

# LE CONSEIL D'ENTREPRISE

Le conseil d'entreprise fusionne les attributions des 4 représentations actuelles du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT et délégué syndical).

## Mise en place

La mise en place d'un conseil d'entreprise est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise à durée indéterminée. Un accord de branche étendu peut également instaurer le conseil d'entreprise mais uniquement dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.

L'accord précise :

- la composition de la délégation qui négociera les accords ;
- les modalités de négociation au niveau des établissements (art. L. 2321-2 C. trav.) ;
- la liste des thèmes pour lesquels les décisions de l'employeur seront soumises à l'avis conforme du conseil d'entreprise : l'employeur ne pourra pas passer outre l'avis du conseil qui dispose d'un véritable droit de veto sur les domaines visés par l'accord ; parmi ces thèmes figurera obligatoirement la formation professionnelle ; l'égalité professionnelle est également citée à titre d'exemple par l'ordonnance ;
- le nombre d'heures de délégation allouées aux élus pour négocier (art. L. 2321-4 C. trav.) ; selon le projet de décret, le temps de délégation supplémentaire alloué aux élus pour négocier ne peut être inférieur à 12h par mois dans les entreprises de moins de 150 salariés, 18h par mois dans les entreprises de 150 à 499 salariés, 24h par mois dans les entreprises d'au moins 500 salariés ;
- l'indemnisation des frais de déplacement,
- éventuellement la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du conseil d'entreprise.

## Composition

L'ordonnance n'est pas claire sur ce point : il est a priori uniquement composé des membres élus au CSE, ce qui implique que le délégué syndical n'y siège pas obligatoirement, sauf dispositions conventionnelles contraires. Or, dans la mesure où c'est l'accord collectif qui institue le conseil d'entreprise et que cet accord est négocié et signé par les délégués syndicaux, il appartient aux DS de bien stipuler dans l'accord qu'ils siégeront au conseil d'entreprise.

## Attributions

Il a les mêmes attributions que le CSE, et est en plus compétent pour négocier, conclure et réviser les accords d'entreprise ou d'établissement, sauf les accords soumis à des règles spécifiques de validité qui continueront à être négociés et conclus par les délégués syndicaux, comme :

- les accords portant sur le PSE (art. L. 1233-24-1 C. trav.) ;

- le protocole d'accord préélectoral (art. L. 2314-3-1 C. trav.) ;
- les accords pour répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou développer l'emploi (art. L. 2254-2 C. trav.).

## Validité des accords conclus par le Conseil d'Entreprise

La validité d'un accord conclu par le conseil d'entreprise est subordonnée à sa signature par :

- la majorité, en nombre, des membres titulaires élus du conseil ;
- **ou** par un ou plusieurs titulaires ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés, au 1<sup>er</sup> ou 2<sup>nd</sup> tour, lors des dernières élections.

Conseil CFTC ! Le droit de veto accordé au conseil d'entreprise peut permettre de peser véritablement dans les orientations stratégiques de l'entreprise et dans sa politique sociale à la condition d'enrichir considérablement les thèmes susceptibles de faire l'objet d'un droit de veto. En outre, dans la mesure où le délégué syndical cède ses prérogatives en matière de négociation, il est indispensable qu'il siége de droit au sein du conseil d'entreprise.

Dernière modification : **2017/11/27 13:54**

