



GUIDE

Dialogue social dans l'entreprise

- Guide employeur



SEP.
2018

Rapports officiels, observations de terrain et retours d'expérience l'ont largement démontré : un dialogue social vivant et constructif participe amplement à la compétitivité des entreprises, au développement de l'emploi, à la sécurisation des parcours professionnels des salariés et à la qualité de vie au travail.

De la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 aux ordonnances « Macron » du 22 septembre et 20 décembre 2017, en passant par la loi du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale », la loi « Rebsamen » du 17 août 2015 et la loi « Travail » du 8 août 2016, les textes partagent une ambition commune : renforcer la qualité et l'efficacité du dialogue social dans l'entreprise. Ainsi, l'ensemble de ces textes ont profondément modifié le cadre juridique du dialogue social :

- > les modalités de fonctionnement des institutions représentatives du personnel (IRP) ont été modernisées : regroupement des instances, des thèmes de négociation et de consultation, amélioration de l'information des représentants du personnel,
- > les parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical sont encouragés et valorisés.

PARMI LES MISSIONS ESSENTIELLES D'AGEFOS PME : ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES ET LEURS SALARIÉS DANS LA COMPRÉHENSION DES ÉVOLUTIONS DU CADRE JURIDIQUE EN LIEN AVEC LES POLITIQUES DE FORMATION.

Dans cet objectif, AGEFOS PME propose ce guide pratique : **4 fiches synthétiques** qui rassemblent les points clés des règles relatives au dialogue social dans l'entreprise.

À noter *Avant le 1^{er} janvier 2020, toutes les entreprises employant au moins 11 salariés devront avoir mis en place un comité social et économique (CSE). Jusqu'à la mise en place de celui-ci, les dispositions antérieures relatives aux délégués du personnel (DP), au comité d'entreprise (CE), au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou à la délégation unique du personnel (DUP) et aux obligations d'information/consultation de ces instances continuent à s'appliquer.*

En attendant la constitution du CSE, les entreprises peuvent aussi négocier avec les instances en place des accords aménageant les règles de fonctionnement et de consultation des représentants du personnel ou la base de données économiques et sociales (BDES).

S'agissant des négociations obligatoires, celles-ci peuvent être conduites avec les représentants syndicaux dans l'entreprise ou selon les nouvelles modalités de négociation prévues pour les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise.

Sommaire

FICHE 1/ Représentants du personnel : Qui fait quoi ? Panorama	P. 03
FICHE 2/ Vos obligations de négocier	P. 07
FICHE 3/ Les consultations obligatoires du CSE	P. 10
FICHE 4/ Le parcours professionnel et la formation des représentants du personnel	P. 14

FICHE 1/ REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL : QUI FAIT QUOI ? PANORAMA

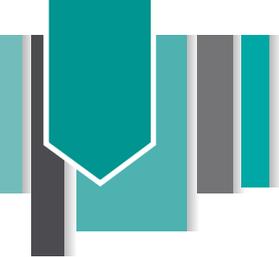
ENTREPRISES CONCERNÉES ?

Toute entreprise, à partir de 11 salariés :

- 11 salariés et plus : mise en place du Comité social et économique (CSE),
- 50 salariés et plus : élargissement des attributions du CSE,
- 300 salariés et plus : création de commissions particulières au sein du CSE.

QUELLE MISE EN PLACE ?

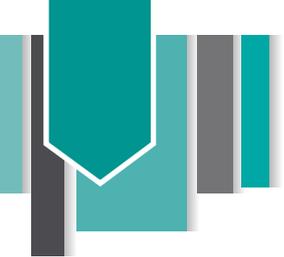
	OÙ ?	COMMENT ?
CSE Comité Social et économique	<p>> Entreprises ou établissements d'au moins 11 salariés : le CSE se substitue aux actuels DP.</p> <p>> Entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés : le CSE se substitue aux trois instances DP, CE, CSHSCT ou, le cas échéant, à la délégation unique du personnel (DUP) ou à l'instance regroupée.</p> <p>> La délégation du personnel au CSE comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants, (nombre fixé par accord collectif ou, à défaut d'accord, par l'article R. 2314-1 du Code du travail en fonction de l'effectif de l'entreprise).</p> <p><i>Exemple</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 11 à 24 salariés : 1 titulaire / 1 suppléant • 50 à 74 salariés : 4 titulaires / 4 suppléants 	<p>> Élection par les salariés tous les 4 ans (sauf durée inférieure fixée par accord collectif).</p>
DS Délégué Syndical	<p>> Entreprises de moins de 50 salariés : les syndicats représentatifs peuvent désigner un membre de la délégation du personnel au CSE comme délégué syndical.</p> <p>> Entreprises d'au moins 50 salariés : chaque syndicat représentatif peut désigner au moins 1 délégué syndical.</p>	<p>> Désignation par une organisation syndicale représentative, parmi les candidats au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés.</p> <p>À noter <i>Le mandat de DS prend fin au plus tard lors du premier tour des élections ayant permis de mesurer la représentativité du syndicat.</i></p> <p><i>Lorsqu'un syndicat représentatif désigne un membre de la délégation du personnel au CSE comme DS dans une entreprise de moins de 50 salariés, cette désignation ne vaut que pour la durée de son mandat.</i></p>



	OÙ ?	COMMENT ?
RSS Représentant de Section Syndicale	<p>> Entreprises d'au moins 50 salariés : chaque syndicat qui constitue une section syndicale peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.</p> <p>> Entreprises de moins 50 salariés : les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de leur mandat, un membre de la délégation du personnel au CSE comme RSS.</p>	<p>> Désignation par une organisation syndicale non représentative dans l'entreprise ou l'établissement.</p> <p>À noter <i>Le mandat du représentant syndical prend fin à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise.</i></p>

ATTRIBUTIONS, RÉUNIONS & MOYENS D'ACTION

	ATTRIBUTIONS & RÉUNIONS AVEC L'EMPLOYEUR	PRÉROGATIVES
CSE	<p>> Entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés</p> <p>La délégation du personnel au CSE a pour attributions de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • présenter les réclamations collectives ou individuelles des salariés à l'employeur, • veiller à l'application de la réglementation du travail dans l'entreprise, • promouvoir l'amélioration de la santé, de la sécurité, des conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. <p>Le CSE peut saisir l'inspecteur du travail de toutes plaintes et observations concernant l'application de la réglementation du travail.</p> <p>Une réunion est à réaliser une fois par mois.</p> <p>> Entreprises d'au moins 50 salariés</p> <p>En plus de celles concernant les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE a pour attributions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'assurer une expression collective des salariés, • d'exercer le droit d'alerte, • de participer aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés, • d'assurer ou contrôler la gestion des activités sociales et culturelles de l'entreprise, • de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail, • d'être informé / consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur la situation économique et financière de l'entreprise, ainsi que sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi, • d'être informé trimestriellement, dans les entreprises de 300 salariés et plus, sur l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production, les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise et l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Heures de délégation. • Recours à divers experts (expert-comptable et autres experts habilités). • Libre circulation à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. • Droit à un congé de formation économique, sociale et syndicale. <ul style="list-style-type: none"> ▶ Voir Fiche 4 • Droit à un congé de formation d'un représentant du personnel. <ul style="list-style-type: none"> ▶ Voir Fiche 4 • Accès à la BDES. • Protection en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou de rupture conventionnelle.



	ATTRIBUTIONS & RÉUNIONS AVEC L'EMPLOYEUR	PRÉROGATIVES
	<p>Périodicité des réunions définie par accord collectif majoritaire (en l'absence de délégué syndical, l'accord peut être conclu entre l'employeur et le CSE), sous réserve d'un minimum de 6 réunions annuelles.</p> <p>En l'absence d'accord, réunion au moins une fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés et au moins une fois tous les deux mois dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés.</p>	
DS	<ul style="list-style-type: none"> • Négociation et signature des accords collectifs d'entreprise. • Représentation du syndicat dans l'entreprise. • Réunions à l'initiative de l'employeur (elles ne sont pas imputables sur les temps de délégation). 	<ul style="list-style-type: none"> • Heures de délégation. • Libre circulation à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. • Droit un congé de formation économique, sociale et syndicale. <ul style="list-style-type: none"> ▶ Voir Fiche 4 • Accès à la BDES. • Protection en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou de rupture conventionnelle.
RSS	<ul style="list-style-type: none"> • Représentation du syndicat dans l'entreprise. • Réunions à l'initiative de l'employeur. 	<ul style="list-style-type: none"> • Heures de délégation. • Libre circulation à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. • Droit un congé de formation économique, sociale et syndicale. <ul style="list-style-type: none"> ▶ Voir Fiche 4 • Accès à la BDES. • Protection en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou de rupture conventionnelle.

POINTS DE VIGILANCE

- > **Élections des membres du CSE** : la part de femmes et d'hommes dans les candidatures doit être proportionnelle à leur présence dans les effectifs. Les listes sont composées, alternativement, d'un candidat de chaque sexe.
- > **Manquements** : le fait d'apporter une entrave soit à la constitution du CSE (ou CSE d'établissement, CSE central) soit à la libre désignation de leurs membres est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7500 €.
- > **Pour les entreprises d'au moins 300 salariés** : est obligatoire la création au sein du CSE d'une commission santé, sécurité et conditions de travail, d'une commission de l'égalité professionnelle et d'une commission de la formation. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, la création de ces commissions peut être prévue par accord collectif ou accord avec le CSE.

CODE DU TRAVAIL - RÉFÉRENCES



CSE : articles [L. 2311-1 et suivants](#), [R. 2312-1 et suivants](#)

DS : articles [L. 2143-1 et suivants](#), [R. 2143-1 et suivants](#)

RSS : articles [L. 2142-1-1 et suivants](#)

BDES : articles [L. 2312-18](#), [L. 2312-21](#), [L. 2312-23](#), [L. 2312-36](#), [R. 2312-7 et suivants](#)

Commission santé, sécurité et conditions de travail : articles [L. 2315-36 et suivants](#)

Commission de l'égalité professionnelle : article [L. 2315-56](#)

Commission de la formation : article [L. 2315-49](#)



Le conseil d'entreprise : un CSE doté de la capacité de négociier

Par accord d'entreprise majoritaire, un conseil d'entreprise peut être institué en lieu et place du CSE dans les entreprises avec ou sans délégué syndical ainsi que dans les entreprises appartenant à une unité économique et sociale (UES). Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, un accord de branche étendu peut également organiser la mise en place d'un conseil d'entreprise.

Ce conseil exerce l'ensemble des attributions du CSE et dispose, en outre, de la capacité de négocier des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement. L'accord créant le conseil d'entreprise précise les modalités de déroulement des négociations et détermine le nombre d'heures de délégation attribuées aux élus du conseil qui participent aux négociations (un nombre d'heures minimum étant prévu par le Code du travail), ainsi que les modalités d'indemnisation des frais de déplacement.

À noter *Le temps passé à la négociation des accords est de plein droit considéré comme du temps de travail effectif et payé à l'échéance normale.*

L'accord doit aussi fixer la liste des thèmes, tels que l'égalité professionnelle, qui sont soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise. La formation professionnelle constitue un thème obligatoirement soumis à cet avis conforme.

Code du travail, articles [L.2321-1 à L.2321-10](#) et [R.2321-1](#)

FICHE 2 / VOS OBLIGATIONS DE NÉGOCIER

ENTREPRISES CONCERNÉES ?

Toute entreprise où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales (entreprise dotée d'au moins un délégué syndical ou

d'un membre du comité social et économique - CSE - désigné comme délégué syndical).

QUELS THÈMES DE NÉGOCIATION ?

3 blocs de négociations périodiques obligatoires :

> La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

Les thèmes à négocier : les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail (mise en place du travail à temps partiel, réduction du temps de travail...), l'intéressement, la participation et l'épargne salariale, les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

> L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail

Les thèmes à négocier : l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (suppression des écarts de rémunération, accès à l'emploi, formation professionnelle, promotion professionnelle, conditions de travail et d'emploi...), la lutte contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, la prévoyance et la couverture des frais de santé, l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés, l'exercice du droit à la déconnexion des salariés.

À noter Cette négociation peut également porter sur la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (prévention de la pénibilité).

> Gestion des emplois et des parcours professionnels (dans les entreprises – ou les groupes – d'au moins 300 salariés) :

Les thèmes à négocier portent notamment sur : la mise en place d'un dispositif de GPEC (avec les mesures d'accompagnement – formation, abondement du compte personnel de formation - CPF, validation des acquis de l'expérience - VAE, bilan de compétences, accompagnement à la mobilité...), les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle, les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au temps partiel, aux stages, le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales...

La prévention de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels

Toute entreprise (ou groupes d'entreprises) d'au moins 50 salariés employant 25 % ou plus de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels au-delà des seuils prévus par la réglementation doit engager une négociation en faveur de la prévention des effets de l'exposition à ces facteurs de risques. Il en sera de même, à compter du 1^{er} janvier 2019, pour les entreprises (ou groupes d'entreprises) d'au moins 50 salariés dont l'indice de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT / MP) est supérieur à 0,25*.

** L'indice de sinistralité est égal au rapport, pour les 3 dernières années connues, entre le nombre d'AT / MP imputés à l'employeur (à l'exclusion des accidents de trajets) et l'effectif de l'entreprise.*

La négociation doit porter sur :

- au moins 2 des thèmes suivants : la réduction des poly-expositions aux facteurs de risques professionnels, l'adaptation et l'aménagement du poste de travail, la réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels ;
- et au moins 2 des thèmes suivants : l'amélioration des conditions de travail (notamment au plan organisationnel), le développement des compétences et des qualifications, l'aménagement des fins de carrière, le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels.

À défaut d'accord, ces entreprises doivent élaborer un plan d'action soumis à l'avis du comité social et économique et déposé auprès de la DIRECCTE. À défaut, une pénalité peut être appliquée.

À noter Les entreprises et groupes de 50 à moins de 300 salariés sont dispensés de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action lorsqu'ils sont couverts par un accord de branche étendu ayant le même objet.

QUEL CALENDRIER ?

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail	<ul style="list-style-type: none">> Chaque année en l'absence d'accord relatif aux négociations dans l'entreprise (ou de non-respect de celui-ci).	Établissement d'un plan d'action en l'absence d'accord. À défaut, pénalité.
Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée	<ul style="list-style-type: none">> Au moins tous les 4 ans lorsqu'il existe un tel accord dans l'entreprise.	Pénalité en cas de manquement à l'obligation de négocier sur les salaires.
Gestion des emplois et des parcours professionnels (entreprises de 300 salariés et plus)	<ul style="list-style-type: none">> Tous les 3 ans en l'absence d'accord relatif aux négociations dans l'entreprise (ou de non-respect de celui-ci).> Au moins tous les 4 ans lorsqu'il existe un tel accord dans l'entreprise.	Établissement d'un procès-verbal de désaccord en cas d'échec des négociations.
Prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels	<ul style="list-style-type: none">> Au moins tous les 3 ans.	Sauf si la proportion des salariés exposés n'atteint plus de 25 % ou, à compter du 1 ^{er} janvier 2019, si l'indice de sinistralité n'est plus supérieur à 0,25.

POINTS DE VIGILANCE

- > **Ne pas respecter l'obligation de négocier** est pénalement sanctionné.
- > **Négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail** : les discussions s'appuient sur les informations contenues dans la rubrique

« Égalité professionnelle » de la BDES. Si les négociations n'aboutissent pas à la signature d'un accord, l'employeur doit mettre en place un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle femmes/hommes et le déposer auprès de la DIRECCTE sous peine de sanction.

CODE DU TRAVAIL - RÉFÉRENCES



Négociation sur la rémunération, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée : articles [L. 2242-1 et suivants](#), [L. 2242-15](#), [D. 2242-12 et suivants](#)

Négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail : articles [L. 2242-1](#), [L. 2242-3](#), [L. 2242-8](#), [L. 2242-17 et suivants](#), [R. 2242-2 et suivants](#)

Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels : articles [L. 2242-2](#), [L. 2242-15 et suivants](#)

Négociation sur la pénibilité : articles [L. 2242-19](#), [L. 4162-1 et suivants](#), [D. 4162-1 et suivants](#)



Négocier sans délégué syndical

Les obligations de négocier périodiquement sont liées à la présence d'au moins un délégué syndical dans l'entreprise. Autrement dit, pas de délégué syndical, pas de négociations périodiques obligatoires.

Pour autant, négocier un accord collectif est toujours possible, même en l'absence de délégué syndical, dans les conditions suivantes :

Effectif de l'entreprise	Possibilités de négociation	Conditions de validité de l'accord
Moins de 11 salariés	Proposition par l'employeur d'un projet d'accord aux salariés.	Approbation de l'accord à la majorité des 2/3 du personnel.
	À noter Cette possibilité est également ouverte aux entreprises de 11 à 20 salariés dépourvues de membre élu au CSE.	
De 11 à moins de 50 salariés	> Avec un ou plusieurs salarié(s) expressément mandaté(s) par une ou plusieurs organisation(s) syndicale(s) représentative(s) dans la branche ou, à défaut, au niveau national interprofessionnel.	> Si les salariés mandatés sont membres du CSE, signature de l'accord par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. > Si les salariés mandatés ne sont pas membres du CSE, approbation de l'accord par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.
	> Avec un ou plusieurs membres titulaires de la délégation du personnel au CSE.	> Signature de l'accord par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.
Au moins 50 salariés	> Avec un ou plusieurs élu(s) du CSE mandaté(s) par une ou plusieurs organisation(s) syndicale(s) représentative(s) dans la branche ou, à défaut, au niveau national interprofessionnel.	> Approbation de l'accord par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.
	> Avec un ou plusieurs membres titulaires du CSE non mandatés par une organisation syndicale représentative dans la branche ou, à défaut, au niveau national interprofessionnel*. <i>*uniquement pour certains accords (concernant des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif).</i>	> Signature de l'accord par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.
	> Si aucun élu ne souhaite négocier ou s'il n'y a pas d'élu au CSE (procès-verbal de carence), avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une organisation syndicale représentative dans la branche ou, à défaut, au niveau national interprofessionnel.	> Information des organisations syndicales par l'employeur de sa décision d'engager des négociations. > Approbation de l'accord par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Code du travail, articles [L. 2232-21](#), [L. 2232-22](#), [L. 2232-23 et suivants](#), [L.2232-24 et suivants](#), [D.2232-8 et suivants](#), [R.2232-10 et suivants](#)

FICHE 3/ LES CONSULTATIONS OBLIGATOIRES DU CSE

ENTREPRISES CONCERNÉES ?

Toutes les entreprises d'au moins onze salariés (cet effectif devant être atteint pendant douze mois consécutifs).

QUELS THÈMES DE CONSULTATION ?

Toutes les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

3 grands thèmes donnent lieu à des consultations récurrentes :

- > **Les orientations stratégiques de l'entreprise** : cette consultation porte sur les conséquences sur l'activité des orientations stratégiques de l'entreprise, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle ;
- > **La situation économique et financière de l'entreprise** : cette consultation porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche et, jusqu'au 31 décembre 2018, sur l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) ;
- > **La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi** : cette consultation porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les

congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes...

À noter *Le CSE peut, sur proposition des commissions constituées en son sein, décider de recourir à un expert-comptable ou à un expert habilité. Outre ces consultations annuelles (dites consultations récurrentes), le CSE doit être consulté chaque fois qu'une décision peut avoir une incidence sur la situation des salariés (on parle de consultations ponctuelles), notamment sur toutes questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, modification de son organisation économique ou juridique, conditions d'emploi, de travail...), sur la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés, la restructuration et compression des effectifs, le licenciement collectif pour motif économique, l'offre publique d'acquisition, les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire...*

QUEL CALENDRIER ?

- > **Périodicité des réunions** : les membres de la délégation du personnel du CSE sont reçus collectivement par l'employeur – ou son représentant – au moins une fois par mois dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés (en cas d'urgence, ils sont reçus sur leur demande). La périodicité des réunions dans les entreprises d'au moins 50 salariés est définie par accord collectif (ou en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité),

sous réserve d'un minimum de 6 réunions annuelles. À défaut d'accord, réunion au moins une fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés et au moins une fois tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 salariés.

- > **Agenda des consultations récurrentes** : pas de date imposée. La consultation du CSE sur les trois grands thèmes est effectuée de manière annuelle. Chaque consultation peut faire l'objet de plusieurs réunions.

ÉCHÉANCES POSSIBLES

CONSULTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES	> En fonction du calendrier de réunions des instances dirigeantes de l'entreprise définissant les orientations stratégiques.	> 1 ^{er} trimestre.
CONSULTATION SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE	> En fonction de la publication des comptes de l'entreprise.	> 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} trimestre.
CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI	> En fonction des consultations précédentes et de l'actualité sociale de l'entreprise.	> 3 ^{ème} ou 4 ^{ème} trimestre.

À noter *Un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE peut définir le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du CSE.*

> **Information préalable :** remettre les informations à la délégation du personnel au CSE via la base de données économiques et sociales (BDES).

À noter *La BDES contient les informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE. Ces informations comportent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération. La BDES comporte au moins les thèmes suivants : l'investissement social,*

l'investissement matériel et immatériel, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, les fonds propres, l'endettement, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, les activités sociales et culturelles, la rémunération des financeurs, les flux financiers à destination de l'entreprise. Le contenu de la BDES diffère selon l'effectif de l'entreprise (moins de 300 salariés/300 salariés ou plus). Un accord conclu au niveau de l'entreprise (ou au niveau de la branche pour les entreprises de moins de 300 salariés) peut aménager l'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES ainsi que les modalités de son fonctionnement (droits d'accès, support, modalités de consultation et d'utilisation...).



Au sein de la BDES doivent notamment figurer les informations suivantes relatives à la formation professionnelle :

- les orientations de la formation professionnelle, telles qu'elles résultent de la consultation sur les orientations stratégiques,
- le résultat éventuel des négociations de branche conduites en matière de formation et d'apprentissage,
- les conclusions éventuelles des services de contrôle,
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, rapportés aux effectifs concernés répartis par catégories socioprofessionnelles et par sexe,
- les informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés transmises par l'employeur à l'autorité administrative,
- les informations pour l'année antérieure et pour l'année en cours relatives aux CIF, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement accordés ; notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus,

- le nombre de salariés bénéficiaires de l'entreprise professionnel,
- le nombre de salariés bénéficiaires de l'abondement « correctif » du compte personnel de formation (en l'absence d'entretien professionnel ou en cas de non-respect par l'employeur de ses obligations de formation),
- le bilan pour l'année antérieure et pour l'année en cours des conditions de mise en œuvre des contrats d'alternance : les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation ; les effectifs intéressés par âge, sexe et niveau initial de formation ; les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation,
- le bilan de la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF).

► Pour en savoir plus sur le contenu de la BDES :

Consulter le Guide [« Vos obligations liées à la consultations des représentants du personnel »](#)

> **Délai de consultation :** sauf dispositions législatives spéciales, un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE fixe les délais dans lesquels ce dernier doit rendre ses avis. Le point de départ du délai de consultation du CSE court à compter soit de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour la consultation, soit de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la BDES.

À noter *À défaut d'accord fixant les délais dans lesquels le CSE doit rendre ses avis, celui-ci est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai :*

- d'un mois,
- de deux mois en cas d'intervention d'un expert,
- de trois mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertise(s) dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

POINTS DE VIGILANCE

- > **À défaut d'accord collectif prévoyant des dispositions différentes,** les délibérations du CSE sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire dans un délai de 15 jours et communiqués à l'employeur et aux membres du comité.
- > **Procès-verbal de carence :** lorsque le CSE n'a pas été mis en place ou renouvelé, un PV de carence est établi par l'employeur.

> **Délit d'entrave :** le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un CSE – ou d'un CSE d'établissement ou central – soit à la libre désignation de leurs membres est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 €. Le fait d'apporter une entrave à leur fonctionnement est également puni d'une amende de 7 500 €.

CODE DU TRAVAIL - RÉFÉRENCES



Thèmes de consultation : article [L. 2312-8](#)

Consultations annuelles récurrentes : articles [L. 2312-17 et suivants](#), [R. 2312-16 et suivants](#)

Consultations ponctuelles : articles [L. 2312-8](#), [L. 2312-37](#), [L. 2312-56](#), [R. 2312-21 et suivants](#)

Délais de consultation : articles [R. 2312-5 et suivants](#)

Délit d'entrave : article [L. 2317-1](#)

Procès-verbal : articles [L. 2315-34](#), [R. 2315-25 et suivants](#)



Déroulement des réunions : nouveaux usages, nouvelles techniques

Les réunions du CSE peuvent être organisées en visioconférence. Les conditions sont :

- Un accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du CSE. À défaut, ce recours à la visioconférence est limité à trois réunions par année civile.
- La mise en œuvre d'un dispositif technique qui garantit l'identification des membres du CSE et leur participation effective tout en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations.
- Pour le vote à bulletin secret : la mise en place d'un dispositif de vote qui garantit que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Par ailleurs, l'employeur ou la délégation du personnel du CSE peuvent décider du recours à l'enregistrement ou à la prise de note par sténographie des séances du CSE (y compris par une personne extérieure, auquel cas celle-ci sera tenue à la même obligation de discrétion que les membres du CSE). Lorsque cette décision émane du CSE, l'employeur ne peut s'y opposer (sauf lorsque les délibérations portent sur des informations confidentielles). Lorsque la décision de recourir à ces moyens émane de l'employeur, les frais qui y sont liés sont pris en charge par l'employeur (sauf si un accord entre ce dernier et les membres élus du CSE en dispose autrement).

Code du travail, articles [L. 2315-4](#), [D. 2315-1 et suivants](#) (visioconférence),
article [D. 2315-27](#) (enregistrement / sténographie)

FICHE 4/ LE PARCOURS PROFESSIONNEL ET LA FORMATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

ENTREPRISES CONCERNÉES ?

> Toute entreprise dotée de représentants du personnel.

QUELLE MISE EN PLACE ?

Articulation mandat et parcours professionnel

Au début d'un mandat de membre de la délégation du personnel du CSE ou d'un mandat syndical (DS...)	<p>À la demande du salarié : organiser un entretien individuel portant sur les modalités pratiques d'exercice du mandat dans l'entreprise au regard de l'emploi occupé.</p> <p>À noter <i>Cet entretien ne remplace pas l'entretien professionnel (obligatoire au moins tous les 2 ans). Le salarié peut se faire accompagner d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.</i></p>
À la fin d'un mandat syndical	<p>Entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE).</p> <p>Si les fonctions exercées ouvraient droit à un nombre d'heures de délégation sur l'année au moins égal à 30 % de la durée de travail fixée par le contrat de travail : organiser un entretien professionnel visant à recenser les compétences développées au cours du mandat et à définir les modalités de valorisation de l'expérience acquise (cette condition du nombre d'heures de délégation représentant au moins 30 % de la durée contractuelle de travail sur l'année ne vaut pas pour les entreprises de plus de 2 000 salariés).</p> <p>À noter <i>Ces compétences peuvent notamment être valorisées pour obtenir une certification spécifique intitulée « certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical » : voir encadré en fin de fiche.</i></p>
À la fin d'un mandat de membre titulaire de la délégation du personnel au CSE	<p>Si les fonctions exercées ouvraient droit à un nombre d'heures de délégation sur l'année au moins égal à 30 % de la durée de travail fixée par le contrat de travail : organiser un entretien professionnel visant à recenser les compétences développées au cours du mandat et à définir les modalités de valorisation de l'expérience acquise (cette condition du nombre d'heures de délégation représentant au moins 30 % de la durée contractuelle de travail sur l'année ne vaut pas pour les entreprises de plus de 2 000 salariés).</p> <p>À noter <i>Ces compétences peuvent notamment être valorisées pour obtenir une certification spécifique intitulée « certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical » : voir encadré en fin de fiche.</i></p>

Garantie d'évolution de rémunération

DS, membre élu à la délégation du personnel du CSE, représentant syndical au CSE, représentant de proximité, RSS

Si le nombre d'heures de délégation sur l'année dépasse 30% de la durée de travail fixée par le contrat de travail (ou à défaut, de la durée de travail applicable dans l'établissement) : l'intéressé doit bénéficier d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée du mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période.

Formation aux missions de représentation du personnel

Qui est concerné ?	Quelle formation ?
L'ensemble des salariés (adhérents ou non à un syndicat) sans condition d'ancienneté	<p>> Congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS)</p> <p>Il permet à tout salarié de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale ou syndicale afin de se préparer à l'exercice de fonctions syndicales.</p> <p>Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur au moins 30 jours avant le début de la formation.</p>
Les membres de la délégation du CSE	<p>> Congé de formation d'un représentant du personnel</p> <p>Ce droit à la formation est renouvelable après 4 ans de mandat, consécutifs ou non.</p> <p>Le salarié membre de la délégation du CSE doit adresser à son employeur une demande d'autorisation d'absence au moins 30 jours avant le début de la formation.</p>

POINTS DE VIGILANCE

- > **Non-discrimination** : interdiction de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale en matière de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesure de discipline, de rupture du contrat de travail...
- > **Encouragement à l'exercice d'un mandat** : un accord d'entreprise doit déterminer les mesures à mettre en œuvre

pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, tout en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats. Ledit accord détermine également les modalités de prise en compte de l'expérience acquise à l'occasion du mandat, dans l'évolution professionnelle des salariés concernés.

TEXTES DE RÉFÉRENCES



Entretien de début de mandat : article [L. 2141-5](#)

Entretiens de fin de mandat : articles [L. 2141-5](#) et [L. 6315-1](#)

Garantie d'évolution de rémunération : article [L. 2141-5-1](#)

Congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS) : articles [L.2145-5 à L.2145-13](#), [R.2145-3 à R.2145-8](#)

Congé de formation des représentants du personnel : articles [L.2315-16 et L.2315-17](#), [R.2315-17 à R.2315-19](#), [R.2315-20 à R.2315-22](#)

Non-discrimination : article [L. 2141-5](#)

Accord relatif à l'accès et à l'exercice du mandat : article [L. 2141-5](#)



Pour favoriser un dialogue social de qualité, vous pouvez sensibiliser vos salariés aux apports de l'exercice d'un mandat. Les salariés concernés peuvent, à titre individuel, valoriser l'expérience acquise en cours de mandat, par exemple :

- Capacité à analyser un problème, à communiquer, à convaincre...
- Savoir négocier, fédérer une équipe, mettre en place un plan de prévention santé/sécurité...
- Disposer de connaissances juridiques, économiques, financières...

Exercer un mandat de représentant du personnel ou un mandat syndical implique la mise en œuvre d'un éventail de compétences qui peuvent être :

- utilisées dans le cadre de nouvelles fonctions/responsabilités, d'un nouvel emploi (mobilité, reconversion, promotion...),
- renforcées/complétées via une formation professionnelle,
- prises en compte dans une démarche de Validation des acquis de l'expérience (VAE) afin d'obtenir une certification (diplôme, titre...) enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP – www.rncp.gouv.fr) ou une certification spécifique inscrite à l'Inventaire de la CNCP.

Reconnaissance des compétences acquises dans le cadre d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical

NOUVEAU

Les compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical font désormais l'objet d'une [certification ad hoc inscrite à l'Inventaire de la CNCP](#) (commission nationale de la certification professionnelle – www.inventaire.cncp.gouv.fr). Cette certification, intitulée « certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical » est constituée de six domaines de compétences professionnelles (CCP). Peuvent se présenter aux sessions d'examens, en vue de l'obtention d'un ou plusieurs certificats de compétences professionnelles, les candidats justifiant de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical au cours des cinq années précédant la session d'examen, et ce, quelle que soit la durée de ce mandat.

Des équivalences sont par ailleurs prévues entre cette certification et plusieurs titres professionnels du ministère chargé de l'emploi.

- > [Arrêté du 18 juin 2018 portant création de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical](#)
- > [Arrêté du 18 juin 2018 fixant les modalités d'équivalence entre la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical et plusieurs titres professionnels du ministère chargé de l'emploi](#)

agefos-pme.com



Siège national

187, quai de Valmy - 75010 Paris
Tél. 01.44.90.46.46

AGEFOS PME créée et gérée par les partenaires sociaux

