



**HAL**  
open science

# Les accords collectifs relatifs au dialogue social (et aux parcours syndicaux)

Audrey Martinez

► **To cite this version:**

Audrey Martinez. Les accords collectifs relatifs au dialogue social (et aux parcours syndicaux). Sciences de l'Homme et Société. 2019. dumas-03014306

**HAL Id: dumas-03014306**

**<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-03014306v1>**

Submitted on 19 Nov 2020

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



AIX-MARSEILLE UNIVERSITE  
FACULTE DE DROIT ET DE SCIENCE POLITIQUE  
Master 2 Droit social parcours Droit des relations de travail et  
de la protection sociale

# **Les accords collectifs relatifs au dialogue social (et aux parcours syndicaux)**

Mémoire présenté par Audrey MARTINEZ  
Sous la direction de Monsieur le Professeur Alexis BUGADA  
Année universitaire 2018-2019

Date de la soutenance : 13 juin 2019



**LES ACCORDS COLLECTIFS RELATIFS AU  
DIALOGUE SOCIAL (ET AUX PARCOURS  
SYNDICAUX)**

# REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier Monsieur le Professeur Alexis BUGADA pour ses conseils et le temps qu'il a pu m'accorder à l'occasion de la recherche des idées, du plan ainsi que des différentes questions qui se sont posées.

# SOMMAIRE

## INTRODUCTION

### **Partie 1 : Le dialogue social structuré par l'accord collectif**

**Chapitre 1** : L'application des pratiques de la négociation collective

**Chapitre 2** : Des expressions conventionnelles originales

### **Partie 2 : Le dialogue social adapté par l'accord collectif**

**Chapitre 1** : L'adaptation de l'organisation du dialogue social

**Chapitre 2** : L'adaptation du fonctionnement du dialogue social

## CONCLUSION

# LISTE DES ABREVIATIONS

<b>Abréviations générales</b>	
<b>Abréviations</b>	<b>Libellés</b>
<b>Al.</b>	Alinéa
<b>Art.</b>	Article
<b>B</b>	Arrêts publiés au Bulletin d'information de la Cour de cassation
<b>BDES</b>	Base de données économiques et sociales
<b>Bull. civ.</b>	Bulletin des arrêts de la Cour de cassation : chambres civiles
<b>Bull. crim.</b>	Bulletin des arrêts de la Cour de cassation : chambre criminelle
<b>Cass.</b>	Cour de cassation
<b>CE</b>	Comité d'entreprise
<b>Cf.</b>	Confer
<b>CFDT</b>	Confédération française démocratique du travail
<b>CFE-CGC</b>	Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres
<b>CFTC</b>	Confédération française des travailleurs chrétiens
<b>CGT-FO</b>	Confédération générale du travail – Force ouvrière
<b>CGT</b>	Confédération générale du travail
<b>CHSCT</b>	Comité d'hygiène, de sécurité et conditions de travail
<b>Circ.</b>	Circulaire ministérielle
<b>Coll.</b>	Collection
<b>Cons. Const.</b>	Conseil constitutionnel
<b>Crim.</b>	Chambre criminelle
<b>CSE</b>	Comité social et économique
<b>CSEC</b>	Comité social et économique central
<b>CSEE</b>	Comité social et économique d'établissement
<b>CSSCT</b>	Commission santé, sécurité et conditions de travail
<b>C. trav.</b>	Code du travail
<b>DP</b>	Délégués du personnel

<b>DS</b>	Délégué syndical
<b>DSC</b>	Délégué syndical central
<b>DUP</b>	Délégation unique du personnel
<b>EPA</b>	Etablissement public administratif
<b>EPIC</b>	Etablissement public industriel et commercial
<b>Fasc.</b>	Fascicule
<b>GPEC</b>	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
<b>I</b>	Arrêts diffusés sur le site internet de la Cour de cassation
<b>IRES</b>	Institut de Recherches Economiques et Sociales
<b>IRP</b>	Institution(s) représentative(s) du personnel
<b>JORF</b>	Journal officiel de la République Française
<b>Min. Trav.</b>	Ministère du travail
<b>NAO</b>	Négociation annuelle obligatoire
<b>OS</b>	Organisations syndicales
<b>OSR</b>	Organisations syndicales représentatives
<b>P</b>	Arrêt publié au Bulletin des arrêts des chambres civiles ou au Bulletin des arrêts de la chambre criminelle
<b>Préc.</b>	Précité(e)
<b>QPC</b>	Question prioritaire de constitutionnalité
<b>R</b>	Arrêts analysés au rapport annuel de la Cour de cassation
<b>RH</b>	Ressources Humaines
<b>SAS</b>	Société par actions simplifiées
<b>Soc.</b>	Chambre sociale
<b>UES</b>	Unité économique et sociale
<b>V.</b>	Voir

## Abréviations des revues et encyclopédies juridiques

Abréviations	Libellés
<b>Cah. Soc.</b>	Cahiers sociaux (Lextenso)
<b>CDRH</b>	Les Cahiers du DRH (Lamy)
<b>CLCSE</b>	Les Cahiers Lamy du CSE
<b>Dr. soc.</b>	Droit social (Dalloz)
<b>Gaz. Pal.</b>	Gazette du Palais (Lextenso)
<b>J-CI. Travail</b>	Juris-Classeur Encyclopédie droit du travail (LexisNexis)
<b>JCP</b>	Juris-Classeur périodique (La semaine juridique – LexisNexis)
<b>JCP E</b>	Juris-Classeur périodique, édition entreprise
<b>JCP G</b>	Juris-Classeur périodique, édition générale
<b>JCP S</b>	Juris-Classeur périodique, édition sociale
<b>Liaisons soc.</b>	Liaisons sociales (Lamy)
<b>Rép. trav.</b>	Répertoire de droit du travail (Dalloz)

# INTRODUCTION

Il semblerait qu'il y ait environ deux mille accords collectifs portant sur le dialogue social conclus depuis les ordonnances « *Macron* » du 22 septembre 2017<sup>1</sup>. Cet important volume peut traduire la nécessité et/ou l'opportunité des entreprises de négocier sur cette thématique depuis cette réforme. En effet, cette dernière a fortement incité les entreprises à la négociation collective, notamment sur le thème du dialogue social et ces dernières ont très largement franchi le pas<sup>2</sup>. C'est la raison pour laquelle il est intéressant d'étudier les accords collectifs relatifs au dialogue social.

Tout d'abord, l'analyse de ces accords est l'occasion de discuter de plusieurs problématiques en termes de négociation collective, en examinant la structure et l'identité de ces accords à la lumière des récentes réformes du code du travail. L'ordonnance « *Macron* » n°2017-1385 du 22 septembre 2017<sup>3</sup> ainsi que la loi de ratification du 29 mars 2018<sup>4</sup> ont réformé en profondeur le droit de la négociation collective : généralisation de l'accord majoritaire, priorité de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche, etc. Ces nouveautés législatives conduisent les partenaires sociaux à apprendre le maniement de ces nouvelles règles de négociation, d'autant plus que l'accord d'entreprise connaît désormais une véritable montée en puissance<sup>5</sup>.

En outre, il est intéressant de comprendre les enjeux stratégiques et managériaux pour les entreprises de négocier aujourd'hui sur un tel sujet. En effet, l'examen de ces accords est utile afin d'observer et d'analyser les adaptations conventionnelles des dispositifs légaux ainsi que les avantages supplémentaires accordés. Il sera observé que les entreprises concluent parfois des accords complets sur le thème du dialogue social. Cela leur permet de mettre à jour la totalité de leurs dispositifs en la matière et d'ainsi mettre en place une politique globale et cohérente en matière de dialogue social. Cette pratique les conduit également à mener une seule négociation avec les organisations syndicales plutôt que des négociations parallèles. Cette étude à forte dimension pratique permettra également, si on se place du côté du praticien, de dégager

---

<sup>1</sup> **CORMIER LE GOFF, A.** « La négociation sur le CSE, un an après son entrée en vigueur : comment concilier efficacité et proximité de l'instance ? », *Semaine Sociale Lamy*, 2019, n°1847.

<sup>2</sup> **STRUILLOU, Y.** « Une dynamique à l'œuvre », *Semaine Sociale Lamy*, 2018, n°1835.

<sup>3</sup> Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, *JORF* n°0223 du 23 septembre 2017.

<sup>4</sup> Loi n°2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n°2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, *JORF* n°0076 du 31 mars 2018.

<sup>5</sup> **KEIM-BAGOT, M.** « Le nouveau droit de la négociation collective », *JT* 2018, n°208, p.18.

l'ensemble des points qui méritent de faire l'objet d'une attention particulière lors de la négociation.

C'est pourquoi il convient tout d'abord de définir la notion de dialogue social (I) afin d'améliorer la compréhension des développements ultérieurs et de délimiter le sujet traité. Puis, il conviendra de s'intéresser au contexte législatif (II) et particulièrement à la réforme portée par les ordonnances « *Macron* », puisqu'il s'agit du point de départ de la conclusion de cette pluralité d'accords relatifs au dialogue social. Il sera ensuite utile d'effectuer une présentation générale des accords traités (III) et d'évoquer les difficultés pratiques du sujet (IV) de manière à justifier les choix effectués lors de la rédaction. Tout ceci conduira à poser la problématique et annoncer le plan de la présente étude (V).

## I. La définition du concept de dialogue social

Il peut être difficile de définir le concept de dialogue social, d'autant plus qu'il n'existe pas de définition légale. Au sens général du terme, selon le dictionnaire de français Larousse, le dialogue renvoie aux notions de discussion et de conversation<sup>6</sup>. Pour autant, serait-il correct de penser que toute discussion dans l'entreprise relèverait du dialogue social<sup>7</sup> ? A priori non puisque le vocable « *social* » suppose une certaine dimension collective<sup>8</sup>. Ainsi, selon l'Organisation Internationale du Travail, « *le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs (...)* »<sup>9</sup>. Cette définition caractérise le dialogue social tripartite qui est un principe fondateur de l'OIT.

Cependant, en France, le dialogue social est majoritairement bipartite : il se déroule le plus souvent entre, d'une part, les employeurs ou leurs représentants et, d'autre part, les travailleurs ou leurs représentants. La forme de dialogue social tripartite que l'on connaît se déroule dans le cadre de l'article L1 du chapitre préliminaire « *Dialogue social* » du code du travail<sup>10</sup>. Cet article prévoit que « *Tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation collective nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs*

---

<sup>6</sup> <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/dialogue/25188>

<sup>7</sup> BELIER, G. « Le dialogue social dans l'entreprise », *Semaine Sociale Lamy*, 2003, n°1140.

<sup>8</sup> Ibidem.

<sup>9</sup> <http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--fr/index.htm>

<sup>10</sup> C. trav., art. L1 créé par la loi n°2008-67 du 21 janvier 2008.

*représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation ».*

Dans le cadre de l'entreprise, lieu où le dialogue social est bipartite, il est en principe pratiqué par deux types de représentants des travailleurs aux prérogatives nettement distinguées : les délégués syndicaux chargés de la négociation collective et les représentants du personnel qui font l'objet de divers processus d'information et de consultation.

Le dialogue social est d'une importance fondamentale pour l'entreprise puisqu'il est à la fois un « (...) *facteur de performance pour l'entreprise et de qualité de vie pour les salariés* »<sup>11</sup>. Ainsi, il permettrait, idéalement, de concilier les intérêts économiques de l'employeur et les intérêts sociaux des salariés à travers la recherche de solutions utiles au bien commun<sup>12</sup>. Pour cela, ces deux acteurs doivent apprendre à dépasser leurs intérêts individuels afin que le dialogue social soit véritablement efficace et bienfaisant<sup>13</sup>. Concernant la négociation collective, il s'agit donc de mettre en place une culture du compromis dans le but de faire naître des accords qui vont satisfaire les deux parties. Parallèlement, dans les relations avec les représentants du personnel, il s'agit là de procéder correctement et loyalement aux échanges d'informations ainsi qu'aux consultations dans le but de les intégrer dans le processus de décision. Ainsi, si l'entreprise fait le choix du dialogue social, il est possible de penser que ses salariés se sentiront davantage impliqués dans l'avenir de l'entreprise et seront ainsi plus performants. Elle pourra également bénéficier d'un climat social favorable, lui permettant de faire face aux difficultés voire de les anticiper.

Les accords collectifs relatifs au dialogue social, conclus depuis les ordonnances « *Macron* » du 22 septembre 2017, concernent les deux types de représentants des travailleurs ainsi que leurs attributions respectives. De ce fait, ils s'intéressent exclusivement au dialogue social bipartite au sein de l'entreprise. La négociation de tels accords peut permettre à cette dernière de satisfaire les considérations énoncées plus haut. Certains accords l'énoncent d'ailleurs, comme celui du groupe Total qui rappelle dans son préambule que « *le dialogue social [est un] enjeu fort pour l'entreprise et [un] facteur social de cohésion* » en mettant en avant son ambition d'améliorer le dialogue social par des dispositifs destinés à « *accroître la qualité de l'information et la confiance entre les acteurs* »<sup>14</sup>. Et tout ceci est désormais davantage

---

<sup>11</sup> **DE RAVARAN, A.** « La place du dialogue social dans l'entreprise », JCP S 2017, 1158.

<sup>12</sup> Ibidem.

<sup>13</sup> Ibidem.

<sup>14</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, 13 juillet 2018.

réalisable dans la mesure où la loi a libéré un espace considérable à la négociation collective au fur et à mesure des réformes.

## II. Le contexte législatif

Depuis la loi du 17 août 2015<sup>15</sup>, dite « *Loi Rebsamen* », les réformes sur le dialogue social n'ont cessé de se succéder chaque année. Par exemple, cette loi a laissé la possibilité à un accord d'entreprise d'aménager les modalités de consultation sur la situation économique et financière et sur la politique sociale ainsi que le nombre de réunions annuelle du CE (sans qu'il puisse être inférieur à six)<sup>16</sup>. La loi du 8 août 2016<sup>17</sup>, dite « *Loi travail* » ou « *Loi El Khomri* », a aussi apporté son lot de bouleversements, notamment en consacrant la règle de l'accord majoritaire pour les thèmes relatifs à la durée du travail, aux congés et aux repos ainsi qu'aux accords en matière d'emploi. Ainsi, les ordonnances « *Macron* » du 22 septembre 2017 et la loi de ratification du 29 mars 2018 ont mis un point d'honneur à achever ces modifications en matière de négociation collective et d'IRP.

Effectivement, le droit de la négociation collective a été profondément réformé par l'ordonnance « *Macron* » n°2017-1385 du 22 septembre 2017 (généralisation de l'accord majoritaire, priorité de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche, etc.). Ces nouvelles règles avaient notamment pour objet de décentraliser la négociation collective vers l'entreprise afin de suivre la tendance opérée par certains pays européens, tels que l'Italie ou encore l'Espagne<sup>18</sup>. En parallèle, il y a eu quatre autres ordonnances promulguées et l'une d'entre elles, l'ordonnance n°2017-1386<sup>19</sup>, a réformé les IRP ainsi que la valorisation des parcours syndicaux. Il s'agit du moteur principal ayant conduit à la négociation des accords relatifs au dialogue social et c'est pour cette raison que cette ordonnance va faire l'objet de plus amples développements. En effet, elle a mis en place de nouvelles IRP et elle a modifié les dispositifs relatifs aux parcours syndicaux.

---

<sup>15</sup> Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, JORF n°0189 du 18 août 2015.

<sup>16</sup> C. trav., ancien art. L.2323-7, abrogé par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017.

<sup>17</sup> Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JORF n°0184 du 9 août 2016.

<sup>18</sup> **REHFELDT, U. et VINCENT, C.** « La décentralisation de la négociation collective en Europe », IRES, 2015.

<sup>19</sup> Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, JORF n°0223 du 23 septembre 2017.

## ✂ La mise en place de nouvelles institutions représentatives du personnel

Cette ordonnance organise la fusion des anciennes institutions représentatives du personnel<sup>20</sup> en une seule instance : le comité social et économique. L'un des objectifs de cette unification est de mettre en place dans les entreprises un dialogue social « *plus stratégique et plus concret* »<sup>21</sup>. Pour cela, il est prévu que le CSE exerce les prérogatives des anciennes IRP<sup>22</sup>, certaines d'entre elles pouvant être aménagées par le biais de la négociation collective. En parallèle de l'aménagement des attributions, sa mise en place et ses moyens peuvent également être adaptés par les partenaires sociaux.

« *Là où la supplétivité opprime, la conventionnalité libère* »<sup>23</sup> semble l'idée principale que l'on pourrait dégager de l'ordonnance « *Macron* » n°2017-1386 du 22 septembre 2017 qui permet à la négociation d'entreprise et/ou de branche de déterminer les règles d'organisation et de fonctionnement du CSE, encadrées toutefois par des dispositions d'ordre public<sup>24</sup>. A défaut de convention ou d'accord collectif dans les domaines déterminés par la loi, des dispositions supplétives trouveront à s'appliquer. Le code du travail se voit alors doté d'une organisation triptyque dans le Livre III relatif aux institutions représentatives du personnel<sup>25</sup>.

Par ailleurs, cette ordonnance a également créé de nouvelles institutions représentatives du personnel qui peuvent venir en complément du CSE ou le remplacer. Il s'agit tout d'abord des représentants de proximité. Ces derniers ne peuvent être mis en place que par le biais d'un accord d'entreprise qui définira notamment leurs attributions et leur nombre<sup>26</sup>. Il en est de même pour le conseil d'entreprise qui a vocation à remplacer le CSE lorsqu'il est mis en place. En effet, il ne peut être institué que par un accord d'entreprise ou par un accord de branche étendu en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise<sup>27</sup>.

---

<sup>20</sup> Il s'agit des délégués du personnel, du comité d'entreprise ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

<sup>21</sup> Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 : JORF n°0223 du 23 septembre 2017.

<sup>22</sup> Questions n°2, CSE : 100 questions-réponses, Min. Trav., 19 avr. 2018.

<sup>23</sup> **JARRY, J-J.** « Négocier le contenu de la BDES et celui des consultations récurrentes du CSE », CDRH, 2018, n°257.

<sup>24</sup> Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 : JORF n°0223 du 23 septembre 2017.

<sup>25</sup> Cette organisation dite triptyque avait déjà investi certaines parties du code du travail avec la loi El Khomri (V., **FAVENNEC-HERY, F.** « Réforme – Halte aux déclinologues ! – Libres propos », JCP S 2016, act. 81).

<sup>26</sup> C. trav., art. L.2313-7.

<sup>27</sup> C. trav., art. L.2321-2.

En somme, il est possible d'observer l'importance qui a été donnée à la négociation collective à travers ces trois types d'IRP. Quand la première peut faire l'objet d'adaptations conventionnelles dans son organisation et dans son fonctionnement, les deux autres ne peuvent être mises en place et régies que par la négociation. Il s'agit peut-être d'une grande partie des raisons pour lesquelles les accords relatifs au dialogue social sont si nombreux depuis les ordonnances « *Macron* » : les partenaires sociaux souhaitent aménager le CSE et mettre en place les nouvelles IRP.

En parallèle, nombre d'accords collectifs relatifs au dialogue social concernent les parcours syndicaux. Il est vrai que les ordonnances « *Macron* » ont également apporté quelques modifications dans ce domaine.

### ✂ La modification des dispositifs relatifs aux parcours syndicaux

Comme son nom l'indique, l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 concerne également la valorisation des parcours syndicaux. Elle complète quelques dispositifs légaux déjà en vigueur. Par exemple, elle prévoit que les salariés en congé de formation économique, sociale et syndicale bénéficieront désormais du maintien de leur salaire<sup>28</sup>. Autre exemple, elle généralise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 l'entretien de fin de mandat dans toutes les entreprises où l'effectif est supérieur à 2 000 salariés<sup>29</sup>.

Cependant, ces modifications ne sont pas très nombreuses contrairement à ce que l'on aurait pu s'attendre. Il semblerait que le Gouvernement n'ait pas tenu compte de la totalité des préconisations portées à la fois par l'avis du Conseil économique social et environnemental en date du 13 juillet 2017<sup>30</sup> et par le rapport remis à la Ministre du travail, Madame Muriel PENICAUD, en août 2017<sup>31</sup> afin de rendre les mandats plus attractifs et de lutter contre les discriminations syndicales. Pour citer un exemple, le rapport proposait de créer une rubrique au sein de la BDES qui permettrait de comparer les évolutions de carrière entre les titulaires d'un mandat et les autres salariés de l'entreprise<sup>32</sup>.

---

<sup>28</sup> C. trav., art. L.2145-6.

<sup>29</sup> C. trav., art. L.2141-5.

<sup>30</sup> **MARIE, L. et PILLIARD, J-F.** « Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales », Avis CESE, 2017.

<sup>31</sup> **SIMONPOLI, J-D.** Rapport « La reconnaissance et la valorisation des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux », août 2017.

<sup>32</sup> **SIMONPOLI, J-D.** Rapport « La reconnaissance et la valorisation des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux », proposition n°7.

Par ailleurs, suite à la fusion des IRP opérée par l'ordonnance « *Macron* » n°2017-1386 du 22 septembre 2017, les entreprises vont connaître un renouvellement très conséquent des mandats des représentants du personnel. De ce fait, la mise en place de mesures d'accompagnement, notamment lors de la fin du mandat, sont plus que jamais d'une importance fondamentale. C'est pourquoi, un second rapport a été remis au Ministre du travail en février 2018<sup>33</sup>. Ce dernier suggérait de mettre en place une obligation légale pour les entreprises de plus de 5 000 salariés de négocier un accord ou, à défaut, d'établir un plan d'accompagnement de fin de mandat des salariés titulaires d'un « *mandat lourd* » (c'est-à-dire disposant d'heures de délégation allant au-delà de 50% de leur temps de travail). Cette proposition a été écartée. De plus, les auteurs du rapport avaient également effectué des recommandations à destination des entreprises concernant la mise en œuvre des ordonnances. Ces dernières étaient contenues dans un guide opérationnel qui a été relayé sur le site internet du Ministère du travail<sup>34</sup>.

Enfin, l'ordonnance « *Macron* » n°2017-1385 du 22 septembre 2017 qui est venue réformer le droit de la négociation collective a remis en cause la hiérarchie des normes au sein des conventions et accords collectifs de travail. L'accord d'entreprise prédomine désormais sur la convention ou l'accord de branche, sauf dans deux domaines posés par la loi. Ces points seront précisés ultérieurement mais il convient, d'ores et déjà, de noter que l'article L.2253-2 du code du travail, institué par cette ordonnance, organise une prépondérance facultative de la convention ou de l'accord de branche sur celui d'entreprise dans quatre thèmes. Si la branche les investit<sup>35</sup>, l'accord d'entreprise devra veiller à assurer des garanties au moins équivalentes. L'un de ces domaines concerne la valorisation du parcours syndical.

Ainsi, il s'agit peut-être de toutes ces raisons qui ont conduit de nombreuses entreprises à négocier sur le thème des parcours syndicaux sans aucune obligation légale. En effet, il y a certains accords collectifs d'entreprise qui abordent ce sujet depuis les ordonnances « *Macron* » du 22 septembre 2017 et il convient par ailleurs d'effectuer une brève présentation de ces derniers.

---

<sup>33</sup> **GATEAU, G. et SIMONPOLI, J-D.** « Accompagner la dynamique du Dialogue Social par la formation et la reconnaissance de ses acteurs et par la valorisation des meilleures pratiques », février 2018.

<sup>34</sup> **GATEAU, G. et SIMONPOLI, J-D.** « Guide de l'accompagnement des salarié(e)s dont le mandat d'élu(e)s du personnel prendra fin au cours des années 2018 et 2019 », janvier 2018.

<sup>35</sup> Il faut qu'elle comporte une clause de verrouillage (**VACHET, G.** Fasc. 1-34 : Négociation. Convention et accord collectif. – Application, JurisClasseur Travail Traité, 2019)

### III. Présentation générale des accords collectifs relatifs au dialogue social

Ces multiples réformes avaient pour objectif d'encourager le dialogue social dans les entreprises, tout particulièrement en attribuant « *une place centrale à la négociation collective, notamment la négociation d'entreprise* » et en mettant en place « *une nouvelle organisation du dialogue social dans l'entreprise* »<sup>36</sup>.

Tout cela a conduit les entreprises à négocier de nombreux accords sur le thème du dialogue social. Ainsi, il a été observé au cours de l'année 2018 une hausse considérable des accords sur ce thème<sup>37</sup>, alors qu'en 2017 ces accords représentaient seulement 9% des accords d'entreprise et avaient connu une baisse de l'ordre de 14% par rapport à l'année précédente<sup>38</sup>. Par ailleurs, ils concernaient davantage les mandats des représentants du personnel ainsi que les élections professionnelles plutôt que les instances de représentation ou le droit syndical<sup>39</sup>.

Les accords conclus depuis les ordonnances « *Macron* » du 22 septembre 2017 portent en particulier sur les IRP et les parcours syndicaux. Cela traduit la volonté des partenaires sociaux de négocier sur ces thématiques alors qu'ils avaient la possibilité d'appliquer, en particulier pour le CSE, les dispositions supplétives du code du travail. Par ailleurs, cela démontre que les entreprises trouvent des organisations syndicales enclines à négocier sur de tels sujets, alors que de nombreuses contestations avaient émergées lors de la publication des ordonnances, notamment en raison de la baisse du nombre d'élus et du nombre d'heures de délégation suite à la mise en place du CSE. En effet, selon un sondage CSA effectué du 14 mai au 4 juin 2018, ces deux enjeux étaient pointés du doigt en priorité par sept représentants du personnel sur dix lorsqu'il était fait référence au CSE dans les entreprises d'au moins trois cents salariés<sup>40</sup>.

Les accords portent également sur le droit syndical. Comme il sera observé ultérieurement, certains accords abordent le thème du droit syndical, alors que ce sujet faisait à l'origine l'objet d'accords complètement indépendants. Cette thématique faisait déjà très largement l'objet de négociations particulièrement au niveau de l'entreprise avant les ordonnances « *Macron* ». En 2017, sur 32.248 accords signés par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés, 2.752

---

<sup>36</sup> V. exposé des motifs de la loi n°2018-217 du 29 mars 2018.

<sup>37</sup> **STRUILLOU, Y.** « Une dynamique à l'œuvre », *Semaine Sociale Lamy*, 2018, n°1835.

<sup>38</sup> Bilan de la Négociation collective en 2017, Min. trav., p.610.

<sup>39</sup> *Ibidem*.

<sup>40</sup> Question 17, Evaluation du niveau de connaissance des ordonnances travail et perception de leur déploiement, CSA, juin 2018, étude n°1800160, p.22.

accords concernaient le droit syndical, les IRP et l'expression des salariés<sup>41</sup>. Elle faisait également l'objet de moult négociations au niveau de la branche puisqu'elle est placée au 10<sup>ème</sup> rang des principaux thèmes abordés par la branche en 2017 et 2016 avec, par exemple, la signature de 51 accords en 2016<sup>42</sup>. Aujourd'hui, les partenaires sociaux mettent à jour leur droit syndical au niveau de l'entreprise notamment parce que « *la nouvelle organisation des instances représentatives du personnel entraîne une refonte des moyens mis à disposition des syndicats dans l'entreprise (...)* »<sup>43</sup> et que l'accord d'entreprise a la possibilité de déroger à la convention de branche dans cette matière.

Dans le cadre de cette étude, l'analyse des accords s'est portée principalement sur les adaptations effectuées par les partenaires sociaux dans le champ ouvert à la négociation collective, mais également sur la mise en place de quelques dispositifs que l'on peut considérer comme étant supra-légaux. Effectivement, il est possible d'observer plusieurs pratiques au sein des accords concernant, par exemple, la négociation sur les IRP :

- Certains accords adaptent véritablement le dialogue social en offrant de nombreuses mesures supra-légales.
- D'autres accords se contentent de prévoir des aménagements dans les domaines autorisés par « *le champ de la négociation collective* » dans le code du travail.
- Il arrive aussi que certains partenaires sociaux aient du mal à s'éloigner des dispositions supplétives du code du travail et les reprennent en grande majorité.

Les accords étudiés dans le cadre des prochains développements ont été principalement sélectionnés sur la base de données nationale du site internet Légifrance en fonction de leurs dénominations et des thèmes abordés. Seuls ceux conclus à partir des ordonnances « *Macron* » du 22 septembre 2017 ont été retenus. En effet, il était nécessaire de déterminer une date à partir de laquelle les accords relatifs au dialogue social seraient étudiés. Le choix de cette référence temporelle a été fait essentiellement pour deux raisons. La première est que les accords collectifs doivent obligatoirement être accessibles sur cette base de données depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017<sup>44</sup>. Ainsi, il aurait été difficile d'accéder à un grand nombre d'accords conclus antérieurement. La seconde raison est que ces accords ont été majoritairement conclus depuis

---

<sup>41</sup> Cf. annexe 1 - Tableau 2 : Les thèmes de négociation en 2017 parmi les accords signés par des délégués syndicaux ou salariés mandatés, Bilan de la Négociation collective en 2017, Min. trav., p.611.

<sup>42</sup> Cf. annexe 2 - Tableau sur les principaux thèmes abordés par les avenants et les accords de branche signé en 2017 et 2016, Bilan de la Négociation collective en 2017, Min. trav., p.21.

<sup>43</sup> *Accord d'aménagement du dialogue social*, Norauto, 24 juillet 2018.

<sup>44</sup> Art. 16 IV de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 ; C. trav., art. L.2231-5-1.

les ordonnances « *Macron* » et cela en raison des nombreuses nouveautés apportées par les réformes successives.

Par ailleurs, les accords étudiés sont majoritairement des accords d'entreprise. Il convient de préciser que cette dénomination englobe également les accords de groupe ainsi que d'UES et qu'il s'agit bien d'« *accord collectif* » et non de « *convention collective* ». Effectivement, le code du travail encadre les sujets pouvant faire l'objet d'une convention ou d'un accord collectif en précisant qu'il peut concerner les conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que les garanties sociales<sup>45</sup>. C'est cette précision qui permet de distinguer la « *convention collective* » de l'« *accord collectif* ». En effet, selon l'article L.2221-2 du code du travail, une convention collective traite de l'ensemble des sujets précédemment cités. A contrario, un accord collectif traite que d'un ou plusieurs de ces sujets. Ainsi, le terme « *accord collectif* » sera uniquement utilisé dans le cadre des développements puisque les accords étudiés ne concernent qu'un seul sujet, le dialogue social, même si ce dernier peut regrouper plusieurs thématiques.

En somme, les différentes thématiques abordées par les accords ainsi que le caractère récent de ces réformes ont confronté cette étude à diverses difficultés.

#### IV. Les difficultés pratiques du sujet

Afin d'améliorer la compréhension des choix d'étude effectués dans le cadre des prochains développements, il est nécessaire de signaler les difficultés rencontrées. Elles trouvent principalement leur fondement dans deux causes : l'étendue du sujet et la faible consistance doctrinale sur le sujet.

Le sujet traité est très vaste. De ce fait, il était nécessaire d'identifier certaines thématiques abordées par les accords car il n'était pas possible de toutes les examiner en raison des contraintes de temps et de volume du mémoire. Par conséquent, le choix a été fait d'axer principalement les développements sur la forme de l'accord relatifs au dialogue social et sur certaines stipulations conventionnelles considérées comme majoritaires et/ou comme les plus pertinentes en matière d'IRP, de droit syndical et de parcours syndicaux. En effet, comme il a

---

<sup>45</sup> C. trav., art. L.2221-1.

été observé, le droit syndical est également un thème fortement présent au sein des accords relatifs au dialogue social. Ainsi, il ne pouvait pas être exclu de cette étude.

Par ailleurs, il y avait très peu de doctrine universitaire sur le sujet, principalement en raison des caractères pratique et récent de cette étude. La majeure partie de l'apport doctrinal provient d'une doctrine de praticiens qui concerne essentiellement des points particuliers (commissions du CSE, adaptations des consultations récurrentes et ponctuelles, etc.). Par conséquent, les ouvrages universitaires ont été utilisés prioritairement afin d'aider à la comparaison préalable entre ce qui relève de la loi et des stipulations purement conventionnelles.

Maintenant que toutes ces précisions ont été apportées, la problématique et l'annonce du plan peuvent être posées.

## V. Problématique et annonce du plan

Il convient de démontrer, dans le cadre du présent mémoire, que l'accord collectif est un outil majeur afin de structurer et d'adapter le dialogue social.

Il s'agira tout d'abord de démontrer que l'accord collectif structure le dialogue social puisqu'il est un instrument permettant à l'entreprise d'effectuer des aménagements conventionnels sur le thème du dialogue social. Lors de ces développements, il sera question d'étudier la structure et l'identité de ces accords, notamment en ce qui concerne l'application des pratiques de la négociation collective. Effectivement, seront traitées les questions relatives à la formation de ces accords ainsi qu'à leur évolution. L'étude de ces points permettra d'aborder les problématiques liées à la modification du droit conventionnel depuis les récentes réformes. Par ailleurs, l'étude portera sur certaines expressions conventionnelles originales, tout particulièrement concernant le sens des accords et leur objet. L'examen de ces spécificités conduira à mieux cerner l'identité des accords collectifs relatifs au dialogue social ainsi que leurs enjeux. C'est pourquoi, nous étudierons dans une première partie l'approche selon laquelle le dialogue social est structuré par l'accord collectif (Partie 1).

Ensuite, il sera démontré que l'accord collectif adapte le dialogue social puisque les entreprises négocient sur ce thème afin de l'aménager selon leurs spécificités. Elles utilisent le champ ouvert à la négociation collective par la loi et elles instituent parfois des dispositifs supra-légaux

et/ou totalement innovants. Ainsi, il sera constaté que les accords relatifs au dialogue social mettent en place des adaptations de l'organisation du dialogue social en encadrant la manifestation du fait syndical dans l'entreprise ainsi que la représentation du personnel. Il sera notamment question d'analyser les stipulations conventionnelles relatives aux communications syndicales, à la désignation des délégués syndicaux ou encore à la mise en place des représentants de proximité. En outre, il sera mis en évidence que ces accords adaptent le fonctionnement du dialogue social en aménageant les moyens des acteurs du dialogue social et leurs prérogatives. Toute cette étude permettra de dégager les pratiques majoritaires des partenaires sociaux et celles qui sont un peu plus exceptionnelles. Ainsi, tout ceci conduira à analyser leur choix et à prendre conscience de l'importance actuelle de la négociation collective pour organiser et adapter le dialogue social dans l'entreprise. C'est pourquoi, nous étudierons dans une seconde partie l'approche selon laquelle le dialogue social est adapté par l'accord collectif (Partie 2).

# Partie 1 : Le dialogue social structuré par l'accord collectif

Les partenaires sociaux négocient et concluent des accords collectifs sur le thème du dialogue social au moyen desquels ils tentent de mettre en place, par diverses adaptations et innovations, un dialogue social plus efficace et plus approprié aux spécificités de l'entreprise. La négociation collective devient ainsi un outil majeur permettant d'aménager le dialogue social au sein de l'entreprise. C'est la raison pour laquelle il est possible de dire que l'accord collectif structure le dialogue social au sein de l'entité dans laquelle il est conclu.

Avant d'étudier les dispositifs mis en place, il est nécessaire d'examiner la structure de l'accord collectif relatif au dialogue social. Le but est ici de présenter et d'analyser l'identité de cet accord notamment sa formation, son évolution, ses enjeux et les thèmes abordés. Ainsi, tout en mettant en lumière les spécificités de cet accord, il convient d'étudier l'application des pratiques de la négociation collective (Chapitre 1) ainsi que certaines expressions conventionnelles originales (Chapitre 2).

## Chapitre 1 : L'application des pratiques de la négociation collective

Les partenaires sociaux utilisent les pratiques habituelles de la négociation collective lors de la formation de l'accord relatif au dialogue social. En effet, cet accord est élaboré de la même manière que tous les autres accords collectifs (Section 1) puisqu'il doit faire l'objet d'une négociation (I) et qu'il doit respecter les règles de formation des accords (II). Ensuite, les partenaires sociaux doivent aborder la question de l'évolution de cet accord (Section 2), notamment à travers la détermination de sa durée (I) ainsi que des conditions de son suivi (II). A travers ces points, il sera question d'examiner les spécificités des accords relatifs au dialogue social au regard des nouvelles problématiques issues des récentes réformes du code du travail.

### *Section 1 : L'élaboration de l'accord collectif relatif au dialogue social*

La négociation est le préalable nécessaire à la formation de tout accord collectif. Concernant l'accord relatif au dialogue social, il s'agit d'une négociation facultative, par opposition à une négociation obligatoire<sup>46</sup>. De ce fait, les partenaires sociaux sont libres d'accepter ou de refuser les négociations, de déterminer le niveau auquel elles seront conduites et les modalités applicables. Il s'agit d'une partie des raisons pour lesquelles il est intéressant d'étudier la négociation de l'accord collectif relatif au dialogue social (I).

Puis, l'accord collectif doit respecter les règles de formation qui sont prévues par la loi afin d'être valide (II). Sur ce point, de nombreux changements ont été opérés par les dernières réformes du code du travail et il convient de les prendre en considération lors de l'examen des caractéristiques de l'accord relatif au dialogue social.

#### *1. La négociation de l'accord relatif au dialogue social*

La négociation d'un accord collectif est un moment crucial puisqu'elle est généralement gouvernée par diverses préoccupations. En l'occurrence, il est possible de penser que la négociation des accords relatifs au dialogue social est particulièrement guidée par des préoccupations sociales. En effet, la négociation de tels accords peut permettre à l'entreprise d'œuvrer pour un meilleur climat social, notamment en octroyant des garanties plus favorables que la loi. En parallèle de la gestion de ces préoccupations, l'entreprise doit également faire face à diverses questions : le choix du niveau de négociation (A), les modalités d'articulation

---

<sup>46</sup> Autrement dit, les partenaires sociaux ne sont pas soumis à une obligation légale de négocier sur le thème du dialogue social (V. sur la question des négociations obligatoires : « Négociations obligatoires, facultatives, spécifiques » - Supplément, CDRH, 2000, n°22).

des conventions collectives de branche et des accords collectifs de proximité (B) ainsi que la détermination des modalités de la négociation (C).

#### A) Le libre choix du niveau de négociation

L'accord relatif au dialogue social peut être négocié et conclu à différents niveaux. En effet, il s'agit d'une négociation facultative et, de ce fait, les négociateurs ont le libre choix du niveau de négociation. Selon Monsieur le Professeur Jean-Pierre CHAUCHARD, il faut considérer que l'on est « *en présence d'un niveau de négociation, chaque fois qu'une négociation s'établit entre des organisations d'employeurs ou des employeurs individuels et des organisations syndicales de salariés dans un cadre professionnel et territorial donné* »<sup>47</sup>.

Ainsi, les différents niveaux de négociation sont généralement présentés comme étant le niveau interprofessionnel ou professionnel, le niveau de la branche, le niveau du groupe d'entreprises<sup>48</sup> et enfin le niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Il convient de préciser que la loi « *El Khomri* » du 8 août 2016 a permis la conclusion d'accords collectifs interentreprises<sup>49</sup>. Il s'agit donc d'un nouveau niveau de négociation.

Par ailleurs, depuis l'ordonnance « *Macron* » n°2017-1385 du 22 septembre 2017 et la loi de ratification du 29 mars 2018, l'article L.2232-11 du code du travail énonce que « *Sauf disposition contraire, les termes « convention d'entreprise » désignent toute convention ou accord conclu soit au niveau du groupe soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'établissement* ». Sur ce point, l'ordonnance a repris une proposition prévue par le rapport du 9 septembre 2015 de Monsieur Jean-Denis COMBEXELLE<sup>50</sup>. En effet, la proposition n°36 énonçait qu'il devrait y avoir une « *assimilation législative de l'accord de groupe aux accords d'entreprise* ». Dès lors, il est possible de penser que l'on applique à ces deux types d'accords les mêmes règles d'articulation avec les conventions ou les accords de branche. C'est pour cette raison qu'ils seront étudiés dans le même temps.

---

<sup>47</sup> Cité par **NADAL, S.** « Conventions et accords collectifs de travail : droit de la négociation collective », Rép. trav., 2008.

<sup>48</sup> Le régime des accords de groupe était à l'origine encadré par la jurisprudence, puis la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, dite « *loi Fillon* », est venue leur octroyer une assise légale.

<sup>49</sup> C. trav., art. L.2232-36 et suivants.

<sup>50</sup> **COMBEXELLE, J-D.** Rapport « La négociation collective, le travail et l'emploi », 9 septembre 2015.

Ainsi, il convient de s'intéresser à différents niveaux de négociation de l'accord relatif au dialogue social : l'entreprise et le groupe (1), l'établissement (2) ainsi que l'unité économique et sociale (3).

#### 1. Les accords collectifs d'entreprise ou de groupe

Les accords relatifs au dialogue social sont souvent conclus au niveau de l'entreprise ou du groupe. Il est nécessaire de prendre quelques exemples.

Concernant les accords de groupe, il y a l'accord du groupe Total<sup>51</sup> ainsi que l'accord du groupe Renault<sup>52</sup>. Ce sont deux accords très complets sur le thème du dialogue social. L'accord du groupe Renault comporte des stipulations relatives au droit syndical, aux IRP et aux parcours des porteurs de mandat. Il en est de même pour l'accord du groupe Total, à l'exception des stipulations relatives au droit syndical qui font l'objet d'accords indépendants<sup>53</sup>.

Au niveau de l'entreprise, il y a l'accord de la société Médiapost<sup>54</sup> et l'accord de la compagnie IBM France<sup>55</sup> qui comporte d'ailleurs la mention « *accord d'entreprise* » dans son intitulé<sup>56</sup>. Ces accords sont eux aussi complets sur le thème du dialogue social car ils comportent des stipulations relatives aux trois thèmes précédemment cités. Il faut noter que ce sont des structures importantes composées de plusieurs établissements distincts. En effet, la société Médiapost est composée de dix établissements distincts découpés en fonction des régions et la compagnie IBM France est composée de huit établissements distincts.

A l'inverse, certains accords d'entreprise conclus dans des structures de plus petite taille, comme l'accord de la société Stef transport Alpes<sup>57</sup>, sont souvent moins complets sur le thème du dialogue social. Ces entreprises concluent souvent des accords dans l'unique but d'aménager la mise en place et le fonctionnement des IRP. Dès lors, il est opportun de souligner qu'il peut s'agir d'une stratégie des entreprises et/ou des groupes de sociétés consistant à négocier leur accord au niveau qui leur semble le plus pertinent. Elles choisissent le niveau de négociation et

---

<sup>51</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, 13 juillet 2018.

<sup>52</sup> *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, 17 juillet 2018.

<sup>53</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, art. 37.

<sup>54</sup> *Accord sur le dialogue social*, Médiapost SAS, 26 avril 2018.

<sup>55</sup> *Accord d'entreprise sur la pratique du dialogue social et l'exercice du droit syndical*, IBM France.

<sup>56</sup> Tout comme l'accord de Séphora SAS (*Accord collectif d'entreprise relatif au dialogue social*, Séphora SAS, 30 janvier 2019).

<sup>57</sup> *Accord sur le dialogue social*, Stef transport Alpes, 23 juillet 2018.

de conclusion en fonction des adaptations qu'elles souhaitent mettre en place, de leurs besoins et de leurs spécificités. C'est pourquoi les entreprises peuvent également choisir de mettre en place leurs adaptations par le biais d'un accord collectif d'établissement.

## 2. Les accords collectifs d'établissement

Comme énoncé précédemment, les accords relatifs au dialogue social sont généralement conclus au niveau de l'entreprise ou du groupe. De ce fait, un accord d'établissement pourrait être sans intérêt. En effet, ces accords d'entreprise ou de groupe traitent déjà de la mise en place et du fonctionnement du CSE d'établissement et définissent souvent les règles relatives au droit syndical et aux parcours des porteurs de mandat applicables au sein de toute l'entreprise. Cela renforce l'idée selon laquelle les entreprises souhaitent harmoniser la pratique du dialogue social et choisissent ainsi de conclure leur accord au niveau le plus pertinent et le plus stratégique.

Toutefois, certains accords d'entreprise ou de groupe renvoient expressément le soin à un accord d'établissement de prévoir telle ou telle adaptation. Par exemple, l'accord du groupe Renault<sup>58</sup> renvoie à la négociation d'établissement le soin de mettre en place des représentants de proximité et de déterminer leur nombre. Il est d'ailleurs précisé que l'accord d'établissement sera un accord à durée déterminée prenant fin avec les mandats des membres du CSE. A défaut d'accord majoritaire prévoyant la possibilité de les instituer, les représentants de proximité ne pourront pas être mis en place. L'accord de groupe prévoit uniquement les modalités de fonctionnement. Ainsi, les partenaires sociaux harmonisent au niveau du groupe la faculté de les instituer, tout en refusant d'imposer une telle institution à chaque établissement. Ils laissent plutôt le soin à la négociation de proximité de prévoir de tels représentants en fonction des besoins de l'établissement. Il est possible de penser que ces stipulations concourent à la mise en place d'un dialogue social plus efficace puisqu'il serait adapté aux spécificités de l'entreprise et, en l'occurrence, de chaque établissement.

Parallèlement à la pluralité d'accords d'entreprise et de groupe, il y a également beaucoup d'accords qui sont conclus au niveau de l'unité économique et sociale.

---

<sup>58</sup> *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, art. 1. 3. 3.

### 3. Les accords collectifs d'unité économique et sociale

Un accord collectif peut également être conclu au niveau d'une UES puisqu'un délégué syndical peut être désigné à ce niveau<sup>59</sup>. Par ailleurs, la loi prévoit qu'un accord collectif peut être signé par un ou plusieurs employeurs<sup>60</sup>. L'UES est souvent constituée pour atteindre le seuil nécessaire à la mise en place des IRP. Cette notion d'origine prétorienne peut être reconnue entre deux ou plusieurs sociétés juridiquement distinctes dès lors qu'elles remplissent deux conditions cumulatives : l'unité économique et l'unité sociale<sup>61</sup>.

Il ne faut pas confondre la notion d'UES avec la notion de groupe de sociétés. En effet, la circulaire du 22 septembre 2004 relative à la loi « *Fillon* » du 4 mai 2004 énonce qu'elles doivent être distinguées<sup>62</sup>. Cependant, comme un groupe de sociétés, l'UES peut conclure des accords collectifs.

La question qui se pose alors est celle de savoir si l'accord collectif conclu par une UES doit être traité comme un accord de groupe ou comme un accord d'entreprise ? En réalité, il semblerait qu'une distinction s'opère en fonction du cadre de désignation des délégués syndicaux. La circulaire du 22 septembre 2004 énonce que les accords conclus au sein d'une UES doivent être traités comme des accords d'entreprise lorsque les OSR ont désigné des délégués syndicaux communs à toute l'UES<sup>63</sup>. A contrario, si les délégués syndicaux sont désignés au niveau de chaque entreprise qui compose l'UES, l'accord conclu sera traité comme un accord de groupe<sup>64</sup>. Néanmoins, la loi consacre désormais le niveau interentreprises et certains auteurs estiment que ce niveau pourrait concerner l'UES<sup>65</sup>.

Les accords conclus au niveau de l'UES sont très nombreux. Par exemple, il y a l'accord de l'UES Nocibe<sup>66</sup> qui est complet sur le thème du dialogue social car il comporte des stipulations relatives au droit syndical, aux IRP ainsi qu'aux parcours des porteurs de mandat. A l'inverse, les stipulations de l'accord de l'UES Micromania<sup>67</sup> se limitent uniquement au CSE.

---

<sup>59</sup> Cass. soc., 22 sept. 2010, n°09-60.435, PB ; Cass. soc., 7 févr. 2018, n°17-18.956.

<sup>60</sup> C. trav., art. L.2231-1.

<sup>61</sup> **PETIT, F.** « *Représentants du personnel : élections* », Rép. trav. 2012, p. 66.

<sup>62</sup> Circ. 22 sept. 2004 relative au titre II de la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, fiche n°5 : JO 31 oct., p.18480.

<sup>63</sup> Circ. 22 sept. 2004, fiche n°5, préc.

<sup>64</sup> **TEYSSIE, B.** « Groupe de sociétés – Variations sur le groupe en droit du travail », JCP S 2013, 1076.

<sup>65</sup> **BUGADA, A.** « Les différents niveaux de négociation d'entreprise », CDRH, 2018, n°259.

<sup>66</sup> *Accord relatif à la mise en place et aux modalités de fonctionnement des instances représentatives du personnel*, Nocibe (UES), 24 juillet 2018.

<sup>67</sup> *Accord collectif relatif à l'aménagement conventionnel du fonctionnement du CSE*, Micromania (UES), 12 juillet 2018.

Parallèlement, il y a beaucoup d'accords d'entreprise qui concernent uniquement le CSE ou le droit syndical<sup>68</sup>.

Ensuite, des accords d'entreprise peuvent venir adapter encore un peu plus le dialogue social à leurs besoins. Par exemple, l'accord d'entreprise de Gan Assurances<sup>69</sup> fait référence dans son préambule à l'accord UES « *relatif à l'organisation d'un dialogue social régulé, responsable et relationnel* » conclu le 26 juillet 2018. Il est énoncé que l'accord d'entreprise « *s'inscrit dans le prolongement* » de l'accord UES qui est expressément présenté comme étant un « *accord cadre* ». L'accord d'entreprise de Gan assurances fait également référence à l'accord groupe conclu le 6 juillet 2018 et qui pose des « *mesures communes* » en matière de parcours des porteurs de mandat. Ces deux accords doivent être pris en compte par les partenaires sociaux pour l'élaboration de leur accord d'entreprise.

Dès lors, il est possible de considérer que les accords d'UES et les accords de groupe peuvent permettre de fixer un cadre au dialogue social afin de l'harmoniser au sein des différentes sociétés qui les composent. C'est d'ailleurs l'un des objectifs mis en avant par le préambule de l'accord du groupe Total<sup>70</sup> : « *Retenir le socle social commun comme périmètre approprié concernant le dialogue social pour fixer un corpus commun de règles applicables aux sociétés et/ou établissements des UES, en ayant pris en compte les spécificités de leurs activités* ». Ensuite, les sociétés pourront à leur tour aménager un peu plus le dialogue social par le biais d'un accord d'entreprise. Les objectifs sont toujours les mêmes : efficacité et pertinence.

Les partenaires sociaux ont le libre choix du niveau pour négocier leur accord collectif sur le dialogue social. Ainsi, ils choisissent de négocier au niveau qui leur paraît le plus pertinent afin de mettre en place un dialogue social adapté. Mais pour certains sujets plus précis, tels que l'adaptation des consultations récurrentes et ponctuelles ou l'adaptation de la BDES, la loi encadre plus spécifiquement le niveau de conclusion. Quand l'adaptation de la BDES peut s'effectuer au niveau de l'entreprise ou à défaut de la branche<sup>71</sup>, celle des consultations récurrentes et ponctuelles ne peut se faire qu'au niveau de l'entreprise<sup>72</sup> ou du groupe<sup>73</sup>.

---

<sup>68</sup> L'accord d'entreprise de Stef transport Alpes concerne uniquement la mise en place du CSE. L'accord d'entreprise relatif à l'exercice du droit syndical de l'Association Léonard De Vinci en date du 27 juin 2018 concerne uniquement le droit syndical.

<sup>69</sup> *Accord relatif au dialogue social*, Gan Assurances, juillet 2018.

<sup>70</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, préc.

<sup>71</sup> C. trav., art. L.2312-21.

<sup>72</sup> C. trav., art. L.2312-19 al. 1 et L.2312-55 al. 1.

<sup>73</sup> C. trav., art. L.2312-20 et L.2312-56.

Lors des prochains développements, l'étude portera davantage sur les accords d'entreprise, de groupe et d'UES. Cependant, il y a certaines adaptations qui peuvent être opérées au niveau de la branche et il convient alors d'étudier les rapports entre une convention collective de branche et un accord de proximité<sup>74</sup>.

## B) Les rapports entre la convention de branche et l'accord de proximité

Si auparavant l'utilisation du terme « *niveau* » pouvait sous-entendre l'idée d'une certaine hiérarchie entre les conventions collectives et/ou les accords collectifs, cela peut être aujourd'hui ardemment discuté avec la nouvelle organisation du droit conventionnel en France. Depuis l'ordonnance « *Macron* » n°2017-1385 du 22 septembre 2017, la loi confère un caractère supplétif à la convention collective de branche par rapport à l'accord d'entreprise et remet en cause le principe de faveur<sup>75</sup>. Autrement dit, la convention collective de branche ne s'impose plus sur l'accord d'entreprise pour toutes les stipulations qui ont le même objet.

Cependant, la loi de ratification du 29 mars 2018 a posé deux domaines dans lesquels il y a une prévalence de la convention de branche :

- ❖ Le premier domaine est prévu par l'article L.2253-1 du code du travail. Il s'agit d'une prévalence automatique de la convention de branche dans treize thématiques<sup>76</sup>.
- ❖ Le second domaine est prévu par l'article L.2253-2 du code du travail. Dans ce deuxième cas, la convention de branche a la possibilité d'exercer une prévalence dans quatre thématiques<sup>77</sup>. Il s'agit des clauses de verrouillage.

Au regard de ces deux domaines, l'accord d'entreprise peut prévoir d'autres dispositions à condition toutefois qu'elles assurent des garanties au moins équivalentes. Cependant, qu'est-ce que signifie l'expression « *garanties au moins équivalentes* » ? L'article L.2253-1 du code du travail précise que « *cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se*

---

<sup>74</sup> Il convient d'entendre par « accord de proximité » les accords de rang inférieur aux accords de branche (accord d'entreprise, de groupe, etc.).

<sup>75</sup> V. sur cette question, **BUGADA, A.** « L'articulation des dispositions de branche et d'entreprise, le rubiscube conventionnel », JCP S 2018, 1056.

<sup>76</sup> Il s'agit notamment des domaines suivants : les salaires minima hiérarchiques, les classifications, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai, etc.

<sup>77</sup> Il s'agit des domaines suivants : la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L.4161-1 ; l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ; l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ; les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

*rapportant à la même matière* ». Selon le bilan de la négociation collective du Ministère du Travail, il faut entendre par le terme « *matière* » chacun des sujets listés aux articles L.2253-1 et L.2253-2<sup>78</sup>. Par ailleurs, le bilan précise que cette équivalence doit s'apprécier par rapport à la collectivité des salariés<sup>79</sup>. Cette notion de garanties au moins équivalentes pourra faire l'objet de précisions par la jurisprudence.

Si l'accord d'entreprise souhaite investir les parcours syndicaux, les partenaires sociaux devront préalablement vérifier si la branche à laquelle ils appartiennent a élaboré un accord collectif sur cette thématique. Comme précédemment énoncé, la convention de branche peut exercer une prévalence sur l'accord d'entreprise selon l'article L.2253-2 (domaine 2). Cet article donne la liste des sujets sur lesquels une telle prévalence peut s'effectuer et mentionne notamment « *L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical* ». Cependant, la convention branche qui investit cette thématique doit mentionner qu'elle prévaut sur les stipulations des accords de rang inférieur<sup>80</sup>. En effet, cet article énonce « *lorsque la convention de branche ou l'accord (...) le stipule expressément* ». Il s'agit bien d'une clause de verrouillage.

De plus, l'article 16 de l'ordonnance « *Macron* » n°2017-1385 du 22 septembre 2017 prévoit que les clauses de verrouillage antérieures au 24 septembre 2017 sur ces thématiques contenues dans les conventions de branche continuent de produire effet uniquement si un avenant conclu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 confirme leur portée. Ainsi, si la branche confirme les clauses de verrouillage antérieures ou qu'elle conclue un accord sur cette thématique, les partenaires sociaux qui souhaitent ensuite négocier leur accord d'entreprise devront veiller à assurer des garanties au moins équivalentes.

Il faut noter à ce sujet que la branche des Télécommunications a été la première à conclure un accord relatif aux parcours syndicaux<sup>81</sup>. Cet accord a été signé du côté salarié par les cinq organisations syndicales représentatives au niveau national<sup>82</sup>. Le préambule de cet accord énonce que les objectifs sont notamment de « *favoriser l'équilibre entre l'activité professionnelle du mandaté et l'exercice d'activités électives et syndicales* » ou encore de

---

<sup>78</sup> Bilan de la négociation collective en 2017, Ministère du Travail, 26 octobre 2018, p.205.

<sup>79</sup> Ibidem.

<sup>80</sup> **FROUIN, C. et MAUREY, C.** « Négociateurs d'entreprise : attention aux branches ! », CDRH, 2018, n°259.

<sup>81</sup> *Accord relatif à la gestion des parcours des porteurs de mandat dans les entreprises et la branche des Télécommunications*, 26 octobre 2018 ; **IZARD, S.** « La branche des Télécoms signe le premier accord sur les parcours syndicaux », Semaine sociale Lamy, 2019, n°1845.

<sup>82</sup> Il s'agit de la CFDT, la CFTC, la CGT, la CGT-FO et la CFE-CGC.

« rendre les mandats plus attractifs pour favoriser l'arrivée des futures générations ». L'objectif est alors de promouvoir l'activité des porteurs des mandats au sein des entreprises appartenant à la branche des Télécommunications. Cet accord va servir de cadre aux entreprises qui souhaiteront ensuite négocier sur ce thème puisqu'elles devront prévoir des garanties au moins équivalentes. En effet, il comporte une clause de verrouillage indiquant qu'il a été conclu dans le cadre de l'article L.2253-2 du code du travail<sup>83</sup>.

La convention collective de branche des Télécommunications<sup>84</sup> comporte des stipulations relatives au dialogue social. Par exemple, elle rappelle la liberté d'adhérer à un syndicat et d'exercer des fonctions syndicales ou de représentation du personnel ainsi que les principes de non-discrimination. Elle rappelle également les principes de liberté de déplacement et du bénéfice de crédits d'heures de délégation. A ce dernier titre, la convention prévoit que dans les entreprises de plus de 300 salariés, chaque délégué syndical va bénéficier d'un crédit d'heures annuel supplémentaire de 10 heures pour les négociations obligatoires<sup>85</sup>. Cet avantage permettait à ces délégués « d'être mieux à même de remplir leur mission » et de « faciliter le dialogue social »<sup>86</sup>. Cependant, comme précédemment énoncé, la convention de branche ne prévaut plus sur l'accord d'entreprise concernant ce type de stipulations. Dès lors, on peut penser que les accords des entreprises appartenant à cette branche pourront passer outre ce crédit annuel supplémentaire.

In fine, les rapports entre la convention collective de branche et l'accord de proximité posent désormais de nombreuses questions en raison du bouleversement résultant de l'ordonnance « Macron » n°2017-1385. Les partenaires sociaux devront apprendre à manier avec précaution ces nouvelles règles d'articulation. Par ailleurs, des difficultés d'articulation peuvent également émerger entre les accords de proximité eux-mêmes. Afin de bien organiser les rapports entre ces derniers, les partenaires sociaux peuvent encadrer les modalités de négociation, notamment lorsqu'il s'agit d'une « entreprise à structure complexe »<sup>87</sup>.

---

<sup>83</sup> Accord relatif à la gestion des parcours des porteurs de mandat dans les entreprises et la branche des Télécommunications, art. 7 ; Cf. Annexe 3 – Clause de verrouillage de l'accord collectif de la branche des Télécommunications.

<sup>84</sup> Convention collective nationale des télécommunications, 26 avril 2000, Titre III.

<sup>85</sup> Convention collective nationale des télécommunications, art. 3.2.3.

<sup>86</sup> Ibidem.

<sup>87</sup> Expression notamment utilisée dans : LAGESSE, P. et ARMILLEI, V. « La répartition des compétences consultatives des comités sociaux et économiques dans les entreprises à structure complexe », JCP S n°47, 2017, 1376.

### C) L'encadrement conventionnel des modalités de négociation

Certaines entreprises, groupes ou UES n'hésitent pas à conclure un accord de méthode afin d'encadrer les négociations de l'accord relatif au dialogue social. La loi « *El Khomri* » du 8 août 2016 est venue promouvoir les accords de méthode. En effet, l'article L.2222-3-1 du code du travail prévoit désormais que cet accord peut permettre à la négociation de « *s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties* ».

Pour cela, il va prévoir les modalités selon lesquelles les informations sont échangées, les étapes de la négociation et les moyens supplémentaires accordés pour le bon déroulement des négociations<sup>88</sup>. Le code du travail n'encadre pas avec précision le contenu de cet accord de méthode et les parties disposent ainsi d'une certaine liberté<sup>89</sup>. Par conséquent, il arrive que les négociateurs encadrent également le niveau auquel les différentes négociations vont se dérouler.

En cas de non-respect des stipulations de cet accord, la loi précise que cela n'entraîne la nullité de l'accord collectif subséquent que si une stipulation le prévoit ou en cas de non-respect du principe de loyauté<sup>90</sup>.

A titre d'exemple, il convient de s'intéresser à l'accord de méthode conclu entre plusieurs UES du groupe LafargeHolcim<sup>91</sup>. Son préambule mentionne que l'objectif est de prévoir des pratiques communes de négociation entre ces différentes UES et sociétés. Il énonce qu'elles seront ensuite complétées pour tenir compte des spécificités de chaque UES et sociétés. L'accord fixe la composition des délégations syndicales pour chaque négociation et les moyens supplémentaires accordés, notamment concernant les heures supplémentaires de délégation et le budget affecté aux missions de conseil des organisations syndicales. Il encadre également, de manière très succincte, le déroulement des négociations.

L'article 2 de cet accord encadre le calendrier des négociations. Il prévoit que seront négociés au niveau du groupe le présent accord de méthode ainsi qu'un accord sur le dialogue social. Il sera ensuite négocié un accord sur « *l'architecture de la représentation du personnel et le fonctionnement du dialogue social* » par UES et société.

---

<sup>88</sup> C. trav., art. L.2222-3-1 al. 2.

<sup>89</sup> **BAKHTIARI, Z. et CLAPAUD, M. et GONCALVES, A. et LAFON, M. et DE RAINCOURT, G.** « Préparer la négociation », CDRH, 2018, n°259.

<sup>90</sup> C. trav., art. L.2222-3-1 al. 3.

<sup>91</sup> *Accord de méthode relatif au dialogue social et à l'architecture de la représentation du personnel et le fonctionnement du dialogue social*, LafargeHolcim, 17 juillet 2018.

L'article 3 concerne la répartition des thèmes de négociation entre le groupe et les UES<sup>92</sup>. A ce titre, il est prévu qu'au niveau du groupe la négociation va porter sur le parcours des porteurs de mandat, sur le droit syndical, sur le comité de groupe ainsi que sur les modalités d'organisation des élections. Au niveau des UES et des sociétés, la négociation portera sur l'implantation des nouvelles IRP et sur leurs modalités de fonctionnement.

Dès lors, il est possible de penser que le groupe LafargeHolcim souhaite harmoniser certaines modalités relatives au dialogue social au plus haut niveau. Les adaptations relatives au droit syndical ainsi qu'aux parcours des porteurs de mandat seront communes à l'ensemble du groupe. Cela permet de mettre en place une politique globale sur le dialogue social. Seuls les aménagements relatifs aux IRP ne seront pas harmonisés au niveau du groupe. Le but est alors de laisser aux UES et aux sociétés la possibilité d'aménager l'organisation et le fonctionnement des IRP en fonction de leurs besoins et de leurs spécificités. Ici encore, il peut être considéré que l'objectif est de mettre en place un dialogue social adapté.

La conclusion d'un tel accord de méthode présente certains avantages pour des structures aussi complexes. En effet, il harmonise les pratiques de négociation au niveau du groupe et permet une meilleure articulation des accords collectifs conclus à différents niveaux. Ainsi, la négociation au niveau des UES tiendra compte de la négociation effectuée au niveau du groupe et des thèmes qui ont déjà été abordés. En somme, il est créé un bloc conventionnel cohérent relatif au dialogue social. Les contradictions entre les accords collectifs sont évitées. Cela permet également de déterminer à l'avance quel niveau de négociation sera le plus pertinent en fonction des adaptations choisies.

De manière générale, l'accord de méthode facilite le déroulement des négociations entre les partenaires sociaux afin de les mener vers la conclusion de l'accord collectif. Pour conclure cet accord, ils devront veiller à respecter les procédures de formation imposées par la loi et qui ont été, elles aussi, modifiées par les dernières réformes.

---

<sup>92</sup> Cf. Annexe 4 – Extrait de l'accord de méthode du groupe LafargeHolcim.

## II. La procédure de formation de l'accord relatif au dialogue social

Il existe plusieurs procédures légales de formation auxquelles les partenaires sociaux peuvent recourir afin de conclure l'accord relatif au dialogue social (A) mais il peut arriver que la loi impose le recours à certaines procédures (B). Par ailleurs, s'il n'est pas possible de conclure un accord collectif, le législateur offre parfois la possibilité aux entreprises d'utiliser d'autres modes d'adaptation (C).

### A) L'utilisation des procédures classiques

Comme énoncé lors de l'introduction, la loi « *El Khomri* » du 8 août 2016 avait déjà mis en place le système de l'accord majoritaire notamment pour les accords collectifs relatifs à la durée du travail, aux congés et aux repos. Elle avait prévu une généralisation de ce système à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019. Cependant, l'ordonnance « *Macron* » n°2017-1385 du 22 septembre 2017 a généralisé par avance l'accord majoritaire à compter du 1<sup>er</sup> mai 2018.

Désormais, pour que l'accord collectif soit valable, il faut qu'il soit majoritaire<sup>93</sup>. Les conditions varient selon que l'on se trouve au niveau de la branche ou de l'entreprise. Il convient de s'intéresser plus spécifiquement à l'entreprise puisque les accords relatifs au dialogue social sont le plus souvent conclus à ce niveau. Selon l'article L.2232-12 du code du travail, il faut qu'il soit signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives qui ont recueilli au moins 50% des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections professionnelles. L'opposition par une organisation syndicale majoritaire n'est plus possible puisque la signature est majoritaire. A défaut d'une telle majorité, l'accord peut être signé par des organisations syndicales représentatives qui ont recueilli au moins 30% des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections professionnelles<sup>94</sup>. En outre, il devra être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés<sup>95</sup>.

Il faut également noter que les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ont accès à la négociation collective par le biais de modes alternatifs/dérogatoires. Ces modes existaient déjà antérieurement à l'ordonnance « *Macron* » n°2017-1385 du 22 septembre 2017. Cette dernière les a profondément réformés en poursuivant le travail des précédentes lois et notamment celui

---

<sup>93</sup> V. sur cette question : **AUZERO, G.** « La légitimité intrinsèque de l'accord collectif et la règle majoritaire », *Dr. soc.*, 2018, p.154.

<sup>94</sup> C. trav., art. L.2232-12, al. 2.

<sup>95</sup> C. trav., art. L.2232-12, al. 6.

de la loi « *El Khomri* » du 8 août 2016<sup>96</sup>. Les modes sont organisés par le législateur selon la taille de l'entreprise. Par exemple, une entreprise dont l'effectif est compris entre onze et quarante-neuf salariés pourra avoir accès à la négociation collective soit par l'intermédiaire d'un ou plusieurs membres de la délégation du personnel élu du CSE mandatés ou non par une OSR de branche ou à défaut interprofessionnelle, soit par l'intermédiaire d'un ou plusieurs salariés de l'entreprise mandatés par ces mêmes organisations<sup>97</sup>.

En dernier lieu, il convient d'ajouter qu'un accord collectif peut également être conclu au sein d'un conseil d'entreprise qui peut être institué en lieu et place d'un CSE. En effet, lorsque cette institution est constituée, elle est seule compétente pour négocier, conclure et réviser les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement<sup>98</sup>.

Les accords relatifs au dialogue social peuvent être conclus selon ces mêmes modes. Il en résulte donc un large accès à la négociation de tels accords. Néanmoins, ceux étudiés dans le cadre de ces développements ont été conclus à partir des ordonnances « *Macron* » du 22 septembre 2017 et ils traitent souvent de la mise en place et du fonctionnement CSE. En général, ce type d'accord est conclu avant la mise en place du CSE. Il est alors possible de penser que cet accord n'est pas conclu par le biais du mode dérogatoire faisant intervenir des membres élus du CSE mandatés ou non, puisque le CSE n'a pas encore été mis en place dans les entreprises. Or, on peut compter quelques exceptions, comme l'accord conclu par l'entreprise Eurosyn développement avec des membres du CSE<sup>99</sup>. Cet accord concerne la mise en place de la BDES et le fonctionnement du CSE. Les stipulations relatives au fonctionnement du CSE sont succinctes et s'intéressent surtout au budget pour les activités sociales et culturelles ainsi qu'à l'aménagement des consultations récurrentes.

Certaines entreprises n'ont pas encore mis en place le CSE, puisqu'elles ont jusqu'au 31 décembre 2019 pour le faire. L'ordonnance a supprimé les anciennes dispositions en matière de négociation dérogatoire. De ce fait, il est possible de se demander si les nouvelles dispositions issues de l'ordonnance s'appliquent aux entreprises qui n'ont pas encore mis en place le CSE ? L'article 9 de l'ordonnance « *Macron* » n°2017-1386 du 22 septembre 2017

---

<sup>96</sup> V. sur cette question : **SERVOUZE-MERCIER, A. et MAYOUX, S.** « Les ordonnances Macron révolutionnent-elles l'art de négocier dans l'entreprise ? », Les Cahiers Lamy de droit de l'entreprise, 2018, n°2.

<sup>97</sup> V., sur cette question, **TEYSSIE, B.** « La négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical », JCP S 2018, 1112.

<sup>98</sup> C. trav., art. L.2321-1.

<sup>99</sup> *Accord d'entreprise relatif au fonctionnement du CSE et à la mise en place de la BDES*, Eurozyn développement, 27 juillet 2018.

prévoit que les dispositions du code du travail relatives aux anciennes IRP restent en vigueur pendant la durée des mandats en cours. Cet article mentionne également que pour toutes les dispositions modifiées par les ordonnances, il faut remplacer « CSE » par « CE » ou « DP » selon les cas. Par conséquent, les entreprises qui n'ont pas encore mis en place le CSE ne peuvent plus utiliser les dispositifs de négociation dérogatoire abrogés par l'ordonnance. Il semblerait alors que les nouveaux modes de négociation dérogatoire s'imposent aux entreprises, mêmes si elles n'ont pas encore mis en place le CSE<sup>100</sup>.

Toutefois, dans la mesure où de nombreux accords collectifs étudiés ont été conclus par des entreprises de taille importante, il est fort probable qu'ils aient été conclus par le biais de la négociation classique faisant intervenir des délégués syndicaux. En effet, dans ce cas, les modes dérogatoires ne peuvent pas être utilisés. De plus, il est possible de penser que l'accord n'est pas conclu au sein d'un conseil d'entreprise, puisque son institution doit être précédée de la mise en place d'un CSE et que les accords sont souvent conclus avant son institution.

Il arrive que certains accords précisent qu'ils devront être conclus selon un certain mode pour pouvoir être valable. Par exemple, l'accord de la société Carrefour Hypermarchés SAS contient une clause intitulée « *Condition de validité du présent accord* » au sein des dispositions finales<sup>101</sup>. Elle énonce que l'accord devra être signé selon le mode majoritaire (avec des OSR ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés) pour être valable. Ainsi, cette clause permet de comprendre que l'entreprise a utilisé le mode de négociation faisant intervenir des délégués syndicaux.

Il a été effectué un échantillonnage de vingt accords collectifs conclus à différents niveaux afin d'observer les organisations syndicales ayant participées à la négociation des accords collectif relatif au dialogue social<sup>102</sup>. Il convient de préciser qu'il n'est pas possible de savoir si elles ont été signataires des accords car les signatures n'apparaissent pas sur la version de l'accord publiée sur le site internet Légifrance. Il est toutefois possible d'observer que les trois principaux syndicats ayant participé aux négociations sont la CFDT (14 accords sur 20), la CGT et la CFE-CGC (12 accords). Le syndicat CGT-FO vient en quatrième position (10 accords), suivi de la CFTC (5 accords). Cet échantillonnage n'est pas représentatif de l'ensemble des accords relatifs au dialogue social conclus mais il permet de donner un ordre d'idée. Pour cela,

---

<sup>100</sup> **TEISSIER, A.** « Le processus de conclusion d'un accord collectif dans les entreprises dépourvues de délégué syndical », JCP S 2018, 1113.

<sup>101</sup> *Accord sur le dialogue social et la mise en place des comités sociaux et économiques d'établissement*, Carrefour Hypermarchés SAS, 5 juillet 2018, Titre 6, art. 1.

<sup>102</sup> Cf. Annexe 5 – Echantillonnage des OSR ayant participé à la négociation des accords relatifs au dialogue social.

il faut tenir compte du taux national d'audience des OSR fixé par l'arrêté du 22 juin 2017<sup>103</sup> et qui établit que la CFDT est le premier syndicat représentatif en France. Viennent ensuite la CGT, la CGT-FO, la CFE-CGC et la CFTC. Si on compare l'échantillonnage avec ces taux nationaux d'audience, il peut sembler logique que les syndicats ayant le taux d'audience le plus élevé soient ceux qui ont le plus participé aux négociations de ces accords car ils peuvent être présents dans un plus grand nombre d'entreprises. Par ailleurs, il est possible de comparer cet échantillonnage avec le taux de signature des accords d'entreprise par les organisations syndicales en 2017 établi par le Ministère du travail<sup>104</sup> pour imaginer si ces syndicats ont été signataires des accords sur le dialogue social. Selon cette étude, les trois principaux syndicats signataires sont la CFDT (58%), la CGT (46%) et la CFE-CGC (35%). Viennent ensuite la CGT-FO (34%) et la CFTC (21%).

Cependant, pour certains aménagements opérés par le biais d'un accord collectif, il n'est pas possible de choisir librement la procédure de formation de l'accord puisque la loi impose le recours à une procédure particulière.

#### B) L'utilisation de procédures imposées

Pour certaines adaptations conventionnelles comme celles des consultations ponctuelles ou récurrentes ou encore celles concernant la BDES, la loi ne vise que l'accord collectif majoritaire au sens strict<sup>105</sup>.

Par exemple, l'article L.2312-55 du code du travail relatif à l'adaptation conventionnelle des consultations ponctuelles ne vise que l'accord collectif conclu dans les conditions du premier alinéa de l'article L.2232-12 du code du travail. Autrement dit, ces adaptations ne peuvent être effectuées que par une convention signée par des organisations syndicales représentatives majoritaires (qui ont recueilli au moins 50% des suffrages). La possibilité de conclure un accord collectif avec des organisations syndicales représentatives ayant obtenu un score moindre avec l'usage du référendum semble exclue. De même qu'il semblerait que soit également exclu le recours aux modes alternatifs de négociation. L'adaptation des consultations ponctuelles n'est pas la seule hypothèse visée par cette exception puisque cela concerne également l'adaptation des consultations récurrentes<sup>106</sup> ou encore de la BDES<sup>107</sup>.

---

<sup>103</sup> Arrêté 22 juin 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel, JORF n°0152 du 30 juin 2017.

<sup>104</sup> DARES, Rapport « Bilan de la négociation collective en 2017 », p.614.

<sup>105</sup> Signé par une ou plusieurs OSR ayant recueillis 50% des suffrages exprimés.

<sup>106</sup> C. trav., art. L.2312-19 al. 1.

<sup>107</sup> C. trav., art. L.2312-21 al. 1.

Autre exemple, l'institution d'une commission de santé, sécurité et conditions de travail au sein du CSE et la détermination des modalités de mise en place peut se faire par accord collectif d'entreprise au sens de l'article L.2315-41 du code du travail. Il énonce que l'accord d'entreprise pouvant instituer cette commission est défini à l'article L.2313-2 du code du travail qui concerne l'accord d'entreprise déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts et qui renvoie lui aussi au premier alinéa de l'article L.2232-12. Par conséquent, la mise en place par accord d'entreprise d'une telle commission et la détermination du nombre ainsi que du périmètre des établissements distincts ne peuvent s'effectuer que par un accord d'entreprise majoritaire signé par les OSR ayant obtenues au moins 50% des suffrages. Il en est de même pour l'institution de représentants de proximité en vertu de l'article L.2313-7 du code du travail.

En général, les accords relatifs au dialogue social traitant du CSE prévoient des stipulations pour l'ensemble de son organisation et de son fonctionnement<sup>108</sup>. Ils adaptent les consultations, la composition du bureau, la durée des mandats, les commissions... De ce fait, ces accords ne peuvent être conclus que par le biais de l'accord strictement majoritaire dès lors qu'ils intègrent les thèmes précédemment cités.

Certains accords ne concernent que les thèmes précédemment cités. Par exemple, l'accord de la société Poppies-Berlidon<sup>109</sup> traite uniquement de la mise en place de la commission santé, sécurité et conditions de travail. Il est précisé qu'il a été signé par un délégué syndical. Cet accord n'a pu être conclu que par le biais de l'accord majoritaire au sens strict.

Autre exemple, l'accord UES de Micromania<sup>110</sup> comporte essentiellement des stipulations relatives à l'adaptation des consultations du CSE, à la mise en place de la CSSCT et aux représentants de proximité. Par conséquent, cet accord n'a pu lui aussi qu'être conclu par le biais de l'accord majoritaire au sens strict.

Ainsi, il est possible de penser que de nombreuses entreprises ont utilisé le mode de négociation classique faisant intervenir les délégués syndicaux afin de conclure un accord majoritaire au

---

<sup>108</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, préc. ; *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, préc.

<sup>109</sup> *Accord collectif sur la mise en place facultative de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)*, Poppies-Berlidon, 24 juillet 2018.

<sup>110</sup> *Accord collectif relatif à l'aménagement conventionnel du fonctionnement du CSE*, Micromania (UES), préc.

sens strict. En effet, les sujets précédemment cités sont majoritairement investis au sein des accords relatifs au dialogue social.

Toutefois, si l'entreprise ne parvient pas à conclure un accord collectif afin d'aménager le dialogue social, le législateur l'autorise parfois à recourir à des procédures dérogatoires pour effectuer certaines adaptations.

### C) L'utilisation de procédures dérogatoires

Le code du travail emploie parfois la formule « *un accord collectif ou en l'absence de délégué syndical un accord entre l'employeur et le comité social et économique peut définir ...* ». Il est précisé que cet accord doit être adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE. En effet, même si l'entreprise ne dispose pas de délégué syndical pour conclure un accord collectif, l'employeur conserve la possibilité de conclure un « accord » (qui n'est pas un accord collectif) avec les membres titulaires de la délégation du personnel au sein du CSE.

Cela concerne les domaines relatifs à l'adaptation des consultations récurrentes<sup>111</sup> et ponctuelles<sup>112</sup> ou encore l'adaptation de la base de données économiques et sociales<sup>113</sup>. Cette possibilité est également prévue pour la fixation des modalités de mise en place de la commission santé, sécurité et conditions de travail<sup>114</sup>. Néanmoins la plupart des adaptations ne peuvent pas être effectuées par ce moyen.

Si les partenaires sociaux ont su veiller au respect des conditions d'élaboration de l'accord collectif afin de pouvoir procéder aux adaptations du dialogue social, il n'est point à douter qu'ils ont également su prévoir des stipulations permettant de prendre en compte l'évolution de l'accord relatif au dialogue social.

---

<sup>111</sup> C. trav., art. L.2312-19 al. 1.

<sup>112</sup> C. trav., art. L.2312-55 al. 1.

<sup>113</sup> C. trav., art. L.2312-21 al.1.

<sup>114</sup> C. trav., art. L.2315-42.

## Section 2 : L'évolution de l'accord collectif relatif au dialogue social

L'étude de l'évolution de cet accord collectif permet d'examiner les stipulations relatives à sa durée (I) ainsi que les clauses de suivi qui y sont contenues (II). En effet, malgré la modification législative concernant la durée des accords, de nombreux partenaires sociaux continuent de prévoir une durée indéterminée. De plus, le législateur impose désormais l'institution d'une clause de suivi au sein de l'accord collectif et à ce titre les partenaires sociaux expérimentent parfois la mise en place de dispositifs spécifiques en la matière.

### I. La durée de l'accord collectif relatif au dialogue social

Concernant la durée de l'accord collectif, il convient tout d'abord de préciser que la loi incite les partenaires sociaux à conclure des accords à durée déterminée afin de favoriser le dialogue (A). Néanmoins, en matière d'accord relatif au dialogue social, de nombreux partenaires sociaux concluent des accords à durée indéterminée (B).

#### A) La durée déterminée favorisée par la loi

Selon l'article L.2222-4 du code du travail, un accord collectif peut être conclu pour une durée déterminée ou une durée indéterminée. L'accord collectif peut également prévoir que certaines clauses seront à durée déterminée et d'autres à durée indéterminée. Dans ce cas, il est conseillé de le préciser afin d'éviter que toutes les clauses se voient appliquer la durée de l'accord collectif. Sur ce point, l'accord du groupe Total précise que son accord est à durée indéterminée « à l'exception des dispositions dont l'accord prévoit qu'elles s'appliquent à durée déterminée »<sup>115</sup>. C'est notamment le cas du gestionnaire de carrière dédié aux représentants du personnel qui est mis en place pour une durée expérimentale de cinq ans et qui sera étudié a posteriori.

Antérieurement à la loi « *El Khomri* » du 8 août 2016, lorsque l'accord ne comportait aucune stipulation précisant sa durée, il était présumé être à durée indéterminée<sup>116</sup>. La jurisprudence considérait que si l'accord était conclu pour une durée déterminée et qu'il arrivait à expiration, il ne cessait de produire ses effets que s'il contenait une clause indiquant la cessation effective de son application. A défaut de telle clause, l'accord était réputé être à durée indéterminée et

---

<sup>115</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, art. 39.

<sup>116</sup> **AUZERO, G. et BAUGARD, D. et DOCKES, E.** Droit du Travail, coll. Précis, 32<sup>e</sup> édition, Dalloz 2019, p.1625.

ne cessait de produire ses effets qu'en cas de dénonciation. La jurisprudence souhaitait éviter tout « *vide conventionnel* »<sup>117</sup>.

Depuis la loi « *El Khomri* » du 8 août 2016, l'article L.2222-4 dispose qu'à défaut de stipulation relative à la durée de l'accord, il est réputé être à durée déterminée de cinq ans. Il convient de préciser que Monsieur Jean-Denis COMBEXELLE, dans son rapport du 9 septembre 2015, militait déjà pour que l'accord collectif soit à durée déterminée (quatre ans), sauf « *mention explicite contraire* »<sup>118</sup>. Désormais, lorsque l'accord arrive à expiration, il cesse de produire ses effets<sup>119</sup>. Le législateur est donc venu renverser la jurisprudence antérieure dans le but de promouvoir le dialogue social<sup>120</sup>. Les partenaires sociaux peuvent conclure des accords à durée déterminée de moins ou de plus de cinq ans<sup>121</sup>. Ils ont toujours la possibilité de prévoir des accords à durée indéterminée. Cependant, cette faculté doit être utilisée avec précaution puisqu'elle peut engendrer des troubles dans l'entreprise en cas de dénonciation<sup>122</sup>. Cette nouvelle conception a pour conséquence que les partenaires sociaux doivent désormais être plus attentifs quant à la fixation de la durée de l'accord<sup>123</sup>.

Dans la mesure où certains de ces accords prévoient des adaptations pour le CSE, on aurait pu penser que les partenaires sociaux choisissent une durée déterminée de quatre ans, pour pouvoir renégocier un tel accord à chaque cycle électoral. Certains accords collectifs suivent d'ailleurs cette logique<sup>124</sup>. Cependant, de nombreux accords collectifs relatifs au dialogue social sont conclus pour une durée indéterminée.

---

<sup>117</sup> **TEYSSIE, B.** Droit du travail, Relations collectives, 11<sup>e</sup> édition, LexisNexis, 2018, p. 1029.

<sup>118</sup> **COMBEXELLE, J-D.** Rapport « *La négociation collective, le travail et l'emploi* », 9 septembre 2015, proposition n°9.

<sup>119</sup> C. trav., art. L.2222-4 al. 3.

<sup>120</sup> **AUZERO, G. et BAUGARD, D. et DOCKES, E.** Droit du Travail, coll. Précis, 32<sup>e</sup> édition, Dalloz 2019, p.1625.

<sup>121</sup> **DE RAINCOURT, G.** « Rédiger l'accord », CDRH, 2018, n°259.

<sup>122</sup> **PETIT, F.** « Négociation collective : la volonté d'encadrer et d'orienter la liberté contractuelle des partenaires sociaux », Gaz. Pal., 2016, n°35. p.68.

<sup>123</sup> **CORMIER LE GOFF, A.** « La durée et la révision des accords collectifs après la loi du 8 août 2016 », Cah. Soc. 2017, n°292. p.48.

<sup>124</sup> *Accord relatif au dialogue social*, Gan Assurances, art. 19 ; *Accord relatif à l'organisation du dialogue social*, Axa France, 14 juin 2018, art. 44.

## B) Le recours fréquent à la durée indéterminée

De nombreuses entreprises ont choisi d'appliquer à leur accord une durée indéterminée<sup>125</sup>. Il est possible de penser que cela ne favorise pas le dialogue social puisque les partenaires sociaux ne sont pas amenés à réinvestir périodiquement ce thème pour trouver de nouvelles adaptations et des axes d'amélioration.

Cependant, penser une telle chose serait trompeuse puisque ces accords à durée indéterminée prévoient généralement une clause assurant le suivi de l'accord et les conditions de revoyure<sup>126</sup>. Ces dernières permettent, à la place d'une nouvelle négociation de l'ensemble du thème, de suivre et de faire le point sur l'application de l'accord<sup>127</sup>. Ainsi, elles peuvent permettre d'améliorer et de renégocier certains points de l'accord collectif. Ces clauses trouvent ici toute leur utilité. En effet, ces accords mettent en place une nouvelle stratégie de dialogue social dans l'entreprise et/ou testent des pratiques innovantes qui nécessitent qu'elles soient installées confortablement dans la durée pour pouvoir observer leurs résultats. De plus, ces accords portent directement sur les attributions et les pouvoirs des représentants du personnel ainsi que des représentants syndicaux et leur négociation comporte de grands enjeux économiques et sociaux. Ainsi, une négociation périodique sur ce thème pourrait s'avérer difficile et contraignante pour les entreprises. De ce fait, une durée indéterminée couplée à une clause prévoyant les conditions de suivi et de revoyure de l'accord peut constituer une solution davantage réaliste.

Ces accords collectifs à durée indéterminée prévoient donc, conformément à la loi, des clauses de révision<sup>128</sup> et de dénonciation<sup>129</sup> encadrant les modalités. Dans les accords collectifs relatifs au dialogue social, de nombreux partenaires sociaux prévoient ce type de clauses. La plupart du temps, ils renvoient aux dispositions légales<sup>130</sup> et se contentent souvent de prévoir les modalités de notification de la demande de révision. L'accord du groupe Total<sup>131</sup> prévoit, par exemple, que « *la demande de révision devra être notifiée aux parties signataires par courrier*

---

<sup>125</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, art. 39 ; *Accord relatif à la mise en place des nouvelles institutions représentatives du personnel*, PSA automobiles, chapitre 6, art. 1 ; etc.

<sup>126</sup> C. trav., art. L. 2222-5-1.

<sup>127</sup> **DE RAINCOURT, G.** « Rédiger l'accord », CDRH, 2018, n°259.

<sup>128</sup> C. trav., art. L. 2222-5.

<sup>129</sup> C. trav., art. L.2222-6.

<sup>130</sup> *Accord d'aménagement du dialogue social*, Norauto (UES), 24 juillet 2018, Partie III « Dispositions Diverses », art. 2.

<sup>131</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, art. 41.

*électronique avec un préavis de 1 mois* ». Autre exemple, l'accord de l'UES Micromania<sup>132</sup> prévoit que la notification de la demande de révision aux autres parties signataires se fera par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception. L'accord précise également que cette notification devra indiquer « *les dispositions dont la révision est demandée* » ainsi que « *les propositions de remplacements* ».

Cependant, il peut arriver que certains accords collectifs à durée indéterminée ne comporte pas de clauses relatives à la révision et à la dénonciation de l'accord. C'est notamment le cas de l'accord de l'UES Legrand<sup>133</sup>. Dans ce cas, seules les règles légales de dénonciation et de révision pourront s'appliquer<sup>134</sup>.

Il convient également de préciser que certains accords prévoient des clauses d'adhésion. En leur absence, ce sont les articles L.2261-3 et suivants du code du travail qui s'appliquent. Par exemple, l'accord du groupe Renault<sup>135</sup> énonce que les OSR dans le champ d'application du présent accord qui ne sont pas signataires peuvent adhérer à l'accord dans les conditions légales applicables. Mais l'accord précise également que cette adhésion sera possible à condition qu'elle soit effectuée sans réserve et qu'elle concerne la totalité du texte. Autre exemple, l'accord de la société Carrefour Hypermarchés SAS<sup>136</sup> contient lui aussi une clause d'adhésion. Cette clause précise que l'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires de l'accord. En somme, ce type de clause permet aux partenaires sociaux, tout comme une clause de révision ou de dénonciation, d'organiser conventionnellement l'adhésion d'OSR non signataires à leur accord collectif. Cela participe à améliorer l'efficacité du dialogue social au sein de l'entreprise.

Les accords relatifs au dialogue social étant très souvent à durée indéterminée, il est d'autant plus important d'y insérer une clause prévoyant les conditions de suivi de l'accord et de rendez-vous, généralement appelée « *clause de suivi* » et/ou « *clause de revoyure* »<sup>137</sup>.

---

<sup>132</sup> *Accord collectif relatif à l'aménagement conventionnel du fonctionnement du CSE*, Micromania (UES), art. 13.

<sup>133</sup> *Accord sur la représentation du personnel et des organisations syndicales*, Legrand (UES), 12 octobre 2018.

<sup>134</sup> Les règles légales de dénonciation sont prévues aux articles L.2261-9 et suivants du code du travail et les règles légales de révisions sont prévues aux articles L.2261-7 et suivants du code du travail.

<sup>135</sup> *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, Chapitre 5 « Dispositions administratives et juridiques », Titre 5.

<sup>136</sup> *Accord sur le dialogue social et la mise en place des comités sociaux et économiques d'établissement*, Carrefour Hypermarchés SAS, Titre 6 « Dispositions finales », art. 4.

<sup>137</sup> **DE RAINCOURT, G.** « Rédiger l'accord », CDRH, 2018, n°259.

## II. Les clauses de suivi et de revoyure de l'accord collectif relatif au dialogue social

Depuis la loi « *El Khomri* » du 8 août 2016, le code du travail prévoit que « *La convention ou l'accord définit ses conditions de suivi et comporte des clauses de rendez-vous* »<sup>138</sup>. Cependant, leur absence ou le non-respect de celles-ci n'entraîne pas la nullité de l'accord<sup>139</sup>. L'intérêt de ces clauses est de veiller à la bonne application des stipulations de l'accord et le cas échéant de prévoir des axes d'amélioration par la révision de l'accord. Force est de constater que les accords relatifs au dialogue social sont très souvent munis de telles clauses. En règle générale, les conditions de suivi et de revoyure de l'accord sont prévues dans une même clause<sup>140</sup>. Ces clauses mettent parfois en place des dispositifs particulièrement intéressants comme un système de réunion périodique (A) ou une commission de suivi (B).

### A) La mise en place d'un système de réunion périodique

Certaines entreprises instaurent un système de réunion périodique, en général annuel, pour faire le point sur la mise en œuvre de l'accord. Ces réunions peuvent aboutir à des propositions de modification de l'accord. Il arrive même que les entreprises encadrent très strictement la procédure de rendez-vous.

Par exemple, l'accord de l'entreprise France boissons Sud Est prévoit, dans sa « *clause de suivi* », que chaque partie peut prendre l'initiative d'inviter l'autre partie pour le rendez-vous. Cette invitation devra être adressée par tout moyen au moins 3 mois avant la date envisagée du rendez-vous<sup>141</sup>. L'accord énonce que cette procédure biennale permet de suivre l'application de l'accord et « *d'anticiper les modifications et évolutions nécessaires* ».

Dans d'autres cas, les accords ne prévoient pas de périodicité. Par exemple, l'accord de l'entreprise ArcelorMittal Treasury prévoit, dans sa clause « *Suivi de l'application de l'accord* », que le suivi de l'accord sera réalisé en fonction des besoins et à la demande des organisations

---

<sup>138</sup> C. trav., art. L.2222-5-1, al. 1.

<sup>139</sup> C. trav., art. L.2222-5-1, al. 2.

<sup>140</sup> Par exemple, l'accord du groupe Renault contient une clause intitulée « *Commission d'application et clause de rendez-vous* ». Elle institue une commission qui assure les conditions de suivi et de revoyure de l'accord. (*Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, Chapitre 5 « Dispositions administratives et juridiques », Titre 4).

<sup>141</sup> *Accord relatif au dialogue social*, France Boissons Sud Est, 09 août 2018, art. 5.

syndicales signataires<sup>142</sup>. Il prévoit également dans cette même clause que les parties « *s'engagent à se rencontrer* » afin d'adapter l'accord lorsqu'il y a eu une modification des textes légaux.

En effet, il peut être prévu qu'en cas d'évolution du contexte légal ou réglementaire, les signataires de l'accord se réuniront pour modifier les dispositions qui se trouveraient déséquilibrées<sup>143</sup>. Mais cette stipulation peut également être prévue dans une « *clause de révision* » de l'accord, comme c'est le cas pour l'accord de la société Carrefour Hypermarchés SAS<sup>144</sup>. Elle pourrait également être prévue dans une « *clause d'adaptation* » comme dans l'accord de l'UES Micromania<sup>145</sup>.

Certaines entreprises mettent en place une commission de suivi et prévoient également un système de réunion annuelle entre les parties afin de discuter de la mise en œuvre de l'accord. En effet, l'accord de l'UES Micromania distingue la clause relative à la commission de suivi de l'accord et la clause de rendez-vous<sup>146</sup>, alors que bien souvent les accords prévoient les conditions de suivi et de revoyure de l'accord au sein d'une même clause. La clause de rendez-vous de cet accord prévoit que les parties s'engagent à se rencontrer chaque année pour la mise en œuvre de l'accord. La commission de suivi veillera quant à elle à sa bonne application. En effet, certains accords mettent en place une commission spécifique chargée du suivi de l'accord collectif.

#### B) La mise en place d'une commission de suivi

Certains partenaires sociaux mettent en place une commission de suivi de l'accord collectif. Ces commissions vont généralement être chargées de veiller à la bonne application de l'accord. Elles pourront également dégager des pistes d'amélioration et de révision. Certaines entreprises prévoient la composition de ces commissions. Parfois, elle va être composée de l'employeur et d'un représentant de chacune des parties signataires<sup>147</sup> ou de deux représentants syndicaux de

---

<sup>142</sup> *Accord relatif à la mise en place du comité social et économique (C.S.E.)*, ArcelorMittal Treasury, 18 juillet 2018, art. 6.

<sup>143</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, art. 42.2.

<sup>144</sup> *Accord sur le dialogue social et la mise en place des comités sociaux et économiques d'établissement*, Carrefour Hypermarchés SAS, Titre 6 « Dispositions finales », art. 5.

<sup>145</sup> *Accord collectif relatif à l'aménagement conventionnel du fonctionnement du CSE*, UES Micromania (UES), art. 12.

<sup>146</sup> *Accord collectif relatif à l'aménagement conventionnel du fonctionnement du CSE*, UES Micromania (UES), art. 9 et 10.

<sup>147</sup> *Accord relatif à la mise en place et aux modalités de fonctionnement des instances représentatives du personnel*, Nocibé (UES), dispositions finales, art. 4.

chaque organisation syndicale<sup>148</sup>. Les accords fixent également la périodicité de réunion de ces commissions. Elle est généralement annuelle<sup>149</sup> et il arrive parfois que des réunions supplémentaires puissent être organisées en cas de besoin<sup>150</sup>.

Un intérêt tout particulier peut être porté à l'accord collectif du groupe Total<sup>151</sup> qui a mis en place un « *Observatoire du dialogue social* »<sup>152</sup>. Cet observatoire a été mis en place à titre expérimental pour une durée de 5 ans. L'accord fixe avec précision sa composition et prévoit qu'il se réunira une fois par an. Au-delà d'assurer le suivi de l'application de l'accord relatif au dialogue social, cet observatoire a également pour mission de vérifier que les partenaires sociaux suivent le calendrier social, d'examiner « *la qualité des informations contenues dans la BDES* » et la « *possibilité pour les représentants d'exercer leurs responsabilités* ». On peut alors penser que cet observatoire a compétence pour assurer et veiller à la qualité du dialogue social au sein du groupe Total et on ne peut que saluer cette initiative.

En somme, même si l'accord collectif est généralement à durée indéterminée, la clause permettant d'assurer son suivi et sa revoyure est d'une grande utilité. En effet, les partenaires sociaux vont s'assurer de la mise en œuvre de l'accord et faire périodiquement le point afin, le cas échéant, de renégocier certaines stipulations insatisfaisantes ou obsolètes.

En conclusion, les partenaires sociaux recourent aux pratiques habituelles de la négociation collective dans l'élaboration et l'encadrement de l'évolution des accords relatifs au dialogue social. Parallèlement à quelques spécificités étudiées dans ce cadre, il existe également certaines expressions conventionnelles originales au sein de ces accords. Il peut être intéressant de les examiner puisqu'elles constituent la manifestation de l'identité des accords relatifs au dialogue social conclus à partir des ordonnances « *Macron* » du 22 septembre 2017.

---

<sup>148</sup> *Accord collectif relatif à l'aménagement conventionnel du fonctionnement du CSE*, Micromania (UES), art. 9.

<sup>149</sup> *Accord collectif relatif à l'aménagement conventionnel du fonctionnement du CSE*, Micromania (UES), préc.

<sup>150</sup> *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, Chapitre 5 « Dispositions administratives et juridiques », Titre 4.

<sup>151</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, art. 42.1.

<sup>152</sup> Cf. Annexe 6 – Article instituant un « observatoire du dialogue social » chez le groupe Total.

## Chapitre 2 : Des expressions conventionnelles originales

La spécificité des accords collectifs relatifs au dialogue social tient aussi à certaines expressions conventionnelles originales qu'il convient d'étudier. Cela permettra d'examiner, avec davantage de précision, l'identité de ces accords et de démontrer encore un peu plus en quoi il est intéressant de les analyser. C'est pourquoi, il convient d'aborder le sujet du sens de l'accord relatif au dialogue social (section 1). Il est question de s'intéresser aux raisons qui poussent les partenaires sociaux à conclure de tels accords. C'est à travers l'examen de cette question que seront analysés les préambules de ces accords (I) ainsi que les modalités d'interprétation de leurs stipulations (II). Par ailleurs, il est également intéressant d'étudier l'objet des accords relatifs au dialogue social (Section 2). A ce titre, les développements concerneront essentiellement la dénomination de l'accord collectif (I) et la conclusion d'un accord complet sur le thème du dialogue social (II).

### *Section 1 : Le sens de l'accord collectif relatif au dialogue social*

Les entreprises sont nombreuses à conclure des accords relatifs au dialogue social depuis les ordonnances « *Macron* » du 22 septembre 2017. Les questions qui se posent sont celles de savoir quel est le sens de ces accords et quelles sont les raisons qui poussent les partenaires sociaux à conclure de tels accords ? Afin de répondre à ces questions, il convient d'étudier le préambule des accords (I) ainsi que l'encadrement de l'interprétation de leurs stipulations (II). En effet, l'interprétation des stipulations de l'accord est directement liée à son préambule.

#### *I. Le préambule de l'accord collectif relatif au dialogue social*

Depuis la loi « *El Khomri* » du 8 août 2016, l'article L.2222-3-3 du code du travail prévoit que l'accord collectif contient un préambule. Cet article s'applique à tous les accords conclus à partir du 10 août 2016, quel que soit le niveau de conclusion<sup>153</sup>. Cependant, cette disposition énonce que son absence n'est pas de nature à entraîner la nullité de l'accord<sup>154</sup>. Pour autant, le préambule de l'accord collectif est utile à deux égards. Premièrement, il peut être considéré comme un outil de compréhension du contexte de conclusion de l'accord collectif (A). Deuxièmement, il peut permettre de connaître les objectifs et le contenu de l'accord (B).

---

<sup>153</sup> Art. 16, loi n°2015-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

<sup>154</sup> C. trav., art. L.2222-3-3, al. 2.

## A) Un outil de compréhension du contexte de conclusion de l'accord collectif

Dans le passé, certains négociateurs avaient déjà recours au préambule et les pratiques étaient diverses et variées. En effet, le législateur ne détermine pas avec précision le contenu du préambule car il prévoit seulement qu'il doit présenter « *de manière succincte ses objectifs et son contenu* »<sup>155</sup>. Le reste de son contenu est donc laissé à l'entière discrétion des partenaires sociaux. Dans un premier lieu, tout l'intérêt d'un préambule réside dans le fait qu'il peut être un outil permettant de comprendre le contexte qui a poussé les partenaires sociaux à négocier un accord collectif.

Les partenaires sociaux définissent généralement le contexte légal de conclusion de l'accord collectif. En l'espèce, la plupart des accords relatifs au dialogue social visent les récentes réformes du code du travail. Etant donné que les accords étudiés ont été conclus à partir des ordonnances « *Macron* » du 22 septembre 2017, ils visent en particulier ces ordonnances et la loi de ratification du 29 mars 2018. Par conséquent, il est possible de comprendre que l'une des raisons qui poussent les partenaires sociaux à négocier sur le dialogue social depuis les ordonnances « *Macron* » du 22 septembre 2017 est la modification des règles législatives et réglementaires en la matière.

Ensuite, les partenaires sociaux font souvent référence au déroulement des négociations qui ont conduit à conclure l'accord relatif au dialogue social. Il est parfois précisé que les accords ont été conclus après une tentative de révision des accords préexistants qui s'est soldée par un échec ou directement après une dénonciation de ces accords. Par exemple, l'accord de la société Canon France<sup>156</sup> énonce dans son préambule qu'aucun avenant de révision de son accord du 31 août 2012 n'a pu être signé malgré les multiples réunions qui se sont déroulées. De ce fait, la direction de Canon France a notifié aux organisations syndicales la dénonciation de l'accord et elle les a conviés à négocier un accord de substitution. Ces précisions permettent de comprendre que la société Canon France disposait déjà d'un accord sur l'adaptation du dialogue social et que le présent accord relatif au dialogue social conclu le 30 avril 2018 vient le remplacer.

Certains préambules font également état de toutes les réunions de négociation ou groupes de réflexions qui ont précédé la conclusion de l'accord. Cela peut donner une idée de la stratégie de négociation mise en place. L'accord de la société Médiapost SAS<sup>157</sup> vise expressément dans son préambule toutes les réunions de négociation qui se sont déroulées avant de déboucher sur

---

<sup>155</sup> Il sera revenu ultérieurement sur ce point.

<sup>156</sup> *Accord relatif au dialogue social*, Canon France, 30 avril 2018.

<sup>157</sup> *Accord sur le dialogue social*, Médiapost SAS, préc.

la conclusion du présent accord sur le dialogue social. Il mentionne les trois types de réunion qui ont eu lieu avec les dates précises :

- Tout d'abord, une négociation s'est déroulée avec l'ensemble des partenaires sociaux dans le cadre de réunions plénières.
- Ensuite, les organisations syndicales se sont réunies sans la direction de l'entreprise dans le cadre de réunions préparatoires.
- Puis, la direction a négocié individuellement avec chacune des organisations dans le cadre d'entretiens bilatéraux.

Autre exemple, l'accord du groupe Renault<sup>158</sup> énonce dans son préambule que les négociations relatives au dialogue social ont été précédées de cinq groupes de réflexion paritaire. Cette réflexion a conduit les parties à mettre en place un accord de méthode afin d'organiser les négociations. Dès lors, il peut être noté que d'une entreprise à une autre, la stratégie de négociation est différente.

En dernier lieu, les partenaires sociaux mentionnent ponctuellement que l'accord collectif relatif au dialogue social se substitue aux accords préexistants ayant le même objet. Cette stipulation qui se retrouve parfois dans le préambule peut également faire l'objet d'une clause spécifique au sein de l'accord. Par exemple, elle pourrait être contenue dans un article intitulé « *Portée de l'accord* » qui mentionnerait que le présent accord « *met fin aux stipulations conventionnelles, usages et engagements unilatéraux ayant le même objet ou la même cause* »<sup>159</sup>. Certains accords procèdent d'ailleurs ainsi<sup>160</sup>. En effet, l'accord de la société Carrefour Hypermarchés SAS<sup>161</sup> contient une clause relative à la portée de l'accord. Elle mentionne que les dispositions de l'accord remplacent les clauses contraires et différentes des précédents accords d'entreprise et d'établissement actuellement en vigueur. Elle précise également que certaines stipulations des précédents accords restent en vigueur en les nommant précisément. Ce type de stipulation permet d'améliorer la lisibilité et la compréhension du socle conventionnel applicable dans l'entreprise. A défaut de telles précisions, l'article 9 de l'ordonnance « *Macron* » n°2017-1386 du 22 septembre 2017 précise uniquement que les

---

<sup>158</sup> *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, préc.

<sup>159</sup> **Cabinet Flichy Grangé Avocats.**, « Mise en place du CSE : modèle d'accord », *Liaisons soc. Quotidien*, 2019, 17726.

<sup>160</sup> *Accord relatif à la mise en place des nouvelles institutions représentatives du personnel*, PSA Automobiles.

<sup>161</sup> *Accord sur le dialogue social et la mise en place des comités sociaux et économiques d'établissement*, Carrefour Hypermarchés SAS, préc.

stipulations des conventions et accords collectifs, quel que soit le niveau, qui concernent les anciennes IRP cessent de produire effet à compter de la date du premier tour des élections professionnelles permettant de mettre en place le CSE.

Certains préambules définissent uniquement le contexte de conclusion de l'accord collectif. Par exemple, le préambule de l'accord collectif de l'entreprise Stef Transport Alpes<sup>162</sup> se limite à présenter la réforme portée par les ordonnances « *Macron* » instituant le CSE et les différentes réunions qui ont conduit à la conclusion de l'accord. Il vise le fait que la loi laisse la possibilité aux entreprises d'adapter les règles de fonctionnement et les attributions du CSE dans le respect des règles d'ordre public. En effet, comme énoncé lors de l'introduction, la loi « *El Khomri* » du 8 août 2016 avait mis en place une organisation triptyque pour les dispositions relatives au temps de travail et de repos et au compte épargne temps. Les ordonnances « *Macron* » du 22 septembre 2017 étendent cette pratique, notamment pour la partie qui concerne le CSE. Ainsi, le code du travail présente tout d'abord les règles qui sont d'ordre public, le champ ouvert à la négociation collective et les règles légales supplétives. Ces dernières peuvent d'ailleurs inspirer les partenaires sociaux dans la rédaction de leurs accords et il sera revenu ultérieurement sur ce point. En somme, le préambule de cet accord ne contient ni objectifs ni présentation du contenu, alors qu'il peut être un outil afin de les présenter.

#### B) Un outil de présentation des objectifs et du contenu de l'accord collectif

L'article L.2222-3-3 du code du travail énonce que le préambule doit présenter de manière succincte les objectifs et le contenu de l'accord. La loi « *El Khomri* » du 8 août 2016 considérait que cela permettrait d'améliorer la clarté et l'intelligibilité des accords<sup>163</sup>.

Monsieur Jean-Denis COMBEXELLE, dans son rapport de 2015<sup>164</sup>, pointait du doigt la complexité du droit conventionnel notamment pour les personnes extérieures à la négociation. Ainsi, afin d'améliorer « *la compréhension et la portée de l'accord collectif* », il préconisait dans sa proposition n°14 la mise en place « *d'un document établi par les signataires expliquant aux tiers l'économie générale de l'accord et ses principales stipulations* ». Il semble alors que la loi « *El Khomri* » du 8 août 2016 ait tenu compte de cette recommandation.

---

<sup>162</sup> *Accord sur le dialogue social*, Stef Transport Alpes, préc.

<sup>163</sup> Cf. Exposé des motifs de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, Titre II, Chapitre 1<sup>er</sup>, art. 7, sur le site internet [legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr).

<sup>164</sup> **COMBEXELLE, J.-D.** Rapport « La négociation collective, le travail et l'emploi », 9 septembre 2015.

Par exemple, le préambule de l'accord du groupe Total<sup>165</sup> est l'un des plus étoffés à ce sujet. Son préambule est structuré par cinq grandes idées directrices :

- « *Le dialogue social est un enjeu fort pour l'entreprise et un facteur social de cohésion* » : Il rappelle l'importance du dialogue social dans l'entreprise et affirme que l'un des objectifs du présent accord est d'améliorer le dialogue social « *en mettant en place des dispositifs de nature à accroître la qualité de l'information et la confiance entre les acteurs* ».
- « *Adapter le dialogue social à la réforme du code du travail et aux réalités de notre entreprise* » : A ce titre, il mentionne plusieurs objectifs tels que la volonté d'accorder une importance accrue aux thèmes relatifs à la santé, la sécurité et aux conditions de travail ou encore celle de veiller à ce que le dialogue social s'effectue au niveau le plus approprié en trouvant un juste équilibre entre le niveau central et le niveau local.
- « *Créer les conditions d'une amélioration de la qualité du dialogue social* » : Le préambule énonce notamment que le présent accord vise à renforcer la reconnaissance des acteurs du dialogue social notamment par les stipulations relatives à leur parcours et à simplifier le fonctionnement des IRP.
- « *Créer les conditions d'un dialogue social utile* » : Les objectifs sont ici de mettre en place un dialogue social « *ouvert, s'exerçant de bonne foi et qui influence les décisions dans l'intérêt général de l'entreprise* ».
- « *Une mise en œuvre effective des dispositions de cet accord* » : Pour cela, les partenaires sociaux mettent en place un observatoire paritaire du dialogue social sur lequel il sera revenu ultérieurement.

L'exemple du préambule de l'accord de Total permet d'avoir une vision globale et précise de tous les objectifs d'un accord relatif au dialogue social. Dès lors, il est possible de comprendre que le sens général de cet accord collectif est d'aménager les conditions d'exercice du dialogue social au sein de l'entreprise, du groupe ou de l'UES. Ainsi, les objectifs généralement mentionnés sont de mettre en place un dialogue social plus adapté à l'entreprise ou de remettre en conformité avec la loi les stipulations relatives au dialogue social. La question qui demeure est celle de savoir si ces accords vont contribuer par leurs stipulations à l'amélioration du

---

<sup>165</sup> Accord relatif au dialogue social et économique, Total, préc.

dialogue social dans l'entreprise ? C'est ce que prétend le préambule de l'accord du groupe Total.

Par ailleurs, le préambule peut être considéré comme une introduction de l'accord collectif mais il peut également être considéré comme faisant partie stricto sensu de l'accord. Dans ce dernier cas, la jurisprudence estimait qu'en cas de violation d'une stipulation du préambule, l'accord collectif avait été lui-même violé et que des sanctions pouvaient s'appliquer à la partie auteure de la violation<sup>166</sup>. Est-il possible de considérer que cette possibilité existe toujours alors même que l'article L.2222-3-3 ne la prévoit pas expressément ? Au regard des travaux préparatoires de la loi « *El Khomri* » du 8 août 2016, certains auteurs estiment que cela semblerait exclu<sup>167</sup>.

Tous ces éléments démontrent que le préambule est aussi utile pour faciliter l'interprétation de l'accord collectif. En effet, il peut venir éclairer certaines stipulations ambiguës et permettre au juge de livrer une meilleure interprétation en cas de contentieux. Il est d'ailleurs important de souligner que les négociateurs peuvent décider d'encadrer ou d'orienter l'interprétation de l'accord par le biais d'une clause d'interprétation.

## *II. L'interprétation de l'accord collectif relatif au dialogue social*

Le préambule de l'accord collectif est un outil permettant de faciliter l'interprétation des stipulations conventionnelles car il est utile afin de connaître le contexte de conclusion de l'accord, ses objectifs et son contenu. Or, même si l'accord contient un préambule, cela n'empêche pas les partenaires sociaux d'insérer des clauses dites d'interprétation. Par ailleurs, en cas de contentieux, le juge a le pouvoir d'interpréter les dispositions de l'accord collectif pouvant être considérées comme obscures ou ambiguës (A). Toutefois, les négociateurs peuvent instituer des commissions d'interprétation et prévoir qu'en cas de différend les parties à l'accord la saisiront avant de recourir au traitement juridictionnel du litige (B).

---

<sup>166</sup> **KATZ, T.** « La portée juridique des préambules des conventions ou accords collectifs de travail », *Dr. soc.* 2002, 764.

<sup>167</sup> **DE RAINCOURT, G.** « Rédiger l'accord », *CDRH*, 2018, n°259.

## A) La naissance d'un différend d'interprétation

Toute la difficulté de l'interprétation de l'accord tient du fait que le droit conventionnel a de l'importance en droit français, même s'il conserve une place infra-législative et infra-réglementaire dans la hiérarchie des normes. Néanmoins, la loi n'organise pas de méthode d'interprétation à appliquer aux stipulations des accords collectifs. Les juges du fond ont le monopole de l'interprétation de l'accord collectif et la Cour de cassation veille a posteriori à l'unité de cette interprétation par un contrôle approfondi<sup>168</sup>. Si un salarié demande l'application d'un accord collectif, le conseil de prud'hommes est compétent pour l'interpréter. Mais s'il s'agit d'un litige collectif, c'est-à-dire un litige entre une organisation syndicale et un employeur, c'est le tribunal de grande instance qui est compétent pour interpréter l'accord<sup>169</sup>.

La question qui se pose est celle de savoir quelle méthode est utilisée par les juges pour interpréter l'accord collectif ? Il s'agit de la même méthode que celle qui est appliquée pour interpréter la loi<sup>170</sup>. Autrement dit, dans un premier temps, les juges interprètent l'accord en suivant la lettre du texte pour ensuite prendre en considération sa finalité et son adéquation avec la loi en vigueur au jour de son application<sup>171</sup>. Cette assimilation de la convention collective à la loi pour son interprétation peut se comprendre par le fait que, comme une loi, la convention collective peut s'appliquer à un champ très large de personnes<sup>172</sup>.

Afin d'éviter les problématiques liées aux résultats de l'interprétation, il vaut mieux prévoir une clause d'interprétation dans l'accord collectif. Celle-ci n'est pas obligatoire dans les accords collectifs et très peu d'accords en contiennent. Cependant, en matière d'accord relatif au dialogue social, ces prévisions peuvent s'avérer très importantes notamment lorsqu'il s'agit d'interpréter une stipulation concernant le fonctionnement du CSE ou les moyens dont disposent un délégué syndical. En effet, cela peut permettre de conserver un bon climat social dans l'entreprise.

---

<sup>168</sup> **FAVENNEC-HERY, F.** « Interprétation des conventions collectives de travail : l'incertitude », JCP G 2015, 1362.

<sup>169</sup> **TEYSSIE, B.** *Droit du travail, Relations collectives*, 11<sup>e</sup> édition, LexisNexis, 2018, p.1053.

<sup>170</sup> **FAVENNEC-HERY, F.** « Interprétation des conventions collectives de travail : l'incertitude », JCP G 2015, 1362.

<sup>171</sup> Ibidem.

<sup>172</sup> **VACHET, G.** « Négociation. Convention et accord collectif. – Application », J.-Cl. Travail, Fasc 1-34, 2017.

Par exemple, l'accord collectif de l'UES Nocibé<sup>173</sup> comporte une clause d'interprétation. Elle prévoit qu'en cas de différend individuel ou collectif relatif à l'application de l'accord, les parties à l'accord s'engagent à se rencontrer dans les 15 jours suivants la demande de la partie la plus diligente pour tenter de régler le litige. Dans cette espèce, la clause n'indique pas de méthode d'interprétation à appliquer mais elle institue une procédure de rencontre préalable à la soumission du différend au juge. Il peut alors être considéré qu'elle organise une sorte de méthode de règlement amiable du différend.

Il arrive aussi que les partenaires sociaux instituent, par le biais d'une clause d'interprétation, un organe chargé de l'interprétation de l'accord collectif.

#### B) L'institution d'organes chargés de l'interprétation des accords

Les partenaires sociaux peuvent aussi décider de mettre en place des commissions qui auront pour mission d'assurer l'interprétation des stipulations de l'accord. Par exemple, l'accord collectif de la société Orano Cycle met en place une commission spécifique pour assurer l'interprétation de l'accord collectif<sup>174</sup>. Il prévoit qu'elle sera composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et de deux représentants de la direction.

Mais parfois, les partenaires sociaux font le choix d'attribuer la mission d'interprétation à une instance qui a en charge le suivi général de l'accord collectif. Dans l'accord collectif de l'UES Micromania, les négociateurs ont pris le soin d'instituer une commission de suivi de l'accord qui aura pour objet de veiller à la bonne application de l'accord<sup>175</sup>. Elle pourra également intervenir en cas de différend lié à l'application de la convention pour donner une interprétation des stipulations. On peut penser que ce regroupement des missions d'interprétation et de suivi au sein d'une même commission présente un avantage d'un point de vue fonctionnel.

Ces commissions instituées par les accords d'entreprise peuvent faire écho aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation qui doivent être mises en place au sein de chaque branche. En effet, l'article L.2232-9 du code du travail prévoit qu'elle pourra

---

<sup>173</sup> Accord relatif à la mise en place et aux modalités de fonctionnement des instances représentatives du personnel, Nocibé (UES), préc.

<sup>174</sup> Accord relatif au dialogue social, Orano cycle, 10 juillet 2018, art. 59.

<sup>175</sup> Accord relatif à l'aménagement conventionnel du fonctionnement du CSE, UES Micromania, art. 9.

notamment rendre un avis sur l'interprétation des conventions de branche à la demande d'une juridiction<sup>176</sup>. Cependant, il convient de noter que cet avis ne lie pas la juridiction<sup>177</sup>.

Concernant la portée de l'avis d'interprétation donnée par une commission mise en place au niveau de l'entreprise, la Cour de cassation a rappelé à de multiples reprises qu'il ne s'impose pas au juge<sup>178</sup>, sauf si l'accord prévoit expressément que cet avis a valeur d'avenant de révision et s'incorpore à l'accord<sup>179</sup>.

On peut penser que l'institution de telles procédures pour régler les conflits liés à l'interprétation de l'accord se situe toujours dans la ligne directrice des objectifs des accords collectifs relatifs au dialogue social. En effet, cela a pour effet de favoriser le dialogue social dans l'entreprise et de le rendre plus efficace puisque cela oblige les parties à se rencontrer pour tenter de régler le différend en priorité par le dialogue. Ces procédures sont d'autant plus importantes au regard de l'objet de l'accord relatif au dialogue social qui constitue, lui aussi, une pratique conventionnelle originale.

## *Section 2 : L'objet de l'accord collectif relatif au dialogue social*

Les accords collectifs relatifs au dialogue social ont la particularité de traiter de diverses thématiques. En effet, il est opportun de constater que les partenaires sociaux n'hésitent pas à négocier sur plusieurs sujets ayant tous un lien avec le dialogue social. C'est pourquoi, il convient tout d'abord d'étudier la question relative à la dénomination de ces accords collectifs (I). En effet, l'appellation d'un accord peut parfois donner un indice sur le contenu traité. Il y a une certaine corrélation entre le nom d'un accord et son contenu. C'est ensuite qu'il conviendra d'examiner la pratique consistant pour les négociateurs à conclure un accord complet sur le dialogue social (II).

---

<sup>176</sup> L'article L.441-1 du code de l'organisation judiciaire prévoit que les juridictions de l'ordre judiciaire peuvent demander un avis à la Cour de cassation en cas de question de droit nouvelle qui présenterait une difficulté sérieuse et qui se poserait dans de nombreux litiges. Cet article prévoit également que ces mêmes juridictions peuvent, dans les mêmes conditions, demander un avis à la commission paritaire de la branche sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

<sup>177</sup> **TEYSSIE, B.** *Droit du travail, Relations collectives*, 11<sup>e</sup> édition, LexisNexis, 2018, p.1053.

<sup>178</sup> Cass. soc., 11 juill. 2007, n°06-42.508, PB.

<sup>179</sup> Cass. soc., 2 déc. 2008, n°07-44.132, PB.

## I. La dénomination de l'accord collectif relatif au dialogue social

En principe, la dénomination d'un accord collectif donne un premier indice concernant son contenu. Cependant, l'intitulé d'un accord collectif « *relatif au dialogue social* » peut couvrir des champs très larges, notamment lorsque l'on sait que le dialogue social regroupe à la fois le processus de négociation et les processus d'information et de consultation<sup>180</sup>. Dans la mesure où les accords relatifs au dialogue social étudiés ont été conclus après les ordonnances « *Macron* » du 22 septembre 2017, la première motivation des partenaires sociaux peut consister à négocier sur la mise en place et le fonctionnement du CSE et cela avant les élections professionnelles. Néanmoins, de nombreux accords ne visent pas que le CSE. D'autres thèmes sont abordés par les négociateurs. Ainsi, il convient de noter que parfois les accords ont une dénomination identique mais disposent d'un contenu qui diffère très largement d'un accord à un autre (A). A l'inverse, certains accords ont une dénomination différente mais traitent des mêmes thématiques (B).

### A) L'usage d'une dénomination identique pour des contenus différents

L'accord ou la convention collective peut traiter des matières relatives aux conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail et des garanties sociales<sup>181</sup>. Selon la cour d'appel de Paris, dans une décision en date du 18 mai 2006, un accord collectif peut traiter du développement et de l'amélioration du dialogue social puisque ce thème se rapporte à l'amélioration des conditions de travail, d'emploi et des garanties sociales des salariés<sup>182</sup>. Dans cette affaire, il était question d'un « *accord collectif relatif au développement du dialogue social* » dans le secteur de l'artisanat<sup>183</sup>.

Les partenaires sociaux ont donc la possibilité de conclure des accords relatifs au dialogue social. Et sur ce point, on peut observer que pour une même dénomination, les thèmes qui sont abordés diffèrent très largement. En effet, les entreprises nomment leur accord collectif comme étant « *relatif au dialogue social* » mais les thèmes abordés ne sont pas les mêmes. Deux exemples vont venir illustrer cette constatation.

---

<sup>180</sup> Comme l'indique la définition de l'Organisation internationale du travail exposée lors de l'introduction.

<sup>181</sup> C. trav., art. L.2221-1.

<sup>182</sup> VACHET, G. « Négociation. Convention et accord collectif. – Application », J.-Cl. Travail, Fasc 1-34, 2017.

<sup>183</sup> Ibidem.

Tout d'abord, l'accord conclu au sein de Gan Assurances<sup>184</sup>, intitulé comme étant « *relatif au dialogue social* », contient des stipulations relatives à diverses thématiques :

- Son chapitre 1 « *Les acteurs du dialogue social* » concernent les délégués syndicaux, les représentants de section syndicale, la dotation annuelle aux organisations syndicales et le CSE d'établissement.
- Son chapitre 2 « *Les modalités d'exercice et d'accompagnement des mandats* » traitent notamment des types de mandat ou encore de la conciliation entre l'exercice du mandat et l'exercice de l'activité professionnelle.
- Son chapitre 3 « *Les moyens favorisant le dialogue social* » comporte quelques prévisions en matière de droit syndical puisqu'il s'intéresse notamment aux réunions syndicales ou encore aux communications syndicales. Plus largement, il contient aussi des stipulations relatives aux moyens financiers des acteurs du dialogue social comme par exemple le remboursement des frais de déplacement.

A l'inverse, l'accord conclu par l'entreprise France Boissons Sud Est<sup>185</sup>, également intitulé comme étant « *relatif au dialogue social* », ne contient que des stipulations relatives à la mise en place et au fonctionnement du CSE.

Les deux accords collectifs ont bien la même dénomination mais n'ont pas le même contenu. En effet, l'appellation « *relatif au dialogue social* » n'est pas précise puisque les partenaires sociaux peuvent insérer dans ces accords toutes sortes de stipulations qui se rattachent de près ou de loin au dialogue social.

Mais il arrive aussi que les accords disposent d'une dénomination différente et qu'ils traitent des mêmes thématiques que ceux intitulés purement et simplement comme étant « *relatif au dialogue social* ». En effet, certaines entreprises adoptent une dénomination plus minutieuse.

---

<sup>184</sup> Accord relatif au dialogue social, Gan Assurances, préc.

<sup>185</sup> Accord relatif au dialogue social, France Boissons Sud Est, préc.

## B) L'adoption d'une dénomination différente pour des contenus identiques

Les dénominations diffèrent très largement en fonction des entreprises. Les accords qui concernent le dialogue social ne sont pas tous intitulés de la sorte. En effet, certaines entreprises nomment cet accord comme étant « *sur le dialogue social et la mise en place des comités sociaux et économiques d'établissement* »<sup>186</sup>, « *sur la pratique du dialogue social et l'exercice du droit syndical* »<sup>187</sup>, « *relatif au fonctionnement du CSE et à l'organisation du dialogue social* »<sup>188</sup> ou encore « *relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales* »<sup>189</sup>.

Ces accords abordent globalement tous les mêmes thèmes. De ce fait, les entreprises ont simplement choisi d'être plus méticuleuses dans le choix de la dénomination afin que cette dernière puisse véritablement donner un indice sur le contenu de l'accord. Dès lors, au regard de la dénomination des accords, il peut être remarqué que le champ des accords relatifs au dialogue social est très large puisqu'il peut aussi bien concerner le droit syndical, les IRP et les parcours des porteurs de mandat.

Par conséquent, il convient aussi de s'intéresser, pour une meilleure comparaison et analyse, aux accords collectifs qui traitent uniquement des IRP ou du droit syndical ou encore des parcours des porteurs de mandat. En effet, certaines entreprises n'hésitent pas à séparer les thèmes dans différents accords collectifs comme par exemple l'UES Darty Grand Ouest qui a conclu un accord collectif relatif au fonctionnement du CSE<sup>190</sup> et un autre accord collectif relatif à la carrière des représentants du personnel et au droit syndical<sup>191</sup>.

En outre, il est important de noter que même si les dénominations et les contenus diffèrent, en général les partenaires sociaux concluent un accord collectif complet sur le thème du dialogue social.

---

<sup>186</sup> *Accord sur le dialogue social et la mise en place des comités sociaux et économiques d'établissement*, Carrefour hypermarchés SAS, 5 juillet 2018.

<sup>187</sup> *Accord d'entreprise sur la pratique du dialogue social et l'exercice du droit syndical*, IBM France, préc.

<sup>188</sup> *Accord relatif au fonctionnement du CSE et à l'organisation du dialogue social*, Areas Service, 30 mai 2018.

<sup>189</sup> *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, préc.

<sup>190</sup> *Accord d'entreprise relatif à la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel*, Darty Grand Ouest (UES), 2018.

<sup>191</sup> *Accord d'entreprise relatif à l'exercice du droit syndical et à la carrière des représentants du personnel*, Darty Grand Ouest (UES), 2018.

## II. La conclusion d'un accord complet sur le dialogue social

Les accords relatifs au dialogue social concernent avant tout l'organisation et le fonctionnement des IRP et la valorisation des parcours des porteurs de mandat. Ce sont deux points modifiés par les ordonnances « *Macron* » du 22 septembre 2017 et la loi de ratification du 29 mars 2018. Cependant, il est possible d'observer une pratique consistant à regrouper d'autres thèmes dans les accords relatifs au dialogue social. En effet, certaines entreprises intègrent dans ces accords des stipulations relatives aux négociations obligatoires (A) ou à l'exercice du droit syndical (B).

### A) Les stipulations relatives aux négociations obligatoires

Selon l'article L.2242-1 du code du travail, les négociations obligatoires s'imposent aux entreprises dès qu'elles ont une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et au moins un délégué syndical. La loi n°2015-994 du 17 août 2015, dite « *loi Rebsamen* »<sup>192</sup>, a regroupé ces négociations obligatoires en trois grands thèmes. Selon les dispositions supplétives applicables en l'absence d'accord collectif<sup>193</sup>, les entreprises doivent négocier annuellement d'une part sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée<sup>194</sup> et d'autre part sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail<sup>195</sup>. Les entreprises d'au moins trois cents salariés doivent aussi négocier tous les trois ans sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences<sup>196</sup>. Il s'agit d'une obligation de négocier mais pas de conclure un accord collectif<sup>197</sup>.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont la possibilité de négocier et de conclure un accord portant notamment sur le calendrier, la périodicité et sur le contenu des thèmes des négociations obligatoires<sup>198</sup>. Ils peuvent fixer la périodicité des négociations obligatoires à maximum quatre ans<sup>199</sup>. Cette périodicité maximum est prévue dans les dispositions d'ordre public<sup>200</sup> et dans le 1° de l'article L.2242-11 du code du travail. La durée de cet accord d'adaptation ne peut pas excéder quatre ans<sup>201</sup>.

---

<sup>192</sup> Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

<sup>193</sup> C. trav., art. L.2242-13.

<sup>194</sup> C. trav., art. L.2242-15.

<sup>195</sup> C. trav., art. L.2242-17.

<sup>196</sup> C. trav., art. L.2242-20.

<sup>197</sup> En effet, si aucun accord est conclu, l'employeur établit un procès-verbal de désaccord (C. trav., art. L.2242-5).

<sup>198</sup> C. trav., art. L.2242-11 et L.2242-10.

<sup>199</sup> **BAKHTIARI, Z. et CLAPAUD, M. et LAFON, M. et GONCALVES, A. et DE RAINCOURT, G.** « Préparer la négociation », CDRH, 2018, n°259.

<sup>200</sup> C. trav., art. L.2242-1 et L.2242-2.

<sup>201</sup> C. trav., art. L.2242-11 al. 7.

En pratique, certaines entreprises n'hésitent pas à intégrer ces stipulations dans l'accord relatif au dialogue social. En effet, il y a parfois un article déterminant la périodicité et le contenu des thèmes des négociations obligatoires au sein de ces accords<sup>202</sup>. Pour autant, ces accords sont souvent à durée indéterminée. De ce fait, les partenaires sociaux précisent que la clause concernant l'organisation des négociations obligatoires n'est valable que pour quatre ans<sup>203</sup>.

D'un côté, il semble difficile d'admettre que les entreprises intègrent au sein de l'accord sur le dialogue social des stipulations relatives aux négociations obligatoires. Même si les négociations obligatoires sont une forme d'expression du dialogue social dans l'entreprise, ces stipulations rentrent dans le détail des périodicités et des thèmes négociés. Négocier un accord « bloc » sur le dialogue social peut être une bonne idée mais encore faut-il ne pas faire un pêle-mêle de thématiques au risque de diminuer la qualité de l'accord et son efficacité. En effet, trop d'entreprises souffrent d'un appareil conventionnel mal organisé...

D'un autre côté, cette pratique semble se justifier dans le sens où elle aboutit à une négociation performante. En effet, par souci d'efficacité, les négociateurs peuvent profiter qu'une négociation soit ouverte sur un thème aussi général qu'est le dialogue social pour y intégrer des stipulations relatives aux négociations obligatoires. Ainsi, cela peut se comprendre d'un point de vue stratégique et managérial.

Parallèlement aux stipulations sur les négociations obligatoires, les partenaires sociaux intègrent généralement dans les accords relatifs au dialogue social des stipulations relatives à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

---

<sup>202</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, art. 38 ; *Accord sur le dialogue social*, Stef Transport Alpes, art. 10.

<sup>203</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, art. 38.

## B) Les stipulations relatives au droit syndical

Les entreprises peuvent encadrer l'exercice du droit syndical en leur sein. Par exemple, elles peuvent prévoir des stipulations relatives au nombre et aux crédits d'heures alloués aux délégués syndicaux ainsi qu'aux budgets de fonctionnement attribués aux organisations syndicales<sup>204</sup>. Les entreprises peuvent également encadrer les locaux ou encore la communication syndicale<sup>205</sup>. Généralement, ces prévisions faisaient l'objet d'un accord collectif indépendant, pouvant être intitulé comme étant « *relatif au droit syndical* »<sup>206</sup>.

Cependant, depuis les ordonnances « *Macron* » du 22 septembre 2017, certaines entreprises souhaitent encadrer la mise en place et le fonctionnement du CSE. Elles profitent parfois des négociations ouvertes pour l'adaptation du CSE afin d'aborder le thème du droit syndical et mettre à jour leurs anciens accords collectifs<sup>207</sup>. Comme énoncé lors de l'introduction, il est possible que cette pratique soit également liée à la primauté qu'exerce aujourd'hui l'accord d'entreprise sur la convention de branche<sup>208</sup>.

Il n'est pas difficile d'admettre que les entreprises puissent intégrer des stipulations relatives à l'exercice du droit syndical au sein des accords relatifs au dialogue social. En effet, cela se rapporte toujours au même thème qui est de négocier sur les acteurs du dialogue social dans l'entreprise. Les représentants du personnel sont les acteurs de l'information et de la consultation et les organisations syndicales ainsi que leurs représentants sont les acteurs de la négociation. Par conséquent, cela permet d'adapter tous les dispositifs de l'entreprise relatifs au dialogue social.

Certaines entreprises utilisent l'accord relatif au dialogue social pour apporter de petites modifications à certaines stipulations relevant d'accords antérieurs concernant le droit syndical<sup>209</sup>. Ces modifications ne devraient-elles pas plutôt faire l'objet d'un avenant à l'accord initial plutôt que d'être contenues dans un nouvel accord collectif ? Cette pratique peut nuire à

---

<sup>204</sup> *Accord sur la mise en place du comité social et économique et l'exercice du droit syndical*, Société Marseillaise de crédit, 20 juin 2018, art. 8 et 9.

<sup>205</sup> *Accord collectif relatif à l'exercice du droit syndical et à la carrière des représentants du personnel*, Darty Grand Ouest (UES), art. 6.

<sup>206</sup> Certaines entreprises procèdent encore ainsi comme par exemple l'*Accord de droit syndical* du Laboratoires Alcon SAS en date du 9 juillet 2018.

<sup>207</sup> *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, préc.

<sup>208</sup> Sauf dans les deux domaines précédemment cités.

<sup>209</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, art. 37.

la lisibilité du droit conventionnel<sup>210</sup>, d'autant plus que tous les accords collectifs ne sont pas accessibles sur la base de données nationale. Cela peut donc engendrer des difficultés d'accessibilité. En effet, selon l'article 16 IV de la loi « *El Khomri* », cette obligation de publication vaut pour les accords conclus à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017, donc il est difficile d'avoir accès aux accords collectifs antérieurs auxquels se réfèrent les modifications.

En somme, l'accord collectif est devenu un outil permettant de structurer le dialogue social au sein de l'entreprise, du groupe ou de l'UES. Les entreprises choisissent d'utiliser la négociation collective comme un moyen permettant d'adapter le dialogue social à leurs spécificités et de le rendre ainsi plus efficace. La structure et l'identité de ces accords ont été étudiés : leur négociation, leur formation, leur évolution, leur sens et leur objet. Désormais, il faut s'intéresser à leur « fond », c'est-à-dire aux adaptations qui sont mises en place par les partenaires sociaux puisque, en effet, le dialogue social est adapté par l'accord collectif.

---

<sup>210</sup> V. Sur cette question : **BERILLE, L. et PILLIARD, J-F.** « Le développement de la culture du dialogue social en France », Avis CESE, 2016, p.41.

## Partie 2 : Le dialogue social adapté par l'accord collectif

Les accords relatifs au dialogue social traitent en partie du droit syndical. La négociation sur cette dernière thématique permet à la fois d'appliquer les dispositions légales et de les adapter à l'entreprise en prévoyant des dispositifs plus favorables que la loi<sup>211</sup>. Les développements concerneront certaines stipulations conventionnelles relatives au droit syndical.

Concernant le CSE, les dispositions supplétives du code du travail sont très complètes et détaillées. On aurait pu s'attendre à ce que les entreprises se contentent de les appliquer. Mais tel n'a pas été le cas, puisque de nombreuses entreprises ont décidé de négocier sur ce thème afin de procéder à des adaptations sur la mise en place et le fonctionnement, ce qui est considérablement permis par le code du travail. En effet, selon Monsieur le Professeur Grégoire LOISEAU, cette réforme a mis en place « (...) *un droit souple de la représentation du personnel offrant d'importantes marges d'adaptation pour le configurer à l'échelle de chaque entreprise* »<sup>212</sup>. Par ailleurs, certains auteurs estiment que deux accords différents devraient être négociés : un sur la mise en place et l'autre sur le fonctionnement<sup>213</sup>. Cependant, il arrive que les partenaires sociaux aménagent la mise en place ainsi que le fonctionnement dans un même accord collectif et cela peut-être pour des raisons stratégiques et managériales.

Comme le rappelle généralement les préambules de ces accords, le but est bien de mettre en place un dialogue social plus efficace et cela passe par l'adaptation du dialogue social à l'entreprise. Il est alors possible de constater que les partenaires sociaux cherchent à adapter l'organisation du dialogue social dans l'entreprise (Chapitre 1) ainsi que son fonctionnement (Chapitre 2).

---

<sup>211</sup> GREVY, M. « Syndicats professionnels : droit syndical dans l'entreprise », Rép. Trav., 2010, Partie V, 743.

<sup>212</sup> LOISEAU, G. « Le comité social et économique », Dr. soc., 2017, 1044.

<sup>213</sup> MARRON, F. « CSE : une instance sur mesure », CDRH, 2018, n°257.

## Chapitre 1 : L'adaptation de l'organisation du dialogue social

L'adaptation de l'organisation du dialogue social dans l'entreprise par le biais des accords collectifs concerne à la fois les organisations syndicales et les IRP. Les accords étaient déjà nombreux à encadrer l'exercice du droit syndical dans l'entreprise<sup>214</sup>. Mais en ce qui concerne les IRP, la loi laisse désormais davantage de possibilités d'adaptation aux partenaires sociaux. Il n'en demeure pas moins que certaines entreprises mettent à jour leur droit syndical dans le même accord que celui relatif aux IRP. Cette négociation conjointe leur permet de mettre plus de pertinence dans l'organisation du dialogue social. C'est pourquoi, il sera étudié dans un premier temps l'encadrement conventionnel du fait syndical (section 1) et dans un second temps l'encadrement de la représentation du personnel (section 2).

### *Section 1 : L'encadrement conventionnel du fait syndical*

Dans le cadre des prochains développements, il sera question de s'intéresser aux organisations syndicales de salariés principalement au niveau de l'entreprise, du groupe ou de l'UES. Le code du travail encadre l'exercice du droit syndical. Ce dernier s'applique dans toutes les entreprises et à tous les syndicats professionnels<sup>215</sup>. Selon l'alinéa 1 de l'article L.2141-10 du code du travail, une convention ou un accord collectif peut prévoir des clauses plus favorables que la loi<sup>216</sup>. Avant les ordonnances « *Macron* » du 22 septembre 2017, les accords collectifs étaient déjà nombreux à investir le thème du droit syndical dans l'entreprise. Depuis les ordonnances, les partenaires sociaux en profitent pour mettre à jour leurs stipulations sur le droit syndical conjointement à la négociation sur les nouvelles IRP. Ainsi, ils encadrent la manifestation de la présence syndicale (I) et la composition de la représentation syndicale dans l'entreprise (II).

---

<sup>214</sup> V. sur cette question : « Négociateur sur : les moyens syndicaux et les carrières syndicales », *Liaisons sociales Quotidien*, Le dossier convention collective, 2016, n°156.

<sup>215</sup> C. trav., art. L.2141-4.

<sup>216</sup> L'alinéa 2 de cet article précise que « aucune limitation ne peut être apportée aux dispositions relatives à l'exercice du droit syndical par note de service ou décision unilatérale de l'employeur ».

## I. La manifestation de la présence syndicale dans l'entreprise

La loi du 27 décembre 1968 réservait le droit de créer une section syndicale aux seules organisations syndicales représentatives dans l'entreprise<sup>217</sup>. Depuis la loi du 20 août 2008, toutes les organisations syndicales présentes dans l'entreprise ont la possibilité de mettre en place une section syndicale, sous plusieurs conditions mentionnées à l'article L.2142-1 du code du travail. Cette section syndicale constitue la première manifestation de la présence syndicale dans l'entreprise, notamment à travers ses réunions (A) et ses communications (B), et ce sont deux points qui sont fréquemment encadrés par les accords collectifs.

### A) Les réunions syndicales

Le législateur a encadré les réunions des sections syndicales. L'alinéa 1 de l'article L.2142-10 du code du travail dispose qu'une section syndicale peut réunir ses adhérents une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des locaux de travail, en suivant des modalités déterminées avec l'employeur. Les accords collectifs prévoient les modalités qui encadrent ces réunions syndicales.

Il est parfois nécessaire de concilier la gestion de l'entreprise et le droit de réunion syndicale afin que ces réunions ne soient pas préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Par exemple, l'accord de la société Médiapost prévoit que ces réunions syndicales ne doivent pas avoir pour effet de perturber le travail des salariés : ainsi, pour des raisons organisationnelles et de gestion, les partenaires sociaux posent une durée minimale de trente minutes pour les réunions<sup>218</sup>.

L'article L.2142-11 du code du travail prévoit que « *Les réunions syndicales ont lieu en dehors du temps de travail des participants à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation* ». Néanmoins, certains accords laissent la possibilité aux sections syndicales d'organiser ces réunions pendant le temps de travail des salariés. Par exemple, l'accord de l'entreprise Orano Cycle<sup>219</sup> accepte qu'une fois par trimestre la réunion ait lieu pendant le temps de travail des adhérents. Les participants bénéficieront d'un maintien de leur rémunération, toutefois limité à six heures par an. La direction de l'entreprise devra être

---

<sup>217</sup> L'article 3 du Titre 1<sup>er</sup> « *des sections syndicales* » de la loi n°68-1179 du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises disposait que « *Chaque syndicat représentatif peut constituer, au sein de l'entreprise, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres (...)* ».

<sup>218</sup> *Accord sur le dialogue social*, Médiapost SAS, art. I-2-5.

<sup>219</sup> *Accord pour un nouveau dialogue social*, Orano Cycle, art. 38.1.

informée dans un délai raisonnable par la section. Les salariés souhaitant participer à cette réunion devront également informer leur responsable hiérarchique. Il s'agit d'une stipulation plus favorable que la loi. Le paiement de ces heures peut constituer un facteur attractif pour que les salariés viennent assister aux réunions<sup>220</sup>. De ce fait, il est compréhensible que les organisations syndicales essaient de négocier sur ce sujet dans les accords collectifs.

Des accords acceptent parfois que soient organisées d'autres réunions que celles prévues par la loi. Par exemple, dans l'accord de la société Canon France<sup>221</sup>, les OSR peuvent organiser trimestriellement des réunions d'information de l'ensemble du personnel. Ces réunions doivent avoir lieu en dehors du temps de travail et sont organisées sous la responsabilité de la section syndicale concernée. Cette fois ces réunions peuvent uniquement être organisées par des syndicats représentatifs. Il est possible de penser qu'une telle stipulation n'est pas contraire au principe constitutionnel d'égalité, puisque la chambre sociale a déjà considéré qu'un accord peut octroyer des avantages plus favorables que la loi à des organisations en fonction de la représentativité<sup>222</sup>. Par ailleurs, l'accord prévoit qu'elles peuvent concerner l'ensemble du personnel et, c'est pourquoi, il est possible de comprendre que l'entreprise souhaite qu'elles soient organisées en dehors du temps de travail et ne prévoit pas de paiement des heures de réunion.

La question qui se pose est alors celle de savoir où peuvent avoir lieu ces réunions syndicales ? Le code du travail précise qu'elles ont lieu « *dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail* ». Les sections syndicales peuvent-elles demander à l'entreprise de bénéficier d'une salle de réunion ou d'utiliser le local qui est parfois mis à leur disposition en vertu de l'article L.2142-8 du code du travail ? En réalité, les accords collectifs s'attardent surtout sur l'aménagement des locaux. En effet, la loi prévoit que les modalités d'utilisation et d'aménagement doivent être déterminées avec l'employeur<sup>223</sup>. Les organisations syndicales tentent d'obtenir du matériel informatique et les accords en font parfois une liste exhaustive, en visant les ordinateurs et moyens téléphoniques<sup>224</sup>. Pour garantir l'autonomie des organisations et la confidentialité des échanges, les partenaires sociaux peuvent accepter que l'organisation dispose d'une ligne téléphonique et d'une connexion internet indépendante de l'entreprise<sup>225</sup>.

---

<sup>220</sup> DUPAYS, A. et JULLIEN, D. et HAUTEFORT, M. et PHERIVONG, C. *Le Lamy social*, coll. Lamy expert, 2019, 4272.

<sup>221</sup> *Accord relatif au dialogue social*, Canon France, art. 6, e.

<sup>222</sup> Cass. soc., 22 sept. 2010, n°09-60.410, P. à propos d'une stipulation d'un accord collectif laissant la possibilité aux seules OSR de désigner un représentant syndical central.

<sup>223</sup> C. trav., art. L.2142-9.

<sup>224</sup> *Accord relatif au dialogue social*, Canon France, art. 6, d.

<sup>225</sup> *Accord relatif au dialogue social*, Canon France, préc.

Mais certains accords vont au-delà du matériel affecté au local en prévoyant, par exemple, la mise à disposition d'un véhicule qui sera pris en charge par l'organisation syndicale au niveau central<sup>226</sup>.

De surcroît, la présence syndicale dans l'entreprise se manifeste par les communications syndicales. Là encore, les partenaires sociaux n'hésitent pas à les encadrer conventionnellement.

## B) Les communications syndicales

Le code du travail régit les formes de communication syndicale dans l'entreprise. Depuis la loi du 27 décembre 1968, le législateur a encadré l'affichage des communications syndicales<sup>227</sup>, la diffusion des affiches et des tracts<sup>228</sup> ainsi que leur contenu<sup>229</sup>. Certains accords collectifs précisent que le contenu doit être exclusivement syndical et que la protection de la vie privée et du droit à l'image doit être assurée<sup>230</sup>. Concernant la diffusion, des accords énoncent que les tracts ne doivent pas être laissés en libre-service mais autorisent toutefois la distribution à l'entrée des restaurants d'entreprise en raison des horaires variables des salariés<sup>231</sup>. Mais, en général, les accords ne comportent pas d'innovation sur ces points et rappellent souvent les dispositions légales.

A l'ère du numérique, il est également important de réglementer les communications syndicales par le biais des outils électroniques/numériques. Le législateur a donné la possibilité à un accord d'entreprise d'encadrer la diffusion de messages syndicaux par le biais d'outils numériques propres à l'entreprise<sup>232</sup>. Depuis la loi « *El Khomri* » du 8 août 2016, il n'est plus nécessaire de conclure un accord pour que les organisations syndicales puissent mettre à disposition des informations sur un site syndical contenu dans l'intranet de l'entreprise, sans pour autant pouvoir imposer sa mise en place<sup>233</sup>.

---

<sup>226</sup> *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, art. 2. 1. 6.

<sup>227</sup> C. trav., art. L.2142-3.

<sup>228</sup> C. trav., art. L.2142-4.

<sup>229</sup> C. trav., art. L.2142-5.

<sup>230</sup> *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, art. 2. 1. 5.

<sup>231</sup> *Accord d'entreprise sur la pratique du dialogue social et l'exercice du droit syndical*, IBM France, art. 9.1.3.

<sup>232</sup> C. trav., art. L.2142-6 al. 1.

<sup>233</sup> C. trav., art. L.2142-6 al. 2.

De manière générale, l'utilisation de ces outils doit satisfaire trois conditions<sup>234</sup> :

- « Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise » ;
- « Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise » ;
- « Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message ».

Afin de faire respecter ces impératifs et d'encadrer au mieux ces communications électroniques, les accords collectifs sont donc nombreux à investir ce thème. Certains prévoient que le site syndical ne doit pas servir de forum de discussion ou être utilisé pour délivrer des messages individualisés aux salariés sur leurs postes de travail<sup>235</sup>. L'accord collectif de la compagnie IBM France<sup>236</sup> prévoit que les organisations sont responsables de leur publication et qu'en cas de litige une réunion avec les délégués syndicaux centraux sera effectuée. Cette dernière pourra aboutir, le cas échéant, à la fermeture du site en cause. Cependant, en application d'une jurisprudence relative à l'égalité entre les OS<sup>237</sup>, il est possible de penser les accords ne peuvent pas réserver l'utilisation de l'intranet aux seules organisations syndicales représentatives.

Certains accords collectifs encadrent les communications syndicales par le biais de la messagerie interne de l'entreprise. Les partenaires sociaux prévoient souvent qu'il ne peut pas y avoir de diffusion de masse aux salariés de messages syndicaux même pour un sujet commun<sup>238</sup>. Les messages doivent donc rester individuels et, à ce titre, une circulaire ministérielle du 22 septembre 2004 prévoyait que les salariés devaient conserver leur liberté d'accepter ou de refuser le message<sup>239</sup>. Ce principe a été repris par le code du travail<sup>240</sup>.

Dès lors, il est possible de comprendre que les partenaires sociaux donnent à ces deux modes de communication électronique des finalités différentes : les publications sur le site intranet ont pour finalité exclusive de mettre à disposition des salariés des informations générales et l'utilisation de la messagerie électronique a pour finalité de répondre à des sollicitations individuelles de salariés.

---

<sup>234</sup> C. trav., art. L.2142-6 al. 3 et suivants.

<sup>235</sup> *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, art. 2.1.5.

<sup>236</sup> *Accord d'entreprise sur la pratique du dialogue social et l'exercice du droit syndical*, IBM France, art. 9.1.5.4.

<sup>237</sup> Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 10-19.017, P ; Cass. Soc., 11 janv. 2012, n° 11-14.292, P.

<sup>238</sup> *Accord d'entreprise sur la pratique du dialogue social et l'exercice du droit syndical*, IBM France, art. 9.1.5.1.

<sup>239</sup> Circ. 22 sept. 2004, Fiche n° 11.

<sup>240</sup> C. trav., art. L.2142-6, 3°.

Enfin, il y a quelques innovations. Par exemple, l'accord du groupe Renault<sup>241</sup> met en place l'expérimentation d'une application smartphone pour les organisations syndicales<sup>242</sup>. Les partenaires sociaux énoncent que cette application a pour « *finalité de mettre en place une communication digitale descendante* ». Plusieurs conditions à respecter sont édictées dans l'accord, notamment le respect d'une charte d'utilisation par les organisations afin garantir le respect de l'image de l'entreprise ainsi que la prise en charge financière de l'application par l'organisation. Cette innovation suit les évolutions de la société puisque désormais l'utilisation des smartphones a tendance à se généraliser. Les partenaires sociaux investissent donc cette nouvelle technologie pour donner aux organisations syndicales de nouveaux moyens de communication.

A travers les stipulations conventionnelles relatives aux réunions et communications syndicales, les partenaires sociaux encadrent la manifestation de la présence syndicale et adaptent ainsi l'organisation du dialogue social au sein de l'entreprise. Ils font de même concernant la composition de la représentation syndicale dans l'entreprise.

## *II. La composition de la représentation syndicale dans l'entreprise*

La représentation syndicale dans l'entreprise se manifeste par l'existence d'une section syndicale mais également par les représentants syndicaux (A) et les délégués syndicaux (B) dont disposent les organisations syndicales. Les accords relatifs au dialogue social prévoient des stipulations relatives à ces derniers afin d'organiser la composition de la représentation syndicale dans l'entreprise.

### *A) Les représentants syndicaux*

Les représentants syndicaux les plus courants dans l'entreprise sont les représentants de section syndicale (1) mais il peut également y avoir dans certaines entreprises un représentant syndical au sein du CSE (2), sans compter les éventuels représentants syndicaux institués par les accords collectifs (3).

---

<sup>241</sup> *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, art. 2.1.5.

<sup>242</sup> Cf. Annexe 7 – Extrait de l'article instaurant l'expérimentation d'une application smartphone chez le groupe Renault SAS.

## 1. Le représentant de section syndicale

Selon l'article L.2142-1-1 du code du travail, dès lors qu'une section syndicale est instituée dans l'entreprise ou dans l'établissement, l'OS non représentative peut désigner un représentant de la section syndicale dans les entreprises d'au moins cinquante salariés<sup>243</sup>. Il dispose des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception toutefois du pouvoir de négocier des conventions et accords collectifs<sup>244</sup>. Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, une OS non représentative dans l'entreprise disposant d'une section syndicale peut désigner un membre de la délégation du personnel du CSE comme représentant de la section syndicale<sup>245</sup>. Dans tous les cas, le rôle de ce représentant est d'incarner l'organisation syndicale dans l'entreprise ou l'établissement.

Les accords collectifs rappellent tous la possibilité de désigner un tel représentant. Par exemple, l'accord du groupe Renault nomme ce représentant comme étant un « *secrétaire de section syndicale* » qui a notamment pour mission d'être l'interlocuteur privilégié dans les échanges avec la direction locale<sup>246</sup>. Concurrément, les accords collectifs traitent de certains représentants syndicaux qui se situent au plus proche des représentants du personnel.

## 2. Le représentant syndical au sein du CSE

Chaque OS représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut avoir un représentant au sein du CSE qui aura une voix consultative<sup>247</sup>. Il doit être choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et il doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE<sup>248</sup>. Cependant, cette possibilité n'est ouverte que dans les entreprises de plus de 300 salariés. Dans les autres entreprises, c'est le délégué syndical qui est de droit représentant syndical au CSE<sup>249</sup>.

A ce titre, certains accords collectifs permettent aux organisations de désigner un représentant titulaire et un représentant suppléant au sein du CSE central<sup>250</sup>, alors même que cela n'est pas prévu par la loi. Il est toutefois précisé que ce représentant suppléant ne pourra siéger qu'en

---

<sup>243</sup> Mais dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'organisation peut désigner pour la durée de son mandat un membre de la délégation du personnel au CSE comme représentant de la section syndicale. (C. trav., art. L.2142-1-4).

<sup>244</sup> C. trav., art. L.2142-1-1, al. 2 ; Sauf s'il reçoit un mandat dans le cadre du mode de négociation dérogatoire prévu à l'article L.2143-23 du code du travail.

<sup>245</sup> C. trav., art. L.2142-1-4.

<sup>246</sup> *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, art. 2.2.7.

<sup>247</sup> C. trav., art. L.2314-2.

<sup>248</sup> Ibidem.

<sup>249</sup> C. trav., art. L.2143-22.

<sup>250</sup> *Accord d'entreprise sur la pratique du dialogue social et l'exercice du droit syndical*, IBM France, art. 9.4.1.6.

l'absence du titulaire. D'autres accords collectifs donnent la possibilité à une organisation syndicale représentative, qui n'a pas de représentant du personnel au sein de la commission santé sécurité et conditions de travail, de désigner un représentant syndical<sup>251</sup>. Il n'est pas mentionné que ce représentant ait droit à un crédit d'heures de délégation. Conjointement aux désignations de représentants supplémentaires, certains partenaires sociaux n'hésitent pas à créer des représentants syndicaux par le biais d'un accord collectif.

### 3. Les représentants syndicaux conventionnels

Certains partenaires sociaux mettent en place des représentants syndicaux conventionnels. Par exemple, l'accord du groupe Airbus France met en place un coordinateur syndical et des coordinateurs syndicaux adjoints au niveau du groupe<sup>252</sup>. Ces coordinateurs ont notamment pour mission d'administrer les réunions syndicales qui ont lieu entre les différentes sociétés et les réunions des sections syndicales. Ils bénéficient d'un mandat à temps plein. Le groupe Bigard met également en place ce type de représentant syndical qui aura notamment pour mission de « *conduire la délégation de négociation dans le cadre des accords Groupe* »<sup>253</sup>. Ces coordinateurs vont être les représentants de leur organisation syndicale auprès du groupe afin de fluidifier les échanges à ce niveau et donc le dialogue social. Il s'agit alors d'une adaptation de la composition de la représentation syndicale qui renforce la présence des représentants au niveau du groupe, ce qui est souvent effectué dans les grandes entreprises<sup>254</sup>.

L'accord du groupe Airbus France<sup>255</sup> met également en place un « *représentant de la vie sociale* » dans les établissements<sup>256</sup>. Ce représentant est désigné par les OSR de l'établissement en fonction de l'audience électorale. Cette création conventionnelle a pour objectif d'instaurer davantage de proximité avec les salariés et les représentants de l'employeur au sein des établissements. En effet, ils ont notamment pour mission de servir d'intermédiaire dans la transmission des informations entre les salariés et les représentants du CSE. Ils seront également chargés de communiquer les réclamations individuelles et collectives à la direction. Afin d'exercer ces missions, ils disposent d'un crédit mensuel de 30 heures.

---

<sup>251</sup> *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, art. 2.2.8.

<sup>252</sup> *Accord de groupe relatif à la refondation du dialogue social*, Airbus France, art. 1.1.2.

<sup>253</sup> *Accord groupe portant sur le dialogue social*, Bigard, 15 février 2018, art. 3.2.

<sup>254</sup> GREVY, M. « Syndicats professionnels : droit syndical dans l'entreprise », Rép. trav., 2010, Titre V, 755.

<sup>255</sup> *Accord de groupe relatif à la refondation du dialogue social*, Airbus France, art. 1.3.4.

<sup>256</sup> Cf. Annexe 8 – Les représentants de la vie sociale au sein du groupe Airbus.

Par ailleurs, certaines entreprises mettent en place un « *correspondant syndical local* » qui peut être désigné par une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise sur un établissement dans lequel l'organisation n'est pas représentative<sup>257</sup>. Cela peut permettre à l'organisation d'étendre son influence au sein d'une entité qui n'adhère pas majoritairement à ses idées ou qui ne dispose pas de représentation de cette organisation.

Ainsi, les accords collectifs investissent ce thème afin de prévoir des dispositions plus favorables que la loi : représentants syndicaux supplémentaires ou créations conventionnelles. Certains accords sont également plus favorables concernant les délégués syndicaux.

## B) Les délégués syndicaux

Le délégué syndical est un élément majeur pour le dialogue social : il est le seul à pouvoir négocier les conventions et accords collectifs<sup>258</sup> et il doit parfois être obligatoirement consulté par l'employeur pour certains sujets prévus par la loi<sup>259</sup>. Les conditions de désignation du délégué syndical varient selon l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement<sup>260</sup> mais, dans tous les cas, il ne peut être désigné que par une organisation syndicale représentative. A ce titre, les accords suivent les conditions légales de désignation et, c'est pourquoi, cela ne fera pas l'objet des développements. En revanche, les partenaires sociaux investissent massivement les questions relatives au périmètre de désignation des délégués syndicaux (1), la détermination de leur nombre (2) ainsi que les modalités de leur désignation (3).

### 1. Le périmètre de désignation du délégué syndical

Un délégué syndical peut être mis en place au niveau de l'entreprise ou, en cas d'entreprise disposant d'établissements distincts, au niveau de ces derniers. En effet, l'alinéa 4 de l'article L.2143-3 du code du travail précise qu'un délégué syndical peut être désigné « *au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques* ». Cette définition légale du périmètre

---

<sup>257</sup> *Accord d'entreprise sur la pratique du dialogue social et l'exercice du droit syndical*, IBM France, art. 9.4.1.3.

<sup>258</sup> Rappel : En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, cette affirmation doit être nuancée au regard des modes alternatifs de négociation collective.

<sup>259</sup> Concernant par exemple les dérogations au repos dominical, l'article L.3132-18 du code du travail prévoit qu'en l'absence d'accord collectif, l'employeur doit demander l'autorisation de l'inspecteur du travail et consulter les délégués syndicaux ainsi que le CSE (s'il existe) afin de mettre en place des équipes de suppléance.

<sup>260</sup> C. trav., art L.2143-3 ; C. trav., art. L.2143-6 ; C. trav., art. L.2141-10.

a repris celle qui avait été posée par la jurisprudence avant la loi du 20 août 2008<sup>261</sup>. Pour autant, les ordonnances « *Macron* » du 22 septembre 2017 imposent une nouvelle définition du périmètre d'implantation pour le CSE : il doit être mis en place au niveau de l'entreprise<sup>262</sup>. Néanmoins, lorsque l'entreprise dispose d'au moins cinquante salariés et qu'elle comporte au moins deux établissements distincts, des CSE d'établissement et CSE central doit être mis en place<sup>263</sup>. A défaut d'accord, le critère légal retenu pour définir les établissements distincts est celui de « *l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel* »<sup>264</sup>. Ainsi, les délégués syndicaux et le CSE peuvent être mis en place à des périmètres distincts<sup>265</sup>.

De plus, comme énoncé lors des précédents développements, les délégués syndicaux peuvent également être désignés au niveau de l'UES. Dans le cadre des prochains développements sur le périmètre de mise en place du CSE, il sera observé que certains partenaires sociaux mettent en place les délégués syndicaux au même niveau que le comité.

Selon l'article L.2143-5 du code du travail, les entreprises à structure complexe peuvent désigner un délégué syndical central d'entreprise distinct des délégués syndicaux d'établissement. Conformément à cette disposition, les entreprises mettent en place des délégués syndicaux centraux. Au niveau central, certains accords collectifs prévoient des mesures supra-légales et permettent aux organisations de désigner des délégués syndicaux centraux adjoints<sup>266</sup> ou des délégués syndicaux d'entreprise non titulaires d'un autre mandat syndical<sup>267</sup> pour accompagner et épauler le délégué syndical central dans sa mission. D'autres accords permettent aux OSR de désigner un délégué syndical animateur afin de coordonner les missions des délégués syndicaux d'établissement<sup>268</sup>. Ces stipulations plus favorables que la loi peuvent également concerner le nombre de délégués syndicaux pouvant être désignés.

---

<sup>261</sup> Cass. soc. 24 avril 2003 n°01-60.876, P.

<sup>262</sup> C. trav., art. L.2313-1, al. 1.

<sup>263</sup> C. trav., art. L.2313-1, al. 2.

<sup>264</sup> C. trav., art. L.2313-4.

<sup>265</sup> **TUAL, M-C.** *Droit des représentants du personnel*, coll. Lamy expert, 2018, 1599.

<sup>266</sup> *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, art. 2.1.1. ; *Accord de groupe relatif à la refondation du dialogue social*, Airbus France, 12 octobre 2018 (« *Refondation du dialogue social chez Airbus* », Liaisons soc. Quotidien, Le dossier convention collective, 2018, n°227).

<sup>267</sup> *Accord relatif au dialogue social*, Médiapost, art. I-2-1-b.

<sup>268</sup> *Accord relatif au dialogue social*, Gan Assurances, art. 1.1.

## 2. Le nombre de délégués syndicaux

Concernant le nombre de délégués syndicaux pouvant être désigné par une OSR, l'article R.2143-2 du code du travail fixe ce nombre en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement. Certains accords augmentent le nombre de délégués syndicaux pouvant être désignés et améliorent ainsi les dispositifs prévus par la loi<sup>269</sup>.

Par exemple, l'accord de la Société Marseillaise de Crédit<sup>270</sup> augmente le nombre de délégués syndicaux. Il prévoit qu'en fonction de l'audience obtenue aux élections professionnelles, les OSR pourront désigner quatre ou cinq délégués syndicaux à la place d'en désigner deux conformément à la loi. Ces délégués sont désignés au niveau de l'entreprise. Les partenaires sociaux ont prévu que, compte tenu de la pluralité de délégués pouvant être désignés par l'organisation, chaque organisation peut désigner un délégué syndical central parmi ses délégués syndicaux pour assurer la coordination. Les négociateurs ont également prévu que si un salarié cumule les mandats de délégué syndical central et de secrétaire du CSE, il pourra désigner un délégué syndical parmi les autres afin de l'épauler dans l'exercice de son mandat syndical.

Certains accords permettent également de désigner un délégué syndical d'établissement supplémentaire dès lors que l'effectif de l'établissement dépasse un certain seuil d'effectif<sup>271</sup> ou en fonction de l'effectif, du périmètre du CSE et des voix obtenues aux élections professionnelles<sup>272</sup>.

Autre exemple, l'accord de la compagnie IBM France<sup>273</sup> prévoit qu'au-delà des dispositions légales douze sièges supplémentaires de délégué syndicaux d'établissement seront attribués aux organisations syndicales et que la répartition de ces sièges est effectuée par le délégué syndical

---

<sup>269</sup> GREVY, M. « Syndicats professionnels : droit syndical dans l'entreprise, Rép. trav., 2010, Titre V, 754.

<sup>270</sup> *Accord sur la mise en place du comité social et économique et l'exercice du droit syndical*, Société Marseillaise de Crédit, art. 6.1.

<sup>271</sup> *Accord relatif au dialogue social*, Médiapost, art. I-2-1-c.

<sup>272</sup> *Accord sur la représentation du personnel, le droit syndical, la reconnaissance et la valorisation des parcours professionnels*, Office national des forêts, 17 janvier 2019 (« *L'office national des forêts accorde un rôle plus important aux suppléants de ses futurs CSE* », Liaisons soc. Quotidien, 2019, 17765.)

<sup>273</sup> *Accord d'entreprise sur la pratique du dialogue social et l'exercice du droit syndical*, IBM France, art. 9.4.1.2.

central. Enfin, la loi ne prévoit pas la désignation de délégués syndicaux suppléants mais cela peut être autorisé par un accord collectif<sup>274</sup>.

Il convient de rappeler que concernant la détermination du nombre de délégués syndicaux, les partenaires sociaux doivent consulter la convention collective de branche. En effet, cette dernière peut comporter une clause de verrouillage sur ce sujet conformément au 3° de l'article L. 2253-2 du code du travail (domaine 2)<sup>275</sup>. Comme vu précédemment, cette clause peut également concerner l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux sont désignés mais il n'est pas mentionné qu'elle s'applique aux modalités de leur désignation. Ainsi, les partenaires sociaux peuvent librement les encadrer, sous réserve de respecter les dispositions légales.

### 3. Les modalités de désignation des délégués syndicaux

Le code du travail régit les formalités de désignation, de remplacement et de cessation des fonctions du délégué syndical afin que cela soit porté à la connaissance de l'employeur, des salariés et de l'agent de contrôle de l'inspection du travail<sup>276</sup>. Selon la jurisprudence, un accord collectif peut fixer les modalités de désignation, notamment en précisant le destinataire des désignations et la forme de celles-ci<sup>277</sup>. En effet, les accords collectifs prévoient généralement que la désignation est communiquée à la direction des ressources humaines par lettre recommandée avec accusé de réception, lettre manuscrite remise contre décharge ou encore par courrier électronique<sup>278</sup>.

En somme, les partenaires sociaux adaptent l'organisation du dialogue social en encadrant la manifestation de la présence syndicale dans l'entreprise et la composition de leur représentation. Cela leur permet de mettre en place une organisation du dialogue social qui soit davantage en adéquation avec les spécificités de l'entreprise. Dans cette même logique, les accords collectifs investissent, en grande majorité, le thème de négociation sur l'organisation des institutions représentatives du personnel.

---

<sup>274</sup> *Accord d'entreprise sur la pratique du dialogue social et l'exercice du droit syndical*, IBM France, art. 9.4.1.4.

<sup>275</sup> « 3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ».

<sup>276</sup> C. trav., art. L.2143-7.

<sup>277</sup> Cass. soc. 20 avril 2017 n°16-60.119, P.

<sup>278</sup> *Accord d'entreprise sur la pratique du dialogue social et l'exercice du droit syndical*, IBM France, art. 9.4.1.8.

## *Section 2 : L'encadrement conventionnel de la représentation du personnel*

L'ordonnance « *Macron* » n°2017-1386 du 22 septembre 2017 remplace les anciennes IRP<sup>279</sup> par le CSE. Bien qu'auparavant la pluralité des institutions pouvait être perçue comme un gage de spécialisation et ainsi d'efficacité, dans la pratique la répartition des missions entre les différentes instances devenait de plus en plus obscure<sup>280</sup>. Après que le législateur ait donné la possibilité aux entreprises de mettre en place une délégation unique du personnel par la loi n°93-1313 du 20 décembre 1993<sup>281</sup>, la mise en place d'une IRP unique est désormais une obligation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. On peut penser que le but est aujourd'hui de remédier à la concurrence des missions des anciennes IRP et d'offrir une vision plus globale de l'entreprise<sup>282</sup>. Ainsi, depuis les ordonnances « *Macron* », les entreprises se préparent une à une à effectuer ce changement d'institution. Le code du travail autorise les entreprises à aménager conventionnellement la mise en place et l'organisation du CSE, sous réserve de respecter les dispositions d'ordre public. Les accords collectifs investissent majoritairement cette thématique (I). De plus, le législateur offre la possibilité aux entreprises de mettre en place des représentants de proximité afin de combler la disparition des DP et il permet également qu'un conseil d'entreprise soit institué en lieu et place d'un CSE. Ces nouveaux acteurs ne peuvent être mis en place que par un accord collectif. Ainsi, certains accords collectifs traitent de leur institution (II).

### *I. La mise en place d'une unique institution représentative du personnel*

Tout d'abord, il est utile de préciser que la mise en place du CSE s'impose à toutes les structures juridiques, y compris les EPIC et les EPA qui emploient du personnel de droit privé<sup>283</sup> dès lors que leur effectif dépasse un seuil de 11 salariés<sup>284</sup>. Nos prochains développements vont concerner plusieurs points majoritairement investis par les accords collectifs souhaitant adapter l'organisation du CSE au sein de l'entreprise. Ainsi, il sera tout d'abord question d'étudier la

---

<sup>279</sup> La notion d'institution représentative du personnel est à l'origine issue de la doctrine. C'est ensuite la loi n°82-915 du 28 octobre 1982, dite loi AROUX, qui a repris cette expression afin de notamment désigner l'ancien comité d'entreprise, le comité d'hygiène et de sécurité ainsi que les délégués du personnel.

<sup>280</sup> **FAVENNEC-HERY, F. et ROZEC, P.** « Les missions du comité social et économique », JCP S 2018, 1225.

<sup>281</sup> Loi n°93-1313 quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle.

<sup>282</sup> **FAVENNEC-HERY, F. et ROZEC, P.** « Les missions du comité social et économique », JCP S 2018, 1225.

<sup>283</sup> C. trav., art. L.2311-1.

<sup>284</sup> C. trav., art. L.2311-2.

négociation du périmètre de mise en place du CSE (A) et ensuite l'institution de commissions spécialisées (B).

#### A) La négociation du périmètre de mise en place du CSE

Il faut tout d'abord s'interroger sur le niveau auquel est mis en place le CSE, notamment lorsque l'entreprise est à structure complexe. L'alinéa 1 de l'article L.2313-1 du code du travail prévoit que le CSE doit être mis en place au niveau de l'entreprise. Mais si l'entreprise dispose d'au moins deux établissements distincts et d'un effectif d'au moins cinquante salariés, il faut mettre en place des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise<sup>285</sup>. Ce dernier exercera alors des prérogatives relatives à « *la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement* »<sup>286</sup>. Afin de mettre en place les différents CSE, les partenaires sociaux doivent déterminer les établissements distincts (1) et sur ce point certains négociateurs choisissent de mettre en place le CSE en fonction des secteurs d'activité (2). Enfin, le CSE peut être mis en place à d'autres niveaux que l'entreprise ou l'établissement (3).

##### 1. La mise en place du CSE et la détermination des établissements distincts

C'est un accord d'entreprise qui doit déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts<sup>287</sup>. En l'absence d'accord collectif et de délégué syndical, cette détermination pourra s'effectuer par un accord entre l'employeur et le CSE « *adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel* » au CSE<sup>288</sup>. A défaut de tout accord, elle pourra s'effectuer par une décision unilatérale de l'employeur<sup>289</sup>.

Lorsque l'employeur détermine unilatéralement les établissements distincts, il doit respecter un critère légal. Ce critère a été modifié par l'ordonnance « *Macron* » n°2017-1386 du 22 septembre 2017. Le nouveau critère est davantage organisationnel et économique plutôt que social<sup>290</sup>. Ainsi, il peut y avoir reconnaissance d'établissements distincts lorsque que le responsable d'établissement dispose « *d'une autonomie suffisante, notamment en matière de gestion du personnel* »<sup>291</sup>.

---

<sup>285</sup> C. trav., art. L.2313-1, al. 2.

<sup>286</sup> C. trav., art. L.2316-1.

<sup>287</sup> C. trav., art. L.2313-2.

<sup>288</sup> C. trav., art. L.2313-3.

<sup>289</sup> C. trav., art. L.2313-4.

<sup>290</sup> **AUZERO, G. et BAUGARD, D. et DOCKES, E.** *Droit du travail*, coll. Précis, 32<sup>e</sup> édition, Dalloz, 2019, p.1337.

<sup>291</sup> L'adverbe « *notamment* » utilisé par l'article L.2313-4 du code du travail suppose que le critère n'est pas limitatif. La chambre sociale de la Cour de cassation s'est prononcée sur ce sujet et elle a considéré

Cependant, lorsque la détermination des établissements distincts se fait par voie d'accord collectif, il n'y a aucun critère à respecter<sup>292</sup>. En général, la délimitation des établissements distincts se fait par rapport à leur implantation géographique. Par exemple, dans l'accord du groupe Renault SAS<sup>293</sup>, les établissements distincts sont déterminés en fonction de leur implantation géographique. En effet, l'accord liste les différentes villes correspondantes aux établissements distincts. Cependant, il arrive parfois que les partenaires sociaux préfèrent mettre en place le CSE en fonction des secteurs d'activité.

## 2. La mise en place du CSE en fonction des secteurs d'activité

Par exception, on pourrait envisager qu'une entreprise puisse instituer ces CSE en fonction des secteurs d'activité. C'est par exemple le cas de l'accord de la société Ricard<sup>294</sup>. En effet, les partenaires sociaux ont choisi d'effectuer un découpage des établissements distincts par « *entités économiques et managériales homogènes* »<sup>295</sup>. De ce fait, trois CSE d'établissement ont été mis en place :

- Un « *CSE ventes* » qui regroupe les directions régionales des ventes et la direction nationale des ventes ;
- Un « *CSE DDO* » qui regroupe la direction des opérations et les usines de certaines villes ;
- Un « *CSE siège* » qui regroupe tous les salariés du siège ainsi que ceux de différents sites à l'exclusion des salariés relevant des autres CSE.

Les parties précisent d'ailleurs que les nouveaux sites créés seront affectés à l'un des trois CSE en fonction de leur activité économique. Il faut également noter que, bien que les entreprises aient la possibilité de désigner leurs délégués syndicaux à un autre périmètre que celui du CSE, les partenaires sociaux choisissent ici d'harmoniser le périmètre de désignation avec ceux des

---

que « *caractérise (...) un établissement distinct, l'établissement qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service* ». (V. sur ce sujet **COEURET. A, et DUQUESNE. F**, Note sous Cass. soc., 19 déc. 2018, n°18-23.655, PBRI, JCP E 2019, 1066).

<sup>292</sup> L'article L.2313-4 énonce « *en l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées aux articles L.2313-2 et L.2313-3 (...)* ».

<sup>293</sup> *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, Titre 1.

<sup>294</sup> *Accord relatif à la mise en place des comités sociaux et économiques*, Ricard, 28 juin 2018, Chapitre 1, art. 1.

<sup>295</sup> Cf. Annexe 9 – Le périmètre des CSE d'établissement de la société Ricard.

CSE<sup>296</sup>. Enfin, pour chapeauter ces différents CSE d'établissement, la société Ricard met en place un CSE central d'entreprise qui sera composé de délégués issus des différents CSE d'établissement<sup>297</sup>.

Tout comme la société Ricard, l'accord de la compagnie Air France<sup>298</sup> met en place les CSE d'établissement en fonction des activités. Ainsi, il y a par exemple un « *CSE exploitation aérienne* », un « *CSE industriel* » ou encore un « *CSE pilotage économique* ».

L'objectif est encore la mise en œuvre d'un dialogue social plus efficace, comme le souligne d'ailleurs le préambule de l'accord de la société Ricard, en énonçant notamment que cela permettra aux élus « *d'échanger et de contribuer plus efficacement au développement de leur activité sur les sujets qu'ils connaissent et auxquels ils peuvent apporter les réponses efficaces et pratiques* ».

Dans l'accord de la société Sephora SAS, les parties décident de mettre en place un CSE unique pour l'ensemble de l'entreprise. Elles considèrent que cela permet aux décisions d'être « *discutées au niveau le plus pertinent* » étant donné que l'organisation de l'entreprise est centralisée<sup>299</sup>.

Dans les cas où les CSE ne sont pas mis en place au niveau d'établissements distincts déterminés en fonction de leur implantation géographique, on pourrait penser que pour conserver une certaine proximité avec les salariés sur le plan territorial, les partenaires sociaux pourraient être tentés de mettre en place des représentants de proximité<sup>300</sup>. Cela pourrait également être le cas lorsque le CSE est mis en place à des niveaux supérieurs que l'entreprise et l'établissement.

---

<sup>296</sup> *Accord relatif à la mise en place des comités sociaux et économiques*, Ricard, 28 juin 2018, Chapitre 1, art. 1.

<sup>297</sup> *Accord relatif à la mise en place des comités sociaux et économiques*, Ricard, 28 juin 2018, Chapitre 2, art. 1.

<sup>298</sup> *Accord portant mise en place des comités sociaux et économique d'établissement, du comité social et économique social et des représentants de proximité*, Air France, 12 novembre 2018 (« *Air France organise la fusion de ses instances représentatives du personnel* », Liaisons soc. Quotidien, 2018, n°17697).

<sup>299</sup> *Accord collectif d'entreprise relatif au dialogue social*, Séphora SAS, 30 janvier 2019, Chapitre II, art. 1.

<sup>300</sup> C'est notamment le cas de l'accord relatif au dialogue social de Sephora SAS ; **CORMIER LE GOFF, A.** « La négociation sur le CSE, un an après son entrée en vigueur : comment concilier efficacité et proximité de l'instance ? », Semaine sociale Lamy, 2019, n°1847.

### 3. La mise en place du CSE à d'autres niveaux

Le CSE peut également être mis en place au niveau d'une UES<sup>301</sup> ou au niveau interentreprises<sup>302</sup>. Il est également possible de mettre en place un comité de groupe<sup>303</sup> ou un comité d'entreprise européen<sup>304</sup>.

Par exemple, concernant l'accord du groupe Total<sup>305</sup>, le groupe est constitué de trois UES regroupant plusieurs sociétés. Les négociateurs choisissent de mettre en place un CSE d'établissement dans chacun des établissements distincts des trois UES. Ces établissements distincts sont là encore déterminés en fonction de leur implantation géographique. Ensuite, les partenaires sociaux mettent en place un CSE central pour chaque UES mais ne prévoit pas de CSE au niveau du groupe en entier. A l'inverse, le groupe Bigard et le groupe Airbus France prévoient de mettre en place un comité de groupe<sup>306</sup>.

Autre exemple, concernant l'accord de l'UES Nocibe<sup>307</sup>, les négociateurs énoncent que l'UES est constitué par plusieurs sociétés. Ils mettent alors en place un CSE unique au niveau de l'UES. Là encore, on peut remarquer que les parties ont choisi d'aligner le périmètre de désignation des délégués syndicaux au périmètre de mise en place du CSE puisqu'ils sont désignés au niveau de l'UES.

Il convient de préciser que le régime du CSE mis en place au niveau d'une UES n'est pas prévu par le code du travail. De ce fait, il convient de procéder à diverses adaptations en raison des nombreuses interrogations que posent la mise en place de cette institution à ce niveau<sup>308</sup>. Ainsi, les partenaires sociaux devront être particulièrement attentifs à définir les règles d'organisation et de fonctionnement du CSE mis en place au niveau d'une UES.

---

<sup>301</sup> C. trav., art. L.2313-8.

<sup>302</sup> C. trav., art. L.2313-9.

<sup>303</sup> C. trav., L.2331-1 ; par exemple, le groupe Canon France dispose d'un Comité de Groupe mis en place par un accord du 19 octobre 2015 (*Accord relatif au dialogue social*, Canon France, p.24)

<sup>304</sup> C. trav., L.2341-1 et suivants ; par exemple, le groupe Canon Europe dispose d'un Comité d'entreprise Européen situé à Londres qui est encadré par un accord en date du 23 septembre 2014 et qui dispose notamment de deux représentants du personnel de Canon France (*Accord relatif au dialogue social*, Canon France, p. 24). Le groupe Airbus France dispose aussi d'un comité européen (*Accord de groupe relatif à la refondation du dialogue social*, Airbus France, Titre II, art. 1).

<sup>305</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, art. 1 et 2.

<sup>306</sup> *Accord groupe portant sur le dialogue social*, Bigard, 15 février 2018, art. 3.1 ; *Accord de groupe relatif à la refondation du dialogue social*, Airbus France, Titre II, art. 2.

<sup>307</sup> *Accord relatif à la mise en place et aux modalités de fonctionnement des instances représentatives du personnel*, Nocibé (UES), art. 1.

<sup>308</sup> **RIOCHE, S.** « Le comité social et économique dans l'UES », JCP S 2019, 1011.

A travers ces adaptations du périmètre de mise en place du CSE, il peut être constaté que les partenaires sociaux cherchent à combiner un besoin d'efficacité et de proximité<sup>309</sup>. En effet, ils choisissent d'instituer le CSE au niveau qui leur semble le plus adéquat et pertinent afin de lui permettre par la suite d'exercer l'ensemble de ses prérogatives tant au niveau local que central. On retrouve d'ailleurs ces préoccupations dans la mise en place de commissions spécialisées au sein du CSE.

## B) La négociation des commissions spécialisées

L'un des reproches que l'on aurait pu faire au CSE, en comparaison avec les anciennes IRP, est le manque de spécialisation pouvant notamment conduire à une baisse des compétences des élus en raison de leur polyvalence<sup>310</sup>. Cependant, des commissions spécialisées peuvent être instituées au sein du CSE. Ces commissions vont notamment permettre à cette instance d'être plus efficiente dans l'exercice de ses compétences. La principale commission spécialisée pouvant être instituée est la commission santé, sécurité et conditions de travail (1) mais d'autres commissions peuvent également être instituées soit par obligation légale soit par pure négociation (2).

### 1. La commission santé, sécurité et conditions de travail

Selon l'article L.2315-36 du code du travail, la commission santé, sécurité et conditions de travail doit être obligatoirement mise en place dans les entreprises ou les établissements d'au moins 300 salariés. Mais dans les entreprises ou les établissements dont l'effectif est inférieur au seuil précité, sa création peut être imposée par l'inspecteur du travail lorsqu'il l'estime nécessaire<sup>311</sup>. Cela n'empêche pas pour autant les entreprises de mettre en place une telle commission de manière facultative par le biais d'un accord collectif<sup>312</sup>. Dans ce dernier cas, des CSSCT facultatives peuvent être instituées au périmètre des établissements distincts ou à un autre périmètre. Cela permet aux partenaires sociaux de déterminer le périmètre qui sera le plus pertinent au regard des questions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail.

---

<sup>309</sup> **CORMIER LE GOFF, A.** « La négociation sur le CSE, un an après son entrée en vigueur : comment concilier efficacité et proximité de l'instance ? », *Semaine sociale Lamy*, 2019, n°1847.

<sup>310</sup> **FROUIN, C. et ROCHE, V.** « Les commissions du comité social et économique », *JCP S* 2018, 1316.

<sup>311</sup> C. trav., art. L.2315-37.

<sup>312</sup> C. trav., art. L.2315-43.

En effet, par exemple, l'accord Total<sup>313</sup> met en place cette commission au sein de chaque CSE central d'UES ainsi qu'au sein de chaque CSE d'établissement, même si l'établissement n'atteint pas le seuil de 300 salariés. Il faut noter que cette seconde pratique ne semble pas majoritaire au sein des entreprises. En effet, selon un sondage CSA effectué du 14 mai au 4 juin 2018, seules 23% des employeurs d'entreprises de moins de 300 salariés songeaient à mettre en place une CSSCT de manière facultative, dont 40% des employeurs des entreprises de 50 à 300 salariés<sup>314</sup>.

Autre exemple, l'accord de la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin<sup>315</sup> met en place sept CSSCT au sein d'un même établissement situé à Clermont-Ferrand afin qu'elles couvrent un champ géographique différent et qu'elles soient compétentes en fonction de l'activité ou d'une question spécifique. Afin d'assurer le lien entre ces différentes CSSCT sur certains sujets communs, l'accord met en place une « *commission de coordination des CSSCT* »<sup>316</sup> qui est notamment composée du secrétaire du CSE de cet établissement et de chaque secrétaire des CSSCT<sup>317</sup>. Par ailleurs, la compagnie aérienne Air France<sup>318</sup> met également en place plusieurs CSSCT au sein des CSE d'établissement afin que chacune d'entre elles s'occupent d'un personnel différent<sup>319</sup>. Certains partenaires sociaux n'hésitent pas à mettre en place deux CSSCT au sein de chaque CSE d'établissement afin de tenir compte des « *enjeux prioritaires liés à la prévention de la santé et de la sécurité de l'ensemble du personnel* »<sup>320</sup>. Ainsi, chaque entreprise détermine le périmètre de mise en place de la CSSCT en fonction de ses besoins.

Lorsqu'une telle commission est créée, elle se voit attribuer par délégation certaines compétences du CSE en matière de santé, sécurité et des conditions de travail. Cependant, elle

---

<sup>313</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, art. 15.1.

<sup>314</sup> Question 17, *Evaluation du niveau de connaissance des ordonnances travail et perception de leur déploiement*, CSA, juin 2018, étude n°1800160, p.22.

<sup>315</sup> *Accord relatif à une nouvelle dynamique du dialogue social*, La Manufacture Française des Pneumatiques Michelin, 17 octobre 2018, art. 4.6.

<sup>316</sup> *Accord relatif à une nouvelle dynamique du dialogue social*, La Manufacture Française des Pneumatiques Michelin, 17 octobre 2018, 4.1.1.

<sup>317</sup> Cf. Annexe 10 – La commission de coordination des CSSCT de chez Michelin.

<sup>318</sup> *Accord portant mise en place des comités sociaux et économique d'établissement, du comité social et économique social et des représentants de proximité*, Air France, préc. (« *Air France organise la fusion de ses instances représentatives du personnel* », Liaisons soc. Quotidien, 2018, n°17691).

<sup>319</sup> Par exemple, au sein du CSE d'établissement « exploitation aérienne », il y aura trois CSSCT : une pour le personnel navigant commercial, une pour le personnel navigant technique et une pour le personnel au sol.

<sup>320</sup> *Accord relatif à la mise en place des comités sociaux économiques d'établissement (CSE) et du comité social et économique central (CSEC)*, Manpower France, 27 novembre 2018, art. 1.11.1.1.

ne peut pas avoir recours à une expertise ni exercer les attributions consultatives du CSE<sup>321</sup>. On peut alors comprendre que cette commission a pour mission essentielle de préparer en amont les réunions du CSE<sup>322</sup>. Selon le 2° de l'article L.2315-41 du code du travail, un accord d'entreprise peut définir les missions qui sont déléguées à la commission. Ainsi, les négociateurs font souvent une liste exhaustive des missions attribuées à la CSSCT<sup>323</sup> et prévoient qu'elle peut réaliser des enquêtes en cas d'accident du travail ou de maladies professionnelles, effectuer de la prévention des risques ou encore exercer un droit d'alerte.

Pour exercer efficacement ces prérogatives, les membres de la commission dont le nombre et la désignation sont encadrés par les dispositions d'ordre public du code du travail<sup>324</sup> bénéficient d'une formation<sup>325</sup>. La durée minimale de cette formation est prévue par les dispositions d'ordre public en fonction de l'effectif de l'entreprise. Certains accords investissent le thème de la formation, puisque l'article L.2315-41 autorise un accord d'entreprise à prévoir les modalités de formation. Ainsi, par exemple, les partenaires sociaux peuvent prévoir des formations plus spécifiques et plus longues selon l'activité économique de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel elle est instituée<sup>326</sup>.

L'ordonnance « *Macron* » n°2017-1386 a créé la CSSCT afin de combler la disparition du CHSCT. Mais elle a également prévu que d'autres commissions doivent ou peuvent être mises en place.

## 2. Les autres commissions spécialisées

D'autres commissions spécialisées doivent être mises en place dès lors que les conditions légales sont réunies. Premièrement, l'entreprise doit mettre en place une commission des marchés dès lors qu'elle dépasse certains seuils fixés par décret<sup>327</sup>. Dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 1000 salariés, une commission économique doit être créée<sup>328</sup>. Enfin,

---

<sup>321</sup> C. trav., art. L.2315-38.

<sup>322</sup> Question n°85, CSE : 100 questions-réponses, Min. Trav., 19 avr. 2018.

<sup>323</sup> *Accord collectif relatif à l'aménagement conventionnel du fonctionnement du CSE*, Micromania (UES), art. 4.2 ; *Accord relatif à la mise en place et aux modalités de fonctionnement des instances représentatives du personnel*, Nocibé (UES), art. 13-1. ; *Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du CSE*, Bouygues bâtiment international, 03 août 2018, art. 4-1.

<sup>324</sup> C. trav., art. L.2315-39.

<sup>325</sup> C. trav., art. L.2315-40.

<sup>326</sup> L'accord du groupe Total prévoit une formation de 6 jours pour les membres de la CSSCT dans les usines de production et une formation complémentaire de 2 jours spécifique en matière de sécurité (*Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, art. 17.2).

<sup>327</sup> C. trav., art. L.2315-44-1.

<sup>328</sup> C. trav., art. L.2315-46.

dans les entreprises d'au moins 300 salariés doivent être constituées une commission de la formation<sup>329</sup>, une commission d'information et d'aide au logement<sup>330</sup> ainsi qu'une commission de l'égalité professionnelle<sup>331</sup>.

Par ailleurs, l'article L.2315-45 du code du travail dispose que « *un accord d'entreprise (...) peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers* ». Ainsi, les partenaires sociaux n'hésitent pas à instituer ou à maintenir des commissions supplémentaires en faisant preuve d'une grande créativité<sup>332</sup>, comme par exemple une « *commission ressources humaines* »<sup>333</sup>, une « *commission solidarité* »<sup>334</sup>, une « *commission de prévention et de proximité* »<sup>335</sup> ou encore une « *commission articulation vie professionnelle / vie personnelle* »<sup>336</sup> dont ils déterminent les modalités de fonctionnement ainsi que leur composition. A ce dernier titre, certains auteurs pensent même que les partenaires sociaux pourraient prévoir une composition formée de salariés qui ne seraient pas membres du CSE<sup>337</sup>. A contrario, certains accords interdisent l'institution de commissions facultatives<sup>338</sup>.

En somme, la mise en place et l'encadrement du fonctionnement de ces commissions spécialisées permettent là encore aux partenaires sociaux d'adapter leur représentation du personnel afin de satisfaire les besoins spécifiques de l'entreprise. Les compétences du CSE sont ainsi morcelées au sein de différentes sous-entités et qui sont généralement chargées d'effectuer les travaux préparatoires des réunions. Cela permet ensuite à l'ensemble du CSE de prendre les décisions. De ce fait, certains membres du CSE se retrouvent donc spécialisés dans tel ou tel domaine d'intervention. L'institution de ces commissions permet ainsi de réinstaurer une forme de spécialisation face à la « *globalisation* »<sup>339</sup> des missions du CSE.

---

<sup>329</sup> C. trav., art. L.2315-49.

<sup>330</sup> C. trav., art. L.2315-50.

<sup>331</sup> C. trav., art. L.2315-56.

<sup>332</sup> **FROUIN, C. et ROCHE, V.** « Les commissions du comité social et économique », JCP S 2018, 1316.

<sup>333</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, art. 6.2.

<sup>334</sup> *Accord relatif au dialogue social*, Gan Assurances, art. 4-5-2.

<sup>335</sup> *Accord collectif relatif à l'aménagement conventionnel du fonctionnement du CSE*, Micromania (UES), art. 5.

<sup>336</sup> Cette commission est notamment chargée de s'occuper des questions relatives à la prévoyance, à la parentalité et aux crèches d'entreprise, ainsi qu'à la restauration d'entreprise (*Accord de mise en place d'une nouvelle organisation du dialogue social*, Canal de Provence, 3 octobre 2018, art. 3.4).

<sup>337</sup> **FROUIN, C. et ROCHE, V.** « Les commissions du comité social et économique », JCP S 2018, 1316.

<sup>338</sup> *Accord de groupe relatif à la refondation du dialogue social*, Airbus France, art. 3.5.2.

<sup>339</sup> Terme utilisé notamment par Monsieur le Professeur Grégoire LOISEAU (**LOISEAU, G.** Le comité social et économique, Dr. soc. 2017, 1044).

La réforme portée par l'ordonnance « *Macron* » n°2017-1386 du 22 septembre 2017 a également laissé la possibilité aux partenaires sociaux de mettre en place conventionnellement et de manière totalement facultative des IRP complémentaires ou alternatives.

## *II. La mise en place d'institutions représentatives du personnel complémentaires ou alternatives*

Par application de l'ordonnance « *Macron* » n°2017-1386 du 22 septembre 2017, un accord collectif peut mettre en place des représentants de proximité (A) et/ou transformer le CSE en conseil d'entreprise (B). C'est une source de flexibilité qui donne aux entreprises toutes les clés pour véritablement adapter la représentation du personnel en fonction de leurs besoins.

### A) La mise en place facultative de représentants de proximité

Depuis l'ordonnance « *Macron* » n°2017-1386 du 22 septembre 2017, les délégués du personnel, représentants au plus proche des salariés dans l'entreprise, ont disparu. Afin de pallier cette disparition, les ordonnances ont créé les représentants de proximité. Cependant, leur mise en place est entièrement facultative. En effet, l'article L.2313-7 du code du travail dispose qu'un accord d'entreprise peut les mettre en place et qu'il doit définir notamment leur nombre, leurs attributions et les modalités de désignation. Concernant ce dernier point, la loi prévoit toutefois que ces représentants seront soit des membres du CSE soit désignés par lui pour un mandat dont la durée est égale à celle des mandats des élus du CSE<sup>340</sup>. Par ailleurs, il convient de noter que ces représentants de proximité pourront devenir membres des commissions du CSE dès lors qu'ils ont été désignés parmi les membres de ce dernier<sup>341</sup>. Le législateur a donc donné un maximum de liberté aux partenaires sociaux en renvoyant à l'accord collectif le soin de déterminer les modalités de fonctionnement de ces représentants. Mais il faut tout de même rappeler que l'accord permettant de les instituer ne peut être que majoritaire au sens strict<sup>342</sup>.

Certaines entreprises décident de mettre en place des représentants de proximité. Il s'agit davantage d'entreprises à structure complexe ou ayant un effectif important. En effet, selon un sondage CSA effectué du 14 mai au 4 juin 2018, seuls 5% des dirigeants songeaient à mettre en place de tels représentants au sein de leur entreprise mais ils étaient plus nombreux (11%) à

---

<sup>340</sup> C. trav., art. L.2313-7, al. 3.

<sup>341</sup> Question n°87, CSE : 100 questions-réponses, Min. Trav., 19 avr. 2018.

<sup>342</sup> C. trav., art. L.2313-7, al. 1.

l'envisager au sein des entreprises d'au moins trois cents salariés<sup>343</sup>. Pour autant, 24% des IRP le souhaiteraient dans les entreprises de moins de trois cents salariés et 47% dans les entreprises d'au moins trois cents salariés<sup>344</sup>.

La loi ne pose aucune condition de périmètre pour leur mise en place. Ainsi, ils sont généralement désignés au niveau d'un établissement distinct<sup>345</sup>. Il arrive qu'ils soient désignés au sein de certains établissements uniquement<sup>346</sup>, par exemple pour intervenir auprès d'une catégorie précise du personnel qui est sous-représentée au sein du CSE<sup>347</sup>. On peut considérer que dans cette dernière hypothèse les partenaires effectuent une sorte de « ciblage » en fonction des besoins de l'établissement<sup>348</sup>. D'autres accords prévoient la possibilité de mettre en place ces représentants dans l'entreprise, sans pour autant fixer leur nombre ou leur périmètre, en renvoyant à la négociation d'établissement le soin de les instituer s'ils sont localement nécessaires<sup>349</sup>.

Les partenaires sociaux délimitent leurs attributions et on se rend compte qu'ils ont surtout des missions en matière de santé et de sécurité et d'amélioration des conditions de travail. Parfois, ils bénéficient également des anciennes attributions des délégués du personnel, comme l'examen des réclamations individuelles et collectives ou encore le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes<sup>350</sup>. Ainsi, ils peuvent être considérés comme des relais du CSE chargés d'effectuer certaines missions pour son compte<sup>351</sup>. Certains accords prévoient également que ces représentants auront accès à la BDES<sup>352</sup> ou que l'un d'entre eux sera désigné

---

<sup>343</sup> Question 14, Evaluation du niveau de connaissance des ordonnances travail et perception de leur déploiement, CSA, juin 2018, étude n°1800160, p.33.

<sup>344</sup> Question 19, Evaluation du niveau de connaissance des ordonnances travail et perception de leur déploiement, CSA, juin 2018, étude n°1800160, p.33.

<sup>345</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, art. 16. ; *Accord relatif au dialogue social*, Gan Assurances, art. 4.6.1.

<sup>346</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, préc.

<sup>347</sup> *Accord collectif relatif à l'aménagement conventionnel du fonctionnement du CSE*, Micromania (UES), art. 7.

<sup>348</sup> **RIOCHE, S.** « CSE et représentants de proximité : un kaléidoscope conventionnel », JCP S 2018, 1343.

<sup>349</sup> Dans l'accord du groupe Renault, ce sont des accords d'établissement majoritaires qui pourront mettre en place les représentants de proximité en déterminant leur périmètre et leur nombre. (*Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, art. 1.3.3)

<sup>350</sup> *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, préc.

<sup>351</sup> **FAVENNEC-HERY, F. et ROZEC, P.** « Les missions du comité social et économique », JCP S 2018, 1225.

<sup>352</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, art. 16.

comme étant « *secrétaire chargé des relations avec la direction* »<sup>353</sup>. La totalité de leur mode de fonctionnement est issue de la négociation et les innovations sont donc nombreuses.

Il peut également être constaté que les partenaires sociaux rapprochent souvent le mode de fonctionnement de ces représentants à celui des institutions existantes ou des anciens délégués du personnel. Ainsi, ils peuvent bénéficier d'un crédit d'heures mensuel, variant entre 5 et 10 heures, ou de la mutualisation des heures de délégation des représentants titulaires du CSE<sup>354</sup>.

L'accord de l'entreprise Manpower France souhaite instituer une commission de représentants de proximité afin de faire le bilan chaque trimestre<sup>355</sup>. Cette pratique n'est pas isolée puisque l'accord de Renault met également en place des « *commissions de proximité* »<sup>356</sup>. Elles sont composées des représentants de proximité et de « *désignés de proximité* » chargés d'épauler les représentants dans leurs missions. Ces derniers sont mis en place dans les établissements où l'effectif est le plus élevé<sup>357</sup>. Il s'agit de salariés dont le nombre est déterminé par un commun accord entre l'employeur et les OSR des établissements sans pour autant pouvoir aller au-delà du nombre de représentants de proximité dans l'établissement. Ils sont ensuite répartis entre les organisations selon des critères tenant notamment à leur taux de représentativité. Ils ne bénéficient pas d'un crédit d'heures spécifique mais ils ont le droit de bénéficier du crédit d'heures global octroyé à l'organisation de laquelle ils dépendent. D'autres accords mettent en place des « *chargés de proximité* » qui seront des membres du CSE, titulaires ou suppléants, et qui devront s'occuper des réclamations individuelles et collectives concernant notamment les conditions de travail et de sécurité mais aussi les sujets RH<sup>358</sup>.

La mise en place de ces représentants permet d'assurer un dialogue social de proximité, notamment dans les entreprises à structure complexe. Ainsi, ils vont pouvoir gérer les questions individuelles et quotidiennes des salariés de l'entreprise. En effet, les CSE étant mis en place de manière prioritaire au niveau de l'entreprise, l'institution de tels représentants permet aux salariés de retrouver des représentants au plus proche d'eux. Cette volonté de maintenir un lien

---

<sup>353</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, préc.

<sup>354</sup> *Accord relatif à la mise en place des comités sociaux économiques d'établissement (CSE) et du comité social et économique central (CSEC)*, Manpower France, Titre 3, art. 3.4.

<sup>355</sup> *Accord relatif à la mise en place des comités sociaux économiques d'établissement (CSE) et du comité social et économique central (CSEC)*, Manpower France, Titre 3, art. 3.5.

<sup>356</sup> *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, art. 1.3.3.

<sup>357</sup> *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, art. 2.2.4.

<sup>358</sup> *Accord relatif à une nouvelle dynamique du dialogue social*, La Manufacture Française des Pneumatiques Michelin, art. 3.8.

de proximité entre les salariés et les représentants conduit parfois les entreprises à désigner des salariés comme les relais des représentants.

Ainsi, les entreprises peuvent décider de mettre en place les représentants de proximité en complément du CSE mais elles peuvent également décider de transformer ce dernier en un conseil d'entreprise.

#### B) La transformation conventionnelle du CSE en conseil d'entreprise

L'ordonnance « *Macron* » n°2017-1386 du 22 septembre 2017 a créé une nouvelle forme d'IRP qui peut être instituée en lieu et place du CSE : le conseil d'entreprise. Il exerce les mêmes missions que le CSE mais il a également le pouvoir de négocier, conclure et réviser les accords collectifs<sup>359</sup>. Toutefois, la négociation de certains accords lui est exclue<sup>360</sup>. Pour cela, il sera notamment composé de délégués syndicaux. A ce sujet, il convient de préciser que l'institution d'un tel conseil ne met pas fin aux mandats des délégués syndicaux déjà présents dans l'entreprise. En revanche, ils perdent le pouvoir de négocier, conclure et réviser les conventions et accords collectifs<sup>361</sup>.

Par ailleurs, il ne peut être institué que par un accord collectif d'entreprise majoritaire au sens strict ou par un accord de branche étendu pour les entreprises qui n'ont pas de délégué syndical<sup>362</sup>. Cet accord doit être à durée indéterminée<sup>363</sup>, et il n'est donc pas possible pour les partenaires sociaux d'instituer un tel conseil à titre expérimental. La loi précise que cet accord détermine le nombre d'heures de délégation octroyé pour les négociations et qu'il peut prévoir la composition de la délégation qui va négocier les accords collectifs<sup>364</sup>.

Très peu d'entreprises ont choisi de mettre en place cette institution. En effet, le système de dialogue social dans les entreprises françaises distingue les rôles des représentants du personnel (information-consultation) et des délégués syndicaux (négociation). Les entreprises ne sont donc pas accoutumées à utiliser une institution où ces deux types d'acteurs coexisteraient.

---

<sup>359</sup> C. trav., art. L.2321-1.

<sup>360</sup> Certains accords soumis à des règles particulières de validité ne peuvent pas être négociés au sein du CSE, comme celui instituant un plan de sauvegarde de l'emploi (**KERBOURC'H, J-Y.** « La refonte des institutions représentatives du personnel », JCP S 2017, 1313).

<sup>361</sup> Question n°99, CSE : 100 questions-réponses, Min. Trav., 19 avr. 2018.

<sup>362</sup> C. trav., art. L.2321-2.

<sup>363</sup> Ibidem.

<sup>364</sup> C. trav., art. L.2321-3 à L.2321-8.

Autrement dit, elles n'ont pas pour habitude de mettre en place une institution qui aura comme compétence à la fois l'information-consultation et la négociation.

La société Nouvelle d'installations électroniques, dite SNIE<sup>365</sup>, a mis en place un conseil d'entreprise. Elle avait tout d'abord mis en place un CSE dont les élections avaient eu lieu de mars à avril 2018. Les partenaires sociaux ont ensuite souhaité transformer ce CSE en conseil d'entreprise. Dans le préambule, les parties expriment le souhait « *de rendre la représentation du personnel plus efficace* » et de « *conserver un rôle actif à l'organisation syndicale présente dans l'entreprise* ». En effet, cet accord a été signé par la seule organisation syndicale représentative dans l'entreprise qui est la CFTC. On peut penser que cette mise en place du conseil d'entreprise se conçoit aussi par le fait que cette société est à établissement unique et n'est donc pas une structure complexe. Tout cela rend plus facile l'institution de ce conseil.

Afin d'assurer la compétence de négociation du conseil d'entreprise, les partenaires sociaux le dotent d'une « *commission de négociation* ». Elle sera composée d'un délégué syndical de chaque OSR et de trois membres élus de la délégation du personnel représentant les différents collèges de la société. Cette commission aura pour mission d'élaborer le projet d'accord collectif avec l'employeur. Ce projet sera ensuite transmis aux membres du conseil d'entreprise pour recueillir leur éventuelle adhésion. Si tel est le cas, les membres procéderont à un vote sur ce projet. Le projet pourra ensuite être signé et devenir un accord d'entreprise ou d'établissement s'il remplit les conditions posées par l'article L.2321-9 du code du travail<sup>366</sup>. Conformément à l'article R.2321-3 du code du travail, les partenaires sociaux octroient aux membres titulaires du conseil des heures de délégation spécifiques à la négociation qui viendront en complément des heures de délégation de droit commun.

On ne peut que saluer l'audace des partenaires sociaux de la société SNIE d'avoir mis en place cette toute nouvelle institution. Cela démontre encore une fois le fait que certaines entreprises sont prêtes à investir des territoires méconnus afin d'adapter au mieux leur dialogue social. Pour autant, cette institution n'a pas séduit beaucoup d'entreprises en France. Mais peut-être est-ce lié à la peur des syndicats de voir en ce conseil une perte de leur pouvoir au sein de l'entreprise ou tout simplement à la frilosité des entreprises de se lancer à la découverte d'une nouvelle institution...

---

<sup>365</sup> *Accord portant sur la mise en place et le fonctionnement du conseil d'entreprise*, Nouvelle d'installations électroniques (SNIE), 29 juin 2018.

<sup>366</sup> Selon cet article, le projet doit être signé par la majorité des membres titulaires du conseil d'entreprise ou par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

En somme, les accords collectifs sont nombreux à adapter l'organisation du dialogue social au sein de l'entreprise, du groupe ou de l'unité économique et sociale. Ici encore l'objet de ces adaptations est d'organiser le dialogue social de manière à ce qu'il corresponde davantage aux réalités de l'entreprise. Il en va de même concernant le fonctionnement du dialogue social. En effet, les partenaires sociaux sont très nombreux à adapter le fonctionnement du dialogue social (chapitre 2).

## Chapitre 2 : L'adaptation du fonctionnement du dialogue social

Les accords collectifs relatifs au dialogue social investissent également le champ du fonctionnement du dialogue social au sein de l'entreprise, du groupe ou encore de l'UES. En effet, les partenaires sociaux procèdent à divers aménagements afin, là encore, de mettre en place un dialogue social plus axé sur les besoins de l'entreprise. Ainsi, ils adaptent les moyens des acteurs du dialogue social (section 1) c'est-à-dire les ressources dont ils disposent pour mener à bien leurs missions. Par ailleurs, ils aménagent également leurs prérogatives c'est-à-dire leurs droits et leurs attributions (section 2).

### *Section 1 : L'aménagement des moyens des acteurs du dialogue social*

Les acteurs du dialogue social disposent de différents moyens, financiers ou humains, afin d'exercer leurs fonctions. En effet, il ne faut pas que le mandat ne devienne une charge et qu'ils ne puissent pas pleinement exécuter les missions confiées. Sur ces points, les partenaires sociaux sont nombreux à prévoir des dispositifs plus favorables que la loi au sein des accords collectifs. Il convient donc de s'y intéresser en étudiant, d'un côté, les moyens syndicaux (I) et, d'un autre côté, les moyens du CSE (II). Ces deux acteurs du dialogue social disposent également de moyens communs qui s'attachent ici à leur qualité de porteur de mandat (III).

#### *I. Les ressources syndicales*

Les organisations syndicales et les représentants syndicaux disposent de diverses ressources afin de mener à bien leurs missions. Certains de ces moyens font l'objet d'une négociation et il arrive que des partenaires sociaux octroient des avantages supra-légaux concernant les heures de délégation des représentants (A) et le budget de fonctionnement des organisations syndicales (B). L'objectif étant de mettre en place un dialogue social de meilleure qualité, ils prévoient parfois la possibilité de détacher certains salariés auprès des organisations (C).

## A) Les heures de délégation des représentants syndicaux

Les représentants de la section syndicale disposent d'un crédit d'au moins 4 heures mensuelles<sup>367</sup>. Les accords relatifs au dialogue social sont nombreux à augmenter ce crédit et à offrir par exemple 8 heures mensuelles<sup>368</sup> ou 10 heures mensuelles<sup>369</sup>.

Les représentants syndicaux au sein du CSE disposent, quant à eux, de maximum 20 heures de délégation par mois dans les entreprises d'au moins 501 salariés<sup>370</sup>. En général, les accords octroient le même crédit d'heures que la loi<sup>371</sup> mais certains font varier le nombre d'heures de délégation en fonction de l'effectif de l'entreprise. Par exemple, l'accord du groupe Airbus France<sup>372</sup> prévoit que les représentants syndicaux aux CSE d'établissement bénéficieront de 20 heures de délégation dans les entreprises de 11 à 499 salariés, de 30 heures de délégation dans les entreprises de 500 à 2 999 salariés et d'un temps plein dans les entreprises d'au moins 3 000 salariés.

Pour les délégués syndicaux, l'article L.2143-13 du code du travail fixe le nombre minimal d'heures de délégation en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement. Certains accords collectifs vont au-dessus de ces règles minimales et prévoient parfois 26 heures de délégation<sup>373</sup> ou 35 heures de délégation<sup>374</sup>. Concernant les délégués syndicaux centraux, certains accords collectifs sont également plus favorables en prévoyant parfois 80 heures<sup>375</sup>, 60 heures<sup>376</sup> ou un nombre d'heures équivalent à un temps plein<sup>377</sup>.

L'ordonnance « *Macron* » n°2017-1386 du 22 septembre 2017 a modifié les dispositions relatives au crédit d'heures pour les représentants disposant d'une convention de forfait jours. La loi prévoit désormais que pour ces derniers le crédit est regroupé en demi-journées : elles se

---

<sup>367</sup> C. trav., art. L.2142-1-3.

<sup>368</sup> *Accord pour un nouveau dialogue social*, Orano Cycle, art. 40.

<sup>369</sup> *Accord sur le dialogue social*, Médiapost, art. I-2-1-d.

<sup>370</sup> C. trav., art. L.2315-7 et R.2315-4.

<sup>371</sup> *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, art. 2.2.8. ; *Accord relatif au dialogue social*, Canon France, Chapitre 1, art. 2.

<sup>372</sup> *Accord de groupe relatif à la refondation du dialogue social*, Airbus France, art. 4.4.2.

<sup>373</sup> *Accord relatif au dialogue social*, Gan Assurances, art. 1-3.

<sup>374</sup> *Accord sur le fonctionnement du comité social et économique*, MACSF (UES), 26 juin 2018, art. IV-1.

<sup>375</sup> *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, art. 2.1.1.

<sup>376</sup> *Accord sur le dialogue social*, Médiapost, art. I-2-1-a.

<sup>377</sup> *Accord pour un nouveau dialogue social*, Orano Cycle, art. 43.

déduisent du nombre annuel de jours travaillés fixé par la convention de forfait et elles correspondent à 4 heures de mandat<sup>378</sup>. Mais certains accords dérogent à cette disposition : par exemple, celui de Canon France prévoit que si ce regroupement en demi-journées est inadapté à l'usage des heures de délégation, les salariés pourront continuer d'utiliser le crédit heure par heure en respectant l'accord Canon France relatif à l'organisation du temps de travail du 19 mai 2014<sup>379</sup>.

Les sections syndicales disposent également d'un crédit global supplémentaire d'heures de délégation qui est annuel. Elles vont pouvoir en faire bénéficier les délégués syndicaux ou les salariés mandatés pour la négociation d'un accord d'entreprise<sup>380</sup>. La loi fixe un maximum qui varie en fonction de l'effectif de l'entreprise : 12 heures dans les entreprises d'au moins 500 salariés et 18 heures dans les entreprises d'au moins 1000 salariés<sup>381</sup>. Cependant, les partenaires sociaux n'hésitent pas à dépasser ces maximums légaux et à octroyer par exemple 160 heures par an<sup>382</sup>. Parfois, les entreprises préfèrent attribuer un crédit global à l'ensemble des organisations et encadrent les modalités de répartition<sup>383</sup>.

Les entreprises mettent alors en place des mécanismes de suivi des heures de délégation. En général, les délégués syndicaux doivent informer leur supérieur hiérarchique de leur départ et de leur retour à leur poste de travail<sup>384</sup> afin de permettre à ce dernier de gérer au mieux les activités de son service et ainsi de ne pas entraver le bon fonctionnement de l'entreprise. Ensuite les dispositifs de suivi varient d'une entreprise à une autre. Certaines mettent en place un mécanisme de comptes informatiques<sup>385</sup> mais la plupart utilisent des documents récapitulatifs d'heures de délégation et des bons de délégation<sup>386</sup>. Ces mécanismes ne sont pas destinés à exercer un contrôle de l'utilisation du crédit d'heures mais à permettre aux services de la direction de pouvoir organiser le maintien de la rémunération.

---

<sup>378</sup> C. trav., art. L.2143-13 al. 7 ; C. trav., art. L.2143-15 al. 3.

<sup>379</sup> *Accord relatif au dialogue social*, Canon France, Chapitre 1, art. 1, c.

<sup>380</sup> C. trav., art. L.2143-16.

<sup>381</sup> *Ibidem*.

<sup>382</sup> *Accord sur la mise en place du comité social et économique et l'exercice du droit syndical*, Société marseillaise de crédit, art. 9.

<sup>383</sup> *Accord relatif au dialogue social*, Gan Assurances, art. 3-1. ; *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, art. 2.1.2.

<sup>384</sup> *Accord sur le fonctionnement du comité social et économique*, MACSF (UES), art. IV-3 ; *Accord d'entreprise sur la pratique du dialogue social et l'exercice du droit syndical*, IBM France, art. 9.4.2.4.

<sup>385</sup> *Accord sur le fonctionnement du comité social et économique*, MACSF (UES), préc.

<sup>386</sup> *Accord d'entreprise sur la pratique du dialogue social et l'exercice du droit syndical*, IBM France, préc.

L'octroi d'heures de délégation constitue une ressource financière pour les représentants syndicaux. Elles leur permettent de bénéficier d'une rémunération lors de l'exercice de leur mission. Les partenaires sociaux attribuant un crédit d'heures plus favorable que la loi participent à l'amélioration de la qualité du dialogue social : ils permettent aux représentants d'avoir davantage de temps et d'exercer leur mission dans de meilleures conditions. En outre, il arrive que certains négociateurs prévoient des dispositifs concernant le budget de fonctionnement des organisations visant là aussi à accroître les ressources syndicales.

#### B) Le budget de fonctionnement des organisations syndicales

Le financement des organisations est un point clé puisque, depuis la loi du 20 août 2008, l'un des sept critères pour qu'une organisation syndicale puisse être représentative est la transparence financière<sup>387</sup>. Ainsi, on peut se demander comment sont financées les organisations syndicales.

Tout d'abord, il existe un fonds paritaire qui apporte une contribution au financement des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs<sup>388</sup> pour certaines activités constituant des missions d'intérêt général<sup>389</sup>. Il est notamment alimenté par des contributions versées par les employeurs qui sont assises sur les salaires<sup>390</sup>. Les bénéficiaires des crédits du fonds sont uniquement des organisations dites représentatives<sup>391</sup>.

Par ailleurs, toutes les organisations syndicales sont financées par les cotisations syndicales dues par les adhérents<sup>392</sup>. A côté de cela, la loi ne prévoit pas de financement direct par l'employeur. Néanmoins, les accords collectifs sont nombreux à prévoir une dotation aux organisations syndicales de l'entreprise voire aux fédérations nationales<sup>393</sup>. Ce financement est communément appelé « *contribution* » ou « *dotation* » et touche majoritairement les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ou au niveau national.

---

<sup>387</sup> C. trav., art. L.2121-1 3°.

<sup>388</sup> C. trav., art. L.2135-9.

<sup>389</sup> C. trav., art. L.2135-11.

<sup>390</sup> C. trav., art. L.2135-10.

<sup>391</sup> C. trav., art. L.2135-12.

<sup>392</sup> C. trav., art. L.2142-2.

<sup>393</sup> Ce n'est pas interdit mais l'employeur doit tout de même veiller à ne pas assurer de discrimination entre les organisations syndicales (« Négociateur sur les droits et moyens des syndicats », Liaisons sociales Quotidien, Le dossier pratique, 2013, n°66).

Au niveau national, les accords posent souvent des critères pour l'octroi de la contribution annuelle qui peuvent être fonction du taux d'audience aux élections professionnelles<sup>394</sup>. Les contributions versées aux fédérations nationales leur permettent d'avoir des fonds propres afin de leur garantir un meilleur fonctionnement.

Les entreprises versent également des dotations annuelles aux OSR de l'entreprise qui ont désignés des délégués syndicaux afin qu'elles puissent prendre en charge leurs frais de déplacement, d'hébergement et de restauration<sup>395</sup>. Certains accords prévoient que les frais de déplacement des délégués syndicaux sont pris en charge par les organisations syndicales dans le cadre d'une enveloppe annuelle qui leur est versée. Par exemple, la société Médiapost prévoit de verser une enveloppe annuelle correspondant à 900€ par délégué syndical et par an<sup>396</sup>. D'autres accords prévoient que ces frais seront remboursés par l'entreprise uniquement quand ils doivent se rendre à des réunions sur convocation de la direction<sup>397</sup>. Enfin, il arrive que les négociateurs fixent une limite kilométrique annuelle à ces remboursements et qu'ils les réservent aux seuls délégués syndicaux centraux pouvant se déplacer dans tous les établissements de l'entreprise<sup>398</sup>. En somme, il n'y a pas de pratique uniforme et chaque entreprise procède à ses propres adaptations.

Les entreprises peuvent également verser une dotation aux organisations syndicales non représentatives qui ont désigné un représentant de section syndicale<sup>399</sup>. Ces dotations leur permettent également d'assurer leur fonctionnement en complément des cotisations reçues par les adhérents. La gestion de ces financements est généralement assurée par les représentants syndicaux, que ce soit par les représentants de section syndicale, les délégués syndicaux voire les délégués syndicaux centraux<sup>400</sup>.

Au regard de la baisse du taux de syndicalisation depuis plusieurs années<sup>401</sup>, ces dotations et contributions sont plus que nécessaires pour le bon fonctionnement des organisations

---

<sup>394</sup> *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, art. 2.1.3 ; *Accord d'entreprise sur la pratique du dialogue social et l'exercice du droit syndical*, IBM France, art. 9.1.1.

<sup>395</sup> *Accord sur la mise en place du comité social et économique et l'exercice du droit syndical*, Société Marseillaise de crédit, art.8.

<sup>396</sup> *Accord sur le dialogue social*, Médiapost, art. I-2-3-b.

<sup>397</sup> *Accord relatif au dialogue social*, Canon France, art. 6.a.

<sup>398</sup> *Accord pour un nouveau dialogue social*, Orano Cycle, art. 44.2.

<sup>399</sup> *Accord sur la mise en place du comité social et économique et l'exercice du droit syndical*, Société Marseillaise de crédit, préc.

<sup>400</sup> *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, art. 2.1.4.

<sup>401</sup> DARES, La syndicalisation en France, mai 2016, n°025.

syndicales. Ainsi, par le financement des organisations, l'entreprise participe à l'amélioration du dialogue social en ses propres murs et/ou au niveau national. Il en est de même lorsqu'elle accepte que certains de ses salariés soient mis à disposition pour des activités syndicales extérieures.

### C) La mise à disposition pour des activités syndicales extérieures

Le législateur a prévu qu'un salarié puisse, avec son accord exprès, être mis à disposition d'une OSR ou d'une organisation d'employeurs<sup>402</sup>. Pendant cette mise à disposition, la loi prévoit que les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues et, notamment, l'obligation de formation d'adaptation depuis l'ordonnance « Macron » n°2017-1386 du 22 septembre 2017<sup>403</sup>. Si l'organisation lui verse une indemnité de fonction, elle sera assimilée à un salaire et elle devra faire l'objet de cotisations et de charges qui seront acquittées par l'organisation<sup>404</sup>. Une fois que la mise à disposition est terminée, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente<sup>405</sup>. L'article L.2135-8 du code du travail dispose qu'un accord collectif de branche étendu ou un accord d'entreprise détermine les conditions dans lesquelles s'effectue cette mise à disposition.

Par exemple, les négociateurs de l'accord du groupe Renault<sup>406</sup> acceptent qu'un certain nombre de salariés de l'entreprise soient mis à disposition des fédérations syndicales nationales représentatives afin de favoriser leur fonctionnement en leur fournissant des ressources humaines. Dans ce cas, l'employeur accepte de maintenir le salaire et l'ancienneté des salariés. Une convention tripartite devra être conclue entre l'employeur, l'organisation et le salarié. Cet accord prévoit également que certains membres d'une organisation syndicale représentative puissent bénéficier d'une suspension de leur contrat de travail pour exercer des fonctions au sein de l'organisation à laquelle ils appartiennent. L'employeur s'engage à maintenir l'ancienneté du salarié mais pas son salaire. Dans les deux cas, le salarié pourra être électeur aux élections professionnelles mais pas éligible.

---

<sup>402</sup> L'article L.2135-7 du code du travail renvoie à l'article L.2231-1 de ce même code.

<sup>403</sup> C. trav., art. L.2135-7 al. 2.

<sup>404</sup> C. trav., art. L.2135-7 al. 3.

<sup>405</sup> C. trav., art. L.2135-7 al. 4.

<sup>406</sup> *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, art. 2.1.3.

Certains accords prévoient la mise à disposition de représentants syndicaux. Dans l'accord de la compagnie IBM France<sup>407</sup>, un représentant peut exercer un travail à mi-temps dans une instance syndicale. Ce mi-temps peut se transformer en un détachement à condition que le représentant ne délaisse pas son mandat dans l'entreprise. Ces mises à disposition devront également faire l'objet d'une convention tripartite. Cette fois-ci l'accord prévoit que l'employeur maintiendra le salaire des représentants mais que l'organisation devra rembourser au minimum 20% des salaires et des charges afférentes.

Le groupe Airbus prévoit, quant à lui, des mises à disposition à temps plein, avec ou sans maintien de la rémunération, auprès des OSR de la branche professionnelle métallurgie et/ou au niveau du groupe<sup>408</sup>. L'objectif de ces mises à disposition est de favoriser la bonne marche des instances syndicales en leur fournissant des moyens humains et de « *faciliter leur fonctionnement* »<sup>409</sup>. Ainsi, l'entreprise participe à l'amélioration du dialogue social et c'est également le cas lorsqu'elle négocie sur les ressources du CSE.

## II. *Les ressources du comité social et économique*

Afin de mener à bien ses missions, le CSE dispose de différentes ressources : des moyens humains par sa composition (A) et des moyens financiers à travers les heures de délégation de ses membres (B). Les partenaires sociaux investissent ces thèmes au sein des accords collectifs et offrent parfois des moyens plus favorables que ceux prévus par la loi.

### A) La composition du CSE

L'article L.2314-1 du code du travail détermine la composition du CSE : il prévoit que le nombre d'élus dépend du nombre de salariés et qu'il est déterminé par un décret en Conseil d'Etat. Il prévoit également que cette délégation doit comprendre un nombre égal de titulaires et de suppléants.

Concernant les suppléants, ils ne peuvent assister aux réunions du CSE qu'en l'absence du titulaire<sup>410</sup>. Cependant, certains partenaires sociaux acceptent que les suppléants continuent

---

<sup>407</sup> *Accord d'entreprise sur la pratique du dialogue social et l'exercice du droit syndical*, IBM France, 9.4.4.

<sup>408</sup> *Accord de groupe relatif à la refondation du dialogue social*, Airbus France, Titre 3, art. 1.

<sup>409</sup> *Ibidem*.

<sup>410</sup> Question n°76, CSE : 100 questions-réponses, Min. Trav., 19 avr. 2018 ; C. trav., art. L.2314-1 al. 2.

d'assister systématiquement aux réunions même en présence des titulaires<sup>411</sup>. D'autres prévoient qu'ils bénéficieront des mêmes informations que les titulaires<sup>412</sup>, notamment de la communication de l'ordre du jour<sup>413</sup>. Certains accords prévoient que les suppléants seront présents pour certaines réunions aux thématiques précises<sup>414</sup>.

Par ailleurs, il arrive que les partenaires sociaux prévoient la possibilité pour certaines organisations syndicales de désigner des membres supplémentaires au CSE. Par exemple, les OSR de l'entreprise Manpower France, qui ont au moins deux sièges titulaires au sein du CSE, pourront désigner douze « *suppléants siégeant* » (un par OSR)<sup>415</sup>.

Une fois cette délégation constituée, le CSE doit composer son bureau. Il doit désigner parmi ses membres titulaires un secrétaire et un trésorier<sup>416</sup>. Dans les accords relatifs au dialogue social, les parties prévoient souvent que le CSE désigne un secrétaire et un trésorier adjoints<sup>417</sup>.

Selon l'article L.2314-33 du code du travail, les membres de la délégation sont élus pour un mandat de quatre ans. Mais un accord de branche, de groupe ou d'entreprise peut fixer la durée du mandat entre deux et quatre ans<sup>418</sup>. Cependant, cette possibilité est très peu utilisée. Les entreprises sont nombreuses à préférer une durée de quatre ans<sup>419</sup>.

---

<sup>411</sup> *Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du Comité Social et Economique (CSE)*, Bouygues bâtiment international, art. 2.3.a ; *Accord relatif à la mise en place et aux modalités de fonctionnement des instances représentatives du personnel*, Nocibé (UES), art. 5 ; *Accord sur la refonte et la modernisation du dialogue social*, Schneider Electric industries (UES), 16 juillet 2018, art. 2.4.

<sup>412</sup> *Accord relatif au dialogue social*, France Boissons Sud Est, art. 2 ; *Accord sur le dialogue social*, Stef Transport Alpes, art. 6.4. ; *Accord relatif au dialogue social*, Gan Assurances, art. 4-1-3.

<sup>413</sup> Cette transmission est conforme aux recommandations de l'administration qui considère que le président du CSE doit transmettre l'ordre du jour aux titulaires et suppléants en application de l'article L.2315-30 du code du travail (Question n°77, CSE : 100 questions-réponses, Min. Trav., 19 avr. 2018).

<sup>414</sup> *Accord de mise en place et de fonctionnement des CSE d'établissements et du CSE central*, Colas Centre Ouest, art. 3.2 ; *Accord de mise en place et de fonctionnement du CSE*, Samsic Assistance security, 4 septembre 2018, Titre 3.

<sup>415</sup> *Accord relatif à la mise en place des comités sociaux économiques (CSE) et du comité social et économique central (CSEC)*, Manpower France, art. 1.4.2.

<sup>416</sup> C. trav., art. L.2315-23.

<sup>417</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, art. 4.2 ; *Accord relatif à la mise en place et aux modalités de fonctionnement des instances représentatives du personnel*, Nocibé (UES), art. 4 ; *Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du Comité Social et Economique (CSE)*, Bouygues bâtiment international, art. 2.2 ; *Accord relatif au dialogue social*, Gan Assurances, art. 4-1-2.

<sup>418</sup> C. trav., art. L.2314-34.

<sup>419</sup> *Accord relatif à la mise en place et aux modalités de fonctionnement des instances représentatives du personnel*, Nocibé (UES), art. 3 ; *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, art. 1.2.1 ; *Accord sur le dialogue social*, Stef transport Alpes, art. 3.

Parallèlement à la composition du CSE, certains négociateurs s'intéressent aux moyens financiers des membres du CSE, notamment aux heures de délégation.

#### B) Les heures de délégation des membres

Selon l'article L.2315-7 du code du travail, l'employeur doit permettre aux membres titulaires de la délégation du personnel du CSE d'avoir le temps nécessaire pour exercer leurs fonctions. A ce titre, ils bénéficient d'un crédit d'heures légal qui est au moins de 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et de 16 heures par mois dans les autres entreprises<sup>420</sup>. Le protocole d'accord préélectoral peut modifier le volume des heures individuelles de délégation, à condition que le volume global, au sein de chaque collège, soit au moins égal à celui fixé par le tableau de l'article R.2314-1 du code du travail qui varie en fonction de l'effectif de l'entreprise et du nombre de membres titulaires<sup>421</sup>. Il est prévu que ces heures peuvent être reportées d'un mois sur l'autre dans la limite d'une année<sup>422</sup>. Certains partenaires sociaux leur octroient un crédit d'heures plus élevé<sup>423</sup>.

Par ailleurs, il faut noter qu'il n'y a pas de crédit d'heures légal pour les membres suppléants<sup>424</sup>. La loi prévoit uniquement que les membres titulaires peuvent répartir leurs heures de délégation avec les membres suppléants<sup>425</sup>. Les accords qui octroient un crédit d'heures spécifique aux membres suppléants ne sont pas nombreux<sup>426</sup>. Parfois, les partenaires sociaux attribuent un crédit d'heures aux membres suppléants uniquement dans certaines entreprises en fonction de leur effectif<sup>427</sup>.

D'autres membres du CSE sont plus généralement destinataires d'un crédit d'heures conventionnel. En effet, les partenaires sociaux prévoient souvent des crédits d'heures supplémentaires pour certains membres du bureau du CSE à savoir le secrétaire, le secrétaire

---

<sup>420</sup> C. trav., art. L.2315-7 al. 5.

<sup>421</sup> C. trav., art. L.2314-7.

<sup>422</sup> C. trav., art. R. 2315-5.

<sup>423</sup> *Accord relatif au dialogue social*, Gan Assurances, art. 4-3-4.

<sup>424</sup> En effet, ils ne sont pas inclus dans la liste établie à l'article L.2315-7 du code du travail.

<sup>425</sup> C. trav., art. L.2315-9 ; C. trav., art. R. 2315-6.

<sup>426</sup> *Accord relatif au dialogue social*, Canon France, art. 2 ; *Accord relatif à la mise en place du CSE*, Saft, 17 juillet 2018, art. 7.1. ; *Accord relatif à l'organisation sociale*, Capgemini (UES), 5 mars 2019 (« Capgemini crée six CSE, un par famille de métiers, et des représentants de proximité », *Liaisons soc. Quotidien*, 2019, n°17785).

<sup>427</sup> Dans l'accord du groupe Airbus France, il est indiqué que seuls les membres suppléants des entreprises dont l'effectif est au moins de 500 salariés bénéficieront d'un crédit d'heures de délégation (*Accord de groupe relatif à la refondation du dialogue social*, Airbus France, art. 4.4.1.2).

adjoint, le trésorier et le trésorier adjoint<sup>428</sup>. Certaines heures supplémentaires de délégation sont accordées en fonction de l'effectif de l'établissement<sup>429</sup>. Cette pratique peut permettre d'adapter les moyens supplémentaires accordés à ces membres en fonction des besoins de l'établissement<sup>430</sup>. Il arrive même que certains partenaires sociaux prévoient que l'activité professionnelle de certains membres du bureau soit suspendue pendant toute l'exécution du mandat<sup>431</sup>.

De plus, certains accords octroient aux membres de la CSSCT des heures supplémentaires de délégation<sup>432</sup>. Au sein de certaines CSSCT, un membre désigné comme « rapporteur » bénéficiera d'un crédit supplémentaire<sup>433</sup>. Aucun autre accord étudié n'a octroyé ces crédits d'heures supplémentaires à des membres d'autres commissions. Cela démontre l'importance que les partenaires sociaux accordent à cette commission en souvenir de l'ancien CHSCT.

In fine, les représentants syndicaux et les représentants du personnel disposent de différents moyens aménagés par les accords collectifs. Désormais, il convient de s'intéresser aux moyens communs de ces deux types d'acteurs relatifs à leur parcours et qui sont investis par les accords.

### *III. Les dispositifs relatifs aux parcours des acteurs du dialogue social*

Les acteurs du dialogue social disposent d'un mandat en tant que représentant du personnel ou en tant que représentant syndical. A ce titre, ils s'investissent dans la vie de l'entreprise et il est possible de penser que cet investissement mérite d'être valorisé. Pour autant, la détention d'un mandat peut être perçue comme un frein à l'activité professionnelle des salariés. C'est pourquoi

---

<sup>428</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, art. 4.2 ; *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, art. 1.3.7 ; *Accord sur le dialogue social et la mise en place des comités sociaux et économiques d'établissement*, Carrefour Hypermarchés SAS, art. 1.3 ; *Accord relatif à la mise en place des comités sociaux économiques d'établissement (CSE) et du comité social et économique central (CSEC)*, Manpower France, art. 1.4.4.

<sup>429</sup> *Accord relatif à la mise en place du CSE*, Saft, art. 7.1.

<sup>430</sup> **TUAL, M.-C.** « Suppléants, bureau du comité et réunions préparatoires : ce que prévoient les accords de mise en place du CSE », CLCSE, 2018, n°186.

<sup>431</sup> *Accord relatif au droit syndical, au fonctionnement des IRP et au dialogue social*, GIE PMU, 11 avril 2018, art. 4.

<sup>432</sup> *Accord de groupe relatif à la mise en place des nouvelles instances de représentation du personnel*, 12 septembre 2018, Basf, 4.1.5 ; *Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du Comité Social et Economique (CSE)*, Bouygues bâtiment international, art. 4.1 ; *Accord sur le dialogue social et la mise en place des comités sociaux et économiques d'établissement*, Carrefour hypermarchés SAS, art. 1.5.2 ; *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, art. 15.2.2 ; *Accord relatif à la mise en place et aux modalités de fonctionnement des instances représentatives du personnel*, Nocibé (UES), art. 13-1.

<sup>433</sup> *Accord relatif à la mise en place des comités sociaux économiques d'établissement (CSE) et du comité social et économique central (CSEC)*, Manpower France, art. 1.11.1.5.

le législateur a prévu des dispositifs afin, d'une part, de concilier l'exercice du mandat et l'exercice de l'activité professionnelle et, d'autre part, de valoriser l'expérience acquise lors du mandat<sup>434</sup>. Ces dispositifs ont récemment été modifiés et complétés par la loi « *Rebsamen* » du 17 août 2015, la loi « *El Khomri* » du 8 août 2016 et l'ordonnance « *Macron* » n°2017-1386 du 22 septembre 2017. Il faut rappeler que la convention de branche peut contenir une clause de verrouillage concernant la valorisation du parcours syndical (domaine 2)<sup>435</sup>.

Les accords relatifs au dialogue social sont nombreux à intégrer des stipulations sur les parcours des porteurs de mandat. Ils s'intéressent à divers dispositifs qu'il est possible de classer selon deux finalités : les dispositifs permettant d'assurer une égalité de traitement avec les autres salariés de l'entreprise (A) et les dispositifs relatifs à la gestion des carrières (B).

#### A) Les dispositifs en faveur de l'égalité de traitement

Lorsqu'un salarié exerce un mandat, il peut y avoir un risque de discrimination ou encore un risque relatif à la stagnation dans l'évolution de la carrière et/ou de la rémunération. Cette situation peut résulter, non pas de l'application de règles différentes aux porteurs de mandat, mais de l'application des règles communes à tous les salariés de l'entreprise<sup>436</sup>. En effet, les titulaires d'un mandat ne sont pas placés dans la même situation que les autres salariés de l'entreprise<sup>437</sup>.

De ce fait, les partenaires sociaux mettent en place divers dispositifs afin d'assurer une égalité de traitement entre les porteurs de mandat et les autres salariés de l'entreprise. Ils instituent des moyens pour concilier l'exercice du mandat et l'exercice de l'activité professionnelle (1) et des moyens permettant d'assurer une non-discrimination salariale (2).

---

<sup>434</sup> Selon l'alinéa 2 de l'article L.2141-5 du code du travail, « *un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle* ». Par ailleurs, la négociation sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions est une obligation lorsque l'entreprise est soumise à la NAO sur la GPEC (C. trav., art. L.2242-20 6°).

<sup>435</sup> C. trav., art. L.2253-2.

<sup>436</sup> GREVY, M. « Syndicats professionnels : droit syndical dans l'entreprise », Rép. trav., 2010, Partie V, 756.

<sup>437</sup> Ibidem.

## 1. La conciliation du mandat et de l'activité professionnelle

Il est tout d'abord nécessaire d'assurer la conciliation entre l'exercice du mandat et l'exercice de l'activité professionnelle du salarié, notamment au regard de la charge de travail. A ce titre, le législateur a prévu la tenue d'un entretien à la demande du salarié porteur de mandat<sup>438</sup>. Cet entretien se déroule en début de mandat avec l'employeur afin d'évoquer les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de son emploi. Conformément à la loi, les partenaires sociaux mettent en place de tels entretiens<sup>439</sup>. Mais certains accords prévoient également le déroulement d'un entretien en cours de mandat<sup>440</sup>. D'autres accords mettent en place un entretien annuel qui a pour objectif d'assurer le suivi de cette conciliation<sup>441</sup>.

Par ailleurs, certains partenaires sociaux prévoient un entretien annuel d'évaluation portant sur les compétences professionnelles. Cet entretien est l'occasion pour l'employeur et le salarié porteur de mandat de discuter de l'évolution de carrière et des possibilités de promotions et d'augmentations. Pour que le salarié ne subisse pas de discrimination au regard de son mandat, il est souvent prévu que l'évaluation est adaptée en fonction du temps passé au titre du ou des mandats<sup>442</sup>.

A côté des entretiens, les partenaires sociaux prévoient parfois des stipulations relatives à l'information et la formation des hiérarchies sur les mandats détenus par les salariés. Cela permet de prendre en compte les contraintes liées au mandat, notamment dans l'organisation du travail et la fixation des objectifs<sup>443</sup>.

---

<sup>438</sup> C. trav., art. L.2141-5 al. 3.

<sup>439</sup> *Accord relatif à la mise en place et aux modalités de fonctionnement des instances représentatives du personnel*, Nocibé (UES), art.2.

<sup>440</sup> L'accord du groupe Total prévoit un entretien en cours de mandat à la demande du salarié. Il est énoncé que cet entretien concerne « *les perspectives d'évolution professionnelle et de mobilité, les aspirations et les contraintes du salarié et, le cas échéant, le retour à l'exercice d'une fonction professionnelle à temps plein* » (*Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, art. 26.2).

<sup>441</sup> L'accord de Gan Assurances institue un mécanisme d'entretien annuel dont la Direction des Ressources Humaines est chargée d'assurer la bonne tenue. Lors de cet entretien, le salarié peut se faire assister d'un élu de l'établissement. En cas de difficulté, l'accord prévoit l'intervention du délégué syndical central afin de participer à la recherche de solutions pour rétablir la conciliation entre l'exercice du mandat et l'exercice de l'activité professionnelle (*Accord relatif au dialogue social*, Gan Assurances, art. 8-4).

<sup>442</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, art. 27.

<sup>443</sup> *Accord relatif au dialogue social*, Gan Assurances, art. 7-2 et 8-1.

Dans le même objectif d'assurer une certaine égalité de traitement avec les autres salariés de l'entreprise, les négociateurs aménagent les dispositifs qui permettent d'assurer une non-discrimination au niveau de la rémunération.

## 2. La non-discrimination salariale

Il est également nécessaire de veiller à l'évolution de la rémunération des salariés porteurs de mandat. Sur ce point, le législateur a mis en place un mécanisme de garantie d'évolution de la rémunération qui ne s'applique qu'en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise en la matière<sup>444</sup>. Néanmoins, l'accord collectif instituant une garantie d'évolution de la rémunération doit être au moins aussi favorable que celle mentionnée à l'article L.2141-5-1 du code du travail. Cette garantie légale concerne les porteurs de mandat qui disposent d'un nombre annuel d'heures de délégation dépassant 30% de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement. Concrètement, ces salariés bénéficieront d'« *une évolution de rémunération (...) au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise* ».

Certains partenaires sociaux mettent en place une garantie plus favorable que la loi. On peut prendre l'exemple de l'accord de Total<sup>445</sup> : il prévoit que cette garantie d'évolution portera sur le salaire et ses accessoires conformément à la loi mais aussi sur le coefficient du salarié. De plus, il ouvre cette garantie à un plus grand nombre de représentants du personnel puisqu'il remplace le plancher légal de 30% par un plancher conventionnel de 15%. Ainsi, l'accord précise que cet abaissement du plancher permet aux membres titulaires du CSE de bénéficier de cette garantie. L'objectif de ce dispositif est que les salariés porteurs de mandat bénéficient des mêmes règles relatives aux augmentations salariales et aux promotions que tous les autres salariés de l'entreprise. Ainsi, cela leur permet de ne pas être pénalisés en raison de leurs responsabilités syndicales ou de représentant du personnel.

La gestion de la carrière des titulaires d'un mandat est également un point très important et à ce titre certains partenaires sociaux instituent des dispositifs particulièrement intéressants.

---

<sup>444</sup> C. trav., art. L.2141-5-1.

<sup>445</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, art. 29.

## B) Les dispositifs de gestion des carrières

Les accords relatifs au dialogue social encadrent également la gestion des carrières des salariés porteurs de mandat en essayant de mettre en place des dispositifs destinés à valoriser l'expérience qu'ils ont acquis (1) et en accompagnant ces salariés à l'issue de leur mandat (2).

### 1. La valorisation de l'expérience acquise

Il est nécessaire de valoriser l'expérience acquise pendant le mandat et d'accompagner le salarié porteur de mandat dans son évolution professionnelle. A ce titre, les salariés porteurs de mandat peuvent utiliser le dispositif de validation des acquis de l'expérience qui leur permet d'obtenir une certification ou un diplôme en raison des compétences acquises pendant le mandat<sup>446</sup>. Sur ce point, les accords collectifs se bornent à rappeler cette possibilité<sup>447</sup> et celle d'effectuer un bilan de compétences<sup>448</sup>.

Certains accords prévoient des dispositifs spécifiques de reconnaissance des compétences acquises pour certains porteurs de mandat. L'accord de la société Total<sup>449</sup> prévoit que le secrétaire et le trésorier du CSE ou encore le délégué syndical central peuvent demander à faire l'objet d'une évaluation des compétences acquises par un référent de l'entreprise et un référent syndical. Les résultats de cette évaluation pourront être pris en considération pour une éventuelle évolution professionnelle.

D'autres dispositifs conventionnels sont mis en place par les partenaires sociaux afin d'assurer une évaluation des compétences acquises. Par exemple, le groupe Airbus France<sup>450</sup> met en place un « référentiel de postes et de compétences » qui sera élaboré avec le concours des partenaires sociaux. Il comprendra une fiche descriptive des missions et des activités de chaque mandat ainsi qu'un référentiel des compétences pour chaque mandat. Une fois que le mandat prendra fin, la direction et les responsables syndicaux des salariés mandatés effectueront une évaluation des compétences. Ce dispositif pourra aboutir sur une éventuelle promotion professionnelle.

Plus généralement, les accords prévoient que les porteurs de mandat ont accès comme tous les autres salariés à la formation professionnelle dans le but de maintenir et/ou de renforcer leurs compétences professionnelles ou de maintenir et/ou de renforcer des compétences nécessaires

---

<sup>446</sup> C. trav., art. L.6111-1 al. 3.

<sup>447</sup> *Accord relatif au dialogue social*, Gan Assurances, art. 10-1.

<sup>448</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, art. 28.

<sup>449</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, art. 35.

<sup>450</sup> *Accord de groupe relatif à la refondation du dialogue social*, Airbus France, Titre 4, art. 1.3.

à l'exercice de leur mandat<sup>451</sup>. Certains accords mettent en place un budget particulier pour des formations destinées à maintenir les compétences professionnelles du salarié mandaté à temps plein<sup>452</sup>. Il y a également des formations spécifiques pour certains porteurs de mandat<sup>453</sup>. Par ailleurs, il ne faut pas oublier que les porteurs de mandat peuvent bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale. Depuis l'ordonnance « *Macron* » n°2017-1386 du 22 septembre 2017, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération lors de ce congé<sup>454</sup>.

Certains accords vont plus loin et prévoient des dispositifs innovants comme la mise en place d'un gestionnaire de carrière à titre expérimental au sein de la société Total<sup>455</sup>. Ce gestionnaire est mis en place pendant une durée de cinq ans. Il a pour finalité principale de veiller à ce que l'exercice des responsabilités syndicales ou des représentants n'impacte pas la carrière des salariés. Il va également s'assurer que les stipulations relatives aux parcours des porteurs de mandat de l'accord soient respectées. Il va effectuer un suivi individuel de chaque représentant et coordonner la gestion des carrières avec les différentes entités locales de gestion des carrières.

Enfin, il faut noter que le changement d'IRP par l'ordonnance « *Macron* » n°2017-1386 du 22 septembre 2017 pousse les négociateurs à prévoir et à renforcer les dispositifs d'accompagnement de la fin de mandat.

## 2. L'accompagnement lors de la fin du mandat

Les partenaires sociaux veillent à accompagner le salarié à la fin de son mandat. Ces stipulations sont d'une grande importance à l'heure actuelle, en raison de la baisse du nombre de représentants par la mise en place du CSE et par la limitation du nombre de mandats successifs dans les entreprises de plus de cinquante salariés<sup>456</sup>.

Le législateur avait déjà institué un entretien de fin de mandat visant à faire le bilan des compétences acquises et à préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise<sup>457</sup>.

---

<sup>451</sup> *Accord relatif au dialogue social*, Gan Assurances, art. 10.

<sup>452</sup> En effet, le groupe Airbus France fixe un budget de 600 euros par mandaté (*Accord de groupe relatif à la refondation du dialogue social*, Airbus France, Titre 4, art. 2.1.2).

<sup>453</sup> L'accord Gan Assurances prévoit des formations spécifiques pour les membres du CSE notamment concernant la connaissance de l'entreprise et la compréhension des comptes. Il prévoit également des formations spécifiques pour les représentants de proximité et pour les délégués syndicaux (*Accord relatif au dialogue social*, Gan Assurances, art. 10-1).

<sup>454</sup> C. trav., art. L.2145-6.

<sup>455</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, art. 34.

<sup>456</sup> Question n°45, CSE : 100 questions-réponses, Min. Trav., 19 avr. 2018 ; C. trav., art. L.2314-33.

<sup>457</sup> C. trav., art. L.2141-5 al. 4.

Cependant, cet entretien est réservé pour les titulaires de mandat dont les heures de délégation représentent au moins 30% de la durée de travail fixée dans le contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement<sup>458</sup>. Une nouvelle version de l'article L.2141-5 du code du travail entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Cette nouvelle version issue de l'ordonnance « *Macron* » n°2017-1386 du 22 septembre 2017 prévoit de généraliser cet entretien à tous les porteurs de mandat dans les entreprises de plus de 2000 salariés. Dans les entreprises de moins de 2000 salariés, cet entretien sera toujours réservé aux titulaires d'un mandat lourd. Conformément à la loi, les partenaires sociaux mettent en place ce type d'entretien<sup>459</sup>.

Certains accords prévoient également des stipulations plus spécifiques pour l'accompagnement pendant la période de mise en place du CSE. En effet, l'accord de la société Total<sup>460</sup> prévoit que le gestionnaire de carrière va accompagner de manière plus particulière les représentants dont le mandat va prendre fin avec la mise en place du CSE. Ainsi, il va participer au reclassement des représentants porteurs d'un mandat à temps plein et assurer le suivi de la reprise d'activité professionnelle. Le groupe Airbus France<sup>461</sup> prévoit, quant à lui, un dispositif d'accompagnement intitulé « *plateau de redéploiement anticipé* » afin de reclasser les salariés dont le mandat arrive à terme. L'accord prévoit d'organiser un entretien dont le but est de définir un projet avec le mandaté qui pourra comprendre un parcours de formation, un coaching afin de l'accompagner dans sa reprise de poste ou encore une immersion dans un secteur opérationnel. A côté du reclassement, les partenaires sociaux ont également prévu la possibilité pour le mandaté d'exercer une « *mobilité externe* ». Autrement dit, le projet pourra aboutir sur une reconversion ou une création d'entreprise. Pour cela, le groupe prévoit que ces mandatés pourront bénéficier d'un bilan de compétence ou d'entretiens d'aide à la décision. Enfin, l'accord prévoit que les anciens salariés mandatés pourront éventuellement bénéficier d'un mandat de « *représentant de la vie sociale* » à temps plein pendant une durée de six mois afin de laisser le temps à la direction de reclasser le salarié.

Cependant, les mesures sont vues comme peu nombreuses par les IRP, comme le témoigne un sondage CSA réalisé du 14 mai au 4 juin 2018<sup>462</sup> : en effet, environ sept représentants du personnel sur dix énoncent qu'il n'y a pas de mesures spécifiques d'accompagnement des anciens élus prévues au sein de leur entreprise. Lorsqu'il y en a, 55% déclarent qu'il s'agit

---

<sup>458</sup> C. trav., art. L.2141-5 al. 4.

<sup>459</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, art. 26.3.

<sup>460</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, art. 36.

<sup>461</sup> *Accord de groupe relatif à la refondation du dialogue social*, Airbus France, Titre 6.

<sup>462</sup> Questions 18 et 18 bis, Evaluation du niveau de connaissance des ordonnances travail et perception de leur déploiement, CSA, juin 2018, étude n°1800160, p.23.

principalement de mesures individuelles telles que des entretiens de repositionnement ou des bilans de compétences et 45% font valoir qu'il s'agit de mesures qui ont été négociées dans le cadre d'un accord collectif, notamment d'un accord sur le dialogue social.

Globalement, il est possible de considérer que ces stipulations sur les parcours des porteurs de mandat permettent de promouvoir et d'encourager l'exercice d'une activité syndicale ou de représentant du personnel au sein de l'entreprise. Cela permet ainsi de faciliter le renouvellement des mandats et d'attirer des salariés qui ont pour ambition de participer à un dialogue social de qualité. En effet, le préambule de l'accord de la société Total mentionne que le but est de « *redéfinir, en les améliorant, les conditions dans lesquelles les représentants du personnel exercent leur mandat, se forment, et voient reconnu leur parcours* » ou encore de « *faire en sorte que leur mission soit comprise et acceptée par les managers (en changeant si nécessaire leur regard sur celle-ci) et par les équipes* »<sup>463</sup>.

In fine, les partenaires sociaux aménagent les moyens des acteurs du dialogue social afin d'adapter le fonctionnement du dialogue social aux spécificités de l'entreprise, et certains aménagent également les prérogatives des acteurs du dialogue social.

## *Section 2 : L'aménagement des prérogatives des acteurs du dialogue social*

Selon le code du travail, le CSE a pour mission d'assurer l'expression collective des salariés à l'occasion des décisions de l'entreprise afin que leurs intérêts soient pris en compte<sup>464</sup>. Pour cela, il est « *informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (...)* »<sup>465</sup>. Les membres de la délégation du personnel disposent ainsi de prérogatives d'information et de consultation. A ce sujet, les réformes « *Macron* » ont considérablement ouvert la voie à l'accord collectif afin d'aménager le droit de consultation (I) et le droit d'information (II) du CSE. Certains partenaires sociaux ont saisi cette opportunité.

Par ailleurs, selon l'article L.2231-1 du code du travail, un accord ou une convention collective est conclue entre « *une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord* » et « *une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou toute autre association d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement* ». Au sein de l'entreprise, cette prérogative de négociation

---

<sup>463</sup> Accord relatif au dialogue social et économique, Total, préambule.

<sup>464</sup> C. trav., art. L.2312-8, al. 1.

<sup>465</sup> C. trav., art. L.2312-8, al. 2.

collective appartient aux délégués syndicaux<sup>466</sup> et il convient de noter que certains partenaires sociaux encadrent conventionnellement le déroulement des négociations (III).

### I. La négociation sur le droit de consultation

Le CSE fait l'objet de consultations et d'informations récurrentes et ponctuelles. L'information se manifeste notamment dans le cadre de la BDES qui sera étudiée ultérieurement. Le législateur laisse la possibilité à un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, à un accord entre l'employeur et le CSE d'adapter les consultations récurrentes<sup>467</sup> et les consultations ponctuelles<sup>468</sup>. Concernant ces dernières, les partenaires sociaux se limitent souvent à reprendre l'énumération légale<sup>469</sup>. En effet, compte tenu du caractère ponctuel de ces consultations, il est difficile de négocier des adaptations. C'est pourquoi seule l'adaptation des consultations récurrentes sera étudiée dans le cadre des prochains développements. L'examen portera sur la négociation du niveau de consultation (A), sur celle de la périodicité, du contenu et des délais de consultation (B) et enfin sur celle relative au nombre d'expertises (C).

#### A) Le niveau de consultation

Selon la loi, le CSE est consulté et informé tous les ans sur trois grands thèmes<sup>470</sup> :

- « *Les orientations stratégiques de l'entreprise ;*
- *La situation économique et financière ;*
- *La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi* ».

Les entreprises à structure complexe, pourvues d'un CSE central et de CSE d'établissement, prévoient souvent dans les accords collectifs que les consultations et informations récurrentes auront lieu au niveau du CSE central<sup>471</sup>. Pour les orientations stratégiques, cela permet à

---

<sup>466</sup> Rappel : cette affirmation doit être nuancée, en l'absence de délégués syndicaux, par l'existence des modes alternatifs de négociation.

<sup>467</sup> C. trav., art. L.2312-19

<sup>468</sup> C. trav., art. L.2312-55.

<sup>469</sup> *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, Titre 4, art. 1.4.2.

<sup>470</sup> C. trav., art. L.2312-17.

<sup>471</sup> Par exemple, l'accord de IBM prévoit que le CSE central est seul à être consulté sur les trois thèmes récurrents et que les CSE d'établissement seront uniquement consultés sur « *le bilan social propre à leur périmètre* » (*Accord d'entreprise sur la pratique du dialogue social et l'exercice du droit syndical*, IBM France, art.7). Autre exemple, l'accord de l'UES Schneider Electric prévoit que le CSE central sera consulté sur les trois thèmes récurrents et que les CSE d'établissement seront informés de l'avis rendu sur chacune de ces consultations. (*Accord sur la refonte et la modernisation du dialogue social*, Schneider Electric industries (UES), art. 3.3.1.1).

l'entreprise de mener ces consultations au lieu où sont prises les décisions<sup>472</sup>. D'autant plus que la loi permet à un accord de groupe de prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques peut être effectuée au niveau du comité du groupe<sup>473</sup>.

En parallèle, certaines entreprises prévoient que les CSE d'établissement partagent un thème de consultation récurrente avec le CSE central<sup>474</sup>. Par exemple, dans l'accord de Total<sup>475</sup>, il est prévu que les consultations sur les orientations stratégiques s'effectuent tant au niveau du CSE central que des CSE d'établissement. La consultation au niveau central porte sur le périmètre de l'UES et la consultation au niveau des établissements porte sur les conséquences et les perspectives pour l'établissement en question « *tant au niveau économique que social* ».

Cela permet au CSE central d'être informé et consulté sur la marche globale de l'entreprise. Les CSE des établissements participeront à un dialogue social de proximité, davantage en lien avec les préoccupations du terrain. Tout ceci semble suivre la logique prévue dans les dispositions supplétives du code du travail qui donnent la priorité au niveau central. En effet, elles prévoient que les consultations sur les orientations stratégiques et sur la situation économique et financière seront effectuées au niveau de l'entreprise « *sauf si l'employeur en décide autrement* » et que la consultation sur la politique sociale s'effectue à la fois au niveau central et aux niveaux des établissements lorsque cela nécessite des mesures d'adaptation<sup>476</sup>. Par exception, certaines entreprises prévoient que ce seront les CSE des établissements qui seront consultés sur les thèmes récurrents et que le CSE central fera uniquement l'objet d'une information<sup>477</sup>.

Conformément aux dispositions légales, les partenaires sociaux négocient également la périodicité, le contenu ainsi que les délais de consultation.

---

<sup>472</sup> **LAGESSE, P. et ARMILLEI, V.** « La répartition des compétences consultatives des comités sociaux et économiques dans les entreprises à structure complexe », JCP S 2017, 1376.

<sup>473</sup> C. trav., art. L.2312-20.

<sup>474</sup> Par exemple, l'accord de Renault SAS prévoit que le CSE central est consulté sur les thèmes de consultations récurrentes et que pour la politique sociale les CSE d'établissement seront consultés après que l'avis du CSE central ait été rendu (*Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, Titre 4, art. 1.4.1).

<sup>475</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, art. 7 et 10.

<sup>476</sup> C. trav., art. L.2312-22.

<sup>477</sup> Par exemple, l'accord de Gan Assurances prévoit que les trois consultations récurrentes se dérouleront au niveau du CSE d'établissement avec information du CSE central (*Accord relatif au dialogue social*, Gan Assurances, art. 4.2.2).

## B) La périodicité, le contenu et les délais de consultation

Selon le code du travail, la périodicité des consultations récurrentes ne peut pas être supérieure à trois ans<sup>478</sup>. En général, les partenaires sociaux déterminent une périodicité plus longue qu'annuelle pour les consultations sur les orientations stratégiques<sup>479</sup>. En effet, il peut être considéré qu'il serait inadéquat de prévoir une périodicité annuelle pour ces consultations<sup>480</sup>.

Concernant les consultations sur la politique sociale et la situation économique et financière, la périodicité varie d'un accord à l'autre<sup>481</sup>. Certains accords prévoient une périodicité annuelle pour toutes les consultations récurrentes<sup>482</sup>. La négociation de la périodicité des consultations permet à chaque entreprise d'effectuer une adaptation en fonction de la politique de gestion de l'entreprise. Il en va de même concernant la négociation du contenu de ces consultations qui varie véritablement d'une entreprise à une autre<sup>483</sup>.

Concernant le délai dont dispose le CSE pour rendre son avis, les partenaires sociaux reprennent la plupart du temps les délais maximums fixés par le code du travail. Par exemple, l'accord de l'UES Micromania<sup>484</sup> reprend le délai d'un mois en cas de consultation sans recours à une expertise et de deux mois lorsqu'il y a un recours à une expertise. A défaut, le CSE est réputé avoir été consulté. L'accord prévoit également que le CSE peut rendre son avis dans un délai inférieur « *s'il s'estime suffisamment informé* ». D'autres accords prévoient seulement un délai

---

<sup>478</sup> C. trav., art. L.2312-19 al. 7.

<sup>479</sup> Dans l'accord collectif de Micromania, la consultation sur les orientations stratégiques aura lieu tous les deux ans (*Accord collectif relatif à l'aménagement conventionnel du fonctionnement du CSE*, Micromania (UES), art. 2.1). Dans l'accord collectif de Total, la consultation sur les orientations stratégiques aura lieu tous les trois ans « sauf rupture dans les orientations » (*Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, art. 10). Dans l'accord Séphora, la consultation sur les orientations stratégiques se déroulera tous les trois ans (*Accord relatif au dialogue social*, Séphora SAS, art. 6.1).

<sup>480</sup> **PICCOLI, V.** « Le régime de l'expertise après les ordonnances du 22 septembre 2017 », JCP S 2017, 1354.

<sup>481</sup> Dans l'accord de Micromania, les consultations sur la politique sociale et sur la situation économique et financière seront d'une périodicité annuelle (*Accord collectif relatif à l'aménagement conventionnel du fonctionnement du CSE*, Micromania (UES), art. 2.1). Dans les accords Total et Séphora, la consultation sur la politique sociale a lieu tous les deux ans et la consultation sur la situation économique et financière a lieu chaque année pour Total et tous les deux ans pour Séphora (*Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, art. 10 ; *Accord relatif au dialogue social*, Séphora SAS, art. 6.2 et 6.3).

<sup>482</sup> Les accords de Renault et de l'UES Schneider Electric prévoient que le CSE central sera consulté annuellement sur les trois thèmes récurrents (*Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, Titre 4, art. 1.4.1 ; *Accord sur la refonte et la modernisation du dialogue social*, Schneider électrique industries (UES), art. 3.3.1.1).

<sup>483</sup> Les accords de IBM et de Total listent le contenu des consultations pour chacun des trois thèmes (*Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, art. 10 ; *Accord d'entreprise sur la pratique du dialogue social et l'exercice du droit syndical*, IBM France, art. 7)

<sup>484</sup> *Accord collectif relatif à l'aménagement conventionnel du fonctionnement du CSE*, Micromania (UES), art. 3.3.

minimum : l'accord de Renault<sup>485</sup> prévoit un délai minimum de 8 jours calendaires pour les consultations ponctuelles et de 15 jours pour les consultations récurrentes qui ne sont pas applicables en cas de recours à une expertise.

Enfin, la loi laisse la possibilité aux accords collectifs d'encadrer le nombre d'expertises pouvant être demandées par le CSE en cas de consultations récurrentes.

### C) Le nombre d'expertises

Selon le code du travail, le CSE est considéré comme ayant la personnalité civile et, à ce titre, il gère son patrimoine<sup>486</sup>. De ce fait, il peut recourir à des expertises lors des consultations récurrentes et/ou des consultations ponctuelles.

Dans le cadre des consultations récurrentes, les expertises demandées par le CSE sont parfois intégralement prises en charge par l'employeur. Selon l'article L.2315-80 du code du travail, les expertises demandées dans le cadre des consultations récurrentes sur la situation économique et sur la politique sociale de l'entreprise sont prises en charge à 100% par l'employeur. Les expertises demandées dans le cadre de la consultation récurrente sur les orientations stratégiques de l'entreprise sont prises en charge à hauteur de 80% par l'employeur et de 20% par le CSE.

Selon l'article L.2315-79 du code du travail, un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord conclu entre l'employeur et le CSE peut déterminer le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années. Cela peut permettre de limiter les recours du CSE aux expertises<sup>487</sup> et de renforcer ainsi leur efficacité<sup>488</sup>. Le CSE sera toujours libre de recourir à des expertises, à condition qu'elles soient rémunérées entièrement par ses soins<sup>489</sup>. Les partenaires sociaux sont peu nombreux à encadrer le nombre d'expertises pouvant être demandées par le CSE dans le cadre des consultations récurrentes. Par exemple, l'accord de l'UES Schneider Electric industries<sup>490</sup> prévoit que le CSE central peut recourir à deux expertises par an sur deux des trois thèmes de consultation.

---

<sup>485</sup> *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, Titre 4, art. 1.4.1 et 1.4.2.

<sup>486</sup> C. trav., art. L.2315-23 al. 1.

<sup>487</sup> **DETH, P-V.** « Expertises auprès du CSE : nouvelle donne », CDRH, 2018, n°256.

<sup>488</sup> **PICCOLI, V.** « Le régime de l'expertise après les ordonnances du 22 septembre 2017 », JCP S 2017, 1354.

<sup>489</sup> C. trav., art. L.2315-81.

<sup>490</sup> *Accord sur la refonte et la modernisation du dialogue social*, Schneider Electric Industries France (UES), art. 3.3.1.2.

Par ailleurs, les partenaires sociaux encadrent rarement la liste et le contenu des informations nécessaires aux consultations récurrentes. Par exemple, l'accord de la société IBM France<sup>491</sup> ne traite pas de ce point dans ces articles relatifs aux consultations récurrentes puisqu'il prévoit que c'est la BDES qui contient toutes les informations nécessaires à ces consultations. Ainsi, il encadre de manière détaillée son contenu. En effet, il peut être conseillé de mener en parallèle la négociation sur l'adaptation de la BDES, notamment pour des raisons de clarté et de lisibilité<sup>492</sup>. C'est pour cette raison qu'il convient ensuite d'étudier le droit d'information qui se manifeste principalement par l'accès à la BDES.

## II. *La négociation sur le droit d'information*

La base de données économiques, également appelée « *base de données unique* », est obligatoire dans les entreprises d'au moins cinquante salariés<sup>493</sup>. Elle permet de mettre à disposition des informations, notamment pour les consultations récurrentes du CSE, et de donner « *une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise* »<sup>494</sup>. La mise en place de cette base de données est d'une importance fondamentale puisqu'à défaut la Cour de cassation considère que le délai de consultation du CSE ne court pas<sup>495</sup>.

Les ordonnances « *Macron* » du 22 septembre 2017 ont donné la possibilité aux partenaires sociaux de négocier sur la BDES : selon l'article L.2312-21 du code du travail, un accord d'entreprise majoritaire au sens strict<sup>496</sup> peut adapter l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES. A défaut d'un tel accord, dans les entreprises de moins de trois cents salariés, un accord de branche peut se charger de ces adaptations.

En l'absence d'accord collectif, les dispositions supplétives du code du travail s'appliquent et elles sont relativement précises. Les partenaires sociaux ont donc tout intérêt à négocier sur ce sujet. Ainsi, certains accords relatifs au dialogue social encadrent la base de données, même

---

<sup>491</sup> *Accord d'entreprise sur la pratique du dialogue social et l'exercice du droit syndical*, IBM France, art. 7.7.

<sup>492</sup> **JARRY, J.-J.** « Négocier le contenu de la BDES et celui des consultations récurrentes du CSE », CDRH, 2018, n°257.

<sup>493</sup> C. trav., art. L.2312-18.

<sup>494</sup> C. trav., art. R.2312-7.

<sup>495</sup> Cass. soc., 28 mars 2018, n°17-13.081, P.

<sup>496</sup> Signé par une ou des OSR qui ont recueilli au moins 50% des suffrages exprimés.

s'ils sont minoritaires. Il y a des partenaires sociaux qui préfèrent renvoyer cette adaptation à de futures négociations<sup>497</sup>.

Concernant le contenu de la BDES, les partenaires sociaux doivent veiller à intégrer au sein de la BDES les informations relatives aux indicateurs sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes<sup>498</sup>. Par ailleurs, l'alinéa 3 de l'article L.2312-21 du code du travail fixe le contenu minimal de la base de données. Il prévoit qu'elle doit au moins traiter de certains thèmes définis, notamment les activités sociales et culturelles et l'investissement social. La loi prévoit également que cette base peut contenir des informations relatives aux négociations obligatoires et aux consultations ponctuelles du CSE<sup>499</sup>.

Tout en respectant ces impératifs légaux, les partenaires sociaux s'engagent à mettre sur la BDES les accords d'entreprise applicables, les rapports d'expertises, les comptes rendus des commissions de suivi des accords d'entreprise<sup>500</sup>. L'accord Total prévoit d'y intégrer les données relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail ainsi que les éléments relatifs à l'information du comité européen sur la stratégie du groupe<sup>501</sup>. Certains négociateurs font une liste des informations qui seront contenues<sup>502</sup>. Selon la loi, la mise à disposition de ces informations sur la BDES vaut communication au CSE dans les conditions fixées par un décret en Conseil d'Etat<sup>503</sup>. Cela permet aux partenaires sociaux de délimiter les informations qu'ils jugent véritablement pertinentes pour les intégrer au sein de la base. Par conséquent, certains accords prévoient que ces documents ne seront pas envoyés via la messagerie électronique<sup>504</sup>. L'accord Bombardier Transport France SAS prévoit un système d'alerte des représentants du personnel<sup>505</sup>.

---

<sup>497</sup> Dans l'accord du groupe Renault, les partenaires sociaux décident que les négociations sur la BDES auront lieu a posteriori lors d'un « chantier paritaire » (*Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, Titre 5). L'accord du groupe Basf prévoit lui aussi que des négociations spécifiques se tiendront prochainement notamment concernant la BDES (*Accord de groupe relatif à la mise en place des nouvelles instances de représentation du personnel*, Basf, Préambule).

<sup>498</sup> C. trav., art. L.2312-18.

<sup>499</sup> C. trav., art. L.2312-21 al. 5.

<sup>500</sup> *Accord d'entreprise sur la pratique du dialogue social et l'exercice du droit syndical*, IBM France, art. 7.7.

<sup>501</sup> *Accord relatif au dialogue social et économique*, Total, Chapitre VII.

<sup>502</sup> L'accord du groupe Bigard prévoit une liste d'informations contenues dans la BDES notamment des informations relatives au taux d'absentéisme par catégories, des départs, des recours aux salariés extérieurs (*Accord groupe portant sur le dialogue social*, Bigard, art. 5.2).

<sup>503</sup> C. trav., art. L.2312-18 al. 2.

<sup>504</sup> *Accord relatif au dialogue social*, Gan Assurances, art. 14.

<sup>505</sup> *Accord relatif à la mise en place du comité social et économique*, Bombardier Transport France SAS, 3 octobre 2018, art. 9.

Concernant l'organisation et l'architecture, lorsque l'entreprise est à structure complexe, les négociateurs peuvent prévoir qu'il y aura plusieurs niveaux d'informations<sup>506</sup>. Certaines entreprises organisent la BDES en fonction des consultations et informations du CSE, comme par exemple l'accord de GIE PMU<sup>507</sup> qui l'organise selon trois thématiques : les trois consultations annuelles récurrentes, les informations périodiques et les réunions mensuelles.

Le code du travail rappelle que certaines informations peuvent être considérées comme confidentielles<sup>508</sup>. A ce titre, les partenaires sociaux prévoient parfois qu'elles ne peuvent pas être imprimées ou téléchargées et qu'elles peuvent même être classées selon leur niveau de confidentialité<sup>509</sup>.

En dernier lieu, les développements concerneront la négociation sur la prérogative de négociation collective.

### *III. La prérogative de négociation collective*

Il arrive que les partenaires sociaux encadrent l'exercice de la prérogative de négociation collective. L'article L.2232-20 du code du travail dispose que les partenaires sociaux définissent l'objet et la périodicité des négociations ainsi que les informations à transmettre préalablement aux délégués syndicaux. Ces modalités doivent être fixées dans « *les conditions prévues aux articles L.2222-3 et L.2222-3-1* » qui renvoient notamment à l'accord de méthode. Cela permet à l'entreprise de fixer un agenda social avec les OSR afin de mieux préparer les négociations qui vont prochainement se dérouler<sup>510</sup>. Par ailleurs, ces prévisions ne concernent pas toujours les négociations obligatoires d'entreprise mais plutôt les négociations en général<sup>511</sup>. En effet, cet article est contenu dans le paragraphe 2 « *Modalités de négociation* », section 3 « *Conventions et accords d'entreprise ou d'établissement* », chapitre II « *Règles applicables à chaque niveau de négociation* », titre III « *Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail* ». Ainsi, certains accords collectifs

---

<sup>506</sup> L'accord du groupe Bigard prévoit qu'il y aura trois niveaux d'information : un niveau groupe, un niveau société et un niveau établissement (*Accord groupe portant sur le dialogue social*, Bigard, préc.).

<sup>507</sup> Accord relatif au droit syndical, au fonctionnement des IRP et au dialogue social, GIE PMU, art. 7.

<sup>508</sup> C. trav., art. R.2312-13.

<sup>509</sup> *Accord relatif au fonctionnement du CSE et à l'organisation du dialogue social*, Areas Service, 30 mai 2018, Titre 7, art. 4.

<sup>510</sup> **BAKHTIARI, Z. et CLAPAUD, M. et LAFON, M. et GONCALVES, A. et DE RAINCOURT, G.** « Préparer la négociation », CDRH, 2018, N°259.

<sup>511</sup> Ibidem.

relatifs au dialogue social définissent les « *principes directeurs de la négociation* »<sup>512</sup> au sein de l'entreprise et encadrent notamment l'agenda social (A), les délégations de négociation (B) et les négociations (C).

#### A) L'encadrement de l'agenda social

Les partenaires sociaux n'utilisent pas toujours l'accord collectif pour fixer l'agenda social. Certains prévoient que, chaque année, l'employeur communiquera aux OSR un calendrier prévisionnel indiquant les réunions et les thèmes de négociation qui y seront abordés<sup>513</sup>, le cas échéant élaboré après concertation avec les OSR<sup>514</sup>. C'est dans ce cadre que certains accords abordent ensuite le sujet des négociations annuelles obligatoires d'entreprise, comme il a été mis en avant lors de la précédente partie<sup>515</sup>. Une fois que l'agenda social a été défini, les accords collectifs déterminent ensuite la composition des délégations de négociation.

#### B) L'encadrement des délégations de négociation

Selon l'article L.2232-17 du code du travail, la délégation de négociation doit comprendre le délégué syndical de chaque OSR et, en cas de pluralité de délégués, elle comprend au moins deux délégués par OSR. Les accords sont parfois plus favorables car ils augmentent le nombre de participants dans la délégation de chaque OSR<sup>516</sup>. Certains prévoient que l'un d'entre eux doit être le délégué syndical central quand il existe<sup>517</sup>.

Par ailleurs, il arrive que les accords prévoient que la délégation, telle que constituée au début des négociations, doit être maintenue pendant tout le long, sauf en cas de motif d'absence légitime comme par exemple la maladie<sup>518</sup>. Cela permet à l'entreprise de ne pas subir un « *turnover* » de négociateurs et de pouvoir mener les discussions efficacement avec des personnes qui ont suivi les débats depuis le début. Par ailleurs, certains accords laissent également la possibilité aux parties de se faire assister par des experts internes ou externes,

---

<sup>512</sup> *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, Titre 3.

<sup>513</sup> *Accord sur le dialogue social*, Médiapost SAS, Titre II, art. II-3-1.

<sup>514</sup> *Accord relatif au dialogue social*, Canon France, art. 7.

<sup>515</sup> *Accord sur le dialogue social*, Médiapost SAS, Titre II, art. II-3-2.

<sup>516</sup> *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, Titre 3, art. 2.3.2.

<sup>517</sup> *Accord sur le dialogue social*, Médiapost SAS, Titre II, Sous-titre II-1 ; *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, Renault SAS, Titre 3, art. 2.3.2.

<sup>518</sup> *Accord sur le dialogue social*, Médiapost SAS, Titre II, Sous-titre II-1.

notamment lorsque le sujet de négociation est technique<sup>519</sup>. Ensuite, les accords peuvent encadrer les négociations.

### C) L'encadrement des négociations

Les partenaires sociaux encadrent généralement les négociations. Certains accords évoquent les outils mis à la disposition des partenaires pour mener à bien les négociations en fonction de l'importance du sujet. Par exemple, l'accord du groupe Renault<sup>520</sup> a mis en place des « *groupes de réflexion paritaire* » pour préparer en amont les négociations : ils sont composés de trois à cinq représentants syndicaux de l'entreprise pour chaque OSR et il est prévu qu'au moins un représentant par OSR doit être un délégué syndical central pour avoir une vision plus globale de l'entreprise. L'accord prévoit également la possibilité de conclure un accord de méthode si les partenaires l'estiment nécessaire afin de prévoir d'autres moyens spécifiques de négociation. D'autres accords prévoient la possibilité, en fonction du thème abordé, d'organiser une formation externe des négociateurs qui sera prise en charge par l'entreprise<sup>521</sup>.

Les accords peuvent également encadrer les modalités pratiques de la négociation : la vérification que toutes les OSR bénéficient des mêmes informations, l'établissement d'un calendrier de réunions préparatoires, le délai de transmission aux OSR du projet d'accord, le délai dans lequel les OSR doivent se prononcer sur l'éventuelle signature de l'accord, etc.

Enfin, ils peuvent prévoir les moyens de négociation. Ainsi, l'article L.2232-18 du code du travail dispose que « *le temps passé à la négociation est rémunéré comme temps de travail à échéance normale* ». Mais certains partenaires sociaux vont encore plus loin. Par exemple, l'accord du groupe Renault<sup>522</sup> prévoit un crédit d'heures pour les OSR utilisable notamment pour informer leurs adhérents et les salariés du déroulement de la négociation. Il prévoit également un crédit supplémentaire pour que les OSR signataires puissent « *accompagner l'entrée en vigueur et la compréhension du nouvel accord conclu* » lorsque l'accord collectif a un caractère stratégique ou est d'une très grande importance.

---

<sup>519</sup> Accord relatif au dialogue social, Canon France, art. 7.

<sup>520</sup> Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, Renault SAS, Titre 3, art. 2.3.2.

<sup>521</sup> Accord sur le dialogue social, Médiapost SAS, Titre II, Sous-titre II-2.

<sup>522</sup> Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, Renault SAS, Titre 3, art. 2.3.3.

# CONCLUSION

Cette étude des accords collectifs relatifs au dialogue social a été l'occasion d'analyser divers points.

Tout d'abord, il a été démontré que le dialogue social est structuré par l'accord collectif puisqu'il devient un outil utilisé afin d'aménager les dispositifs relatifs au dialogue social au sein de l'entreprise.

Pour cela, les entreprises ont eu recours aux pratiques habituelles de la négociation collective. Ainsi, la formation des accords relatifs au dialogue social a été étudiée, notamment en constatant qu'il s'agissait d'une négociation dite facultative majoritairement menée au niveau de l'entreprise, du groupe ou de l'UES. L'étude a également porté sur les diverses procédures pouvant être utilisées afin de conclure cet accord et il est apparu qu'il pouvait s'agir pour la plupart d'accords dits majoritaires<sup>523</sup>. Par ailleurs, il a été question d'examiner l'évolution de ces accords en s'intéressant tout particulièrement à leur durée, en général indéterminée, et à leur suivi spécifiquement par l'institution de commissions.

De plus, l'étude a porté sur les expressions conventionnelles originales. Ce point a été l'occasion d'analyser, avec encore plus de précisions, l'identité des accords relatifs au dialogue social notamment à travers leur sens. Il a été question d'examiner leur préambule et, conséquemment, leur clause d'interprétation instituant parfois des commissions spécifiques. Ainsi, il a été possible d'en apprendre davantage sur le contexte de conclusion de ces accords qui, au niveau légal, correspond bien à la réforme portée par les ordonnances « *Macron* » du 22 septembre 2017<sup>524</sup>, ainsi que sur leurs objectifs qui tournent souvent autour d'une volonté d'efficacité. De surcroît, l'étude a porté sur l'objet des accords relatifs au dialogue social et, particulièrement, sur leur dénomination et leur contenu afin de mettre en avant le fait qu'ils traitent de différentes thématiques : les IRP, le droit syndical, les parcours syndicaux et ils comportent même parfois des stipulations relatives aux négociations obligatoires d'entreprise. Il a donc été constaté que certains partenaires sociaux négocient un accord totalement complet sur le thème du dialogue social.

---

<sup>523</sup> Il faut entendre par là des accords signés par une ou des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages au premier tour des dernières élections professionnelles. Autrement dit, les accords majoritaires « *non référendaires* ».

<sup>524</sup> Et par la loi de ratification du 29 mars 2018.

Ensuite, il a été démontré que le dialogue social est adapté par l'accord collectif. Effectivement, les entreprises procèdent à des adaptations conventionnelles du dialogue social.

Tout d'abord, elles se livrent à des adaptations de l'organisation du dialogue social. Certaines mettent à jour leur droit syndical au sein des accords. Elles encadrent la manifestation du fait syndical dans l'entreprise à travers les réunions, les communications et la composition de la représentation syndicale. Les partenaires sociaux octroient par moment des avantages supra-légaux et organisent ce fait syndical de manière à ce qu'il soit en corrélation avec les spécificités de l'entreprise. Parallèlement, ils organisent également la représentation du personnel puisque, depuis les ordonnances « *Macron* » et la loi de ratification du 29 mars 2018, ils sont autorisés par la loi à procéder à divers aménagements conventionnels. Ainsi, ils en profitent pour aménager la mise en place du CSE et de ses différentes commissions. En outre, ils ont également la faculté de mettre en place des IRP complémentaires, les représentants de proximité, et des IRP alternatives, le conseil d'entreprise. Il a pu être observé que certaines entreprises n'hésitent pas à se lancer dans l'instauration de ces nouveaux dispositifs, notamment en ce qui concerne les représentants de proximité.

Les entreprises effectuent aussi des adaptations du fonctionnement du dialogue social. Elles aménagent les moyens des acteurs du dialogue social. Là encore, elles offrent quelquefois des moyens supra-légaux, notamment concernant les heures de délégation et le budget de fonctionnement des OS. C'est également dans ce cadre qu'ont été étudiés les dispositifs relatifs aux parcours des porteurs de mandat. A ce sujet, il a pu être observé que certaines entreprises n'hésitaient pas là encore à être plus favorables que la loi, voire à créer des dispositifs totalement innovants. Par ailleurs, les entreprises adaptent les prérogatives des acteurs du dialogue social car la loi permet à l'accord d'aménager certains points concernant les consultations du CSE et la BDES, qui est l'outil d'information majeur au sein de l'entreprise. En même temps, il est également possible d'encadrer le déroulement des négociations collectives au sein de l'entreprise. Certaines entreprises ont saisi ces occasions.

Tous ces points ont été la traduction de la place prépondérante qu'a désormais la négociation collective dans l'aménagement des dispositifs relatifs au dialogue social au sein de l'entreprise, notamment en matière d'IRP. Il s'agit bien d'une montée en puissance de l'accord d'entreprise dans ce domaine. Depuis les ordonnances « *Macron* », les entreprises n'ont pas hésité à user de la marge de négociation offerte par le code du travail et à faire preuve parfois d'une grande créativité. Elles ont également octroyé des avantages supra-légaux. Toutes ces adaptations, mises en place grâce à l'accord collectif, ont permis à ces entreprises d'œuvrer pour un dialogue

social plus efficace et plus approprié aux spécificités de chacune d'entre elles. Ainsi est né un dialogue social « *sur mesure* ».

Cependant, il reste à savoir si ces aménagements conventionnels seront suivis d'effets et s'ils seront correctement mis en œuvre. En effet, il est possible de se demander si, en cas d'échec dans l'application de ces dispositifs conventionnels, les partenaires sociaux essaieront à nouveau de négocier et de trouver de nouvelles formules davantage réalisables. Il serait tenté de répondre par l'affirmative en raison des multiples clauses de suivi et de revoyure prévoyant des renégociations en cas d'insuccès dans l'application des accords collectifs relatifs au dialogue social. Mais ce serait occulter la dimension humaine des relations collectives au sein de l'entreprise qui comporte une certaine part de contestation et de conflit. Effectivement, l'une des parties pourrait refuser de modifier les stipulations conventionnelles inefficaces car elles lui seraient trop avantageuses. De ce fait, on pourrait imaginer ce que risquerait l'employeur à ne pas appliquer valablement l'accord...

Si l'employeur ne respecte pas les dispositions conventionnelles, une organisation syndicale peut très bien agir en justice pour forcer l'exécution de l'accord et éventuellement obtenir des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi. Il peut s'agir notamment d'une organisation syndicale signataire de l'accord en son nom propre<sup>525</sup> ou d'une organisation syndicale non signataire en raison du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession qu'elle représente si cette dernière se trouve dans le champ d'application de l'accord<sup>526</sup>. Cependant, cela serait-il suffisamment dissuasif pour l'employeur ?

Il existe l'action pénale fondée sur le délit d'entrave, ou plutôt devrait-on dire « *les délits d'entrave* ». Il y a dans le code du travail plusieurs textes d'incrimination touchant différents domaines : en matière de droit syndical<sup>527</sup> et en matière d'IRP. Il convient de s'intéresser en particulier aux délits d'entrave touchant les IRP. Sous l'empire des anciennes institutions, il existait plusieurs textes spécifiques à chaque IRP<sup>528</sup>. L'ordonnance « *Macron* » n°2017-1386

---

<sup>525</sup> C. trav., art. L.2262-11.

<sup>526</sup> L'action en justice des organisations syndicales non signataires d'un accord est fondée sur l'alinéa 2 de l'article L.2132-3 qui dispose qu'elles peuvent « *exercer les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils (elles) représentent* ». La Cour de cassation a considéré que l'inapplication d'un accord collectif cause nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession (Cass. soc. 11 juin 2013, n°12-12.818, P).

<sup>527</sup> Il s'agit notamment de l'article L.2146-1.

<sup>528</sup> Pour les délégués du personnel, il s'agissait des articles L.2316-1 et L.2432-1 du code du travail. Pour le CHSCT, il s'agissait de l'article L.4742-1 et pour le CE il s'agissait des articles L.2328-1 et L.2433-1.

du 22 septembre 2017 a créé deux délits d'entrave concernant le CSE : un délit d'entrave à la mise en place et un au fonctionnement qui sont tous deux contenus à l'article L.2317-1 du code du travail. Il faut d'ailleurs préciser que les peines encourues ne sont pas les mêmes<sup>529</sup>.

Ainsi, si on s'attarde sur le CSE, est-il possible d'engager une action pénale pour délit d'entrave à l'encontre de l'employeur lorsqu'il ne respecte pas les dispositions conventionnelles qui résultent de l'accord relatif au dialogue social ? Comme observé dans le cadre des développements antérieurs, le CSE peut largement être adapté conventionnellement. Les partenaires sociaux peuvent aménager sa mise en place et son fonctionnement puisque la loi laisse expressément une grande marge de manœuvre au « *champ de la négociation collective* » au sein du code du travail.

Afin de répondre à cette question, il convient tout d'abord de noter que la jurisprudence avait, à l'origine, admis qu'un employeur puisse être poursuivi pour délit d'entrave lorsqu'il n'avait pas respecté une stipulation conventionnelle<sup>530</sup>. Cependant, cette position jurisprudentielle allait à l'encontre du principe de légalité criminelle<sup>531</sup>. Le législateur est alors intervenu par la loi n°82-997 du 13 novembre 1982, qui est l'une des lois dites « *Auroux* », pour poser le principe contenu aujourd'hui à l'article L.2263-1 du code du travail<sup>532</sup>. En application de cette disposition, l'employeur peut être poursuivi pour délit d'entrave en cas de violation d'une stipulation conventionnelle uniquement si trois conditions sont réunies :

- La stipulation conventionnelle qui a été violée doit avoir été adoptée en vertu d'une disposition légale qui prévoit expressément la possibilité d'y déroger ;
- La stipulation conventionnelle doit être contenue dans une convention ou un accord collectif étendu ;
- La disposition légale sur laquelle est fondée la stipulation conventionnelle dérogatoire doit être assortie d'une sanction pénale en cas de non-respect.

---

<sup>529</sup> En effet, le délit d'entrave à la mise en place est puni d'un an d'emprisonnement et de 7 500 € d'amende, alors que pour le délit d'entrave au fonctionnement l'employeur risque uniquement une amende de même montant.

<sup>530</sup> Il est question de l'arrêt « *Plessis* » dans lequel un employeur avait été condamné pour délit d'entrave car il avait violé le crédit d'heures de délégation supérieur au crédit légal d'un délégué syndical qui avait été institué par un accord collectif (Cass. crim. 14 févr. 1978, Bull. crim. n°58).

<sup>531</sup> Selon l'article 111-3 du code pénal, il revient exclusivement à la loi de définir les éléments constitutifs des délits (mais aussi des crimes).

<sup>532</sup> Cet article dispose que « *Lorsqu'en application d'une disposition législative expresse dans une matière déterminée, une convention ou un accord collectif de travail étendu déroge à des dispositions légales, les infractions aux stipulations dérogatoires sont punies des sanctions qu'entraîne la violation des dispositions légales en cause* ».

Après cette intervention législative validée par le Conseil Constitutionnel<sup>533</sup>, la chambre criminelle a opéré un revirement de jurisprudence et s'est conformée à ce nouveau principe légal<sup>534</sup>.

La question qui se pose désormais est celle de savoir si l'article L.2263-1 peut s'appliquer aux accords relatifs au dialogue social qui aménagent la mise en place et le fonctionnement du CSE ? Selon certains auteurs, la première condition ne peut pas être remplie puisque ces accords ne dérogent pas à une disposition légale au sens de cet article<sup>535</sup>. En effet, celles qui organisent la mise en place et le fonctionnement du CSE ont un caractère supplétif et n'autorisent pas expressément un accord collectif à y déroger. Ce n'est qu'à défaut d'accord qu'elles s'appliquent. Par ailleurs, les dispositions légales prévues dans « *Le champ de la négociation collective* » ne posent pas de principe auquel il peut être dérogé par un accord collectif. Elles autorisent directement l'accord collectif à prévoir telle ou telle stipulation. Enfin, ces aménagements conventionnels sont généralement effectués par des accords d'entreprise, qui ne sont pas des accords pouvant faire l'objet d'une extension. Ainsi, l'article L.2263-1 du code du travail ne peut pas s'appliquer si l'employeur méconnaît les stipulations conventionnelles des accords aménageant le CSE. Il ne pourra pas être poursuivi pour un délit d'entrave.

Le CSE étant majoritairement aménagé par accord collectif, il s'agit d'un recul considérable du champ d'application du délit d'entrave alors que la loi incite à la définition par voie d'accord collectif des règles de constitution et de fonctionnement du CSE<sup>536</sup>.

Cette problématique pourrait aussi être étudiée au regard des IRP pouvant être mises en place uniquement par un accord collectif : le conseil d'entreprise et les représentants de proximité. Concernant le conseil d'entreprise, il n'existe pas de disposition pénale spécifique instituant un délit d'entrave. Pour autant, certains auteurs considèrent le conseil d'entreprise comme un CSE aux prérogatives plus étendues conférées par un accord collectif postérieur<sup>537</sup> et, qu'à ce titre, les délits d'entrave au CSE devraient également s'appliquer à lui<sup>538</sup>. Cependant, il est possible de penser que ces délits ne s'appliqueront que si l'employeur ne respecte pas les prérogatives

---

<sup>533</sup> Cons. const. 10 nov. 1982, n°82-145.

<sup>534</sup> Cass. crim., 4 avr. 1991, n°89-83-204 ; Cass. crim., 4 avr. 1991, n°88-84.270 ; Cass. crim., 4 avr. 1991, n°89-85.536.

<sup>535</sup> **AMAUGER-LATTES, M-C.** « Entrave aux institutions représentatives des salariés et à l'exercice du droit syndical », Rép. trav. 2018, 64.

<sup>536</sup> **AMAUGER-LATTES, M-C.** « Entrave aux institutions représentatives des salariés et à l'exercice du droit syndical », Rép. trav. 2018, 3.

<sup>537</sup> **TEYSSIE, B.** « Le conseil d'entreprise », JCP S 2018, 1011.

<sup>538</sup> **AMAUGER-LATTES, M-C.** « Entrave aux institutions représentatives des salariés et à l'exercice du droit syndical », Rép. trav. 2018, 30.

qui sont attribuées au conseil d'entreprise en vertu des dispositions légales relatives aux attributions du CSE<sup>539</sup>. A contrario, les délits d'entrave ne pourront pas s'appliquer en cas de méconnaissance des prérogatives conventionnelles du conseil, comme par exemple sa prérogative en matière de négociation collective<sup>540</sup>. Par ailleurs, s'il est institué par le biais d'un accord de branche étendu<sup>541</sup>, l'article L.2263-1 du code du travail peut-il s'appliquer ? Il nous est permis d'en douter dans la mesure où la disposition légale permettant d'instituer le conseil d'entreprise ne remplit pas les conditions de l'article L.2263-1. En somme, il est alors nécessaire d'user de précautions avec les délits d'entrave aux IRP en attendant la position de la jurisprudence de la Cour de cassation qui pourrait peut-être évoluer en raison du recul du champ d'application du délit d'entrave par la montée en puissance des accords collectifs d'entreprise...

---

<sup>539</sup> **AMAUGER-LATTES, M-C.** « Entrave aux institutions représentatives des salariés et à l'exercice du droit syndical », Rép. trav. 2018, 32.

<sup>540</sup> Ibidem.

<sup>541</sup> En effet, comme énoncé lors des développements précédents, le conseil d'entreprise peut être institué, selon l'article L.2321-2 du code du travail, par un accord de branche étendu pour les entreprises qui n'ont pas de délégué syndical.

# ANNEXES

**Annexe 1** : Tableau relatif aux thèmes de négociation d'entreprise en 2017, *page 122*.

**Annexe 2** : Tableau relatif aux thèmes de négociation de branche en 2016 et 2017, *page 123*.

**Annexe 3** : Clause de verrouillage de l'accord collectif de la branche des Télécommunications, *page 123*.

**Annexe 4** : Extrait de l'accord de méthode du groupe LafargeHolcim, *page 124*.

**Annexe 5** : Echantillonnage des OSR ayant participé aux négociations des accords relatifs au dialogue social, *page 125*.

**Annexe 6** : Article instituant un « observatoire du dialogue social » chez le groupe Total, *page 126*.

**Annexe 7** : Extrait de l'article instaurant l'expérimentation d'une application smartphone chez le groupe Renault SAS, *page 126*.

**Annexe 8** : Les représentants de la vie sociale au sein du groupe Airbus, *page 127*.

**Annexe 9** : Le périmètre des CSE d'établissement de la société Ricard, *page 129*.

**Annexe 10** : La commission de coordination des CSSCT de chez Michelin, *page 130*.

## ANNEXE 1 : Tableau relatif aux thèmes de négociation d'entreprise en 2017

**Tableau 2 - Les thèmes de négociation en 2017 parmi les accords signés par des délégués syndicaux ou salariés mandatés**

Thèmes abordés dans les accords <sup>(a)</sup> signés par des syndicats	2017 (données provisoires)		Évolution du nombre d'accords par rapport à 2016 <sup>(c)</sup>
	Nombre d'accords <sup>(a)</sup>	% de textes abordant chaque thème <sup>(b)</sup>	
<b>Total des accords <sup>(a)</sup></b>	32 248	-	- 8 %
Salaires et primes	11 819	37 %	- 4 %
Temps de travail	8 114	25 %	- 4 %
Emploi	3 132	10 %	- 7 %
Égalité professionnelle	3 817	12 %	4 %
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	2 158	7 %	- 19 %
Droit syndical, IRP, expression des salariés	2 752	9 %	- 14 %
Conditions de travail	1 518	5 %	82 %
Formation professionnelle	460	1 %	(- 3 %)
Classification	505	2 %	(9) %
Participation, intéressement, épargne salariale <sup>(d)</sup>	6 718	21 %	- 20 %

Source : ministère du Travail - DARES (accords d'entreprise)

Lecture : on recense, au 1<sup>er</sup> janvier 2018, 11 819 textes signés en 2017 par des représentants syndicaux et abordant le thème des salaires et primes, soit 37 % de l'ensemble des accords conclus par des délégués syndicaux la même année.

a) Il s'agit des accords, avenants, procès-verbaux de désaccord et des dénonciations d'accords signés par des délégués syndicaux. La différence avec le tableau 1 affectant le nombre total de textes tient à quelques textes constituant des plans d'action mais approuvés et contresignés par des délégués syndicaux.

b) Dans ce tableau on compte la fréquence des différents thèmes sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs. Le total des textes répartis par thème est donc supérieur à 100 %.

c) Lorsque l'évolution calculée en % représente moins de 100 textes, elle est reportée entre parenthèses.

d) La composante « épargne salariale » présentée dans ce tableau ne correspond qu'aux accords et aux textes signés par des délégués syndicaux et salariés mandatés et abordant le sujet. Les accords signés par des élus du personnel, ainsi que les textes ratifiés par référendum et les décisions unilatérales, ne sont pas comptabilisés (ils le sont en revanche dans la partie III.2 sur l'épargne salariale).

## ANNEXE 2 : Tableau relatif aux thèmes de négociation de branche en 2016 et 2017

### **Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords de branche signés en 2017 et 2016**

<b>Rang 2017</b>	<b>Thèmes</b>	<b>2017</b> (provisoire)	<b>2016</b> (actualisé)	<b>2016</b> (publié)
1	Salaires	<b>463</b>	418	401
2	Condition de conclusion des accords	<b>319</b>	240	229
3	Condition d'application des accords	<b>188</b>	155	142
4	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	<b>169</b>	150	135
5	Système et relèvement de primes	<b>163</b>	143	143
6	Formations professionnelle / apprentissage	<b>153</b>	192	177
7	Retraite complémentaire et prévoyance	<b>128</b>	165	155
8	Contrat de travail	<b>86</b>	103	99
9	Temps de travail	<b>67</b>	68	65
10	Droit syndical	<b>66</b>	51	48

Source : ministère du Travail - DGT (BDCC).

Note : ce tableau présente les fréquences des différents thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs. La somme des valeurs par thème est supérieure au nombre total des textes signés par année.

## ANNEXE 3 : Clause de verrouillage de l'accord collectif de la branche des Télécommunications<sup>542</sup>

### **Article 7 : Verrouillage de l'accord dans le cadre de l'article L. 2253-2 du Code du travail**

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu dans le cadre de l'article L. 2253-2 du Code du travail et que les accords d'entreprises ne pourront comporter des stipulations différentes qu'à la condition qu'elles assurent des garanties au moins équivalentes.

---

<sup>542</sup> Accord relatif à la gestion des parcours des porteurs de mandat dans les entreprises et la branche des Télécommunications, 26 octobre 2018, art. 7.

## ANNEXE 4 : Extrait de l'accord de méthode du groupe LafargeHolcim<sup>543</sup>

- Au niveau national, négociation d'un accord de Dialogue social portant sur les thèmes suivants :

#1

Phase 1 :  
Négociation  
d'un accord  
de Dialogue  
Social au  
niveau  
national

- I. Parcours du représentant
  - Accompagnement et formation
  - Développement et valorisation du parcours des mandatés
  - Articulation entre engagement syndical et poursuite de la carrière professionnelle

---

- II. Fonctionnement du dialogue social
  - Structure et fonctionnement des Organisations syndicales
  - Moyens
  - Ressources matérielles
  - Modalités et contenu de la BDES et blocs d'I/C

---

- III. Modalités d'organisation des élections
  - Parité F/H au sein des listes électorales
  - Vote électronique

---

- IV. Comité de Groupe
  - Articulation avec les LP/Fonction support
  - Composition et fonctionnement

- Au niveau des UES et société, négociation d'un accord sur l'architecture de la représentation du personnel et le fonctionnement du Dialogue Social portant sur les thèmes suivants :

#2

Phase 2 :  
Négociation par  
LP/LF d'accords  
portant sur  
l'architecture de  
la représentation  
du personnel et  
le  
fonctionnement  
du dialogue  
social

- I. Nouvelle architecture du dialogue social
  - Implantation des nouvelles structures de représentation du personnel
  - Crédit d'heures et mandats
- II. Modalités de fonctionnement
  - Attributions des instances
  - Périodicité des réunions
  - Déclinaison des moyens du dialogue social

Réunion conclusive : synthèse de l'organisation du dialogue social.

<sup>543</sup> *Accord de méthode relatif au dialogue social et à l'architecture de la représentation du personnel et le fonctionnement du dialogue social*, LafargeHolcim, 17 juillet 2018, art. 3.

## ANNEXE 5 : Echantillonnage des OSR ayant participé aux négociations des accords relatifs au dialogue social<sup>544</sup>

	CFDT	CFTC	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	
Total	X		X		X	
Micromania	X		X		X	
Norauto		X	X	X	X	
Renault SAS	X		X	X	X	
Carrefour Hypermarchés SAS				X	X	
Gan Assurances	X		X		X	
Canon France	X		X		X	
SNIE		X				
IBM France	X	X	X		X	
France Boissons Sud Est			X			
Groupe AG2R	X		X	X	X	
Société Marseillaise de crédit	X			X		
Fondation Bon Sauveur de la Manche	X			X		
Areas Services				X	X	
Laboratoire Alcon SAS	X	X				
Stef Transport Alpes	X	X	X			
Ricard			X	X		
BASF	X		X	X	X	
Bouygues Bâtiment international	X			X		
AXA	X				X	
	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>TOTAL</b>

<sup>544</sup> TOTAL, *Accord relatif au dialogue social et économique*, 13 juillet 2018 ; MICROMANIA (UES), *Accord collectif relatif à l'aménagement conventionnel du fonctionnement du CSE*, 12 juillet 2018 ; NORAUTO (UES), *Accord d'aménagement du dialogue social*, 24 juillet 2018 ; RENAULT SAS, *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, 17 juillet 2018 ; CARREFOUR HYPERMARCHES SAS, *Accord sur le dialogue social et la mise en place des comités sociaux et économiques d'établissement*, 5 juillet 2018 ; GAN ASSURANCES, *Accord relatif au dialogue social*, juillet 2018 ; CANON FRANCE, *Accord relatif au dialogue social*, 30 avril 2018 ; LA SOCIETE NOUVELLE D'INSTALLATIONS ELECTRONIQUES (SNIE), *Accord portant sur la mise en place et le fonctionnement du conseil d'entreprise*, 29 juin 2018 ; IBM FRANCE, *Accord d'entreprise sur la pratique du dialogue social et l'exercice du droit syndical* ; FRANCE BOISSONS SUD EST, *Accord relatif au dialogue social*, 09 août 2018 ; LE GIE AG2R REUNICA, *Accord relatif à l'adaptation du dialogue social* ; SOCIETE MARSEILLAISE DE CREDIT, *Accord sur la mise en place du comité social et économique et l'exercice du droit syndical*, 20 juin 2018 ; LA FONDATION BON SAUVEUR DE LA MANCHE, *Accord collectif d'entreprise au fonctionnement du comité social et économique*, 28 juin 2018 ; AREAS SERVICE, *Accord relatif au fonctionnement du CSE et à l'organisation du dialogue social*, 30 mai 2018 ; LABORATOIRES ALCON SAS, *Accord de droit syndical*, 9 juillet 2018 ; STEF TRANSPORT ALPES, *Accord sur le dialogue social*, 23 juillet 2018 ; RICARD, *Accord relatif à la mise en place des comités sociaux et économiques*, 28 juin 2018.

## ANNEXE 6 : Article instituant un « observatoire du dialogue social » chez le groupe Total<sup>545</sup>

### **ARTICLE 42. SUIVI DE L'ACCORD**

#### **42.1 Observatoire du dialogue social**

Un observatoire du dialogue social est institué pour le suivi de cet accord et pour porter sur le dialogue social dans l'entreprise un regard conjoint entre l'employeur et les représentants du personnel.

Il est constitué pour une durée expérimentale de 5 ans.

Cet observatoire est composé :

- des coordinateurs syndicaux Groupe,
- des délégués syndicaux centraux de chaque UES
- d'un membre par organisation syndicale représentative aux bornes du Socle Social Commun (SSC),
- d'un membre par organisation syndicale représentative aux bornes du SSC choisi parmi les secrétaires de CSEC ou de CSE ;
- de représentants de la direction des relations sociales Groupe et des trois UES.

L'objet de la réunion annuelle est de faire le bilan sur le dialogue social aux bornes du SSC et de chacune des UES tant sur le plan quantitatif et qualitatif.

Il examinera la mise en œuvre effective de l'accord, mais aussi les accords conclus sur la période, respect du calendrier social, le respect des personnes dans les échanges, qualité des informations de la BDES, possibilité pour les représentants d'exercer leurs responsabilités, efficacité des réunions, ... , et de mesurer le respect des engagements réciproques.

Il se réunit tous les ans et pour la 1<sup>ère</sup> fois en 2019.

Le suivi de l'accord est assuré par l'observatoire social ainsi institué.

## ANNEXE 7 : Extrait de l'article instaurant l'expérimentation d'une application smartphone chez le groupe Renault SAS<sup>546</sup>

Il est convenu de mener une expérimentation visant à permettre aux organisations syndicales au niveau entreprise d'avoir à leur disposition une application smartphone. Celle-ci a pour finalité de mettre en place une communication digitale descendante dans les conditions suivantes :

- Engagement de chaque OS de respecter une charte d'utilisation veillant notamment à se conformer au principe de non-dénigrement de l'entreprise et à son image ;
- Application dont les principes techniques sont définis par Renault s.a.s. afin de veiller au respect des paramètres de sécurité applicables dans l'entreprise ;
- Les OS peuvent faire modifier la charte graphique afin qu'elle corresponde à leur identité visuelle sous réserve des possibilités du prestataire retenu ;
- Les OS assurent la prise en charge financière de leur application.

---

<sup>545</sup> Accord relatif au dialogue social et économique, Total, 13 juillet 2018, art. 42.

<sup>546</sup> Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, Renault SAS, art. 2.1.5.

## ANNEXE 8 : Les représentants de la vie sociale au sein du groupe Airbus<sup>547</sup>

### 1.3.4 - Le Représentant de la Vie Sociale (RVS)

Les parties, conscientes de l'importance de permettre aux Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'établissement ou la société mono-établissement d'exercer leurs missions au plus près des salariés et des managers de l'entreprise, ont décidé de mettre en place une représentation du personnel spécifique et innovante composée de représentants de la vie sociale (RVS) qui couvre plusieurs missions dont les traits communs sont :

- Des mandats désignés par chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau d'un établissement ou d'une société mono-établissement,
- Des représentants de proximité en phase avec leur environnement professionnel,
- Des RVS qui jouent un rôle particulier en matière de santé, de sécurité, d'environnement et de conditions de travail, en lien avec le CSE et la CSSCT et qui viennent compléter un dispositif volontairement renforcé pour traiter ces sujets prioritaires pour Airbus en France.

#### 1.3.4.1 - Attributions

Les RVS sont en charge :

- De contribuer à la remontée d'informations entre les salariés et leurs représentants au sein du CSE,
- De traiter des questions, difficultés ou attentes des salariés en leur apportant un soutien à travers leurs compétences professionnelles ou sociales,
- De participer à la régulation des relations du travail sur leur périmètre ou secteur, en collaboration avec les acteurs de l'entreprise, hiérarchies ou Ressources Humaines,
- De remplir le rôle de capteur des situations à risque dans les domaines de la santé, de la sécurité de l'environnement et des conditions de travail, en lien avec les organisations internes en charge de ces sujets (équipes Hygiène, Sécurité en Environnement, médecine du travail, CSSCT, Ressources Humaines et hiérarchies),
- De représenter leur Organisation Syndicale sur leur périmètre ou secteur de désignation.

Les RVS doivent s'organiser pour prendre contact avec les salariés de leur périmètre ou secteur de désignation en s'assurant de ne pas perturber le fonctionnement du service. Ils sont à l'écoute des salariés, dans le respect des interlocuteurs représentants l'entreprise.

#### 1.3.4.2 - Désignation

Les RVS sont désignés par les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'établissement ou de la société mono-établissement au prorata des suffrages obtenus au 1<sup>er</sup> tour des élections du CSE suivant la règle du quotient avec répartition au plus fort reste.

Chaque Organisation Syndicale concernée notifiera par écrit au Responsable des Relations Sociales de l'établissement la liste des RVS, en précisant le périmètre ou le secteur de désignation associé et le type de mandat affecté (temps plein ou temps partagé, voir ci-dessous).

Conscientes de la nécessaire stabilité de la représentativité du personnel, les Organisations Syndicales Représentatives doivent désigner les RVS pour la durée de la mandature, sauf circonstances exceptionnelles.

#### 1.3.4.3 - Moyens

Le nombre de RVS sera défini après chaque cycle électoral selon les étapes et les modalités suivantes.

En premier lieu, il sera fait application d'un ratio de RVS par tranche d'effectif au niveau de l'établissement de la société mono-établissement.

---

<sup>547</sup> Accord de groupe relatif à la refondation du dialogue social, Airbus France, art. 1.3.4.

Ce ratio définit ainsi un nombre arrondi à l'entier le plus proche de mandats sur le terrain par établissement ou société mono-établissement et pourra évoluer à chaque cycle électoral en fonction de l'évolution des effectifs selon la définition rappelée dans l'article 1 du Titre 1 du présent accord.

Les ratios de RVS sont définis selon les seuils d'effectif suivants :

- Entre 500 et 999 salariés : 1 RVS pour 150 salariés
- Entre 1 000 et 2 999 salariés : 1 RVS pour 170 salariés
- Entre 3 000 et 8 999 salariés : 1 RVS pour 200 salariés
- À partir de 9 000 salariés : 1 RVS pour 260 salariés

En second lieu, les parties, souhaitant tenir compte de la réalité opérationnelle et de la complexité de certains sites, définissent un nombre complémentaire de 60 RVS attribués aux établissements ou société mono-établissement industriels du périmètre social du groupe et au-delà du seuil d'effectifs de 1 000 salariés.

Un site industriel s'entend, dans le cadre du présent accord, comme un établissement distinct ou une société mono-établissement dont l'activité industrielle (centres de production, chaînes d'assemblage, fonctions de support industriel) représente 50% ou plus de ses activités.

Le nombre de RVS supplémentaires ainsi accordés est distribué à partir du poids des effectifs des établissements ou sociétés mono-établissement et de leur complexité (géographique, organisationnelle) dans les conditions suivantes :

Établissement	Nombre de RVS supplémentaire par établissement
Stelia Rochefort	2
Stelia Saint Nazaire Ville	2
Stelia Meaulte	3
Airbus Opérations Nantes	6
Airbus Opérations Saint-Nazaire	7
Airbus Helicopters Marignane	13
Airbus Opérations Toulouse	27

Il est attribué un crédit d'heures de 30 heures de délégation à chaque RVS.

Le nombre maximum de RVS par établissement ou société mono-établissement, associé aux heures de délégations par mandat, donne ainsi un volume d'heures de délégation par établissement (ou société mono-établissement) par Organisation Syndicale Représentative.

Le volume global de ces heures de délégation pour un seuil d'effectif donné peut être réparti (à condition d'en disposer d'un volume suffisant) par l'Organisation Syndicale bénéficiaire sous forme de mandats à temps plein (5 mandats de RVS équivalents à un temps plein) et/ou de mandats à temps partagé (30 heures de délégation).

## ANNEXE 9 : Le périmètre des CSE d'établissement de la société Ricard<sup>548</sup>

### **Article 1. Périmètre de mise en place des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement**

Les parties conviennent que les principaux domaines d'activités de la Société sont des entités économiques et managériales homogènes indépendamment des localisations géographiques, et constituent des établissements distincts en application l'article L.2313-2 du Code du travail.

L'application de ce critère permet de déterminer trois entités économiques et managériales homogènes au niveau desquelles seront mis en place les CSE d'Etablissement.

- Un CSE qui couvre les 7 Directions Régionales des Ventes et la Direction Nationale des Ventes dit « CSE Ventes »
- Un CSE qui couvre la Direction des Opérations et les usines de Bordeaux et Lille dit « CSE DDO »
- Un CSE au niveau du siège qui couvre l'ensemble des salariés du siège ainsi que les sites de Méjanès, Cavalière et la Fondation d'Entreprise Ricard, à l'exclusion de ceux relevant de la Direction des Opérations et de la Direction Nationale des Ventes, dit « CSE Siège »

Le périmètre de mise en place des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement pourra être amené à évoluer dans le temps notamment lors de la création de nouveaux sites. Dans ce cas il est convenu que les nouveaux sites seront automatiquement couverts par le CSE d'Etablissement qui correspond à leur activité économique, sans renégociation des présentes. Le nombre de siège serait alors augmenté selon les dispositions prévues à l'article 3 du présent accord lors des élections suivant la création de ce nouveau site.

Si un site géographique venait à fermer, le périmètre du CSE d'Etablissement ne serait pas modifié. En revanche, le nombre de sièges serait alors diminué, conformément aux dispositions de l'article 3 du présent accord, lors des élections suivant la fermeture du site.

Par ailleurs, les parties réaffirment que le périmètre de désignation des délégués syndicaux correspond à celui des CSE d'Etablissement tel que défini par le présent article.

---

<sup>548</sup> Accord relatif à la mise en place des comités sociaux et économiques, Ricard, 28 juin 2018, art. 1.

## ANNEXE 10 : La commission de coordination des CSSCT de chez Michelin<sup>549</sup>

### **4.1.1. Commission de coordination des CSSCT de Clermont-Ferrand :**

#### **4.1.1.1. Composition :**

La commission de coordination des SSCT de Clermont-Ferrand est présidée par un représentant de l'Etablissement qui a la possibilité de se faire assister par des personnes de l'établissement.

Les membres de cette commission de coordination sont le secrétaire du CSE de Clermont-Ferrand et le Secrétaire de chaque CSSCT.

La commission de coordination des CSSCT désigne parmi ses membres un Secrétaire.

#### **4.1.1.2. Attributions :**

La commission de coordination des CSSCT de Clermont-Ferrand a pour mission d'assurer, par délégation du CSE, les missions SSCT suivantes :

- prendre en compte les sujets SSCT communs à tous les sites, comme par exemple le calendrier collectif, la restauration collective...
- étudier, le cas échéant, les sujets relevant du périmètre de plusieurs CSSCT ;
- formuler des recommandations au CSE en vue des consultations ;
- réaliser une synthèse des rapports transmis par les CSSCT en vue des réunions trimestrielles du CSE sur les sujets SSCT.

Pour l'ensemble de ces attributions, les synthèses écrites de la commission de coordination des CSSCT sont établies conjointement, ou à défaut contradictoirement, par le Secrétaire avec le Président de la commission de coordination.

#### **4.1.1.3. Fonctionnement**

L'ordre du jour des réunions de la commission de coordination des CSSCT est le résultat d'un échange entre le Président et son Secrétaire.

Cette commission se réunit une fois tous les trois mois.

---

<sup>549</sup> *Accord relatif à une nouvelle dynamique du dialogue social*, Manufacture française des pneumatiques Michelin, 17 octobre 2018, art. 4.1.1.

# BIBLIOGRAPHIE

## I. Codes, manuels, dictionnaires et ouvrages généraux

**AUZERO, G. et BAUGARD, D. et DOCKES, E.**

*Droit du travail*, coll. Précis, 32<sup>e</sup> édition, Dalloz, 2019.

**BAUGARD, D. et AUZERO, G. et DOCKES, E.**

*Droit du travail*, coll. Précis, 32<sup>e</sup> édition, Dalloz, 2019.

**COEURET, A. et LIEUTIER, J-P.**

*Droit du travail*, coll. Les mémentos, 1<sup>ère</sup> édition, Dalloz, 2019.

**CREVISIER, C.**

*Mémento Social*, Editions Francis Lefebvre, 2017.

*Mémento Social*, Editions Francis Lefebvre, 2019.

**DEBARD, T. et GUINCHARD, S.**

*Lexique des termes juridiques*, 22<sup>ème</sup> édition, Dalloz, 2014-2015.

**DECHRISTE, C. et GADRAT, M. et RADE, C.**

*Mégacode du travail annoté et commenté*, 4<sup>ème</sup> édition, Dalloz, 2019.

**DOCKES, E. et AUZERO, G. et BAUGARD, D.**

*Droit du travail*, coll. Précis, 32<sup>e</sup> édition, Dalloz, 2019.

**DUPAYS, A. et HAUTEFORT, M. et JULLIEN, D. et PHERIVONG, C.**

*Le Lamy social*, coll. Lamy expert, 2019.

**FAVENNEC-HERY, F. et VERKINDT, P-Y.**

*Droit du travail*, 6<sup>ème</sup> édition, L.G.D.J, 2018.

**GADRAT, M. et DECHRISTE, C. et RADE, C.**

*Mégacode du travail annoté et commenté*, 4<sup>ème</sup> édition, Dalloz, 2019.

**GAYET, C. et MAYAUD, Y.**

Code pénal annoté, 116<sup>ème</sup> édition, Dalloz, 2019.

**GUINCHARD, S. et DEBARD, T.**

*Lexique des termes juridiques*, 22<sup>ème</sup> édition, Dalloz, 2014-2015.

**HAUTEFORT, M. et DUPAYS, A. et JULLIEN, D. et PHERIVONG, C.**

*Le Lamy social*, coll. Lamy expert, 2019.

**JULLIEN, D. et HAUTEFORT, M. et DUPAYS, A. et PHERIVONG, C.**

*Le Lamy social*, coll. Lamy expert, 2019.

**LE PETITCORPS, K.**

*Droit du travail au quotidien*, coll. Lamy pratique, 2019.

**LIEUTIER, J-P. et COEURET, A.**

*Droit du travail*, coll. Les mémentos, 1<sup>ère</sup> édition, Dalloz, 2019.

**MAYAUD, Y. et GAYET, C.**

Code pénal annoté, 116<sup>ème</sup> édition, Dalloz, 2019.

**PESKINE, E. et WOLMARK, C.**

*Droit du travail*, coll. HyperCours, 12<sup>ème</sup> édition, Dalloz, 2019.

**PHERIVONG, C. et JULLIEN, D. et HAUTEFORT, M. et DUPAYS, A.**

*Le Lamy social*, coll. Lamy expert, 2019.

**RADE, C. et GADRAT, M. et DECHRISTE, C.**

*Mégacode du travail annoté et commenté*, 4<sup>ème</sup> édition, Dalloz, 2019.

**VERKINDT, P-Y. et FAVENNEC-HERY, F.**

*Droit du travail*, 6<sup>ème</sup> édition, L.G.D.J, 2018.

**WOLMARK, C. et PESKINE, E.**

*Droit du travail*, coll. HyperCours, 12<sup>ème</sup> édition, Dalloz, 2019.

## II. Ouvrages spéciaux

**ANTONMATTEI, P-H. et GONTARD, C.**

*Négociation collective*, coll. Lamy expert, 2019.

**GONTARD, C. et ANTONMATTEI, P-H.**

*Négociation collective*, coll. Lamy expert, 2019.

**KLUWER, W. et PIETRALUNGA, C.**

*Le comité social et économique au quotidien*, coll. Lamy pratique, 2019.

**LAGABRIELLE, S.**

*Mémento Comité social et économique et autres représentants du personnel*, éditions Francis Lefebvre, 2019.

**LOISEAU, G. et LOKIEC, P. et PECAUT-RIVOLIER, L. et VERKINDT, P-Y.**

*Droit de la représentation du personnel*, coll. Dalloz Action, 1<sup>ère</sup> édition, 2018.

**LOKIEC, P. et LOISEAU, G. et PECAUT-RIVOLIER, L. et VERKINDT, P-Y.**

*Droit de la représentation du personnel*, coll. Dalloz Action, 1<sup>ère</sup> édition, 2018.

**PECAUT-RIVOLIER, L. et LOISEAU, G. et LOKIEC, P. et VERKINDT, P-Y.**

*Droit de la représentation du personnel*, coll. Dalloz Action, 1<sup>ère</sup> édition, 2018.

**PEREZ DE ARCE, P.**

*CE-CHSCT-DUP et autres représentants du personnel*, Editions Francis Lefebvre, 2016.

**PIETRALUNGA, C. et KLUWER, W.**

*Le comité social et économique au quotidien*, coll. Lamy pratique, 2019.

**TEYSSIE, B.**

*Droit du travail, Relations collectives*, 11<sup>e</sup> édition, LexisNexis, 2018.

**TUAL, M-C.**

*Droit des représentants du personnel*, coll. Lamy expert, 2018.

**VERKINDT, P-Y. et LOKIEC, P. et LOISEAU, G. et PECAUT-RIVOLIER, L.**

*Droit de la représentation du personnel*, coll. Dalloz Action, 1<sup>ère</sup> édition, 2018.

### III. Articles et rapports

**AMAUGER-LATTES, M-C.**

« Entrave aux institutions représentatives des salariés et à l'exercice du droit syndical », Rép. trav., 2018.

**ARMILLEI, V. et LAGESSE, P.**

« La répartition des compétences consultatives des comités sociaux et économiques dans les entreprises à structure complexe », JCP S 2017, 1376.

**AUZERO, G.**

« La légitimité intrinsèque de l'accord collectif et la règle majoritaire », Dr. soc., 2018, 154.

**BUGADA, A.**

« L'articulation des dispositions de branche et d'entreprise, le rubiscube conventionnel », JCP S 2018, 1056.

« Les différents niveaux de négociation d'entreprise », CDRH, 2018, n° 259.

**BELIER, G.**

« Le dialogue social dans l'entreprise », Semaine Sociale Lamy, 2003, n°1140.

**BERILLE, L. et PILLIARD, J-F.**

« Le développement de la culture du dialogue social en France », Avis CESE, 2016, p.41.

**CHATARD, D. et DAUXERRE, L. et RIOCHE, S.**

« Le comité social et économique, premier bilan », JCP S 2019, 1045.

**CHATARD, D. et PAOLI, L.**

« Le protocole d'accord préélectoral », JCP S 2018, 1066.

**COEURET, A.**

« La mise en place négociée du comité social et économique », Dr. soc., 2019, p.378.

**COMBREXELLE, J-D.**

- « La négociation collective, le travail et l'emploi », Rapport, 2015.

**CORMIER LE GOFF, A.**

« La durée et la révision des accords collectifs après la loi du 8 août 2016 », Cah. Soc. 2017, 48.

« La négociation sur le CSE, un an après son entrée en vigueur : comment concilier efficacité et proximité de l'instance ? », Semaine sociale Lamy, 2019, n°1847.

**DAUXERRE, L. et CHATARD, D. et RIOCHE, S.**

« Le comité social et économique, premier bilan », JCP S 2019, 1045.

**DIRRINGER, J. et PETIT, F.**

« La négociation préélectorale, une terre mouvante », *Dr. soc.*, 2019, p.385.

**DE MONTVALON, L.**

« Le dialogue social en entreprise au 1<sup>er</sup> janvier 2016 », *Les Cahiers Lamy du CE*, 2016, n°156.

**DE RAINCOURT, G.**

« Rédiger l'accord », *CDRH*, 2018, n°259.

**DE RAVARAN, A.**

« La place du dialogue social dans l'entreprise », *JCP S* 2017, 1158.

**DETH, P-V.**

« Expertises auprès du CSE : nouvelle donne », *CDRH*, 2018, n°256.

**DOUMAYROU, F. et DUCROUX, C. et LIMOU, S.**

« La responsabilité pénale et civile de l'employeur », *Liaisons soc. Les Thématiques*, 2018, n°55.

**DUCROUX, C. et DOUMAYROU, F. et LIMOU, S.**

« La responsabilité pénale et civile de l'employeur », *Liaisons soc. Les Thématiques*, 2018, n°55.

**FAVENNEC-HERY, F.**

« *Réforme – Halte aux déclinologues ! – Libres propos* », *JCP S* 2016, act. 81.

**FAVENNEC-HERY, F. et ROZEC, P.**

« Les missions du comité social et économique », *JCP S* 2018, 1225.

**FROUIN, C. et MAUREY, C.**

« Négociateurs d'entreprise : attention aux branches ! », *CDRH*, 2018, n°259.

**FROUIN, C. et ROCHE, V.**

« Les commissions du comité social et économique », *JCP S* 2018, 1316.

**GATEAU, G. et SIMONPOLI, J-D.**

« Guide de l'accompagnement des salarié(e)s dont le mandat d'élue(s) du personnel prendra fin au cours des années 2018 et 2019 », janvier 2018.

**GAURIAU, B.**

« L'accord, instrument de la mise en place du comité social et économique », JCP S 2018, 1204.

« Droit syndical dans l'entreprise », J-CI. Travail, Fasc. 12-30, 2018.

« Droit syndical », J-CI. Travail, Synthèse 50, 2018.

**GREVY, M.**

« Syndicats professionnels : droit syndical dans l'entreprise », Rép. trav., 2010.

**GUEDES DA COSTA, S. et MICHAUD, C.**

« La BDES après l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 », JCP S 2018, 1170.

**IZARD, S.**

« La branche des Télécoms signe le premier accord sur les parcours syndicaux », Semaine sociale Lamy, 2019, n°1845.

**JARRY, J-J.**

« Négocier le contenu de la BDES et celui des consultations récurrentes du CSE », CDRH, 2018, n°257.

**KEIM-BAGOT, M.**

« Le nouveau droit de la négociation collective », JT 2018, n°208, p.18.

**KERBOURC'H, J-H.**

« La refonte des institutions représentatives du personnel », JCP S 2017, 1313.

« Représentations élues : attributions économiques et sociales », J-CI. Travail, Synthèse 70, 2018.

« Comité social et économique. – Mise en place et fonctionnement », J-CI. Travail, Fasc. 14-2, 2018.

« Comité social et économique. – Attribution », J-CI. Travail, Fasc. 14-3, 2018.

**LAFFUE, N.**

« La négociation de la transition entre les anciennes institutions représentatives et le CSE », Dr. soc., 2019, p.373.

**LAGESSE, P. et ARMILLEI, V.**

« La répartition des compétences consultatives des comités sociaux et économiques dans les entreprises à structure complexe », JCP S 2017, 1376.

**LIEUTIER, J-P.**

« Comité social et économique ou conseil d'entreprise : quel choix ? », Dr. soc., 2019, p.415.

**LIMOU, S. et DUCROUX, C. et DOUMAYROU, F.**

« La responsabilité pénale et civile de l'employeur », Liaisons soc. Les Thématiques, 2018, n°55.

**LOISEAU, G.**

« Le comité social et économique », Dr. soc., 2017, 1044.

**MARIE, L. et PILLIARD, J-F.**

« Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales », Avis CESE, 2017.

**MARRON, F.**

« CSE : une instance sur mesure », CDRH, 2018, n°257.

**MAUREY, C. et FROUIN, C.**

« Négociateurs d'entreprise : attention aux branches ! », CDRH, 2018, n°259.

**MAYOUX, S. et SERVOUZE-MERCIER, A.**

« Les ordonnances Macron révolutionnent-elles l'art de négocier dans l'entreprise ? », Les Cahiers Lamy de droit de l'entreprise, 2018, n°2.

**MICHAUD, C. et GUEDES DA COSTA, S.**

« La BDES après l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 », JCP S 2018, 1170.

**MORIN, C.**

« Les modes alternatifs de négociation », Dr. soc., 2019, p.409.

**NADAL, S.**

« Conventions et accords collectifs de travail : droit de la négociation collective », Rép. trav., 2008.

« Conventions et accords collectifs de travail : conclusion, effets, application et sanctions », Rép. trav., 2015.

**PAOLI, L. et CHATARD, D.**

« Le protocole d'accord préélectoral », JCP S 2018, 1066.

**PECAUT-RIVOLIER, L.**

« La solidification des accords collectifs : les nouvelles conditions de conclusion et d'interprétation », JCP-S 2016, 1300.

**PETIT, F.**

« Représentants du personnel : élections », Rép. trav. 2012, p. 66.

« Négociation collective : la volonté d'encadrer et d'orienter la liberté contractuelle des partenaires sociaux », Gaz. Pal., 2016, p. 68.

**PETIT, F. et DIRRINGER, J.**

« La négociation préélectorale, une terre mouvante », Dr. soc., 2019, p.372.

**PICCOLI, V.**

« Le régime de l'expertise après les ordonnances du 22 septembre 2017 », JCP S 2017, 1354.

**PILLIARD, J-F. et BERILLE, L.**

« Le développement de la culture du dialogue social en France », Avis CESE, 2016, p.41.

**PILLIARD, J-F. et MARIE, L.**

« Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales », Avis CESE, 2017.

**REHFELDT, U. et VINCENT, C.**

« La décentralisation de la négociation collective en Europe », IRES, 2015.

**RIOCHE, S.**

« CSE et représentants de proximité : un kaléidoscope conventionnel », JCP S 2018, 1343.

« Le comité social et économique dans l'UES », JCP S 2019, 1011.

**RIOCHE, S. et CHATARD, D. et DAUXERRE, L.**

« Le comité social et économique, premier bilan », JCP S 2019, 1045.

**ROCHE, V. et FROUIN, C.**

« Les commissions du comité social et économique », JCP S 2018, 1316.

**ROZEC, P. et FAVENNEC-HERY, F.**

« Les missions du comité social et économique », JCP S 2018, 1225.

**SERVOUZE-MERCIER, A. et MAYOUX, S.**

« Les ordonnances Macron révolutionnent-elles l'art de négocier dans l'entreprise ? », Les Cahiers Lamy de droit de l'entreprise, 2018, n°2.

**SERENO, S.**

« Les accords sur l'information-consultation du comité social et économique », Dr. soc., 2019, p.402.

**SIMONPOLI, J-D.**

Rapport « La reconnaissance et la valorisation des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux », 2017.

**SIMONPOLI, J-D. et GATEAU, G.**

« Guide de l'accompagnement des salarié(e)s dont le mandat d'élu(e)s du personnel prendra fin au cours des années 2018 et 2019 », janvier 2018.

**STRUILLOU, Y.**

« Une dynamique à l'œuvre », Semaine sociale Lamy, 2018, n°1835.

**TEISSIER, A.**

« Le processus de conclusion d'un accord collectif dans les entreprises dépourvues de délégué syndical », JCP S 2018, 1113.

**TEYSSIE, B.**

« Variations sur le groupe en droit du travail », JCP S 2013, 1076.

« Les ordonnances du 22 septembre 2017 ou la tentation des cathédrales », JCP G 2017, 1068.

« La négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical », JCP S 2018, 1112.

« Le conseil d'entreprise », JCP S 2018, 1011.

**TUAL, M-C.**

« Suppléants, bureau du comité et réunions préparatoires : ce que prévoient les accords de mise en place du CSE », CLCSE, 2018, n°186.

**VACHET, G.**

« Négociation. Convention et accord collectif. – Qualification. Nature juridique », J-Cl. Travail, Fasc. 1-30, 2017.

« Négociation. Convention et accord collectif – Conclusion », J-Cl. Travail, Fasc. 1-32, 2017.

« Négociation. Convention et accord collectif. – Application », J.-Cl. Travail, Fasc 1-34, 2017.

**VANULS, C.**

« Le règlement intérieur du comité social et économique », Dr. soc., 2019, p.395.

**VINCENT, C. et REHFELDT, U.**

« La décentralisation de la négociation collective en Europe », IRES, 2015.

IV. Notes et commentaires de jurisprudence

**CAMERLYNCK, G-H.**

Note sous Cass. soc., 16 juin 1960, n°57-40.870, Bull. civ. V n°639, JCP G 1960, 11831.

**COEURET, A. et DUQUESNE, F.**

Note sous Cass. soc., 19 déc. 2018, n°18-23.655, PBRI, JCP E 2019, 1066.

**DUMONT, F.**

« L'exécution de bonne foi d'un accord collectif suppose le respect de son préambule », JCP S 2008, 1470.

**DUQUESNE, F, et F. COEURET, A.**

Note sous Cass. soc., 19 déc. 2018, n°18-23.655, PBRI, JCP E 2019, 1066.

**FAVENNEC-HERY, F.**

Note sous Cass. ass. plén. 23 oct. 2015, n°13-25. 279, JCP G 2015, 1362.

**KATZ, T.**

« La portée juridique des préambules des conventions ou accords collectifs de travail », Dr. soc., 2002, 764.

V. Sites internet

Site internet du dictionnaire français Larousse : <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais>

Site Internet de Légifrance : <https://www.legifrance.gouv.fr>

Site Internet du Ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr>

Site internet de l'Organisation internationale du travail : [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

VI. Accords et conventions collectives<sup>550</sup>

A) Les conventions et accords collectifs de proximité

AIRBUS FRANCE, *Accord de groupe relatif à la refondation du dialogue social*, 12 octobre 2018.

AIR FRANCE, *Accord portant mise en place des comités sociaux et économique d'établissement, du comité social et économique social et des représentants de proximité*, 12 novembre 2018.

ARCELORMITTAL TREASURY, *Accord relatif à la mise en place du comité social et économique (C.S.E.)*, 18 juillet 2018.

AREAS SERVICE, *Accord relatif au fonctionnement du CSE et à l'organisation du dialogue social*, 30 mai 2018.

ASSOCIATION LEONARD DE VINCI, *Accord d'entreprise relatif à l'exercice du droit syndical*, 27 juin 2018.

AXA FRANCE, *Accord relatif à l'organisation du dialogue social*, 14 juin 2018.

BASF, *Accord de groupe relatif à la mise en place des nouvelles instances de représentation du personnel*, 12 septembre 2018.

BIGARD, *Accord groupe portant sur le dialogue social*, 15 février 2018.

BOMBARDIER TRANSPORT FRANCE SAS, *Accord relatif à la mise en place du comité social et économique*, 3 octobre 2018.

---

<sup>550</sup> Les accords de proximité correspondent aux accords de rang inférieur aux conventions et accords collectifs de branche, notamment aux accords collectifs d'entreprise, de groupe et d'unité économique et sociale. Les conventions et accords collectifs de proximité sont classés en fonction de l'ordre alphabétique de l'entreprise. Les conventions et accords collectifs de branche sont classés de manière chronologique : de l'accord le plus ancien à l'accord le plus récent. Il convient également d'indiquer que certaines entreprises n'ont pas laissé la date de conclusion de leur accord lors de la diffusion sur la base de données de Légifrance, c'est pourquoi elle n'est pas indiquée dans la présente bibliographie.

*BOUYGUES BATIMENT INTERNATIONAL, Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du Comité Social et Economique (CSE), 3 août 2018.*

*CANAL DE PROVENCE, Accord de mise en place d'une nouvelle organisation du dialogue social, 3 octobre 2018.*

*CANON FRANCE, Accord relatif au dialogue social, 30 avril 2018.*

*CAPGEMINI, Accord relatif à l'organisation sociale, 5 mars 2019.*

*CARREFOUR HYPERMARCHES SAS, Accord sur le dialogue social et la mise en place des comités sociaux et économiques d'établissement, 5 juillet 2018.*

*COLAS CENTRE OUEST, Accord de mise en place et de fonctionnement des CSE d'établissements et du CSE central.*

*DARTY GRAND OUEST (UES), Accord d'entreprise relatif à la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel, 2018.*

*DARTY GRAND OUEST (UES), Accord d'entreprise relatif à l'exercice du droit syndical et à la carrière des représentants du personnel, 2018.*

*EUROSYN DEVELOPPEMENT, Accord d'entreprise relatif au fonctionnement du CSE et à la mise en place de la BDES, 27 juillet 2018.*

*FRANCE BOISSONS SUD EST, Accord relatif au dialogue social, 09 août 2018.*

*FRANCE TELEVISIONS, Accord relatif aux moyens du CSE central, des CSE d'établissement et des comités d'établissement, 9 mars 2018.*

*GAN ASSURANCES, Accord relatif au dialogue social, juillet 2018.*

GIE PMU, *Accord relatif au droit syndical, au fonctionnement des IRP et au dialogue social*, 11 avril 2018.

IBM FRANCE, *Accord d'entreprise sur la pratique du dialogue social et l'exercice du droit syndical*.

LABORATOIRES ALCON SAS, *Accord de droit syndical*, 9 juillet 2018.

LAFARGE HOLCIM, *Accord de méthode relatif au dialogue social et à l'architecture de la représentation du personnel et le fonctionnement du dialogue social*, 17 juillet 2018.

LA FONDATION BON SAUVEUR DE LA MANCHE, *Accord collectif d'entreprise au fonctionnement du comité social et économique*, 28 juin 2018.

LA SOCIETE NOUVELLE D'INSTALLATIONS ELECTRONIQUES, *Accord portant sur la mise en place et le fonctionnement du conseil d'entreprise*, 29 juin 2018.

LE GIE AG2R REUNICA, *Accord relatif à l'adaptation du dialogue social*.

LEGRAND (UES), *Accord sur la représentation du personnel et des organisations syndicales*, 12 octobre 2018.

LILLY FRANCE, *Accord de mise en place et de fonctionnement des CSE et de leurs commissions*, Lilly France, 2 juillet 2018.

MACSF (UES), *Accord sur le fonctionnement du comité social et économique*, 26 juin 2018.

MANPOWER FRANCE, *Accord relatif à la mise en place des comités sociaux économiques d'établissement (CSE) et du comité social et économique central (CSEC)*, 27 novembre 2018.

MANUFACTURE FRANCAISE DES PNEUMATIQUES MICHELIN, *Accord relatif à une nouvelle dynamique du dialogue social*, 17 octobre 2018.

MEDIAPOST SAS, *Accord sur le dialogue social*, 26 avril 2018.

MICROMANIA (UES), *Accord collectif relatif à l'aménagement conventionnel du fonctionnement du CSE*, 12 juillet 2018.

NOCIBE (UES), *Accord relatif à la mise en place et aux modalités de fonctionnement des instances représentatives du personnel*, 24 juillet 2018.

NORAUTO (UES), *Accord d'aménagement du dialogue social*, 24 juillet 2018.

OFFICE NATIONAL DES FORETS, *Accord sur la représentation du personnel, le droit syndical, la reconnaissance et la valorisation des parcours professionnels*, 17 janvier 2019.

ORANO CYCLE, *Accord pour un nouveau dialogue social*, 10 juillet 2018.

POPIES-BERLIDON, *Accord collectif sur la mise en place facultative de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)*, 24 juillet 2018.

PSA AUTOMOBILES, *Accord relatif à la mise en place des nouvelles institutions représentatives du personnel*,

RENAULT SAS, *Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, 17 juillet 2018.

RICARD, *Accord relatif à la mise en place des comités sociaux et économiques*, 28 juin 2018.

SAFT, *Accord relatif à la mise en place du CSE*, 17 juillet 2018.

SAMSIC ASSISTANCE SECURITY, *Accord de mise en place et de fonctionnement du CSE*, 4 septembre 2018.

SCHNEIDER ELECTRIC INDUSTRIES (UES), *Accord sur la refonte et la modernisation du dialogue social*, 16 juillet 2018.

SEI-SEF (UES), *Accord relatif à la composition du comité social et économique central*, 5 septembre 2018.

SEPHORA SAS, *Accord collectif d'entreprise relatif au dialogue social*, 30 janvier 2019.

SOCIETE GENERALE, *Accord relatif à la constitution, aux moyens et modalités de fonctionnement du CSE central*, 20 décembre 2017.

SOCIETE GENERALE, *Accord sur la mise en place du CSE d'établissement au sein du réseau et des services centraux hors région parisienne*, 10 septembre 2018.

SOCIETE MARSEILLAISE DE CREDIT, *Accord sur la mise en place du comité social et économique et l'exercice du droit syndical*, 20 juin 2018.

STEF TRANSPORT ALPES, *Accord sur le dialogue social*, 23 juillet 2018.

TOTAL, *Accord relatif au dialogue social et économique*, 13 juillet 2018.

B) Les conventions et accords collectifs de branche

26 avril 2000, *Convention collective nationale des télécommunications*.

15 avril 2008, *Convention collective nationale des entreprises relevant de la sélection et de la reproduction animale*.

26 octobre 2018, *Accord relatif à la gestion des parcours des porteurs de mandat dans les entreprises et la branche des Télécommunications*.

# Table des matières

REMERCIEMENTS .....	4
SOMMAIRE .....	5
LISTE DES ABREVIATIONS .....	6
INTRODUCTION.....	9
<b>Partie 1 : Le dialogue social structuré par l'accord collectif.....</b>	<b>21</b>
<b>Chapitre 1 : L'application des pratiques de la négociation collective .....</b>	<b>22</b>
<b>Section 1 : L'élaboration de l'accord collectif relatif au dialogue social .....</b>	<b>22</b>
I. La négociation de l'accord relatif au dialogue social.....	22
A) Le libre choix du niveau de négociation .....	23
1. Les accords collectifs d'entreprise ou de groupe .....	24
2. Les accords collectifs d'établissement.....	25
3. Les accords collectifs d'unité économique et sociale .....	26
B) Les rapports entre la convention de branche et l'accord de proximité .....	28
C) L'encadrement conventionnel des modalités de négociation .....	31
II. La procédure de formation de l'accord relatif au dialogue social.....	33
A) L'utilisation des procédures classiques .....	33
B) L'utilisation de procédures imposées.....	36
C) L'utilisation de procédures dérogatoires.....	38
<b>Section 2 : L'évolution de l'accord collectif relatif au dialogue social .....</b>	<b>39</b>
I. La durée de l'accord collectif relatif au dialogue social .....	39
A) La durée déterminée favorisée par la loi .....	39
B) Le recours fréquent à la durée indéterminée.....	41
II. Les clauses de suivi et de revoyure de l'accord collectif relatif au dialogue social.....	43
A) La mise en place d'un système de réunion périodique .....	43
B) La mise en place d'une commission de suivi .....	44
<b>Chapitre 2 : Des expressions conventionnelles originales.....</b>	<b>46</b>
<b>Section 1 : Le sens de l'accord collectif relatif au dialogue social .....</b>	<b>46</b>
I. Le préambule de l'accord collectif relatif au dialogue social .....	46
A) Un outil de compréhension du contexte de conclusion de l'accord collectif .....	47
B) Un outil de présentation des objectifs et du contenu de l'accord collectif .....	49
II. L'interprétation de l'accord collectif relatif au dialogue social .....	51
A) La naissance d'un différend d'interprétation .....	52
B) L'institution d'organes chargés de l'interprétation des accords .....	53
<b>Section 2 : L'objet de l'accord collectif relatif au dialogue social .....</b>	<b>54</b>
I. La dénomination de l'accord collectif relatif au dialogue social .....	55
A) L'usage d'une dénomination identique pour des contenus différents .....	55
B) L'adoption d'une dénomination différente pour des contenus identiques.....	57
II. La conclusion d'un accord complet sur le dialogue social.....	58
A) Les stipulations relatives aux négociations obligatoires .....	58
B) Les stipulations relatives au droit syndical .....	60
<b>Partie 2 : Le dialogue social adapté par l'accord collectif.....</b>	<b>62</b>
<b>Chapitre 1 : L'adaptation de l'organisation du dialogue social .....</b>	<b>63</b>
<b>Section 1 : L'encadrement conventionnel du fait syndical .....</b>	<b>63</b>
I. La manifestation de la présence syndicale dans l'entreprise.....	64
A) Les réunions syndicales.....	64
B) Les communications syndicales .....	66
II. La composition de la représentation syndicale dans l'entreprise.....	68
A) Les représentants syndicaux.....	68

1.	Le représentant de section syndicale .....	69
2.	Le représentant syndical au sein du CSE.....	69
3.	Les représentants syndicaux conventionnels .....	70
B)	Les délégués syndicaux.....	71
1.	Le périmètre de désignation du délégué syndical .....	71
2.	Le nombre de délégués syndicaux.....	73
3.	Les modalités de désignation des délégués syndicaux.....	74
	<b>Section 2 : L'encadrement conventionnel de la représentation du personnel .....</b>	<b>75</b>
I.	La mise en place d'une unique institution représentative du personnel .....	75
A)	La négociation du périmètre de mise en place du CSE.....	76
1.	La mise en place du CSE et la détermination des établissements distincts .....	76
2.	La mise en place du CSE en fonction des secteurs d'activité.....	77
3.	La mise en place du CSE à d'autres niveaux .....	79
B)	La négociation des commissions spécialisées .....	80
1.	La commission santé, sécurité et conditions de travail.....	80
2.	Les autres commissions spécialisées .....	82
II.	La mise en place d'institutions représentatives du personnel complémentaires ou alternatives .....	84
A)	La mise en place facultative de représentants de proximité .....	84
B)	La transformation conventionnelle du CSE en conseil d'entreprise .....	87
	<b>Chapitre 2 : L'adaptation du fonctionnement du dialogue social .....</b>	<b>89</b>
	<b>Section 1 : L'aménagement des moyens des acteurs du dialogue social .....</b>	<b>89</b>
I.	Les ressources syndicales .....	89
A)	Les heures de délégation des représentants syndicaux.....	90
B)	Le budget de fonctionnement des organisations syndicales .....	92
C)	La mise à disposition pour des activités syndicales extérieures .....	94
II.	Les ressources du comité social et économique .....	95
A)	La composition du CSE.....	95
B)	Les heures de délégation des membres .....	97
III.	Les dispositifs relatifs aux parcours des acteurs du dialogue social .....	98
A)	Les dispositifs en faveur de l'égalité de traitement .....	99
1.	La conciliation du mandat et de l'activité professionnelle .....	100
2.	La non-discrimination salariale .....	101
B)	Les dispositifs de gestion des carrières .....	102
1.	La valorisation de l'expérience acquise .....	102
2.	L'accompagnement lors de la fin du mandat .....	103
	<b>Section 2 : L'aménagement des prérogatives des acteurs du dialogue social .....</b>	<b>105</b>
I.	La négociation sur le droit de consultation .....	106
A)	Le niveau de consultation .....	106
B)	La périodicité, le contenu et les délais de consultation .....	108
C)	Le nombre d'expertises .....	109
II.	La négociation sur le droit d'information.....	110
III.	La prérogative de négociation collective.....	112
A)	L'encadrement de l'agenda social .....	113
B)	L'encadrement des délégations de négociation.....	113
C)	L'encadrement des négociations.....	114
	<b>CONCLUSION .....</b>	<b>115</b>
	<b>ANNEXES .....</b>	<b>121</b>
	<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>	<b>131</b>
	<b>RESUME FRANÇAIS / ANGLAIS.....</b>	<b>150</b>

## RESUME FRANÇAIS / ANGLAIS

Les entreprises concluent de nombreux accords collectifs sur le thème du dialogue social depuis la réforme du code du travail en date du 22 septembre 2017. Dans le cadre de ces développements, il sera tout d'abord question d'étudier la forme de ces accords collectifs, c'est-à-dire leur formation et leur évolution mais aussi leurs objectifs, leur contenu ainsi que leur dénomination. Le but de cette étude est d'analyser les caractéristiques de ces accords et de traiter des problématiques consécutives à la nouvelle législation concernant le droit de la négociation collective. Tout cela conduira à démontrer que le dialogue social est structuré par l'accord collectif. En effet, les entreprises utilisent la négociation collective afin de développer et d'adapter le dialogue social. Ensuite, nous étudierons les adaptations des dispositifs relatifs au dialogue social qui sont effectuées par le biais de ces accords. Ainsi, il sera démontré que le dialogue social est adapté par l'accord collectif puisque les entreprises adaptent l'organisation et le fonctionnement des acteurs du dialogue social afin de mettre en place des dispositifs appropriés à leurs spécificités. En effet, elles négocient notamment sur l'institution des représentants du personnel. Elles encadrent leurs moyens et leurs prérogatives. Elles font de même concernant les organisations syndicales et la valorisation de l'exercice des mandats syndicaux.

Companies conclude many collective agreements on the theme of social dialogue since reform of the labor law as of September 22, 2017. Due to these developments, the forms of collective agreements, their training, and their evolution but also their goals, their content as well as their denomination will be studied. The goal of this study is to analyze characteristics of these agreements and to treat of issues consecutive to the new legislation concerning the law of collective negotiation. All this will lead to demonstrate that social dialogue is structured by collective agreement. Indeed, companies use collective negotiation in order to develop and adapt social dialogue. Then, we will study conventional adaptations of social dialogue. So, it will be demonstrated that social dialogue is adapted by collective agreement. Companies adapt organization and operation of social dialogue actors in order to put in place appropriate arrangements for their specificities. Indeed, they negotiate in particular on the representative staff institutions. They supervise their means and their prerogatives. They do the same about trade union organizations and the valorization of the exercise of trade union mandates.