

# NÉGOCIATION CONVENTIONNELLE

Dialogue social en entreprise

*Projet de dispositions conventionnelles*

**VERSION MISE EN RESERVE**

Mis en réserve

# Table des matières

<b>CHAPITRE 1 - DES VOIES DU DIALOGUE ADAPTEES A L'ENTREPRISE .....</b>	<b>4</b>
<b>SECTION PRELIMINAIRE - PRINCIPES FONDAMENTAUX RELATIFS AU DIALOGUE EN ENTREPRISE .....</b>	<b>4</b>
Article 1. Liberté d'opinion, liberté syndicale et principe de non-discrimination .....	4
Article 2. Information des responsables hiérarchiques directs .....	5
Article 3. Protection des représentants du personnel .....	5
<b>SECTION 1 - DIALOGUE ET REPRESENTATION DES SALARIES .....</b>	<b>6</b>
Article 4. Périmètre de mise en place de la représentation du personnel .....	6
Article 4.1 Etablissements distincts et représentants de proximité .....	6
Article 4.2. Commission santé, sécurité et conditions de travail .....	6
Article 5. Elections professionnelles .....	7
Article 5.1. Répartition du personnel entre les collèges .....	7
Article 5.2. Campagne électorale et modalités de vote .....	7
<b>SECTION 2 - DIALOGUE ET PARTICIPATION DES SALARIES .....</b>	<b>8</b>
Article 6. Place du dialogue professionnel au sein du dialogue en entreprise .....	8
Article 6.1 Le dialogue professionnel dans les entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel .....	9
Article 6.2 Le dialogue professionnel dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel .....	9
Article 6.3 L'organisation du dialogue professionnel dans l'entreprise .....	9
Article 7. Droit d'expression directe et collective .....	10
Article 8. Partage sur la stratégie de l'entreprise .....	10
<b>SECTION 3 - DIALOGUE ET NEGOCIATION COLLECTIVE .....</b>	<b>11</b>
Article 9. Délégué syndical adjoint .....	11
Article 10. Coordonnateur syndical de groupe .....	11
<b>CHAPITRE 2 – DES MOYENS AU SERVICE DES ACTEURS DU DIALOGUE EN ENTREPRISE .....</b>	<b>12</b>
<b>SECTION 1 - INFORMATION DES ACTEURS DU DIALOGUE .....</b>	<b>12</b>
Article 11. Information sur le droit conventionnel applicable .....	12
Article 12. Information des salariés sur le rôle des représentants du personnel .....	12
Article 13. Information des représentants du personnel sur leurs moyens d'action .....	12
Article 13.1. Local des représentants du personnel .....	13
Article 13.2. Base de données économiques et sociales .....	13
Article 13.3. Outils de communication des représentants du personnel .....	14
Article 13.4. Budgets du comité social et économique .....	14
<b>SECTION 2 – PARCOURS DES ACTEURS DU DIALOGUE .....</b>	<b>15</b>
Article 14. Entretiens réalisés au titre du mandat .....	15
Article. 14.1. Entretien individuel de début de mandat .....	15
Article. 14.2. Entretien professionnel intervenant en cours de mandat .....	15
Article 14.3. Entretien professionnel à l'issue du mandat .....	16
Article 15. Validation des acquis de l'expérience .....	16
Article 16. Formations .....	17
Article 16.1 Accès à la formation .....	17
Article 16.2 Formations communes des acteurs du dialogue social .....	18

Article 17. Congés pour évènements syndicaux .....	18
<b>SECTION 3 - OUTILS PRATIQUES POUR LES ACTEURS DU DIALOGUE .....</b>	<b>19</b>
Article 18. Mise à disposition auprès d'organisations syndicales .....	19
Article 18.1 Objet et principes de la mise à disposition .....	19
Article 18.2 Exécution du travail du salarié mis à disposition .....	19
Article 18.3 Organisation du temps de travail durant la mise à disposition .....	19
Article 18.4 Rémunération durant la mise à disposition .....	20
Article 18.5 Santé et sécurité du salarié mis à disposition .....	20
Article 18.6 Formation durant la mise à disposition .....	20
Article 18.7 Rupture anticipée ou renouvellement de la mise à disposition .....	20
Article 18.8 Fin de la mise à disposition .....	20
Article 18.9 Règlement des différends .....	20
Article 19. Négociation collective à distance .....	21
Article 20. Heures de délégation des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année .....	22
Article 21. Heures de délégation en cas de circonstances exceptionnelles .....	23

Mis en réserve

### Section Préliminaire - Principes fondamentaux relatifs au dialogue en entreprise

#### Article 1. Liberté d'opinion, liberté syndicale et principe de non-discrimination

La qualité du dialogue social repose sur le respect mutuel, par l'ensemble des acteurs de l'entreprise, des droits et libertés que leur garantissent la loi et la Constitution.

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement à la liberté d'opinion ainsi qu'à la liberté, tant pour les salariés que pour les employeurs, d'adhérer au syndicat professionnel de leur choix.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des principes légaux et constitutionnels, en particulier de la liberté individuelle du travail. Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du Code du travail. Compte tenu du rôle des organisations syndicales représentatives dans le cadre du dialogue social, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que l'exercice du droit syndical doit être encouragé et développé.

En application de ces principes, et conformément aux articles L. 1132-1 et L. 2141-5 du Code du travail, les partenaires sociaux affirment leur volonté de prévenir toute forme de discrimination. Dans ce cadre, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des activités syndicales des salariés en vue d'arrêter leur décision en ce qui concerne le recrutement, l'accès à un stage ou à une formation, la conduite et la répartition du travail, l'évolution professionnelle, la rémunération, les mesures de discipline et de rupture du contrat de travail. L'exercice d'un mandat ne doit pas avoir pour effet de pénaliser le représentant du personnel, élu ou désigné, dans l'accès aux emplois disponibles dans l'entreprise. S'agissant en particulier de l'évolution professionnelle, la qualité de représentant du personnel, élu ou désigné, et l'exercice des responsabilités en découlant ne doivent pas constituer, pour les salariés concernés, un obstacle aux promotions ou aux évolutions de carrière auxquelles ils pourraient prétendre. Les entreprises s'engagent également à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur d'un syndicat en particulier. En outre, elles recherchent les voies et moyens de nature à valoriser les compétences acquises dans l'exercice des responsabilités de représentant du personnel à l'occasion d'un projet d'évolution professionnelle du salarié. Les partenaires sociaux estiment que l'investissement porté par certains salariés dans le cadre de la prise de mandats peut représenter un vecteur d'acquisition d'expériences et de nouvelles compétences et leur permettre ainsi, au-delà de leur parcours de représentant du personnel, de poursuivre leur développement de carrière.

## **Article 2. Information des responsables hiérarchiques directs**

La qualité des relations qu'entretiennent les représentants du personnel et leurs responsables hiérarchiques directs participe à la construction d'un dialogue social vertueux.

C'est pourquoi les partenaires sociaux reconnaissent l'importance d'améliorer la connaissance et la compréhension, par ces responsables, du rôle des instances et des détenteurs d'un mandat, ainsi que l'intérêt d'un dialogue social de qualité au sein de l'entreprise.

L'identification des responsables hiérarchiques directs résulte de l'analyse de la répartition des liens fonctionnels, organisationnels et hiérarchiques au sein de l'entreprise. Il s'agit des personnes identifiées comme étant notamment en mesure de donner directement, dans le cadre de leur activité professionnelle, des instructions aux salariés titulaires d'un mandat, d'accompagner et de favoriser leur développement professionnel.

Les entreprises informent et forment, si nécessaire, les responsables hiérarchiques qui accueillent dans leur équipe, en particulier lorsqu'il s'agit de la première fois, un salarié élu ou désigné sur son rôle, ses attributions et les moyens mis à sa disposition, notamment le temps consacré à l'exercice du mandat et l'adaptation de sa charge de travail.

En tout état de cause, les responsables hiérarchiques directs prennent en compte l'exercice du mandat dans l'organisation du travail du salarié et dans la définition des objectifs annuels et leur évaluation.

## **Article 3. Protection des représentants du personnel**

En raison de la nature de leurs missions, et dans l'intérêt de l'ensemble des salariés qu'ils représentent, les salariés, élus ou désignés, bénéficient, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur, d'une protection contre la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Cette protection, nécessaire pour prévenir toute mesure discriminatoire, de représailles ou d'intimidation, se traduit par l'obligation de respecter les procédures légales et réglementaires.

## Section 1 - Dialogue et représentation des salariés

### Article 4. Périmètre de mise en place de la représentation du personnel

#### Article 4.1 Etablissements distincts et représentants de proximité

Les partenaires sociaux s'attachent à reconnaître l'importance du rôle de la représentation du personnel, élue ou désignée, dans l'élaboration d'un dialogue social constructif et dynamique.

La configuration du comité social et économique (CSE), mis obligatoirement en place dans l'entreprise dont l'effectif a atteint au moins onze salariés pendant douze mois consécutifs, peut être adaptée dans chaque entreprise afin de déterminer un périmètre de représentation favorisant la qualité du dialogue social.

A cet effet, la libre détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts, laissée, conformément à l'article L. 2313-2 du Code du travail, à l'appréciation des partenaires sociaux, permet d'ajuster pleinement la structure de la représentation du personnel à l'organisation de la collectivité de salariés concernés.

La centralisation des attributions et des acteurs au sein du comité social et économique permet aux représentants du personnel d'accéder à une vision globale et périphérique des enjeux de l'entreprise. Toutefois, les entreprises peuvent également avoir intérêt, au regard de leur activité, de leur structure ou de leur organisation, à compléter leur paysage de représentation du personnel par la mise en place de représentants de proximité, conformément à l'article L. 2313-7 du Code du travail.

Les représentants de proximité, dont le nombre, le rôle et les moyens de fonctionnement sont librement déterminés par les partenaires sociaux, peuvent, en effet, permettre le traitement et la résolution de problèmes au plus près du terrain, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

A cet égard, les partenaires sociaux incitent les entreprises à examiner, à l'occasion de la négociation sur le périmètre de mise en place du comité social et économique, l'opportunité de négocier un accord sur le droit syndical et d'instituer des représentants de proximité. Le cas échéant, l'accord d'entreprise prévoit les moyens associés à leur mission.

Par ailleurs, il convient d'être attentif à l'articulation de leurs attributions avec celles dévolues aux institutions représentatives du personnel.

Les représentants de proximité bénéficient, en tout état de cause, de la protection légale prévue aux articles L. 2411-1 et suivants du Code du travail.

#### Article 4.2. Commission santé, sécurité et conditions de travail

De même, la négociation d'entreprise est le moyen d'adapter, à chaque entreprise, le nombre et les modalités de mise en place des commissions du comité social et économique, en fonction des thématiques prioritaires pour l'entreprise et les représentants des salariés, conformément à l'article L. 2315-45 du Code du travail.

Les partenaires sociaux considèrent que les thèmes liés à la santé, la sécurité et les conditions de travail, traités par les comités sociaux et économiques et les commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), sont essentiels.

A cet égard, les partenaires sociaux accordent une importance particulière à la détermination des attributions de la ou des {CSSCT}, obligatoires notamment dans les entreprises ou établissements d'au moins trois cents salariés. La liberté accordée aux partenaires sociaux, conformément aux articles L. 2315-41 et suivants du Code du travail, de déterminer les modalités de fonctionnement et les missions déléguées à la commission santé, sécurité et conditions de travail, permet, en effet, d'en ajuster le rôle à l'organisation et aux besoins de l'entreprise dans ces matières.

Par ailleurs, les entreprises peuvent identifier leurs besoins en matière de prévention des risques liés à leur activité, afin d'apprécier l'opportunité de faire évoluer le nombre de représentants et de mettre en place une commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises ou établissements de moins de trois cents salariés.

## **Article 5. Elections professionnelles**

### **Article 5.1. Répartition du personnel entre les collèges**

Au regard de la nouvelle classification prévue dans le cadre du thème 2, les partenaires sociaux proposent d'élaborer un cadre indicatif de règles en vue de permettre aux partenaires sociaux de l'entreprise de procéder à une répartition appropriée du personnel entre les collèges électoraux. A cette fin, une lettre paritaire sera envoyée à la Direction Générale du Travail. En cas de réponse tardive ou imprécise, les partenaires sociaux s'accordent pour engager une réflexion afin de déterminer une méthode de répartition du personnel entre les collèges.

### **Article 5.2. Campagne électorale et modalités de vote**

Les partenaires sociaux rappellent l'importance dans le processus électoral de l'organisation de la campagne électorale. L'utilisation par les candidats des moyens de communication mis à leur disposition par la loi, les conventions ou directement par l'employeur, permet de faire connaître aux salariés les professions de foi des candidats et ainsi les raisons pour lesquelles ils se présentent et les principes qu'ils défendent.

Quelle que soit la forme utilisée, la campagne électorale doit respecter les principes généraux du droit électoral ainsi que la vie privée des salariés, et, le cas échéant, les dispositions relatives à la presse.

Les partenaires sociaux sont libres de déterminer, conformément à l'article L. 2314-26 du Code du travail, les modalités d'organisation du vote les plus adaptées à la situation de l'entreprise, telles que le vote physique, le vote électronique ou encore le vote par correspondance.

Le recours unilatéral au vote électronique par l'employeur ne peut intervenir qu'à l'issue d'une tentative loyale de négociation avec le ou les délégués syndicaux s'ils existent.

En tout état de cause, le recours au vote électronique doit donner lieu à une concertation préalable avec le comité social et économique, quelle que soit la taille de l'entreprise.

## Section 2 - Dialogue et participation des salariés

### Article 6. Place du dialogue professionnel au sein du dialogue en entreprise

Les partenaires sociaux entendent promouvoir une vision du dialogue en entreprise en tant que facteur de progrès social, d'efficacité économique et d'amélioration des relations de travail.

La qualité de ce dialogue doit s'apprécier en termes de capacité à traiter des réalités du travail et à les faire évoluer. Elle favorise également la circulation de l'information au sein de l'entreprise, la compétitivité et la performance au travers des discussions sur la réalisation du travail, le bien-être au travail et contribue à la fidélisation des salariés. Dans cette optique, le dialogue dans l'entreprise doit s'entendre largement, comme renvoyant à l'ensemble des échanges, débats et négociations qui ont lieu entre les différents acteurs de l'entreprise, dans l'objectif de concourir au développement de l'entreprise et à l'amélioration des conditions de travail.

Au regard de ces considérations, deux constituantes du dialogue en entreprise sont identifiées. La première, le dialogue social, comprend :

- les mécanismes de dialogue réglementés par un ensemble riche de dispositions du Code du travail, ce qui inclut tous types de négociation, consultation ou échange d'informations entre les représentants du personnel, élus ou désignés, et l'employeur ;
- l'ensemble des échanges informels entre l'employeur et les représentants du personnel sans que ceux-ci s'inscrivent dans une procédure réglementée.

Le dialogue d'entreprise comprend, par ailleurs, des voies de dialogue permettant, sans empiéter sur le dialogue social, ni l'entraver, d'impliquer plus directement les salariés sur les questions opérationnelles des activités de l'entreprise. Cette forme de dialogue peut être qualifiée de dialogue professionnel.

Ainsi, le dialogue professionnel désigne toute forme de communication et de partage direct d'informations relatives à la vie de l'entreprise, à son organisation et à la réalisation du travail. Ce dialogue englobe l'ensemble des échanges au sein de la communauté de travail et, le cas échéant, avec l'employeur.

Le dialogue professionnel permet d'agir sur la qualité du travail, de redonner du sens au travail en explicitant les liens avec les objectifs de l'entreprise.

Les responsables hiérarchiques occupent une place essentielle dans l'animation du dialogue professionnel du fait de leur positionnement entre la direction et les salariés. Représentants de la direction auprès des salariés, acteurs du relai des actualités de l'entreprise, ils concourent à la création et au développement d'un dialogue de proximité. En contact direct avec les salariés, les managers de proximité exercent donc un rôle central dans la promotion d'un dialogue professionnel durable et de qualité. En ce sens, les managers de proximité concourent à entretenir le lien social dans l'entreprise.

Le dialogue social et le dialogue professionnel s'exercent de façon complémentaire, en vue de la réalisation d'intérêts communs.

La diversité des canaux de dialogue favorise la richesse et la profondeur des échanges entre les parties prenantes.



### **Article 6.1 Le dialogue professionnel dans les entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel**

Le dialogue professionnel permet de mettre en lumière certaines situations professionnelles dont les représentants du personnel et l'employeur ont intérêt à se saisir afin d'enrichir leurs échanges. La consultation des représentants du personnel et la négociation peuvent ainsi être nourries, tant par l'employeur que par les élus, par la prise en compte des initiatives et des propositions faites par les salariés.

Ce dialogue permet d'impliquer plus directement les salariés sur les questions opérationnelles des activités de l'entreprise présentées aux représentants du personnel ou d'alimenter le dialogue social. Le dialogue professionnel constitue un facteur de qualité de vie au travail.

Le dialogue professionnel ne doit pas se substituer au dialogue social. L'employeur respecte les priorités légales d'information et de consultation des représentants du personnel.

### **Article 6.2 Le dialogue professionnel dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel**

Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, le dialogue professionnel est un facteur de bien-être au travail des salariés, dès lors qu'est encouragée leur participation, à travers leur expression, à la définition de leurs conditions de travail et d'emploi et qu'ils sont directement associés, à la compréhension des grandes orientations de l'entreprise au regard de son développement économique et social.

L'information prévue à l'Article 12, sur le rôle des représentants du personnel, permet aux salariés de prendre connaissance de l'ensemble des prérogatives et missions inhérentes à l'exercice des fonctions représentatives et peut favoriser l'engagement syndical.

### **Article 6.3 L'organisation du dialogue professionnel dans l'entreprise**

Que l'entreprise soit ou non pourvue de représentants du personnel, les partenaires sociaux entendent déterminer un cadre d'organisation et de promotion du dialogue professionnel dont les entreprises peuvent se saisir pour l'adapter à leur niveau. En outre, le respect de la liberté d'opinion et d'expression des salariés est indispensable pour assurer un dialogue professionnel de qualité.

Le Code du travail régit une première voie de dialogue professionnel par le droit d'expression directe et collective des salariés.

## **Article 7. Droit d'expression directe et collective**

Le Code du travail offre une première voie du dialogue professionnel avec le droit d'expression directe et collective. A ce titre, les salariés, notamment les responsables hiérarchiques, bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. L'expression directe et collective des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre aux fins d'améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Le droit à l'expression directe et collective des salariés sur les lieux et pendant le temps de travail est de droit dans toutes les entreprises sans condition d'effectif minimum. L'accès de chacun à ce droit d'expression directe peut être assuré par le recours aux outils numériques, le cas échéant par les réseaux sociaux d'entreprise. Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à déterminer à leur niveau, et indépendamment de leur taille ou de leur forme, les modalités d'exercice et de suivi de ce droit d'expression collective adaptées à la communauté de travail. Le droit d'expression directe peut s'exercer notamment au sein de groupes de discussion, d'ateliers d'expression, ou encore par le biais de questionnaires du personnel.

Les représentants du personnel ont vocation à être associés à la détermination des modalités d'exercice du droit d'expression directe des salariés afin de permettre une articulation entre les deux composantes du dialogue d'entreprise que sont le dialogue social et le dialogue professionnel.

## **Article 8. Partage sur la stratégie de l'entreprise**

Le dialogue professionnel peut également prendre la forme d'une communication aux salariés sur la stratégie de l'entreprise par l'employeur.

L'accélération de la transformation des modèles économiques, la digitalisation et l'automatisation des modes d'organisation que traversent les entreprises rendent plus que jamais indispensables la concertation et les échanges avec les différents acteurs de l'entreprise.

Ces changements ont un impact sur l'organisation et la réalisation du travail et seront d'autant mieux pris en compte que le dialogue de proximité sera développé.

Un partage responsable et transparent par la direction de l'entreprise avec les salariés des projets envisagés et de leurs effets attendus est utile. En présence de représentants du personnel dans l'entreprise, ce partage ne doit pas entraver le bon déroulement de leurs missions.

Ce partage prend tout son sens lorsqu'une bonne articulation entre dialogue social et dialogue professionnel est effective et que la direction de l'entreprise dispose d'une réelle capacité à pouvoir ajuster ses projets au regard des échanges issus de ces deux formes de dialogue.

Il est utile pour les entreprises d'organiser une remontée des potentielles observations des salariés sur les informations présentées par l'employeur, au besoin par l'intermédiaire de leurs responsables hiérarchiques ou des représentants du personnel.

## Section 3 - Dialogue et négociation collective

### Article 9. Délégué syndical adjoint

Le dialogue social est un facteur de cohésion au sein de l'entreprise. Par la recherche d'équilibres et de compromis, dans un climat de loyauté, la négociation collective favorise et complète la construction de normes adaptées aux besoins de l'entreprise et au développement de l'emploi.

Dans cet esprit, les entreprises sont incitées à négocier un accord de méthode afin d'organiser les modalités permettant à la négociation de se dérouler loyalement.

Au regard de la place qui lui est accordée par le Code du travail, la négociation avec les délégués syndicaux constitue la voie privilégiée de l'élaboration de telles normes. A ce titre, le délégué syndical a vocation à jouer un rôle essentiel.

La loi et les éventuelles dispositions en vigueur dans les entreprises confèrent au délégué syndical et au délégué syndical central les moyens associés à leur mandat.

La définition du nombre et du périmètre des établissements distincts peut conduire à la création de mandats électifs et désignatifs dont le champ d'intervention couvre une pluralité de sites géographiques.

Le cas échéant et lorsque l'entreprise ou l'établissement distinct concerné couvre au moins quatre sites géographiques, la mise en place d'un délégué syndical adjoint, par accord collectif, constitue un moyen utile pour favoriser le développement harmonieux de la négociation collective et le dialogue de proximité.

De même, lorsque l'entreprise dispose d'au moins quatre établissements distincts, la création, par accord collectif, d'un délégué syndical central adjoint peut contribuer à promouvoir le dialogue social.

Le cas échéant, l'accord collectif instituant ces délégués syndicaux adjoints détermine leur rôle et les moyens associés à leur mission.

### Article 10. Coordonnateur syndical de groupe

Les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe peuvent désigner, en application de l'article L. 2232-32 du Code du travail, dans le cadre de la négociation d'un accord collectif de groupe, un coordonnateur syndical de groupe.

Ce dernier n'est pas doté par les dispositions légales d'un statut. Il peut être opportun, selon les cas, de lui reconnaître, par accord collectif de groupe, un statut pérenne, pour assurer la stabilité et l'efficacité des négociations. Le cas échéant, l'accord collectif instituant le coordonnateur syndical de groupe détermine les moyens associés à sa mission.

### Section 1 - Information des acteurs du dialogue

#### Article 11. Information sur le droit conventionnel applicable

Les partenaires sociaux conviennent de communiquer aux acteurs de la branche des informations sur le droit conventionnel applicable. A ce titre, l'UIMM met à la disposition des entreprises de la branche, au profit de leurs instances représentatives du personnel, de leurs représentants syndicaux, et des salariés desdites entreprises, un espace sur son site internet, dédié exclusivement aux conventions et accords collectifs, interprofessionnels ou professionnels – nationaux et territoriaux – applicables dans les entreprises et établissements qui entrent dans le champ d'application de la présente convention collective.

Les entreprises communiquent, en outre, aux salariés et aux représentants du personnel, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires du Code du travail, les conventions et accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe, ainsi que leurs modifications éventuelles, qui, le cas échéant, leur sont applicables.

#### Article 12. Information des salariés sur le rôle des représentants du personnel

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à informer, selon la forme de leur choix et de préférence en amont des élections professionnelles, leurs salariés sur les droits et devoirs des représentants du personnel ainsi que sur les moyens dont ils disposent pour l'exercice de leur mandat.

Bénéficier de ces informations peut permettre aux salariés de prendre connaissance de l'ensemble des prérogatives et responsabilités inhérentes à l'exercice des missions représentatives. Ainsi informés, les salariés désireux d'exercer un mandat de représentant du personnel s'engagent en toute connaissance de cause.

#### Article 13. Information des représentants du personnel sur leurs moyens d'action

Les représentants du personnel nouvellement élus ou désignés bénéficient, à l'occasion de l'entretien individuel de début de mandat visé à l'Article 14.1, des informations nécessaires à l'exercice de leur mandat, en particulier les informations relatives aux moyens matériels et de formation.

Parmi ceux-ci figurent notamment les outils suivants :

### **Article 13.1. Local des représentants du personnel**

L'employeur est tenu, selon l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, de mettre à disposition des sections syndicales un local commun et, en outre, un local propre à chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative.

Le local syndical demeure la propriété de l'entreprise. Dans ce cadre, les modalités d'aménagement et d'utilisation du local par les sections syndicales sont fixées par accord avec l'employeur.

Le local syndical est distinct de celui affecté au CSE.

Tant le local syndical que le local du CSE sont accessibles aux salariés. Ils doivent être aménagés, dotés du matériel nécessaire à l'exercice des fonctions des représentants du personnel et convenir à l'exercice de leurs missions, en vue notamment de leur permettre de se réunir.

### **Article 13.2. Base de données économiques et sociales**

La base de données économiques et sociales (BDES), obligatoire dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, comprend l'ensemble des informations nécessaires aux consultations récurrentes que l'entreprise met à la disposition du CSE.

Les éléments qui y figurent doivent être compréhensibles, et mis à jour chaque fois que nécessaire. La BDES est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel au CSE et au CSE central, ainsi qu'aux délégués syndicaux. Ceux-ci sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la BDES revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Un accord d'entreprise peut adapter la BDES en définissant son organisation, son contenu, son architecture et ses modalités de fonctionnement, notamment les droits d'accès ou le niveau de mise en place dans les entreprises comportant des établissements distincts. La conclusion d'un tel accord au niveau de l'entreprise permet d'adapter la BDES pour la rendre conforme aux exigences de ceux y ayant accès. A ce titre, les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à négocier sur le sujet. Les enjeux environnementaux, lorsqu'ils concernent l'entreprise, doivent être pris en considération.

En tout état de cause, les partenaires sociaux souhaitent que soit privilégiée la mise à disposition de la BDES au moyen d'un support informatique intuitif et d'outils numériques, notamment un ordinateur, permettant de faciliter son accessibilité pour permettre sa consultation par ceux y ayant accès.

### **Article 13.3. Outils de communication des représentants du personnel**

L'accroissement du travail à distance ainsi que le développement des nouvelles technologies modifient la manière de communiquer. Une évolution des moyens de communication doit permettre de compléter et d'améliorer les outils traditionnels. Un accord collectif ou un accord conclu avec le CSE peut, à ce titre, réglementer la mise à disposition pour les représentants du personnel d'une messagerie électronique professionnelle ou de l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe, l'objectif étant de faciliter la communication entre les salariés et les représentants du personnel, élus ou désignés, y compris en situation de télétravail ou de travail sur un autre lieu que leur site habituel.

A défaut d'accord dans l'entreprise, les représentants du personnel bénéficient d'une messagerie électronique (professionnelle ou autre).

En cas d'utilisation des outils numériques par les représentants du personnel, ceux-ci doivent respecter les conditions d'utilisation des moyens de communication fixées, le cas échéant, dans la charte de bonne utilisation de l'entreprise, notamment en termes de fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise.

Les règles relatives à la protection, à la confidentialité des données et au secret de fabrication, ainsi que celles relatives à la liberté d'expression doivent également être respectées.

En tout état de cause, l'utilisation des outils numériques par les représentants du personnel ne doit pas porter préjudice à la bonne marche de l'entreprise, ni entraver la liberté pour les salariés d'accepter ou de refuser un message.

### **Article 13.4. Budgets du comité social et économique**

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le CSE a la personnalité civile et gère son patrimoine. Dans ce cadre, l'employeur verse au comité une subvention de fonctionnement ainsi qu'une contribution pour financer les sociales et culturelles.

Le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise.

Les activités sociales et culturelles constituent à la fois des éléments de cohésion sociale et d'attractivité. La gestion de leur budget est placée sous la responsabilité du CSE, et constitue un élément à part entière du mandat des élus du CSE.

Le CSE peut décider de transférer une partie du montant de l'excédent annuel de l'un de ces budgets vers l'autre. Cette décision, qui résulte d'une délibération du CSE, émane de sa seule volonté. Le comité est en effet seul compétent pour apprécier s'il est opportun d'effectuer un tel transfert.

## Section 2 – Parcours des acteurs du dialogue

### Article 14. Entretiens réalisés au titre du mandat

#### Article. 14.1. Entretien individuel de début de mandat

Le représentant du personnel élu ou le détenteur d'un mandat syndical bénéficie d'un entretien individuel de début de mandat 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. Le responsable hiérarchique mène cet entretien, accompagné, le cas échéant, d'un responsable des ressources humaines, lorsqu'il existe. L'entretien a pour objectif de faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice du mandat et d'identifier les mesures à mettre en œuvre à cette fin. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel ou à l'entretien annuel d'évaluation.

A l'occasion de cet entretien, et afin d'éviter tout risque de distorsion entre la situation du détenteur d'un mandat et celle des autres salariés, l'employeur examine, avec le salarié, les conditions dans lesquelles il exerce à la fois son activité professionnelle et son(ses) mandat(s). Cet examen a pour objet d'identifier, dès l'entrée dans le ou les mandats, les questions spécifiques susceptibles de se poser, tant dans l'exercice du ou des mandats que pour l'organisation du travail, et de rechercher, sans préjudice des prérogatives découlant de l'exercice du mandat, des réponses adaptées, en particulier en veillant à ajuster la charge de travail et les objectifs professionnels. Pour l'évaluation des objectifs professionnels, il sera tenu compte du temps consacré à l'exercice du mandat.

Les entreprises réalisent cet entretien dans un délai maximum de quatre mois à compter de l'élection ou de la désignation du représentant du personnel.

#### Article. 14.2. Entretien professionnel intervenant en cours de mandat

A l'occasion d'un entretien professionnel visé à l'article 11 de l'Accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie intervenant en cours de mandat, l'employeur et le salarié font le point sur les activités exercées et sur les nouvelles compétences acquises dans l'exercice du mandat. En outre, le salarié peut évoquer les questions et difficultés qu'il rencontre dans l'exercice de son mandat, de son activité professionnelle ou de l'évolution de sa carrière, et qu'il estime liées à l'exercice de ce mandat.

### **Article 14.3. Entretien professionnel à l'issue du mandat**

Sans préjudice des dispositions de l'article 11 de l'Accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, un entretien professionnel est proposé systématiquement au représentant élu du personnel et au bénéficiaire d'un mandat syndical dont le mandat est arrivé à terme. A cette occasion, l'employeur et le salarié font le point sur l'évolution salariale au cours du mandat ainsi que sur les nouvelles compétences acquises dans l'exercice du mandat. Ils examinent les moyens de les valoriser dans le cadre de la poursuite de l'activité professionnelle de l'intéressé et de l'évolution de sa carrière. Ils examinent également l'opportunité de mettre en œuvre une action de formation professionnelle, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Les entreprises réalisent cet entretien professionnel si possible avant le terme du mandat et au plus tard dans un délai maximum de quatre mois à compter de ce terme.

### **Article 15. Validation des acquis de l'expérience**

Afin de valoriser l'expérience acquise dans l'exercice d'une responsabilité de représentation du personnel, les salariés élus ou désignés peuvent s'engager dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) en vue d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. A cette fin, les partenaires sociaux rappellent qu'il existe plusieurs formations et certifications permettant de valoriser les compétences acquises dans l'exercice d'un mandat, en particulier la « certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical » créée par un arrêté du 18 juin 2018, enregistrée au Répertoire spécifique et structurée en domaines de compétences transférables.

Les entreprises d'au moins deux cent cinquante salariés s'engagent à favoriser cette démarche, en particulier pour les mandats « lourds » ou « longs ». Dans ce cadre, les représentants du personnel élus ou désignés reprenant leur activité professionnelle totale ou partielle à l'issue d'un/plusieurs mandat(s) représentant plus de 50 % de leur durée du travail, ou s'étant prolongés sur plusieurs mandats successifs représentant une durée totale d'au moins huit ans, bénéficient, à leur demande, d'un accompagnement par les ressources humaines dans leurs démarches de validation des compétences acquises dans le cadre de leur mandat.



## Article 16. Formations

### Article 16.1 Accès à la formation

Les représentants du personnel, élus ou désignés, ont accès à la formation professionnelle dans des conditions identiques à celles applicables aux autres salariés.

A ce titre, ils ont accès à l'ensemble des actions de formation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience et d'actions de formation par apprentissage, mises en œuvre dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle continue ou par alternance visés par les dispositions conventionnelles en vigueur. De plus, ils bénéficient des dispositions relatives à la construction d'un projet d'évolution professionnelle prévues au Chapitre III « Parcours Professionnel » de la nouvelle classification (*projet de texte mis en réserve*).

D'autre part, l'employeur examinera l'opportunité de prendre en compte les actions de formation en lien avec l'exercice du mandat dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise.

En outre, dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale, les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales peuvent suivre des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale mis en œuvre dans les conditions prévues par les articles L. 2145-5 et suivants du Code du travail, notamment ceux ayant pour objet l'amélioration de la connaissance de l'environnement économique, technologique et social de l'entreprise et de la branche ainsi que des transitions liées au numérique et à l'écologie, tels que ceux visés à l'Article 16.2 du présent accord.

Enfin, les salariés élus bénéficient des formations prévues par le Code du travail, et aux conditions qu'il prévoit, en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail d'une part, et en matière économique d'autre part.

Mis en réserve

## **Article 16.2 Formations communes des acteurs du dialogue social**

Les partenaires sociaux affirment leur attachement à un dialogue social dynamique et de qualité, mené au niveau des entreprises de la branche, en vue de favoriser la recherche de compromis constructifs entre les besoins d'adaptation des entreprises et les aspirations des salariés.

Ce dialogue social doit être mis en œuvre dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

A cette fin, les formations communes aux salariés, aux employeurs ou à leurs représentants participent au développement d'une culture du dialogue et de la négociation et à la reconnaissance de la qualité mutuelle des acteurs, en confrontant les regards sur l'entreprise, en questionnant les acteurs sur leur représentation du dialogue social et en partageant, sur une base commune, les informations juridiques, économiques et sociales. Ces formations visées à l'article L. 2212-1 du Code du travail peuvent être dispensées par tous les centres, instituts ou organismes de formation. L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) apporte son concours à la création et à la mise en œuvre de ces formations.

Sans préjudice des formations communes prévues par accord d'entreprise, les partenaires sociaux conviennent de développer ces formations communes en vue notamment d'améliorer les connaissances des acteurs de la négociation dans les entreprises de la branche.

Dans cet objectif, ils conviennent de définir, le cas échéant avec l'appui de l'INTEFP, le contenu d'un cahier des charges propre à la branche.

Celui-ci est créé dans le cadre d'un groupe de travail paritaire. Ce cahier des charges détermine en particulier les thématiques traitées par les formations communes, qui portent sur l'environnement économique, technologique et social, notamment les impacts et enjeux de performance industrielle (évolution des procédés, transformation écologique et numérique, RSE, évolution des métiers, des emplois et des compétences...), la connaissance de l'économie et la gestion d'une entreprise, la dynamique de la négociation collective en entreprise ainsi que la connaissance de l'environnement juridique (évolutions législatives et réglementaires du dialogue social, articulation des niveaux de négociation, connaissance des accords conclus au niveau de l'entreprise et du nouveau dispositif conventionnel de branche...).

## **Article 17. Congés pour évènements syndicaux**

Les salariés sont autorisés à s'absenter, sous réserve de respecter les conditions ci-après énumérées, pour assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale.

Ces autorisations d'absence peuvent être rémunérées selon les pratiques et usages dans l'entreprise.

Le salarié souhaitant s'absenter fournit à son employeur une convocation écrite nominative de l'organisation syndicale indiquant les dates de l'évènement. La demande est formulée au moins 7 jours avant le début de celui-ci.

En cas de non-respect du délai minimal de 7 jours, l'employeur est en droit de refuser la demande d'autorisation d'absence du salarié.

L'employeur peut également refuser la demande si l'absence est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

## Section 3 - Outils pratiques pour les acteurs du dialogue

### Article 18. Mise à disposition auprès d'organisations syndicales

#### Article 18.1 Objet et principes de la mise à disposition

La mise à disposition de salariés auprès des organisations syndicales est un dispositif auquel les entreprises et les organisations syndicales ont régulièrement recours. Afin d'encourager et de sécuriser les pratiques existantes, les présentes dispositions en déterminent les principes directeurs, sans préjudice des accords collectifs d'entreprise conclus sur le même sujet.

La convention de mise à disposition fixe les modalités de mise en œuvre de la mise à disposition dans le respect des principes énoncés aux présents articles.

Les partenaires sociaux rappellent que la mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales est facultative, de telle sorte qu'aucune des parties ne peut l'imposer à l'autre.

En cas d'acceptation par l'entreprise de la mise à disposition, une convention est signée entre l'entreprise et l'organisation syndicale. Le salarié signe un avenant à son contrat de travail.

Pendant la mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.

Le salarié mis à disposition conserve le bénéfice des dispositions légales et conventionnelles applicables dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que la mise à disposition ne peut avoir pour conséquence de limiter l'évolution de carrière ou de rémunération du salarié mis à disposition, à laquelle l'employeur doit veiller, ou bien encore son accès à la formation professionnelle.

La convention précise la durée de la mise à disposition, l'identité et la qualification du salarié ainsi que les obligations respectives des parties.

#### Article 18.2 Exécution du travail du salarié mis à disposition

Le salarié est placé sous la direction de l'organisation syndicale durant la mise à disposition. Le cas échéant, l'organisation syndicale laisse au salarié le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions de représentant du personnel au sein de son entreprise.

L'avenant au contrat de travail du salarié signé dans le cadre de la mise à disposition précise le travail confié par l'organisation syndicale au salarié, le lieu d'exécution, les horaires ainsi que les caractéristiques particulières des missions syndicales confiées.

#### Article 18.3 Organisation du temps de travail durant la mise à disposition

La mise à disposition peut être à temps plein ou à temps partiel.

En cas de mise à disposition à temps partiel, la convention doit préciser le volume (nombre de jours ou d'heures par mois), ainsi que la répartition retenue par les parties.

#### **Article 18.4 Rémunération durant la mise à disposition**

La convention de mise à disposition définit le mode de détermination des salaires, des charges sociales afférentes et des frais professionnels ainsi que, le cas échéant, les conditions et les modalités de leur refacturation à l'organisation syndicale.

L'organisation syndicale peut prévoir le versement d'indemnités de fonction pour le salarié mis à disposition. Dans ce cas, conformément aux dispositions légales, ces indemnités sont assimilées à des salaires. Les cotisations et charges afférentes sont acquittées par l'organisation syndicale.

#### **Article 18.5 Santé et sécurité du salarié mis à disposition**

L'organisation syndicale s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires à la santé et à la sécurité du salarié mis à disposition.

Les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues, notamment celles en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

#### **Article 18.6 Formation durant la mise à disposition**

Les obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle visées à l'article L. 6321-1 du Code du travail sont maintenues à l'égard des salariés mis à disposition d'une organisation syndicale, en application de l'article L. 2135-7 du code du travail.

A cette fin, la convention de mise à disposition organise des périodes permettant à l'employeur de mettre en œuvre les obligations en matière de formation.

#### **Article 18.7 Rupture anticipée ou renouvellement de la mise à disposition**

La convention de mise à disposition et, l'avenant au contrat de travail du salarié, peuvent prévoir les conditions d'un retour anticipé du salarié avant le terme initialement retenu ou d'un renouvellement.

#### **Article 18.8 Fin de la mise à disposition**

Au terme de la mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

#### **Article 18.9 Règlement des différends**

La convention de mise à disposition peut prévoir une clause en vertu de laquelle, en cas de difficulté sur son interprétation, sa portée et ses effets, les parties conviennent de se rapprocher afin de trouver un règlement amiable du différend, préalablement à toute saisine du juge.

## Article 19. Négociation collective à distance

Les partenaires sociaux rappellent que la priorité doit être donnée à la tenue de réunions de négociation où les participants sont physiquement présents. Cette forme de réunion est la plus adaptée au processus de négociation, dans la mesure où elle permet d'échanger facilement sur un même lieu avec l'ensemble des négociateurs.

Si les acteurs entendent privilégier ce mode d'organisation de la négociation collective, certaines contraintes telles que l'éloignement géographique ou des circonstances exceptionnelles peuvent rendre difficile, voire impossible, la présence physique.

Aussi, les partenaires sociaux reconnaissent que la négociation collective à distance peut répondre à ces contraintes particulières et assurer un dialogue social régulier et pérenne. La crise sanitaire de 2020, durant laquelle une partie des réunions de négociation ont dû se tenir à distance, a permis de constater que la négociation collective à distance peut garantir la continuité d'un dialogue social constructif et dynamique tout en cultivant les relations sociales lorsque les échanges en présentiel sont rendus difficiles.

Afin d'apprécier l'opportunité de négocier à distance et d'adapter les modalités d'une telle négociation à l'organisation de l'entreprise, les partenaires sociaux ont toute liberté pour fixer, ponctuellement ou dans le cadre d'un accord de méthode, les règles relatives à la négociation à distance. Ni l'employeur, ni les négociateurs représentant les salariés, ne peuvent se voir imposer un tel recours.

Les partenaires sociaux rappellent que, quelle que soit sa forme, la négociation à distance ne peut s'envisager que dans le respect du principe de loyauté, tant à l'occasion de la convocation des parties que pendant le déroulement de la négociation. La négociation collective à distance ne fait pas obstacle à d'éventuelles suspensions de séance.

Dans ce cadre, les entreprises doivent se doter d'outils sécurisés et efficaces et, en tout état de cause, rester vigilantes au respect de la réglementation générale relative à la protection des données. Il est également nécessaire de s'assurer que les moyens de communication à distance utilisés garantissent l'identification technique des parties à la négociation ainsi que leur participation effective aux échanges, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des négociations, sous réserve d'éventuelles difficultés techniques.

Tant la négociation que la conclusion d'un accord collectif peuvent être envisagées à distance. Les partenaires sociaux rappellent ainsi que, conformément aux dispositions légales, les entreprises peuvent mettre en place un dispositif de signature électronique.

## Article 20. Heures de délégation des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année

En raison des caractéristiques propres au décompte du temps de travail des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, l'utilisation et le décompte des heures de délégation font l'objet de dispositions particulières dans le Code du travail. Il est permis aux partenaires sociaux de déterminer et de préciser par le biais de la négociation collective le régime applicable.

Les partenaires sociaux entendent se saisir de cette possibilité et proposer aux entreprises de la branche un dispositif d'utilisation et de décompte des heures de délégation des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année.

Ainsi, afin d'encadrer l'utilisation et le décompte des heures de délégation des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, les entreprises pourront décider d'appliquer, après consultation du comité social et économique, le présent dispositif.

Lorsqu'il est fait application du présent article, le crédit d'heures dévolu, en application des dispositions en vigueur dans l'entreprise, aux salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année est mensuel. Ces salariés disposent d'une liberté d'utilisation à l'heure, à la demi-journée ou à la journée de leur crédit d'heures, étant entendu qu'une demi-journée correspond à l'utilisation de quatre heures de délégation. Cette utilisation s'effectue selon les mêmes modalités que les salariés titulaires de mandat dont le temps de travail est décompté en heures. Ainsi, chaque heure de délégation prise par les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours est décomptée du crédit d'heures mensuel dont ils disposent, selon l'utilisation faite du crédit d'heures.

Le temps passé en délégation est considéré comme du temps de travail effectif pour l'accomplissement du forfait en jours sur l'année.

Dans le cadre du contrôle annuel du nombre de jours travaillés et de l'évaluation de l'organisation et de la charge de travail, tels que prévus par les articles [10.6 et 10.7 du thème 3], les heures de délégation utilisées par les salariés, pendant les jours travaillés au titre de la convention de forfait en jours, sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du nombre annuel de journées ou demi-journées de travail fixé dans la convention individuelle des salariés.

Lorsque les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année utilisent des heures de délégation durant des jours non travaillés au titre de la convention de forfait, les heures de délégation sont comptabilisées dans un compteur. Lorsque le compteur atteint quatre heures, il est possible de procéder au rachat de la demi-journée dans les conditions prévues à l'article [10.3 du thème 3] ou à l'octroi aux salariés par l'employeur d'une demi-journée de repos supplémentaire afin de ne pas dépasser le nombre annuel de journées ou demi-journées de travail fixé dans la convention individuelle des salariés. Il en va de même lorsqu'à la fin de l'année, le compteur des heures de délégation est inférieur à quatre heures.

## Article 21. Heures de délégation en cas de circonstances exceptionnelles

Le nombre mensuel d'heures de délégation des membres titulaires du CSE peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles, conformément à l'article R. 2314-1 du code du travail. Les membres de la CSSCT, désignés parmi les membres du CSE, peuvent ainsi bénéficier de ce surcroît d'heures, dans les conditions prévues par la loi.

Au regard des attributions de la CSSCT en matière de santé et de sécurité, et afin d'en faciliter l'exercice, les employeurs sont incités, en cas de circonstances exceptionnelles, à accorder aux membres de la CSSCT dont le crédit d'heures est épuisé, la possibilité d'accomplir des heures de délégation, de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale, sans que les salariés aient à apporter la preuve, au préalable, de l'existence de ces circonstances exceptionnelles.

Ces circonstances exceptionnelles, au sens du précédent alinéa, sont liées à l'existence d'une situation inhabituelle, d'ampleur nationale ou territoriale, nécessitant pour les représentants élus du personnel un surcroît de démarches et d'activités débordant le cadre de leurs tâches coutumières au sein de la CSSCT, en raison notamment de la soudaineté de l'évènement ou de l'urgence de la mesure à prendre.

Le nombre d'heures de délégation additionnel, ainsi que le régime de leur utilisation, ont vocation à être déterminés dans le cadre du dialogue social, c'est-à-dire par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe.

Mis en réserve