenant de 25 à 49 salarié·es soit également 10 heures par titulaire.*

L’accord peut rappeler les dispositions légales en termes de mutualisation et de report du crédit individuel d’heures *(L. 2314-1, L.2314-7, 2315-6 du code du travail) soit : si les titulaires disposent chacun d’un volume individuel et mensuel d’heures de délégation, ils peuvent cependant chaque mois répartir entre eux, le cas échéant avec les suppléants, le crédit d’heures dont ils disposent. Par ailleurs, les heures de délégation peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois.*

L’accord peut rappeler les activités du CSE qui ne sont pas imputées sur les heures de délégation *: réunions du CSE (art.L.2315-11), enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave (art. L.2315-11), recherche de mesures préventives dans toute situation d’urgence et de gravité, notamment dans le cadre de la procédure de danger grave et imminent, formation en santé, sécurité et conditions de travail (art. L.2315-16).*

Bonne pratique : l’accord peut prévoir des heures de délégation supplémentaires aux membres du CSE exerçant des missions particulières rappelant que ces heures sont nominatives, reportables, mutualisables.

**Article 5** **: Fonctionnement du CSE**

5.1 : Périodicité des réunions

L’accord précise le nombre de réunions annuelles, en respectant le seuil fixé par la loi, à savoir une réunion par mois.

Bonne pratique : l’accord peut augmenter le nombre de réunions ordinaires et fixer le calendrier annuel prévisionnel, en prenant en compte les périodes de congés.

5.2 : Convocation, ordre du jour et tenue des réunions

-Modalités et tenue des réunions :

L’accord peut préciser les modalités de convocation aux réunions du CSE (en format papier remis en propre, ou par voie électronique…) et les délais de communication de l’ordre du jour aux membres du CSE et aux partenaires extérieurs éventuels. Par accord, les parties peuvent également convenir de la tenue de réunions en vision conférence (pas plus de 3 par an).

*NB : Le délai minimum de l’envoi de l’ordre du jour est fixé à 3 jours en amont de la réunion (article L. 2315-30 du code du travail).*

-Présence des suppléants aux réunions du CSE :

*NB : Le code du travail n’exige plus la présence des suppléants aux réunions du CSE*

Bonne pratique : l’accord CSE peut prévoir la présence des suppléants aux réunions (plénières ou selon les thèmes abordés) de manière à éviter qu’ils ne soient « coupés » des réunions et leur permettre ainsi de pouvoir véritablement pallier l’absence des titulaires et tenir des réunions qui aient du sens pour l’entreprise. Des heures de délégation pour les suppléants peuvent ainsi être négociées.

5.3 : Procès-verbaux

L’accord peut préciser les modalités d’établissement et délais de transmission du PV aux membres du CSE.

*NB : A défaut d’accord, ces modalités sont fixées par les articles R. 2315-25 et D.2315-26 du code du travail : les délibérations du CSE sont ainsi consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire dans un délai de 15 jours suivant la réunion et communiqué à l’employeur et aux membres du comité.*

5.4 : Temps et frais de déplacements

L’accord peut fixer certaines règles concernant les réunions qui ne sont pas organisées par l’employeur : temps passé en réunion, prises-en charge des frais et du temps de déplacements.

**Article 6** **: Moyens du CSE**

6.1 : Subvention de fonctionnement

Les CSE d’entreprises de moins 50 salarié·es ne disposent pas de budget de fonctionnement*.*

L’accord peut prévoir la création d’un budget de fonctionnement.

6.2 : Local

Dans les entreprises de moins de 50 salarié·es, l’employeur met à la disposition des membres du CSE le local nécessaire pour leur permettre d’accomplir leur mission, et notamment se réunir (*article L. 2315-20 du code du travail*). L’accord peut en préciser les conditions d’accès.

6.3 : Formations

Hormis la formation obligatoire sur le thème de santé, sécurité et conditions de travail (3 jours minimum), l’accord peut prévoir que l’entreprise prenne en charge des formations plus longues ou supplémentaires en matière de dialogue social pour les membres du CSE, de risques particuliers pour les membres de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).

Bonne pratique : si la loi prévoit la formation des membres titulaires et suppléants du CSE, l’accord peut prévoir des formations à destination des représentants de proximité.

**Article 7** **: Les commissions du CSE**

7.1 : La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

7.1.1 : Mise en place

*NB : La CSSCT est obligatoire pour les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés présentant des risques particuliers à savoir les installations nucléaires de base et les entreprises classées « SEVESO » (cf. article L. 4521-1).*

Cependant et en vue d’épauler le chef d’entreprise dans la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, une entreprise peut de façon volontaire, mettre en place une CSSCT et le préciser dans l’accord.

*Modalités fixées par les articles L. 2315-36, L.2315-43 du code du travail.*

7.1.2 : Composition

La CSSCT est composée de membres issus du CSE désignés par lui en son sein (titulaires et suppléants). L’accord définit le nombre de membres et indique les modalités de leur désignation et rôle (secrétaire, rapporteur).

7.1.3 : Attributions

La CSSCT informe et appuie le CSE sur les questions relatives à la santé au travail.

L’accord fixe les attributions de la CSSCT et l’étendue des missions santé sécurité que le CSE lui délègue en tout ou en partie, sauf le recours à un expert et ses attributions consultatives (enquêtes, actions de prévention des risques professionnels, inspections etc.). L’accord précisera également les modalités de compte-rendu de l’action de la CSSCT au CSE.

7.1.4 : Réunions

L’accord peut prévoir d’augmenter le nombre de réunions annuelles (fixé réglementairement à 4 minimum), d’organiser des réunions préparatoires, les modalités d’établissement des ordres du jour et compte-rendu.

7.1.5 : Moyens de fonctionnement

L’accord précise les heures de délégation pour les membres de la CSSCT (heures supplémentaires pour les titulaires du CSE, attributions de crédits d’heures pour les suppléants du CSE), les modalités de report ou mutualisation éventuelles.

L’accord peut également préciser les modalités de suivi de la formation obligatoire pour les membres et d’autres formations éventuelles, spécifiques aux risques présents dans l’entreprise.

7.2 : Autres commissions

Selon les besoins de l’entreprise, l’accord peut prévoir des commissions supplémentaires *(article L. 2315-45 du code du travail)*, au-delà des commissions obligatoires pour examiner des problèmes particuliers.

Bonnes pratiques : ces commissions supplémentaires peuvent avoir pour sujets la qualité de vie au travail, les loisirs et la culture, l’examen de situations individuelles, transformation digitale, diversité et compétences…

L’accord peut préciser la composition de chaque commission, la désignation des membres (issus ou non du CSE), l’articulation avec le CSE, la participation de l’employeur etc.

**Article 8** **: Les représentants de proximité**

*NB : les représentants de proximité peuvent être mis en place par accord en vue d’assurer l’interface de terrain entre le chef d’établissement et les salariés, notamment sur des sites de travail géographiquement éloignés. Encore faut-il que l’accord CSE les mettent en place, le code du travail ne rendant pas obligatoires* *(article L. 2313-7 du code du travail).*

L’accord CSE précisera le nombre de représentants, les modalités de leur désignation (les représentants de proximité sont désignés par le CSE, parmi les membres du CSE ou, en dehors du CSE parmi les salariés), le nombre d’heures de délégation et leurs attributions.

Les représentants de proximité sont des relais sur le terrain du CSE et de l’éventuelle CSSCT. A ce titre, ils peuvent porter les réclamations individuelles et collectives en lien avec le CSE, prévenir le harcèlement moral et sexuel etc.

Bonnes pratiques : la présence de représentants de proximité lors de certaines réunions de CSE ou CSSCT, l’organisation par l’employeur de réunions spécifiques avec les représentants de proximité, des réunions avec les représentants de proximité se tenant en amont des réunions CSE, ou encore l’attribution d’heures et de ressources spécifiques.

**Article 9** **: Dispositions finales**

9.1 Entrée en vigueur et durée du présent accord

La durée de l’accord peut être indéterminée ou déterminée (généralement correspondant à la durée de la mandature).

9.2 : Portée de l’accord

Le présent accord met fin aux stipulations conventionnelles, usages et engagements unilatéraux ayant le même objet ou la même cause.

9.3 : Révision, dénonciation de l’accord

Le présent accord peut être modifié par avenant

La dénonciation de l’accord ne peut se faire qu’en cas d’accord à durée indéterminée, elle peut être partielle ou indivisible selon la volonté expresse des parties.

9.4 : Suivi de l’accord et clause de rendez-vous

Un bilan d’application de l’accord quelques mois avant la fin de la mandature permet de reproduire ou modifier l’accord pour la mandature suivante.

9.5 : Dépôt et publicité de l’accord

Date

Identités, qualités et signatures es représentants de l’entreprise

Noms des organisations, identités et signatures es représentants des organisations syndicales représentatives