

MODELE D'ACCORD D'ENTREPRISE FONDANT UN COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CONVENTIONNEL DANS LES ENTREPRISES COMPTANT AU MOINS 11 A MOINS DE 50 SALARIES

ENTRE :

Représenté par

ET :

L'organisation syndicale
Dont le siège est

Représentée par

PREAMBULE :

Le présent accord a pour objet de définir les moyens et les attributions du Comité Social et Économique Conventionnel (CSEC) constitué au sein de

EN CONSEQUENCE IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1^{er} : Missions et Compétences

Article 1.1 : Attributions du Comité Social Économique Conventionnel (CSEC)

Les représentants élus du personnel au CSEC ont 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.

Ils contribuent à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalisent des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Outre les attributions définies par le Code du Travail (art. L2312-5 et suivants), le CSEC aura les attributions définies à l'article III-1.4 de la Convention Collective Nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles ; il aura également les attributions et prérogatives données aux représentants élus du personnel décrites à l'article III-2.2. de ladite Convention.

Les représentants élus du personnel du CSEC 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.

Article 1.2 : Expression des salariés

Le CSEC 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 CSEC peut afficher les renseignements qu'il a pour rôle de porter à la connaissance des salariés sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.

Article 1.3 : Organisation générale de l'entreprise

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

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

Article 1.4 : Santé et sécurité dans l'entreprise

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSEC :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes ;
- veille notamment à :
 - faciliter l'accès des femmes à tous les emplois,
 - au respect de l'équilibre vie professionnelle/vie privée,
 - la qualité de vie au travail,
 - l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- peut promouvoir et susciter toute initiative pour l'égalité professionnelle femme homme qu'il estime utile
- proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes,
- proposer des actions de prévention contre toute discrimination.

Si nécessaire, le CSEC procède à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Article 1.5 : Inspection du travail

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les représentants élus du personnel au CSEC et les délégués syndicaux sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations.

L'agent de contrôle se fait accompagner par les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel du CSEC s'ils le souhaitent.

Article 1.6 : Propositions

Le CSEC formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires.

Article 1.7 : Consultation

Le CSEC est obligatoirement informé et consulté sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;
- la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- la restructuration et compression des effectifs ;
- le licenciement collectif pour motif économique ;
- l'offre publique d'acquisition ;
- les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

Conformément à l'article III-1.4 de la Convention Collective Nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles, les élus auront communication, en même temps que les autorités de tutelle ou les instances de gestion de l'entreprise, des documents établis à l'intention de celles-ci.

Article 1.8 : Droit d'alerte

Les représentants élus du personnel bénéficient d'un droit d'alerte :

- en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise ;
- en cas de danger grave et imminent en matière de santé d'environnement et économique.

Article 1.9 : Participation au conseil d'administration et assemblée générale

Un, voire deux membres de la délégation du personnel du CSEC, peut assister avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration et d'assemblées générales.

Article 2 : Élections

Le scrutin est organisé dans les 90 jours qui suivent l'information des salariés.

L'élection a lieu à bulletin secret.

L'effectif de l'entreprise a été calculé conformément aux dispositions des articles L1111-2, L1251-54 et suivants du Code du Travail et de l'article III.1.1 de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

La durée du mandat est de.....ans

Article 3 : Composition

Le CSEC comprend l'employeur et les représentants élus du personnel.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Ce nombre est défini en référence au code du travail et à la convention collective. Le nombre d'heures de délégation est fixé dans le protocole d'accord préélectoral, selon les modalités définies par la convention collective.

Les suppléants assistent aux réunions.

L'entreprise est réputée rester dans sa catégorie d'effectif jusqu'à l'échéance des mandats en cours des représentants élus du personnel.

Article 3.1 : Heures de délégation

Les salariés membres du CSEC bénéficient d'heures de délégation :

Chaque membre titulaire élu du CSEC bénéficie à minima de 20 heures par mois conformément à l'article III-1.3 de la CCNEAC. Chaque membre suppléant disposera de 5 heures par mois.

Les heures de délégation pourront en outre faire l'objet d'une répartition entre les élus et d'un report éventuel, dans le respect des dispositions légales.

Conformément à la convention collective, le suppléant élu pourra assister aux réunions du CSEC.

Ces heures pourront, le cas échéant, s'ajouter à d'autres heures dont disposeront les membres du CSEC, en raison d'autres fonctions représentatives qu'ils peuvent assumer.

Le temps passé en réunion du CSEC est rémunéré comme du temps de travail effectif et rémunéré. Il n'est pas déduit de ces heures de délégation.

Article 4 : Fonctionnement

Article 4.1 : Transfert des actifs

Le CSEC bénéficie de plein droit et en pleine propriété des biens, droits et obligations des CEC, DUP.

Les modalités de transfert doivent faire l'objet d'un état liquidatif et d'un accord entre l'ancien CEC et le nouveau CSEC.

Article 4.2 : Personnalité Civile

Le CSEC ainsi constitué possède la personnalité civile.

Il disposera d'un compte bancaire qui recueillera l'ensemble des fonds de toutes natures versés au CSEC et qui fonctionne sous la signature du secrétaire et du trésorier du CSEC.

Article 4.3 : Financement

Le CSEC assure la gestion des activités sociales et culturelles au sein de l'entreprise conformément aux dispositions des articles L2312-78 à L2312-84 du code du travail.

Le CSEC recevra en pleine propriété l'ensemble des biens du CEC par dévolution des biens.

Le CSEC est doté d'un budget des activités sociales et culturelles.

Le financement des activités sociales et culturelles du comité social économique conventionnel est assuré par la contribution de l'entreprise calculée de la manière suivante basée sur la répartition entre le FNAS et le CSEC de la contribution aux activités sociales définie à l'article III.3.1.a de la CCNEAC :

0.125 % de la masse salariale brute avant abattement des intermittents du spectacle (au minimum 0,125%)

0.625 % de la masse salariale brute avant abattement des salariés autres que les intermittents du spectacle (au minimum 0,625%).

Cette contribution est versée sur le compte bancaire du Comité Social et Économique Conventionnel à trimestre échu comme pour la contribution au FNAS.

Le CSEC veille à ce que le personnel de l'entreprise puisse bénéficier des activités nationales organisées par le Fonds National d'Activités Sociales (FNAS) des entreprises artistiques et culturelles.

Avec l'employeur, les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel veillent à ce que les salariés employés dans le cadre de contrats à durée déterminée, notamment les salariés intermittents du spectacle, bénéficient équitablement des activités sociales et culturelles dans l'entreprise.

L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSEC le local situé :conformément aux dispositions de l'article L2315-25 du code du travail.

Ce local est nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.

La convention collective stipule qu'il ne dispose pas de la subvention de fonctionnement de 0,2 % inscrite à l'article L2315-61 du code du travail.

Du fait que le CSEC ne dispose pas de subvention de fonctionnement, l'employeur prend à sa charge les coûts de fonctionnement de celui-ci, notamment les moyens de communication (téléphone,

multimédias etc...), la documentation, les frais de missions liés à l'exercice du mandat des représentants élus du personnel, etc.

L'employeur est donc tenu de prendre à sa charge les primes d'assurances dues par le CSEC pour couvrir sa responsabilité civile.

Article 4.4 : Réunions

Le chef d'entreprise préside aux réunions du CSEC, il les convoque.

Il détermine, en accord avec le secrétaire du CSEC, l'ordre du jour de la séance. Il peut convoquer de façon exceptionnelle sur simple décision, ou suite à la demande écrite d'au moins un délégué syndical ou d'un des représentants élus.

Le chef d'entreprise a la faculté de déléguer sa présidence uniquement lorsque l'ordre du jour n'a trait qu'à la gestion des activités sociales et culturelles du CSEC.

Le chef d'entreprise, par le mandat de Président qui lui est conféré, représente le CSEC en justice et dans tous les actes de la vie civile.

Conformément à l'article III-1.3 de la Convention Collective Nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles et à l'article L2315-21 du code du travail, le nombre de réunions du CSEC est fixé à 1 par mois.

Les réunions du CSEC rassemblent l'employeur ou son représentant, les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel ou, à défaut, leurs suppléants.

Les résolutions du CSEC sont prises à la majorité des membres présents. Les délibérations du CSEC sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité.

Le CSEC ne peut statuer qu'en présence du chef d'entreprise, ou de son représentant, et en présence d'au moins deux de ses représentants élus. Les délibérations sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Tout membre empêché peut se faire représenter par un autre membre du CSEC, par un pouvoir nominatif daté et signé. Le chef d'entreprise (ou son représentant) les membres titulaires et les membres suppléants ont voix délibérative et participent au vote qui suit la discussion.

Un procès-verbal de toutes les réunions du CSEC est rédigé et signé du président et du secrétaire du CSEC.

Le CSEC peut inviter à titre consultatif, à tout ou partie de ses réunions, toute personne même étrangère à l'entreprise et dont la présence paraît utile à ses travaux.

Article 4.5 : Formation

Les membres de la délégation du personnel du CSEC élus pour la première fois peuvent bénéficier d'un stage de formation économique d'une durée maximale 5 jours.

Ils bénéficient, également, de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévues à l'article L2315-18 du code du travail. Son financement est pris en charge par l'employeur.

Le temps passé en formation est rémunéré comme du temps de travail effectif. Il n'est pas déduit des heures de délégation et ne constitue pas de la formation professionnelle continue.

Article 4.6 : Protection

Les membres de la délégation du personnel au CSEC ainsi que les délégués syndicaux bénéficient d'un statut de salarié protégé conformément à l'article L2411-5 du code du travail.

Le statut de salarié protégé permet de s'assurer que le licenciement du salarié n'a pas de lien avec ses fonctions en tant que représentant du personnel. Cette protection vise notamment à le protéger d'éventuelles représailles de l'employeur.

Article 4.7 : Exécutif

Le CSEC élit en son sein parmi ses représentants élus :

- Un secrétaire
- Un trésorier

Cette élection a lieu, pour chaque poste, à bulletin secret. Elle est consignée au procès-verbal de réunion du CSEC.

Le secrétaire et le trésorier exécutent les tâches définies et approuvées en délibération du CSEC. Ils se réunissent sur simple convocation du secrétaire.

Article 4.7 : Durée, Révision, Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à dater de sa signature, les membres du CSEC se réuniront avant la fin de chaque mandat afin d'assurer le suivi de l'accord. Toute dénonciation par l'un des signataires de cet accord, sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, six mois avant l'expiration de chaque période.

Toute demande de révision, totale ou partielle, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des signataires dans les mêmes formes. Elle sera accompagnée des motifs invoqués à l'appui et des propositions de modification.

Elle sera obligatoirement examinée dans un délai de trois mois à partir du jour de la notification.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires, le présent accord continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de trois ans à compter du dépôt de la dénonciation.

Fait à

Le / /

Pour l'employeur,

Pour l'organisation syndicale,

Ont participé avec voix consultative à l'établissement de cet accord :