

L'accord d'entreprise CSE

Description

Instauré par les [ordonnances Macron](#), le [Comité social et économique](#) est venu se [substituer](#) aux anciennes instances représentatives du personnel : les délégués du personnel, le [comité d'entreprise](#) et le [comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail](#). Il a pour objectif de faciliter le dialogue social entre l'employeur et les salariés.

La mise en place de cette instance est devenue impérative, au 1er janvier 2020, pour les entreprises dont l'effectif de 11 salariés a été atteint, pendant plus de 12 mois consécutifs.

Avec la [mise en place du Comité social et économique](#), de nombreuses entreprises ont conclu un accord de mise en place du CSE. Cet accord permet d'adapter les règles du Comité social et économique au sein de chaque entreprise, en apportant de nombreuses précisions concernant le [fonctionnement](#) et les attributions dévolues à cette instance.

[Télécharger notre guide sur le CSE](#) [Mettre en place mon CSE](#)

Qu'est-ce qu'un accord de mise en place du CSE ?

En présence d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, la négociation d'un accord est requise. En effet, en présence de syndicats représentatifs, la [mise en place du Comité social et économique](#) repose sur un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives.

Cet accord est donc le résultat d'une négociation entre les [délégués syndicaux](#) et l'employeur. **L'accord de mise en place du CSE vise à adapter les règles générales prévues par le Code du travail pour répondre aux besoins spécifiques d'une entreprise.**

En l'absence de délégué syndical, un accord d'entreprise peut être conclu avec les [élus titulaires du CSE](#) mandatés par les organisations syndicales représentatives. Cependant, l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Les règles de fonctionnement du [Comité social et économique](#) peuvent donc être définies par voie d'accord. L'accord de [mise en place du Comité social et économique](#) est un document retraçant l'ensemble des informations relatives aux modalités de mise en place de cette instance :

- La [composition du CSE](#) ;
- Le [fonctionnement du CSE](#) ;
- Les [attributions du CSE](#).

L'ensemble des règles encadrant le Comité social et économique peut être négocié au sein d'un accord de mise en place du CSE.

Ainsi, les [ordonnances Macron](#) ont souhaité donner à l'accord d'entreprise une place de plus en plus importante dans l'organisation des relations sociales. Cet accord permet de laisser une certaine liberté aux entreprises d'adapter les règles du Comité social et économique aux impératifs inhérents à leur situation. Cette possibilité offerte aux entreprises permet de favoriser un fonctionnement plus efficace du Comité social et économique pour répondre aux besoins de chaque structure.

Quelles sont les conditions de validité d'un accord d'entreprise ?

En présence de [délégués syndicaux](#), ces derniers disposent du monopole de la négociation des accords d'entreprise. Ainsi, pour être valide, l'accord doit être signé par :

- **L'employeur** ou son représentant ;
- **Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives** ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales au premier tour des dernières [élections des titulaires au Comité social et économique](#)

En l'absence de délégué syndical, l'employeur fixera le nombre et le périmètre des établissements distincts.

Quelles sont les modalités de conclusion d'un accord collectif d'entreprise ?

Les modalités de conclusion d'un [accord collectif](#) varient selon l'effectif de l'entreprise.

La négociation d'un accord collectif dans les entreprises de 11 à 20 salariés

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, l'employeur négocie un accord collectif soit :

- S'il n'y a pas de CSE mis en place : directement avec les salariés (il doit être approuvé par la majorité des des salariés) ;
- Si un CSE a été mis en place : **avec un ou plusieurs membres titulaires du CSE** ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections.

La négociation d'un accord collectif dans les entreprises de 21 à 49 salariés

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 21 et 49 salariés, l'employeur a le choix de négocier un accord collectif avec :

- Un ou plusieurs membres titulaires du CSE ayant obtenu la **majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections** ;
- Un ou plusieurs **salariés non élus mandatés par une organisation syndicale représentative**. Par la suite, l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Attention : En cas de carence de CSE au sein de l'entreprise, l'employeur n'aura pas le choix : il devra négocier avec les salariés non élus mandatés par une organisation syndicale représentative. La première option est valable uniquement si un CSE est mis en place.

La négociation d'un accord collectif dans les entreprises d'au moins

50 salariés

Dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 50 salariés, la négociation de l'accord collectif sera différente selon que l'entreprise possède un délégué syndical désigné ou non.

La négociation d'un accord en présence de délégués syndicaux

En présence d'un ou plusieurs délégués syndicaux désignés dans l'entreprise, l'employeur doit nécessairement négocier l'accord collectif avec ces derniers. Pour être valide, l'accord doit être signé par **les délégués syndicaux ayant recueilli plus de 50% des voix exprimés** en faveur des syndicats représentatifs au premier tour des dernières élections.

Cependant, si l'accord a été signé par l'employeur et les délégués syndicaux n'ayant pas recueilli plus de 50% des voix, **mais au moins 30% des voix exprimés, ces syndicats peuvent demander une consultation des salariés** afin de valider l'accord.

La négociation d'un accord en l'absence de délégués syndicaux

En l'absence de délégué syndical désigné dans l'entreprise, l'employeur devra négocier un accord collectif en respectant un ordre de priorité établi comme suit :

- Négociation entre l'employeur et **un ou plusieurs membres titulaires du CSE mandatés par une organisation syndicale représentative**. L'accord sera, par la suite, approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.
- Négociation entre l'employeur et **un ou plusieurs membres titulaires du CSE non mandatés**, ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections.
- Négociation entre l'employeur et **un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale représentative**.

Attention : En l'absence de CSE mis en place, seule la dernière option pourra être envisageable : la négociation entre l'employeur et un ou plusieurs salariés mandatés par un syndicat.

Un accord de mise en place du CSE est-il obligatoire au sein des entreprises ?

Les [ordonnances Macron](#) prévoient les conditions de [mise en place du Comité social et économique](#). Cette instance favorise le dialogue social et de meilleures relations entre l'employeur et les salariés. Un accord de mise en place du CSE permet de régir le [fonctionnement de cette instance](#) : il prime sur l'accord de branche. Cependant, cet accord ne s'impose pas : il est facultatif.

En l'absence d'accord entre les différentes parties, les règles relatives au fonctionnement du Comité social et économique sont encadrées par la loi. Le principal objectif de cet accord est d'intégrer les réalités d'une entreprise dans le processus de mise en place du Comité social et économique.

Les dispositions encadrant les modalités de fonctionnement du CSE sont prévues dans le [Code du travail](#). Elles s'appliqueront en l'absence d'accord.

Ainsi, la conclusion d'un accord de mise en place du CSE n'est pas obligatoire. Cet accord est facultatif.

Comment rédiger un accord de mise en place du CSE ?

Les termes de l'accord du [Comité social et économique](#) doivent être rédigés et signés par les parties. Il est indispensable d'adapter et de tenir compte des réalités de l'entreprise. Toutefois, il existe des informations indispensables et des clauses à éviter.

Les éléments indispensables

L'accord de mise en place du CSE doit aborder certains éléments, afin de répondre aux exigences de la loi. Il doit définir notamment :

- Le contenu, la périodicité et les modalités des [consultations récurrentes du CSE](#) ;
- Les [consultations ponctuelles](#) ;
- Le nombre de [réunions annuelles du CSE](#), qui ne doit pas être inférieur à 6 ;

- Les niveaux auxquels les consultations sont conduites et leur articulation ;
- Les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus ;
- Le nombre et le périmètre des établissements distincts ;
- Les compétences respectives du [CSE central](#) et des CSE d'établissement ;
- Les conditions de mise en place des [représentants de proximité](#) ;
- Les [budgets](#) ;
- Les délais de remise des [procès-verbaux de réunion](#) ;
- L'organisation, l'architecture et le contenu de la Base de données économiques et sociales (BDES) ;
- Les modalités de fonctionnement de la Base de données économiques et sociales.

À noter : Dans les entreprises de plus de 300 salariés, les thèmes suivants sont obligatoirement négociés dans un accord d'entreprise :

- Les conditions d'information et de consultation du CSE sur l'emploi et les salaires ;
- Les conditions d'information et de consultation du CSE lorsque l'entreprise souhaite licencier au moins 10 salariés.

Les clauses à éviter

Pour être en conformité avec les dispositions prévues par la loi, il est important de veiller au respect des normes prévues par le Code du travail. Ainsi, il faut éviter de rédiger des clauses concernant :

- Le décompte du temps passé en [réunion](#) avec l'employeur ;
- Le plancher des [heures de délégation](#) ;
- La répartition des heures de délégation dans l'année ;
- Le report du crédit d'heures de délégation ;
- L'exigence d'un crédit d'heures pour l'ensemble des membres du CSE ;
- L'organisation des réunions du CSE par visioconférence.

Ces clauses pourraient apparaître comme étant non conformes aux dispositions légales, encadrées par le Code du travail.

La dénonciation de l'accord d'entreprise est-elle

possible ?

La dénonciation de l'accord d'entreprise signifie que **l'employeur ou les signataires décident de ne plus rendre applicable l'accord**. Les accords d'entreprise peuvent être conclus pour :

- une durée déterminée ;
- une durée indéterminée.

Seul l'accord à durée indéterminée peut être dénoncé.

En revanche, conformément à [l'article L.2222-4 du Code du travail](#), l'accord à durée déterminée ne peut pas être dénoncé : sa durée est fixée à 5 ans. Lorsque l'accord arrive à son terme, il cesse de produire ses effets.

La dénonciation d'un accord d'entreprise doit respecter une procédure spécifique. Conformément à [l'article L.2261-9 du Code du travail](#), il est indispensable d'informer les parties signataires du projet de dénonciation de l'accord d'entreprise.

La dénonciation doit ensuite donner lieu à un dépôt :

- au Ministère du Travail ;
- au greffe du Conseil de prud'hommes.

Dès lors que le dépôt a été réalisé, un préavis fixé à 3 mois commence à courir.

Des négociations sont ouvertes en vue de conclure un accord de substitution. L'employeur est tenu de convoquer toutes les organisations syndicales représentatives de son entreprise pour participer à cette négociation.