



Avenant n° 3 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517), portant révision du chapitre III « Droit syndical et institutions représentatives du personnel »

(En cours d'extension ; non en vigueur.)

Préambule

Les organisations représentatives dans le champ de la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517) ont consacré plusieurs réunions à examiner l'actualisation de la convention collective nationale, en supprimant certains articles devenus obsolètes, en modifiant et en ajoutant certains autres articles.

À l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux ont convenu de conclure plusieurs avenants successifs, récapitulant, pour un ou plusieurs chapitres de la convention collective nationale, les suppressions, ajouts et modifications évoqués ci-dessus.

Le présent avenant est relatif au chapitre III « Droit syndical et institutions représentatives du personnel ».

Dispositions préliminaires

Le plan suivant est ajouté en tête du chapitre III :

- Article 1 – Préambule – Liberté d'opinion
- Article 2 – Exercice du droit syndical
- Article 3 – Comité social et économique
- Article 4 – Congés pour formation économique, sociale, environnementale et syndicale
- Article 5 – Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions

Article 1^{er}

L'article 1, intitulé « Dispositions générales », est ainsi modifié :

I.- Le deuxième alinéa est désormais ainsi rédigé :

« Les parties contractantes s'engagent à respecter les droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier la liberté individuelle du travail, la liberté d'opinion politique, ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat ou groupement professionnel. »

II.- Au troisième alinéa, le mot : « etc... » est remplacé par le mot : « etc. ».

III.- Les alinéas 4 à 7, depuis les mots : « La représentation du personnel relevant... » jusqu'aux mots : « ... ainsi que le règlement intérieur de l'entreprise. », sont supprimés.

IV.- À la suite des quatre alinéas supprimés, il est ajouté quatre alinéas ainsi rédigés :

« Il est interdit à l'employeur de prendre en considération le fait pour un salarié d'appartenir ou non à un syndicat ou l'exercice par celui-ci d'une activité syndicale ou mutualiste pour arrêter ses décisions, notamment en ce qui concerne le recrutement, le renouvellement du contrat, la formation, la promotion professionnelle, la mutation, la qualification, la classification, le prononcé de sanctions disciplinaires, la rupture du contrat de travail, la rémunération ou l'octroi d'avantages sociaux, le reclassement, la conduite ou la répartition du travail, le déroulement de carrière ainsi que le reclassement et le renouvellement de contrat.

Il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

Tout salarié peut faire acte de candidature à un mandat politique.

Toute disposition portant atteinte aux libertés et droits ainsi rappelés est nulle de plein droit et peut donner lieu à l'octroi de dommages et intérêts. »

Article 2

I.- L'intitulé de l'article 2 est ainsi rédigé : « Exercice du droit syndical ».

II.- L'article 2 est désormais ainsi rédigé :

« Article 2 – Exercice du droit syndical

2.1. Constitution de la section syndicale

Les syndicats visés à l'article L. 2142-1 du code du travail, dès lors qu'ils ont au moins deux adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, peuvent constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

2.2. Représentant de la section syndicale

Dans les conditions de l'article L. 2142-1-1 du code du travail, les syndicats non représentatifs ayant constitué au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale peuvent désigner un représentant de la section pour les représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Il

bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Dans les entreprises ou établissements qui emploient au moins 50 salariés, le représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions qui, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement ou d'usage plus favorable, est de 4 heures par mois.

Les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, le représentant de la section syndicale est désigné parmi les membres de la délégation du personnel au comité social et économique. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

2.3. Délégué syndical

Les délégués syndicaux, sous réserve de satisfaire aux conditions prescrites à l'article L. 2143-1 du code du travail, sont désignés dans les conditions suivantes.

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

Dans les entreprises ou les établissements de 50 salariés ou plus (effectif atteint sur 12 mois consécutifs), chaque organisation syndicale représentative qui constitue une section syndicale peut désigner, dans les limites prévues par les dispositions légales en vigueur, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur :

- parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants ;
- ou si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées à l'alinéa précédent, ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplisse les conditions mentionnées ci-dessus, ou encore si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées ci-dessus renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33 du code du travail.

Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés comportant au moins deux établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Ce délégué syndical central est désigné par un syndicat qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans ces entreprises.

Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés comportant au moins deux établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur, en particulier en matière de négociation collective d'entreprise. S'il y a des membres élus de la délégation du personnel du CSE, il peut les assister dans leurs fonctions à leur demande.

Au cours de ses heures de délégation, le délégué syndical peut se déplacer hors de l'entreprise pour l'exercice de ses fonctions.

Il peut également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

2.4. Local syndical, affichage et diffusion des communications

Un local syndical est mis à la disposition des sections syndicales dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur. Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux syndicaux sont fixées par accord avec l'employeur.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

La mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise, doit être prévue par accord d'entreprise.

Elle ne doit pas entraver l'accomplissement du travail. Elle doit préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message et s'exerce dans des conditions compatibles avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise.

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

2.5. Absences et interruptions de travail pour l'exercice d'un mandat syndical

Hors cas de participation aux commissions paritaires nationales visées à l'article 4 du chapitre I de la présente convention collective, chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à :

- 1° 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 2° 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 3° 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Sauf accord collectif contraire, lorsque le représentant du personnel élu ou désigné est un salarié mentionné à l'article L. 3121-58 du code du travail, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

Le délégué syndical central dispose de 24 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions.

En cas d'accord exprès du salarié, l'employeur et une organisation syndicale d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective peuvent conclure une convention de mise à disposition dans le cadre de l'article L. 2135-7 du code du travail, pour une durée au plus égale à 1 an, renouvelable dans les mêmes conditions.

La mise à disposition fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié, qui en précise la durée ainsi que les horaires de la mise à disposition si elle ne s'effectue pas à temps complet.

L'employeur conserve la responsabilité du paiement des salaires, charges et frais afférents à la part de l'activité du salarié mis à disposition qui s'effectue à son service. L'organisation syndicale de salariés représentative assure le paiement des salaires, charges et frais pour la part de l'activité du salarié mis à disposition qui s'effectue pour le compte de cette organisation.

Pendant cette mise à disposition, le salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise. La mise à disposition ne peut affecter, le cas échéant, la protection dont bénéficie le salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de mise à disposition. »

Article 3

I.- L'intitulé de l'article 3 est ainsi rédigé : « Comité social et économique ».

II.- L'article 3 est désormais ainsi rédigé :

« Article 3 – Comité social et économique

3.1. Mise en place et attributions du CSE

Un comité social et économique (CSE) est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Les attributions du CSE sont définies et varient en fonction de l'effectif de la structure, tel que prévu aux articles L. 2312-1 et suivants du code du travail.

Les présentes dispositions de la convention collective nationale n'ont pas pour finalité ni effet de limiter les informations et consultations prévues par le code du travail.

Conformément à l'article L. 2312-5 du code du travail, quel que soit l'effectif de la structure, la délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

La délégation du personnel exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'effectif étant calculé conformément à la législation en vigueur, outre les attributions précitées, le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- 1° les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2° la modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3° les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- 4° l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5° les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des salariés en situation de handicap, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

- 1° procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail. Il est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour ;
- 2° contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes en situation de handicap à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

- 3° peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

Enfin, lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations. L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

3.2. Heures de délégation

Le nombre d'heures de délégation est fixé selon les dispositions du code du travail aux articles L. 2315-7 à L. 2315-13. »

Article 4

I.- L'intitulé de l'article 4 est ainsi rédigé : « Congés pour formation économique, sociale, environnementale et syndicale ».

II.- L'article 4 est désormais ainsi rédigé :

« Article 4 – Congés pour formation économique, sociale, environnementale et syndicale

En application des articles L. 2145-5 et suivants du code du travail, tous les salariés, sans condition d'ancienneté, désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et environnementale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés habilitées au niveau national et interprofessionnel, soit par des institutions spécialisées, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés dont la durée maximale est de 12 jours par an. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 1 demi-journée.

Cette durée est portée à 18 jours pour les animateurs de stages ou sessions, et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Il peut s'agir de salariés élus ou désignés pour remplir des fonctions représentatives dans l'entreprise, de candidats à de telles fonctions, ou enfin de salariés ayant des responsabilités à l'extérieur de l'entreprise, soit dans les instances dirigeantes de leur syndicat, soit dans les organismes où ils représentent celui-ci.

Le nombre annuel total de jours de congés pris par l'ensemble du personnel pour ces formations ainsi qu'au titre de la formation des membres de la délégation du CSE est défini par la loi. »

Article 5

L'article 5, intitulé « Comité central d'entreprise », est supprimé.

Article 6

L'article 6, intitulé « Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », est supprimé.

Article 7

I.- L'ancien article 7, intitulé « Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions », devient l'article 5, en conservant le même intitulé.

II.- L'ancien article 7, qui devient l'article 5, est désormais ainsi rédigé :

« Article 5 – Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 2 000 salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du code du travail au moins aussi favorables que celles mentionnées au présent article, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, 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. »

Article 8

Le présent avenant est notifié à compter de sa signature à l'ensemble des organisations salariales représentatives pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Il est déposé au ministère du travail et au conseil de prud'hommes de Paris.

Le contenu de cet avenant ne nécessite pas que des modalités particulières soient définies pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois qui suivra la parution au Journal officiel de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 9

À titre d'information, les parties signataires ont fait le choix d'annexer au présent accord une version « consolidée » du chapitre III dans sa nouvelle rédaction, telle qu'elle s'appliquera à la date indiquée à l'article précédent.

Fait à Paris, le 12 janvier 2022

SIGNATAIRES :

Pour les organisations patronales : Le syndicat professionnel CDNA.

Pour les organisations salariales : Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente –
Fédération des Services CFDT.

ANNEXE.
Version « consolidée » du texte du chapitre III

Chapitre III.
Droit syndical et institutions représentatives du personnel

- Article 1 – Préambule – Liberté d’opinion
- Article 2 – Exercice du droit syndical
- Article 3 – Comité social et économique
- Article 4 – Congés pour formation économique, sociale, environnementale et syndicale
- Article 5 – Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l’exercice de leurs fonctions

Article 1 –
Préambule. – Liberté d’opinion

Conformément aux articles L. 2141-1 et suivants du code du travail, l’exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution de la République, en particulier la liberté individuelle du travail. Les syndicats professionnels peuvent s’organiser librement dans toutes les entreprises.

Les parties contractantes s’engagent à respecter les droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier la liberté individuelle du travail, la liberté d’opinion politique, ainsi que le droit pour tous d’adhérer librement ou d’appartenir ou non à un syndicat ou groupement professionnel.

L’exercice du droit syndical est régi par les articles L. 2141-1 à L. 2146-2 du code du travail et les dispositions particulières prises au niveau de chaque entreprise pour leur application (panneaux d’affichage, emploi de crédit d’heures, etc.).

Il est interdit à l’employeur de prendre en considération le fait pour un salarié d’appartenir ou non à un syndicat ou l’exercice par celui-ci d’une activité syndicale ou mutualiste pour arrêter ses décisions, notamment en ce qui concerne le recrutement, le renouvellement du contrat, la formation, la promotion professionnelle, la mutation, la qualification, la classification, le prononcé de sanctions disciplinaires, la rupture du contrat de travail, la rémunération ou l’octroi d’avantages sociaux, le reclassement, la conduite ou la répartition du travail, le déroulement de carrière ainsi que le reclassement et le renouvellement de contrat.

Il est interdit à l’employeur ou à ses représentants d’employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l’encontre d’une organisation syndicale.

Tout salarié peut faire acte de candidature à un mandat politique.

Toute disposition portant atteinte aux libertés et droits ainsi rappelés est nulle de plein droit et peut donner lieu à l’octroi de dommages et intérêts.

Article 2 – Exercice du droit syndical

2.1. Constitution de la section syndicale

Les syndicats visés à l'article L. 2142-1 du code du travail, dès lors qu'ils ont au moins deux adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, peuvent constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

2.2. Représentant de la section syndicale

Dans les conditions de l'article L. 2142-1-1 du code du travail, les syndicats non représentatifs ayant constitué au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale peuvent désigner un représentant de la section pour les représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Dans les entreprises ou établissements qui emploient au moins 50 salariés, le représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions qui, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement ou d'usage plus favorable, est de 4 heures par mois.

Les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, le représentant de la section syndicale est désigné parmi les membres de la délégation du personnel au comité social et économique. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

2.3. Délégué syndical

Les délégués syndicaux, sous réserve de satisfaire aux conditions prescrites à l'article L. 2143-1 du code du travail, sont désignés dans les conditions suivantes.

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

Dans les entreprises ou les établissements de 50 salariés ou plus (effectif atteint sur 12 mois consécutifs), chaque organisation syndicale représentative qui constitue une section syndicale peut désigner, dans les limites prévues par les dispositions légales en vigueur, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur :

- parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants ;

- ou si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées à l'alinéa précédent, ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplisse les conditions mentionnées ci-dessus, ou encore si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées ci-dessus renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33 du code du travail.

Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés comportant au moins deux établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Ce délégué syndical central est désigné par un syndicat qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans ces entreprises.

Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés comportant au moins deux établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur, en particulier en matière de négociation collective d'entreprise. S'il y a des membres élus de la délégation du personnel du CSE, il peut les assister dans leurs fonctions à leur demande.

Au cours de ses heures de délégation, le délégué syndical peut se déplacer hors de l'entreprise pour l'exercice de ses fonctions.

Il peut également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

2.4. Local syndical, affichage et diffusion des communications

Un local syndical est mis à la disposition des sections syndicales dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur. Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux syndicaux sont fixées par accord avec l'employeur.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

La mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise, doit être prévue par accord d'entreprise.

Elle ne doit pas entraver l'accomplissement du travail. Elle doit préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message et s'exerce dans des conditions compatibles avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise.

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

2.5. Absences et interruptions de travail pour l'exercice d'un mandat syndical

Hors cas de participation aux commissions paritaires nationales visées à l'article 4 du chapitre I de la présente convention collective, chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à :

- 1° 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 2° 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 3° 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Sauf accord collectif contraire, lorsque le représentant du personnel élu ou désigné est un salarié mentionné à l'article L. 3121-58 du code du travail, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

Le délégué syndical central dispose de 24 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions.

En cas d'accord exprès du salarié, l'employeur et une organisation syndicale d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective peuvent conclure une convention de mise à disposition dans le cadre de l'article L. 2135-7 du code du travail, pour une durée au plus égale à 1 an, renouvelable dans les mêmes conditions.

La mise à disposition fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié, qui en précise la durée ainsi que les horaires de la mise à disposition si elle ne s'effectue pas à temps complet.

L'employeur conserve la responsabilité du paiement des salaires, charges et frais afférents à la part de l'activité du salarié mis à disposition qui s'effectue à son service. L'organisation syndicale de salariés représentative assure le paiement des salaires, charges et frais pour la part de l'activité du salarié mis à disposition qui s'effectue pour le compte de cette organisation.

Pendant cette mise à disposition, le salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise. La mise à

disposition ne peut affecter, le cas échéant, la protection dont bénéficie le salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de mise à disposition.

Article 3 – Comité social et économique

3.1. Mise en place et attributions du CSE

Un comité social et économique (CSE) est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Les attributions du CSE sont définies et varient en fonction de l'effectif de la structure, tel que prévu aux articles L. 2312-1 et suivants du code du travail.

Les présentes dispositions de la convention collective nationale n'ont pas pour finalité ni effet de limiter les informations et consultations prévues par le code du travail.

Conformément à l'article L. 2312-5 du code du travail, quel que soit l'effectif de la structure, la délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

La délégation du personnel exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'effectif étant calculé conformément à la législation en vigueur outre les attributions précitées, le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- 1° les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2° la modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3° les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;

- 4° l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5° les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des salariés en situation de handicap, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

- 1° procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail. Il est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour ;
- 2° contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes en situation de handicap à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- 3° peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

Enfin, lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations. L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

3.2. Heures de délégation

Le nombre d'heures de délégation est fixé selon les dispositions du code du travail aux articles L. 2315-7 à L. 2315-13.

Article 4 –

Congés pour formation économique, sociale, environnementale et syndicale

En application des articles L. 2145-5 et suivants du code du travail, tous les salariés, sans condition d'ancienneté, désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et environnementale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés habilitées au niveau national et interprofessionnel, soit par des institutions spécialisées, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés dont la durée maximale est de 12 jours par an. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 1 demi-journée.

Cette durée est portée à 18 jours pour les animateurs de stages ou sessions, et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Il peut s'agir de salariés élus ou désignés pour remplir des fonctions représentatives dans l'entreprise, de candidats à de telles fonctions, ou enfin de salariés ayant des responsabilités à l'extérieur de l'entreprise, soit dans les instances dirigeantes de leur syndicat, soit dans les organismes où ils représentent celui-ci.

Le nombre annuel total de jours de congés pris par l'ensemble du personnel pour ces formations ainsi qu'au titre de la formation des membres de la délégation du CSE est défini par la loi.

**Article 5 –
Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales
et exercice de leurs fonctions**

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 2 000 salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du code du travail au moins aussi favorables que celles mentionnées au présent article, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, 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.