

# LE CONSEIL D'ENTREPRISE

Art. L 2321-1 et suivants du code du travail.

Février 2018

*Les réformes de ces dernières années en matière de dialogue social ont été dictées par un objectif de rationalisation et une pression patronale. Ainsi , après la loi Rebsamen et la mise en place du comité social et économique (voir fiche 22), les ordonnances du 22 septembre 2017 ouvrent une porte pour la création d'un conseil d'entreprise fusionnant DP, CE, CHSCT ET délégués syndicaux.*

**FO est fortement opposée à ce dispositif qui tend à remettre en cause l'existence même des syndicats.**

## MISSIONS

Le conseil d'entreprise est une instance élue représentative du personnel qui regroupe les missions du CSE (missions des anciens délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT), mais également celle de négocier, conclure et réviser des accords d'entreprise ou d'établissement (art. L 2321-1 du code du travail) en intégrant les délégués syndicaux.

## OBSERVATIONS

Pour FO il s'agit d'une véritable entorse au monopole de négociation des organisations syndicales.

## MISE EN PLACE

Le conseil d'entreprise peut être mis en place par :

Niveau	Conditions de validité
Accord d'entreprise	Signature par des organisations syndicales représentatives pesant au moins 50 % des suffrages valablement exprimés au cours des dernières élections professionnelles. <b>NB</b> : Pas de validation par référendum d'entreprise possible.
Accord de branche	Signature par des organisations syndicales représentatives pesant au moins 30 % des SVE  + absence d'opposition d'organisations syndicales représentatives pesant au moins 50 % des SVE.  Cet accord de branche ne peut s'appliquer qu'aux entreprises dépourvues de délégué syndical.



## DURÉE DE L'ACCORD

Contrairement aux dispositions générales prévues depuis la loi Travail du 8 août 2016, cet accord ne peut être conclu que pour une durée indéterminée.

### REMARQUE

Attention l'accord instituant le conseil d'entreprise est négocié au niveau de l'entreprise et non des établissements. Si FO est présente dans certains établissements seulement de l'entreprise, cela peut nous être préjudiciable.

## NIVEAU DE MISE EN PLACE DU CONSEIL D'ENTREPRISE

Le conseil d'entreprise est mis en place au niveau de l'entreprise.

En cas d'établissements multiples, il serait mis en place au niveau du CSE central et l'accord d'entreprise (ou de branche) devra définir le cas échéant les modalités de négociations au niveau de l'établissement.

Cet accord pourra prévoir une mise en place du conseil d'entreprise au niveau des établissements.

Le conseil d'entreprise peut également être mis en place dans les entreprises appartenant à une unité économique et sociale (UES).

L'accord collectif l'instituant est alors conclu :

- soit au niveau d'une ou de plusieurs entreprises composant l'UES ;
  - soit au niveau de l'UES entière.
- Appréciation des règles de validité de l'accord en tenant compte des suffrages valablement exprimés dans l'ensemble des entreprises.

## MOYENS DU CONSEIL D'ENTREPRISE

**Les membres du conseil d'entreprise bénéficient des moyens et modalités de fonctionnement prévus pour le CSE.**

**Du fait de sa mission supplémentaire en matière de négociation, des moyens complémentaires lui sont attribués :**

### HEURES DE DÉLÉGATION

Art. R 2321-1 du  
code du travail

Le montant des heures de délégation dont bénéficient les élus du conseil d'entreprise participant aux négociations est défini dans le cadre de l'accord collectif l'instituant.

- À défaut d'accord chaque élu du conseil d'entreprise participant à une négociation dispose d'un nombre d'heures de délégation qui s'ajoute aux heures de délégation dont il bénéficie au titre des missions du CSE.

Cette durée ne peut être inférieure à :

- 12 heures par mois dans les entreprises jusqu'à 149 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises de 150 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises d'au moins 500 salariés.



**TEMPS  
PASSÉ AUX  
RÉUNIONS DE  
NÉGOCIATION**

Ce temps est considéré de plein droit comme du temps de travail effectif et doit être payé à échéance normale.

**FRAIS DE  
DÉPLACEMENT**

L'accord collectif instituant le conseil d'entreprise doit prévoir des stipulations relatives à l'indemnisation des frais de déplacement.

**COMPOSITION  
DE LA  
DÉLÉGATION  
QUI NÉGOCIE**

L'accord collectif instituant le conseil d'entreprise peut fixer la composition de la délégation qui négocie les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

**OBSERVATIONS**

Il ne s'agit donc pas nécessairement de l'ensemble des membres du conseil d'entreprise, ni uniquement d'eux. Des salariés de l'entreprise pourraient donc renforcer la délégation, comme pour la négociation avec les DS.

## LA MISSION DE NÉGOCIATION DU CONSEIL D'ENTREPRISE

**THÈMES DE  
NÉGOCIATION  
ET  
PÉRIODICITÉ**

L'article L 2321-3 du code du travail précise que l'accord collectif instituant le conseil d'entreprise « fixe la liste des thèmes tels que l'égalité professionnelle, soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise. La formation professionnelle constitue un thème de négociation obligatoire ».

**OBSERVATIONS**

Cet article est très mal rédigé et prête à confusion sur la liste des thèmes de négociation obligatoire.

Pour FO, il convient de l'interpréter de la manière suivante :

**Thèmes de négociation obligatoire**

Les règles de la négociation obligatoire en entreprise doivent s'appliquer, notamment les dispositions d'ordre public (art. L 2242-1 du code du travail).

A minima, les négociations devront avoir lieu tous les 4 ans sur :

- la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.



**À NOTER**

L'ordonnance du 22 septembre 2017 introduit une forme de cogestion à l'allemande, avec l'avis conforme, à laquelle notre organisation syndicale est fortement opposée, en ce qu'elle transfère la responsabilité de l'employeur sur les représentants du personnel.

**Thèmes sur lesquels l'avis conforme du conseil d'entreprise est requis**

La formation professionnelle.

Les autres thèmes sont négociables dans l'accord instituant le conseil d'entreprise. À titre d'exemple, le législateur suggère l'égalité professionnelle.

**Périodicité des négociations**

L'accord collectif instituant le conseil d'entreprise fixe la périodicité des thèmes de tout ou partie des thèmes de négociation, dans le respect des dispositions d'ordre public citées plus haut.

**CONDITIONS  
DE VALIDITÉ  
DES ACCORDS**

La validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu par le conseil d'entreprise est subordonnée à :

- sa signature par la majorité des membres titulaires élus du conseil ;

ou

- par sa signature par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Pour l'appréciation de ce dernier seuil, il est tenu compte des suffrages recueillis lors du premier tour des élections pour les élus au premier tour de scrutin, et de ceux recueillis lors du second tour pour les élus au second tour de scrutin.

## QUEL RÔLE POUR LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX DE L'ENTREPRISE ?

Les organisations syndicales représentatives de l'entreprise pourraient continuer à désigner des délégués syndicaux, mais leur rôle serait dès lors très limité.

Ils pourraient participer à la négociation, seulement, s'ils sont élus dans le cadre des élections professionnelles du CSE, et en cette qualité.

Ses missions seraient proches de celles du représentant de la section syndicale à savoir représenter son syndicat auprès de l'employeur et assurer la défense des salariés.

Il peut notamment :

- formuler des propositions, des revendications ou des réclamations ;
- assister le salarié qui le souhaite lors d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire ;
- assister les salariés auprès du conseil des prud'hommes.

