**ACCORD D’ENTREPRISE RELATIF A LA MISE EN PLACE DU**

**COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE MW FRANCE**

Entre **MW FRANCE**, représentée par Monsieur xxx, Directeur Général,

d'une part,

Et les organisations syndicales de salariés ci-après :

L’**Organisation Syndicale C.G.T**., représentée par Monsieur xxx et

L’**Organisation Syndicale C.F.D.T**. représentée par Monsieur xxx,

d'autre part.

# PREAMBULE

Les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 ont entendu laisser la possibilité aux partenaires sociaux de l’entreprise de définir, ensemble, certaines des modalités de mise en place et de fonctionnement du Comité social et économique.

Conscientes de ce qu’un dialogue social apaisé et constructif peut apporter à chacun, à la fois en termes de productivité et de qualité de vie au travail, les parties au présent accord ont décidé de se saisir de cette opportunité pour rationaliser le fonctionnement de leurs instances de représentation du personnel et apporter davantage de lisibilité dans les relations entre l’employeur et les représentants. Elles partagent ainsi la volonté de sortir d’une logique formaliste pour instaurer dans l’entreprise une véritable culture du dialogue social, reposant sur des fondements plus solides et une vision partagée du rôle opérationnel de chacun.

A ce titre, elles prennent en compte, dans la définition des modalités de mise en place de cette instance, l’ensemble des spécificités propres à la société MW France.

A cette date, le terme CSE se substituera aux termes CE, CHSCT et DP sur tous les accords, avenants ou documents existants.

# ARTICLE 1 : CHAMP D’APPLICATION

Le présent accord a pour objet de définir certaines des modalités de mise en place du Comité économique et social au sein de la société MW France.

Il est applicable au sein de l’entreprise MW France.

# ARTICLE 2 : DUREE DES MANDATS

Conformément aux dispositions de l’article L. 2314-34 du Code du travail, les parties au présent accord s’entendent sur la fixation d’une durée de mandat de 4 ans.

Ce mandat prendra effet au 1er Janvier 2020.

Au terme de ce mandat, si les conditions d’effectifs sont toujours remplies, de nouvelles élections seront organisées.

# ARTICLE 3 : PERIMETRE DE MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Les parties conviennent que, compte tenu de son organisation, la société MW France ne saurait être divisée en plusieurs établissements distincts au sens du droit de la représentation du personnel.

Dès lors, celles-ci s’accordent pour mettre en place le Comité social et économique au niveau de l’entreprise.

Dans ce cadre, le protocole d’accord préélectoral, négocié en vue d’organiser les élections de la délégation du personnel au Comité social et économique, devra tenir compte de ce paramètre pour déterminer le nombre de titulaires et suppléants à élire ainsi que le volume d’heures de délégation accordé aux élus titulaires.

# ARTICLE 4 : FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

# Article 4.1. : Les réunions du CSE

Les membres du CSE se réunissent au cours de 11 réunions ordinaires par an.

Un calendrier social annuel sera établi en début de chaque année civile ayant pour but d’orchestrer l’ordre du jour desdites réunions.

Le CSE peut tenir des réunions supplémentaires à la demande de la majorité de ses membres ou à la demande de son président.

Chaque année, au moins quatre réunions du CSE, chacune assortie d’une inspection, portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Ces réunions seront distinctes des réunions ordinaires du CSE.

Le CSE est en outre réuni :

* à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ;
* en cas d’événement grave lié à l’activité de l’entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l’environnement ;
* à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Lorsque l’employeur est défaillant, et à la demande d’au moins la moitié des membres du CSE, celui-ci peut être convoqué par l’agent de contrôle de l’inspection du travail et siéger sous sa présidence.

Les convocations aux réunions du CSE sont établies conjointement avec le secrétaire et expédiées par le Président. Elles sont adressées 5 jours à l’avance à toutes les personnes devant participer à la réunion.

# Article 4.2. : La composition du CSE

Le nombre de membres titulaires et suppléants est déterminé en fonction des dispositions prévues à l’article L. 2314-1 et L. 2314-7 du Code du Travail.

Les membres titulaires bénéficieront de 22 heures de délégation mensuelles, mutualisables et annualisables dans un compteur pour l’ensemble des titulaires d’une même organisation syndicale.

Le solde du compteur d’un membre (titulaire ou suppléant) pourra être dépassé au-delà d’1.5 fois le seuil de son propre crédit d’heures. Néanmoins, la Direction se réserve la possibilité d’alerter les délégués de chaque organisation en cas de préjudice à l’organisation de l’entreprise.

Les suppléants ne participent pas aux réunions. Ils bénéficient d’un crédit d’heures de 3 heures par mois dans le but de participer aux réunions préparatoires et de débriefing des réunions du CSE.

Cependant, ils seront conviés aux réunions portant sur les trois blocs de consultation obligatoire, à savoir :

* Information en vue d’une consultation sur la stratégie de l’entreprise
* Information en vue d’une consultation sur la situation financière et économique de l’entreprise
* Information en vue d’une consultation sur la politique sociale de l’entreprise, les conditions de travail et l’emploi

En outre, et ce pour une durée déterminée de douze mois, afin de permettre aux suppléants potentiellement nouvellement élus de se familiariser avec le fonctionnement du CSE, ceux-ci auront la possibilité de participer aux réunions, ordinaires comme extra ordinaires, en tant qu’observateurs. A ce titre, ceux-ci n’auront pas la possibilité d’intervenir lors de ces réunions.

# Article 4.3. : Les moyens du CSE

# Article 4.3.1. : Les moyens matériels du CSE

La Direction met à la disposition du CSE un local équipe situé au sein de l’entreprise (ancien local CE). La liste des équipements fournis figurera au Règlement Intérieur du CSE, à savoir que le matériel actuellement administré par les actuels CE et CHSCT et appartenant à l’entreprise sera dévolu au CSE à titre gratuit.

# Article 4.3.2. : La formation du CSE

Les membres élus du CSE assisteront à une formation économique, financée sur le budget de fonctionnement du CSE et renouvelable tous les 4 ans.

# Article 4.3.3. : Les subventions du CSE

La Direction verse au CSE une subvention de fonctionnement égale à 0.20% de la masse salariale issues des déclarations sociales nominatives ainsi qu’une subvention dédiée aux activités sociales et culturelles de 1.5% calculée sur cette même masse.

Article 4.3.4. : Consultation et droit d’alerte du CSE

Le CSE est également consulté le cas échéant, notamment, en matière de :

* Restructuration des effectifs
* Licenciement collectif pour motif économique
* Offre publique d’acquisition
* Procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire

Le CSE bénéficie d’un droit d’alerte, notamment :

* S’il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l’Entreprise,
* 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 pour la vie ou la santé d’un travailleur, en matière de santé publique et d’environnement.

Dans le cadre de ces consultations et droits d’alerte, le CSE peut décider de recourir à un expert, le financement est pris en charge intégralement par l’Employeur.

La Désignation de l’expert du CSE donnera lieu à une délibération du CSE prise à la majorité des membres titulaires présents.

# ARTICLE 5 : LA COMMISSION EGALITE FEMMES-HOMMES

La commission Egalité Femmes-Hommes est composée de 4 membres désignés parmi les titulaires et suppléants du CSE, dont le référent Violences Sexistes et Sexuelles au Travail désigné par les membres du CSE.

Son rôle sera d’analyser le rapport de situation comparé Femmes-Hommes ainsi que les résultats de l’index Egalité Femmes-Hommes et d’apporter des préconisations à la Direction dans le but de faire progresser l’entreprise sur ce thème.

Elle se réunira 2 fois par an.

# ARTICLE 6 : LA COMMISSION SANTE, SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)

Conformément aux dispositions de l’article L. 2315-36 du Code du travail, la mise en place d’une Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) étant obligatoire dans l’entreprise, les parties conviennent de déterminer, dans le cadre du présent accord, son périmètre de mise en place, ses attributions ainsi que ses modalités de fonctionnement.

# Article 6.1. : Le périmètre de la CSSCT dans l’entreprise

Les parties conviennent que, compte tenu du périmètre déterminé à l’article 3 du présent accord, une unique Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail est constituée pour l’ensemble de la société MW France.

# Article 6.2. : Les attributions de la CSSCT

Cette commission, émanation du Comité social et économique, a vocation à exercer une partie des attributions du Comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail de l’entreprise.

En application de l’article L. 2315-38 du Code du travail, ne peuvent toutefois lui être confiées ni la décision de recourir à un expert, **ni les attributions consultatives du comité**.

Ces préalables étant déterminés, les parties s’accordent pour déléguer aux membres de la Commission les missions suivantes :

* Procéder aux travaux préparatoires en vue de la consultation du Comité Social et Economique sur l’ensemble des sujets relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, notamment en cas d’introduction de nouvelles technologies ou de projet important ;
* Réaliser les enquêtes en cas de risque grave, d’accident du travail ou de maladie professionnelle ;
* Procéder à une analyse de la sinistralité dans l’entreprise sur la base des remontées en termes de presqu’accidents et d’accidents du travail, ou sur demande de l’employeur ;
* Procéder aux travaux relatifs à l’établissement du Document Unique d’Evaluation des Risques et du programme annuel de prévention des risques professionnels ;
* Procéder à l’analyse du rapport annuel d’activité de la médecine du travail ;
* Réaliser des visites périodiques d’inspection sur sites, notamment en amont du rassemblement trimestriel de la commission ;
* Proposer le recours à un expert et rédiger le cahier des charges de l’expertise ;
* Accompagner l’inspecteur du travail en cas de contrôle de ce dernier sur site ;
* Participer à la politique visant à établir l’accord ou le plan d’action de prévention de l’exposition à certains facteurs de risques professionnels (pénibilité) ;
* Etre associée à la démarche de prévention des risques psychosociaux, notamment déterminée dans le cadre de la politique de Qualité de Vie au Travail de l’entreprise.

Ces missions sont réalisées dans le cadre légal et règlementaire fixé concernant les attributions santé, sécurité et conditions de travail du Comité social et économique.

# Article 6.3. : Les modalités de fonctionnement de la CSSCT

Les parties conviennent que l’intégralité des dispositions prévues au présent article s’imposent au règlement intérieur du Comité Social et Economique.

Celui-ci ne pourra, le cas échéant, qu’en préciser certaines modalités, sans toutefois dénaturer l’équilibre de l’article.

* Composition de la CSSCT

Conformément aux dispositions de l’article L. 2315-39 du Code du travail, les parties conviennent que la CSSCT mise en place au sein de l’entreprise sera composée comme suit :

* pour la partie patronale, l’employeur ou son représentant, dûment mandaté à cet effet. Il pourra se faire assister par des collaborateurs appartenant à l’entreprise et choisis en dehors du Comité Social et Economique. Ensemble, ils ne pourront être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires, sauf si ceux-ci l’acceptent expressément ;
* pour la partie des représentants, de quatre représentants nommés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE dont au moins deux titulaires et dont au moins un membre représentant du 2ème collège.

Un membre sera désigné rapporteur par délibération de la CSSCT, il sera chargé de convenir avec le représentant de l’employeur des dates de convocation, d’établir avec lui l’ordre du jour des réunions de la commission et de rédiger un compte rendu retraçant les échanges tenus lors de ces réunions et remis, lors des réunions plénières de l’instance, à chacun de ses membres.

* les référents Violences Sexistes et Sexuelles au Travail ;
* des personnalités suivantes, invitées pour chacune de ses réunions : le médecin du travail (ou un membre de son équipe pluridisciplinaire), l’agent de l’inspection du travail, l’agent de la CARSAT ainsi que le responsable prévention et sécurité de l’entreprise.
* Modalités de désignation des membres élus de la CSSCT :

Les représentants du personnel siégeant à la CSSCT sont désignés par délibération du Comité Social et Economique (selon les modalités de l’article L. 2315-32 du Code du travail, à la majorité des membres titulaires présents) de l’entreprise.

Seuls peuvent être désignés les représentants élus au Comité Social et Economique de l’entreprise, qu’ils soient titulaires ou suppléants. Les candidats pourront se manifester par tout moyen jusqu’à ouverture de la réunion du Comité visant à procéder à cette désignation.

Si aucune condition supplémentaire stricte n’est posée, les parties s’accordent sur l’importance de garantir une certaine diversité de profils des membres de cette Commission, notamment en termes de parité, de service de rattachement.

Les membres élus de la CSSCT le sont à la majorité des membres titulaires présents à main levée ou, en cas de demande expresse d’un ou de plusieurs membres en ce sens, à bulletin secret. Les candidats ayant obtenu le plus de voix sont désignés. En cas de partage des voix, il est procédé à un second tour de scrutin. Si, à l’issue de ce 2nd tour, aucune majorité ne se dégage, le candidat le plus âgé est désigné.

Seuls participent au vote les présents ayant une voix délibérative, à savoir les titulaires de la délégation du personnel au Comité Social et Economique et les suppléants qui remplacent un titulaire absent.

Sont en revanche exclus de ce vote : les représentants syndicaux au Comité Social et Economique, les personnalités extérieures invitées ainsi que les suppléants qui ne remplacent pas les titulaires.

Ils sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

* Réunions :

La Commission devra être réunie en séance plénière au minimum quatre fois par an, en amont des réunions du Comité Social et Economique à l’occasion desquelles sont abordés les points relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Une convocation est établie par l’employeur ou son représentant et transmise par ses soins au moins 15 jours calendaires avant la réunion. Elle est accompagnée de l’ordre du jour corédigé en lien avec le rapporteur de la commission et de l’ensemble des documents nécessaires aux travaux et aux sujets abordés lors de la réunion.

Dans le cadre des attributions définies à l’article 6.2 du présent accord, les parties conviennent que :

* l’employeur peut réunir la Commission, dans un délai de 24 heures, en cas de particulière urgence, notamment due à la survenance d’un accident grave de personne,
* les membres pourront convenir de réunions complémentaires en cas de charge particulière de travail, notamment liée aux études nécessaires dans le cadre d’un projet important, risque grave, de l’introduction de nouvelles technologies…

Les délibérations éventuelles, notamment quant à l’adoption des comptes rendus de réunions et aux travaux et analyses transmis au Comité Social et Economique, sont adoptées à la majorité des membres élus présents.

* Moyens :

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail n’étant qu’une émanation du Comité social et économique, celle-ci ne dispose pas de la personnalité juridique et donc d’un budget dédié.

Ses membres disposent dès lors des moyens matériels et humains mis à leur disposition par le CSE (local, affichage, informatique…). En revanche, ceux-ci étant par ailleurs des élus à cette instance, ils disposent, pour la réalisation de leurs missions, des moyens accordés à ce titre (liberté de déplacement et de circulation notamment).

Conformément aux dispositions légales, les membres élus de la CSSCT, ainsi que les membres du CSE, titulaires ou suppléants et les référents VSST, bénéficient d’un droit à une formation santé, sécurité et conditions de travail, dispensée par un organisme certifié, financée par l’employeur, pour une durée de 5 jours.

Par ailleurs, les heures passées en réunion sur convocation de l’employeur ou de son représentant sont assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

Les membres élus de la CSSCT étant par ailleurs élus au CSE, ceux-ci disposent déjà d’un crédit d’heures de délégation dont ils pourront faire usage pour réaliser les missions inhérentes à la CSSCT.

Il en va toutefois différemment pour les membres élus de la CSSCT qui ne sont que suppléants au sein du Comité Social et Economique. Les parties au présent accord conviennent de leur accorder 10 heures par mois pour la réalisation de leurs missions.

Ces heures sont utilisées conformément aux dispositions légales, réglementaires ainsi qu’aux accords et usages applicables au sein de l’entreprise.

# ARTICLE 7 : LA SITUATION DES ELUS APRES MANDAT

A l’issue de leur mandat, les membres titulaires ou suppléants du CSE, qui ne seraient pas réélus, seront reçus par l’employeur dans le cadre d’un entretien professionnel afin d’évoquer les orientations de carrières pouvant être envisagées et notamment les actions de formation à prévoir.

A cette occasion, un bilan de compétence pourra être réalisé et pris en charge par le Compte Personnel de Formation des salariés concernés.

Les élus ne se représentant pas aux élections du CSE, ou ne pouvant pas légalement se représenter, pourront solliciter cet entretien jusqu’à 6 mois avant l’échéance de leur mandat.

# ARTICLE 8 : DISPOSITIONS FINALES

# Article 8.1. : Durée de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

# Article 8.2. : Révision et dénonciation

Il pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé, après mise en œuvre de la procédure en vigueur concernant la révision et la dénonciation.

Un préavis de trois mois doit précéder la dénonciation.

# Article 8.3. : Suivi de l’accord

Le Comité Social et Economique issu des dernières échéances électorales est chargé, en lien avec les organisations syndicales représentatives au sein de l’entreprise, de s’assurer de la bonne exécution des dispositions du présent accord.

Un suivi sur les modalités du présent l’accord sera organisé douze mois après le début du premier mandat.

Ils procéderont, le cas échéant avant chaque échéance électorale, à leur évaluation au regard de l’objectif fixé par l’accord.

# Article 8.4. : Formalités de publicité et de dépôt

Le texte du présent accord est déposé en un exemplaire à la DIRECCTE transmis via le site de télétransmission gouvernementale, et en un exemplaire au Greffe du Conseil des Prud’hommes ; à l’initiative de la Direction de la société.

Conformément à l’article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord est notifié à chacune des organisations représentatives.

# ARTICLE 8.5. : Information

La communication du présent accord à l’attention des salariés sera faite sur les panneaux d’affichage et disponible sur le réseau informatique de l’entreprise dans un délai de 48 heures après son dépôt auprès de la DIRECCTE.

**SIGNATAIRES**

Fait à TERGNIER, le 20 Septembre 2019

En 4 exemplaires originaux

Pour la Direction

xxx

Directeur Général

Pour les organisations syndicales

xxx xxx

Délégué Syndical C.G.T Délégué Syndical C.F.D.T.