

LE CSE : ACTEURS ET ACTIONS EN MATIÈRE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les outils de coordination entre le CSE et ses satellites (commissions, représentants de proximité)

Par Benjamin DABOSVILLE, Maître de conférences, responsable de l'équipe
de droit social, UMR 7354 DRES, Université de Strasbourg

PLAN

I. La composition des espaces de représentation

- A. Les conditions d'éligibilité
- B. La prise en compte des équilibres syndicaux
- C. La présence d'acteurs extérieurs à la délégation du personnel

II. Le fonctionnement des espaces de représentation

- A. La conduite des réunions
- B. La transmission de l'information
- C. La participation aux travaux d'un autre espace de représentation

Il a parfois été dit, à propos des ordonnances du 22 septembre 2017, qu'elles avaient opéré une « fusion » des instances de représentation du personnel (1). Pourtant, le tableau est plus nuancé que ne le suggère cette formule. Davantage qu'un bloc homogène, la nouvelle représentation du personnel est souvent constituée de plusieurs espaces, engendrant ainsi un besoin de coordination (2).

Tout en faisant du comité social et économique (CSE) la clé de voûte du nouveau système, le législateur a en effet pris acte des fragilités que présentait le nouvel édifice (3). Du fait des vastes attributions du CSE, il est attendu de ses membres qu'ils aient des compétences pointues dans des domaines aussi variés que le droit, la santé ou l'économie (4). Compte tenu de la redéfinition des périmètres de représentation, ils doivent également être à l'écoute d'une collectivité de travail aux contours très larges (5).

Afin d'éviter que cette centralisation fonctionnelle et géographique ne paralyse le CSE, un rééquilibrage de la nouvelle architecture de représentation du personnel a été rendu possible, grâce à la création des représentants de proximité et au maintien des commissions (6). Mais comment rééquilibrer sans faire naître une rivalité entre les acteurs ? Comment s'assurer de leur complémentarité ?

(1) C'est le terme qu'utilise le rapport au président de la République relatif à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales (*JORF*, 23 sept. 2017). Ce rapport évoque « la fusion des trois instances d'information et de consultation en une seule, le comité social et économique ».

(2) La coordination désigne la « mise en ordre, [l'] agencement calculé des parties d'un tout selon un plan logique et en vue d'une fin déterminée » (*Tésor informatisé de la langue française*, acception A) ou bien encore un « état de choses harmonieusement disposées en vue d'un certain effet » (*ibid.*, acception B).

(3) Ministère du Travail, « Le CSE en 117 questions-réponses », janvier 2020, <https://travail-emploi.gouv.fr>, Q-R n° 33.

(4) Dans tous les CSE, la délégation du personnel a pour rôle de veiller à l'application du Code du travail et des dispositions conventionnelles ainsi que de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-5). Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE assure également l'expression collective des salariés concernant les décisions relatives à l'évolution économique et financière de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-8).

(5) La notion d'« établissement distinct » dans le cadre du nouveau CSE est certes discutée, mais le maillage fin de l'entreprise qui existait autrefois dans le cadre des délégués du personnel a lui bien disparu (F. Duquesne et J. Heintz, « À la recherche du niveau caractérisant un établissement distinct au regard de l'autonomie de gestion de son responsable », *JCP S*, 2020, p. 1015 ; L. Milet, « L'établissement distinct au sens du comité social et économique : à nouvelle institution, nouvelles approches ? », *Dr. ouv.*, 2019, p. 302 ; A. Cormier-Le Goff, « La négociation sur le CSE, un an après son entrée en vigueur : comment concilier efficacité et proximité de l'instance ? », *SSL*, n° 1847, p. 3 ; C. Wolmark, « La caractérisation de l'établissement », *Dr. ouv.*, 2018, p. 533 ; E. Jeansen et Y. Pagnerre, « La détermination des établissements distincts dans la tourmente de la réforme », *RDT*, 2018, p. 358 ; F. Signoretto, « Plaidoyer pour une évolution de la notion d'établissement distinct », *RDT*, 2018, p. 352 ; A. Coeuret et F. Duquesne, « Un aspect de la représentation élue du personnel dans l'entreprise après l'ordonnance du 22 septembre 2017 : l'hypothèse du fractionnement en établissements distincts », *RJS*, 5/2018, p. 363 ; J. Crédoz-Rosier, « La mise en place des nouvelles dispositions relatives au CSE dans les entreprises à établissements distincts », *SSL*, 2017, n° 1795, p. 8 (1^{re} partie) et n° 1796, p. 5 (2^{de} partie)).

(6) Seule la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-36) et, semble-t-il, d'une commission des marchés (C. trav., art. L. 2315-44-1) sont obligatoires lorsque certaines conditions sont réunies.

La question est d'autant plus prégnante que le législateur est resté quasi muet concernant les liens entre ces différentes figures de représentation. Son intervention s'est surtout bornée à garantir le rôle central du CSE. Celui-ci demeure le pôle autour duquel gravitent ces satellites que sont les commissions et les représentants de proximité. Ainsi, l'impossibilité pour la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) de désigner elle-même un expert (7) vise à éviter que ne se reconstitue un ersatz de comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doté d'importantes prérogatives. De même, la précision selon laquelle « les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui (8) » fait obstacle à l'émergence, à côté du CSE, d'un autre organe de représentation bénéficiant d'une légitimité électorale.

Pour le reste, la récolte est maigre. Le Code du travail ne comporte qu'un seul article, au demeurant peu disert, concernant les représentants

de proximité (9). Quant aux dispositions intéressant les commissions, elles ne sont que rarement d'ordre public (10). Par conséquent, ce sont principalement les accords collectifs d'entreprise qui vont déterminer le cadre des relations entre, d'un côté, le CSE et, de l'autre, les représentants de proximité ou les commissions (11).

Pour étudier ces règles législatives et conventionnelles (12), deux registres peuvent être privilégiés. En effet, quelles que soient les missions et les moyens attribués aux représentants de proximité ou aux commissions (13), il demeure toujours primordial de s'assurer que l'ensemble qu'ils forment avec le CSE agit de manière harmonieuse. Or les contours de cette articulation dépendront surtout de l'usage que les négociateurs d'accords auront fait de ces outils de coordination que sont les règles relatives à la composition (I) et au fonctionnement (II) des lieux de représentation satellites (14).

I. La composition des espaces de représentation

Trois aspects de la composition des lieux de représentation doivent être envisagés. Il faut, d'abord, s'intéresser aux conditions à remplir pour être membre d'une commission ou représentant de proximité (A). Il est, ensuite, utile d'examiner de quelle manière sont pris en considération les équilibres syndicaux (B). Il importe, enfin, de regarder quelle place est réservée au sein de ces organes aux acteurs ayant d'autres missions que d'y porter la voix des salariés (C).

A. Les conditions d'éligibilité

Si le législateur a fixé avec précision la composition du CSE (15), il est demeuré plus discret concernant les conditions à remplir pour être désigné membre d'une commission ou représentant de proximité. Dans un cas comme dans l'autre, l'étude du cadre législatif doit donc être complétée par celle des accords d'entreprise.

(7) C. trav., art. L. 2315-38.

(8) C. trav., art. L. 2313-7, dernier alinéa.

(9) *Ibid.*

(10) Pour la CSSCT, seuls cinq articles du Code du travail sont d'ordre public (art. L. 2315-36 à L. 2315-40). Pour la commission des marchés, aucune indication n'est donnée (art. L. 2315-44-1 à L. 2315-44-4). Pour les autres commissions, le Code du travail ne fait que fixer le « champ de la négociation » (art. L. 2315-45) et énoncer certaines « dispositions supplétives » (art. L. 2315-46 à L. 2315-56), si bien qu'aucune règle ne semble être d'ordre public.

(11) Le choix a été fait de se concentrer sur les commissions instaurées au niveau des établissements et d'exclure celles implantées au niveau central, afin d'éviter d'avoir à prendre en considération la question, vaste, de l'articulation entre ces deux niveaux de représentation du personnel.

(12) La liste des accords étudiés figure en annexe. Ils seront ici cités uniquement par le nom de la structure (groupe, société ou unité économique et sociale) à laquelle ils se rapportent.

(13) Le Code du travail renvoie aux négociateurs le soin de fixer les missions des représentants de proximité (art. L. 2313-7 sous 2°) et de la plupart des commissions (art. L. 2315-45). L'orientation est similaire concernant les moyens de ces organes de représentation (art. L. 2313-7 sous 4° pour les représentants

de proximité ; art. L. 2315-39 pour la CSSCT). Des difficultés d'articulation avec le CSE peuvent en résulter (J. Déchoz, « De l'alibi au simulacre : Brèves réflexions sur l'articulation des comités sociaux et économiques et des commissions santé, sécurité et conditions de travail », *Dr. ouv.*, 2019, p. 286).

(14) Une difficulté terminologique doit être réglée. Comme c'était déjà autrefois le cas pour les délégués du personnel, la législation actuelle relative aux représentants de proximité est placée sous le signe de l'ambiguïté : l'espace de représentation qu'elle crée n'est pas appréhendé en tant que tel, mais à travers le mandat qui permet de le faire vivre, à savoir celui de « représentant de proximité ». En toute rigueur, il est donc impropre de parler de « composition » des représentants de proximité, de même manière qu'il est erroné d'évoquer leur « fonctionnement ». Pourtant, il serait encore moins opportun de lui préférer l'expression « représentation de proximité ». Pouvant renvoyer tant à l'espace de représentation formé par les « représentants de proximité » visés à l'article L. 2313-7 du Code du travail qu'à tout espace de représentation « non centralisé », une telle locution risque en effet d'entretenir l'équivoque. Par convention, il sera donc fait ici référence à la « composition » et au « fonctionnement » des « représentants de proximité », comme le fait d'ailleurs le législateur lui-même (C. trav., art. L. 22313-7). Quoique imparfaite, cette terminologie a pour avantage d'éviter toute confusion quant à l'objet ainsi désigné.

(15) C. trav., art. L. 2314-1 à L. 2314-3.

Concernant les commissions, une distinction doit être effectuée en fonction de leur objet. Pour la commission santé, sécurité et conditions de travail, il est imposé que ses membres soient désignés parmi les membres du CSE (16), cette règle étant d'ordre public. Pour la commission économique, l'orientation est similaire, même si la règle n'a qu'une valeur supplétive (17). En revanche, pour la plupart des autres commissions (18), la situation est inversée, le Code du travail édictant que « *en l'absence d'accord [...], les membres des commissions peuvent être choisis parmi des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au comité social et économique* » (19). Ces différences sont loin d'être anodines. Elles soulignent le caractère clé de la commission économique et plus encore de la CSSCT, pour lesquelles le législateur souhaite qu'un lien personnel étroit existe avec le CSE.

Ce schéma, qui marque une rupture par rapport à la situation antérieure (20), peut cependant être retouché par voie conventionnelle. Plusieurs tendances sont discernables. La première marque un renoncement à cette faculté d'adaptation, les accords se contentant de reprendre les dispositions légales (21). La deuxième renforce la présence des membres du CSE. Certains accords d'entreprise généralisent notamment à toutes les commissions la condition d'appartenance au CSE (22). La troisième, à l'inverse, vise à « *favoriser la synergie et la transmission des informations* » au CSE (23), sans pour autant se priver des compétences de personnes extérieures au CSE. Tel est le cas des accords qui décident qu'une commission devra comprendre un nombre minimal

de membres élus titulaires au CSE mais pourra aussi accueillir d'autres membres du personnel de l'entreprise (24). Tel est aussi le cas des accords qui tentent de contourner les choix du législateur et prévoient que, sans être membres de la CSSCT, des salariés pourront participer à ses travaux (25).

Concernant les représentants de proximité, la situation est différente, car le législateur a laissée ouverte cette question de l'appartenance au CSE. En fonction des accords, la qualité de membre du CSE est donc tantôt requise pour être représentant de proximité (26), tantôt incompatible avec ce mandat (27), tantôt indifférente (28). Ici encore, une catégorie d'accords se distingue, qui accordent une priorité aux membres du CSE sur la totalité ou sur une partie des mandats à pourvoir (29). Cette formule présente l'intérêt de cumuler deux avantages. D'un côté, il est garanti que certains membres du CSE seront désignés représentants de proximité, ce qui leur permettra de découvrir de l'intérieur cette nouvelle figure de représentation du personnel, son utilité et ses contraintes. De l'autre, demeure ouverte la possibilité de désigner des salariés non membres du CSE, ce qui paraît nécessaire tant pour éviter une trop grande centralisation des fonctions de représentation que pour pallier une éventuelle carence de candidatures.

Un autre facteur tenant à la composition des lieux de représentation satellites peut jouer un rôle décisif dans leur articulation avec le CSE. Il a trait à la prise en compte des équilibres syndicaux.

(16) C. trav., art. L. 2315-39.

(17) C. trav., art. L. 2315-47.

(18) La commission des marchés fait exception, puisque l'article L. 2315-44-3 du Code du travail prévoit que ses membres « *sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres titulaires* ».

(19) C. trav., art. R. 2315-28.

(20) La règle était alors que « *les membres des commissions peuvent être choisis parmi les salariés de l'entreprise n'appartenant pas au comité [économique]* » (C. trav., ancien art. R. 2325-4).

(21) Accord Orano, p. 12.

(22) Accord Sephora, p. 18 ; accord Etam, p. 11 ; accord Oracle, p. 12 et s. ; accord Airbus, p. 32 et s. ; accord Fnac, p. 41 et s. ; accord Bouygues Telecom, p. 11 et s. ; accord SPIT, p. 10. De manière similaire, des accords réservent aux seuls élus titulaires au CSE le droit d'être désignés à la CSSCT (étude « *Les réussites du dialogue social* », 28 juin 2019, <https://travail-emploi.gouv.fr>, p. 66).

(23) Accord MAIF, p. 9.

(24) *Ibid.* Des accords effectuent aussi une ouverture à destination des représentants de proximité, prévoyant, par exemple, que les membres de certaines commissions sont « *désignés parmi les élus du CSE et les représentants de proximité* » (accord Air France, p. 15).

(25) Les accords rivalisent d'ingéniosité pour justifier cette association de salariés extérieurs au CSE. L'un ouvre « *la*

possibilité d'adjoindre à la CSSCT, par voie d'accord d'entreprise, jusqu'à deux membres ayant la qualité d'associés à la CSSCT [...]. [Ces derniers] participent aux seules réunions de la CSSCT, au sein de laquelle ils ont voix consultative [...]. [Ils] n'ont pas la qualité de membre de la CSSCT. Néanmoins, ils disposent, pour participer aux travaux de la CSSCT, du même crédit d'heures » (accord Terrena, p. 25). Un autre crée des « *référénts sécurité* » qui, sans appartenir à la CSSCT, bénéficient des mêmes formations que ses membres et peuvent, sur invitation, participer aux travaux et réunions de la CSSCT (accord Schneider Electric, p. 26). Un autre fait encore état de « *participants supplémentaires* » qui bénéficient du « *même statut que les membres de la CSSCT* » (accord Mediapost, p. 9). La solution consistant à affirmer que « *des collaborateurs de l'établissement non élus au comité social et économique de l'établissement peuvent être désignés membres de la commission* » (accord Bouygues Telecom, p. 10) va elle clairement à l'encontre du texte légal.

(26) Accord Renault, p. 14 ; accord Oracle, p. 7. Une première étude tend à suggérer que cette option est choisie dans un quart des accords créant des représentants de proximité (« *Les réussites du dialogue social* », *op. cit.*, p. 31).

(27) Accord Schneider Electric, p. 25. L'hypothèse ne viserait, semble-t-il, que moins de 3% des cas (« *Les réussites...* », *op. cit.*, p. 31).

(28) Accord Air France, p. 25 ; accord Etam, p. 14. Cette solution se retrouverait dans un tiers des cas (« *Les réussites...* », *op. cit.*, p. 31).

(29) Accord Fnac, p. 48 ; accord Sephora, p. 22. Il en serait ainsi dans un cas sur dix (« *Les réussites...* », *op. cit.*, p. 31).

B. La prise en compte des équilibres syndicaux

En matière de désignation des représentants de proximité ou des membres de commissions, le législateur n'a privilégié aucun mode de scrutin. Dès lors, pointe le risque d'un accaparement des mandats et sièges à pourvoir par une liste ayant obtenu la majorité des voix aux élections du CSE (30). Afin d'éviter cet écueil, plusieurs accords ont donc fait le choix d'un scrutin de liste proportionnel (31). Ce choix a aussi pour utilité d'éviter qu'un lieu de représentation soit privilégié par rapport à un autre pour des raisons tenant aux équilibres syndicaux internes.

Les accords doivent toutefois également tenir compte de la nouveauté qu'est la représentation du personnel issue des ordonnances et de la nécessité pour les différentes organisations syndicales de se l'approprier. Pour cette raison, il peut être utile soit d'écarter le scrutin de liste proportionnel au profit d'une répartition égalitaire (32), soit de tempérer celui-ci afin de s'assurer que tous les syndicats représentatifs sur le périmètre concerné bénéficient d'au moins un siège au sein de chaque commission ainsi que d'un mandat de représentant de proximité (33). À cette fin, des accords affirment que, une fois effectuée une première répartition proportionnelle, « *chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement désignera un représentant de proximité supplémentaire (34)* » ou désignera un « *représentant syndical* » au sein de la commission (35). La modalité inverse se rencontre également, consistant, une fois attribué un siège à chaque organisation syndicale représentative, à répartir proportionnellement le reliquat (36).

Ces combinaisons mixtes paraissent être les plus à même de garantir une mise en œuvre réussie du nouveau système de représentation du personnel. Mais la limitation conventionnelle du nombre de sièges et de mandats a aussi des incidences sur le choix de la règle de désignation. À ce titre, certains accords précisent que « *lorsque le nombre d'organisations*

syndicales représentatives ayant des élus au CSE est supérieur au nombre de sièges » à pourvoir, seules bénéficieront d'un siège les organisations « *ayant obtenu le plus grand nombre de voix au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles (37)* ». Une autre solution peut cependant être préférée, consistant à décider que, « *dans le cas où une organisation syndicale représentative dans l'établissement et ayant au moins un élu titulaire au [CSE] ne serait pas représentée* », le nombre de sièges ou de mandats sera « *majoré d'une unité et attribué à cette organisation (38)* ».

Une fois précisé le rôle des organisations syndicales dans le processus de désignation des représentants des salariés, émerge la question de la présence d'autres acteurs.

C. La présence d'acteurs extérieurs à la délégation du personnel

Qu'il s'agisse de la composition des commissions ou de l'exercice des attributions de représentants de proximité, les textes légaux ou conventionnels font souvent référence à des personnes ayant d'autres missions que de représenter les salariés. En fonction de leur contenu, ces règles ont toutefois une incidence variable.

Assurément, l'ouverture des réunions de la CSSCT au médecin du travail, au responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou encore à l'agent de contrôle de l'inspection du travail ne pose guère difficulté (39). Plus discutable est l'énoncé édictant que « *l'employeur peut adjoindre à ces commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité* ». Sous l'empire de la législation antérieure, c'était le comité d'entreprise qui détenait en la matière le pouvoir décisionnel (40). La nouvelle règle, qui est d'ordre public pour la CSSCT (41), est certes d'une portée malaisée à déterminer pour les autres commissions, puisqu'elle figure étrangement dans un article fixant le « *champ de la négociation (42)* ». Plusieurs accords la reprennent en

(30) E. Jeansen, « Les représentants de proximité : une représentation du personnel à dessiner », *JCP S*, 2018, p. 1084, pt. 9.

(31) Accord Airbus, p. 31 ; accord AXA, p. 13 ; accord Air France, p. 15 et p. 25. Une variante consiste à se référer aux résultats obtenus lors du premier tour des élections au CSE (accord PSA Automobiles, p. 15 ; accord Fnac, p. 37 ; accord Thales, p. 19 ; accord Renault, p. 14).

(32) Accord Oracle, p. 12 et s. ; accord Schneider Electric, p. 27. Voir égal. accord MGEN, p. 24 et s., qui y adjoint le secrétaire du CSE.

(33) Cette répartition se fait également parfois sur l'ensemble de l'entreprise (pour les représentants de proximité, v. accord PMU, p. 9 ; accord Air France, p. 25).

(34) Accord PSA Automobiles, p. 15.

(35) Accord MAIF, p. 8. Il est parfois précisé que ce représentant syndical n'a qu'une voix consultative (accord Thales, p. 9).

(36) Accord PSA Automobiles, p. 11 pour la CSSCT.

(37) Accord Framatome, p. 10, p. 12, p. 14.

(38) Accord Orano, p. 10. V. égal. accord PSA Automobiles, p. 11.

(39) C. trav., art. L. 2314-3. Ce même article prévoit une règle similaire pour les réunions du CSE consacrées aux questions de santé, sécurité et conditions de travail.

(40) C. trav., ancien art. L. 2325-22.

(41) C. trav., art. L. 2315-39.

(42) C. trav., art. L. 2315-45. Cet article vise toutes les commissions à l'exception de la commission des marchés et de la CSSCT.

tout cas telle quelle (43), tandis que d'autres octroient expressément à l'employeur la possibilité d'être assisté de collaborateurs choisis par ses soins (44).

À travers ces dispositions, se profile une transformation du rôle des commissions. Au lieu d'être des espaces de discussion entre représentants des salariés visant à préparer les réunions du CSE, elles tendent à devenir des lieux d'échange entre délégation du personnel et employeur (45). Le risque est alors que se produise un déplacement du centre de gravité de la représentation du personnel, les réunions du CSE ne servant plus qu'à avaliser les choix effectués en commissions. Celles-ci s'apparenteraient en somme à des CSE en modèle réduit (46).

Sans doute est-il difficile de freiner un tel glissement pour la CSSCT, compte tenu de la « délégation » d'attributions dont elle bénéficie légalement (47). En revanche, pour les autres commissions, cette transformation n'a rien d'inéluctable. Par conséquent, les accords peuvent dénier à l'employeur la possibilité d'être membre de droit d'une commission (48), tout comme ils peuvent prévoir que ce sera aux représentants des salariés de décider s'ils souhaitent « solliciter la présence d'un représentant de l'employeur pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission (49) ». Sera de la sorte consolidée l'idée que les commissions ont pour mission de « préparer les réunions » du comité économique et social (50).

L'enjeu se présente de manière similaire pour les représentants de proximité, même si les textes législatifs ne fournissent en la matière aucune orientation. L'examen des accords montre des situations contrastées. Certes, ces représentants sont parfois mis en place à seule fin de servir de point d'appui au CSE ou à la CSSCT. Dans ce cas, ils exercent leurs attributions sans entrer en contact avec l'employeur (51)

et ne se réunissent que pour synthétiser l'information transmise aux autres représentants du personnel (52). Néanmoins, la création de représentants de proximité dans l'entreprise n'est souvent acceptée par la partie patronale que dans l'optique d'instaurer un « dialogue social » de proximité. La présence de l'employeur est alors consacrée (53) et cette représentation de proximité est davantage susceptible d'entrer en dissonance avec la représentation plus centralisée qui s'exerce au sein du CSE. Enfin, une combinaison de ces deux options reste possible. La composition des réunions varie alors selon leur objet. Les unes sont présentées comme étant des réunions informelles visant à « déterminer les remontées terrain nécessitant d'être transmises [...] aux membres du CSE et/ou à son président ». Les autres se tiennent en présence du président et du secrétaire du CSE et visent à « partager » les « remontées terrain qui n'auraient pas été examinées en CSE (54) ».

En fonction des choix effectués dans les accords sur ces différents paramètres liés à la composition des lieux de représentation satellites, les règles adoptées s'apparenteront tantôt à des outils de coordination, tantôt à des sources de blocage et de rivalité entre le CSE, ses commissions et les représentants de proximité.

Une autre série de facteurs joue encore un rôle essentiel. Il s'agit des règles relatives au fonctionnement des commissions et des représentants de proximité.

(43) Accord Sephora, p. 17 ; accord Schneider Electric, p. 27.

(44) Accord MAIF, p. 13.

(45) Ce changement est parfois acté dans les accords eux-mêmes. L'un d'eux affirme ainsi que les commissions ont pour objectif de « travailler de manière plus spécifique entre la direction et les représentants du personnel [...] sur certains sujets qui justifient une attention approfondie et/ou une connaissance particulière » (accord Sephora, p. 17). De manière révélatrice des transformations qu'induit cette nouvelle perspective, cet accord prévoit que les commissions sont présidées par l'employeur (p. 17) et que ce dernier prend seul l'initiative de réunir la commission et de fixer l'ordre du jour (p. 19).

(46) Certains accords s'inscrivent d'ailleurs dans cette logique et cherchent à organiser en conséquence le travail en commission, en distinguant deux types de réunions. Les unes sont des « réunions plénières » où sont présents l'employeur et les collaborateurs qu'il a choisis pour l'assister (accord Etam, p. 8 et s.). Les autres sont des « réunions préparatoires » auxquelles n'assiste pas l'employeur (*ibid.* p. 12 et s. ; v. égal. accord MAIF, p. 13 ; accord Total, p. 22 ; accord IBM, p. 14).

(47) C. trav., art. L. 2315-38.

(48) Il est parfois expressément précisé que « l'employeur ne participe pas aux réunions [des] commissions facultatives » (accord Total, p. 27).

(49) Accord MGEN, p. 27 et s.

(50) Accord SPIT, p. 10. Le même accord précise que les commissions autres que la CSSCT ne sont composées que de représentants des salariés et que, à l'exception de rencontres « 1 à 2 fois par an avec la Direction des Ressources Humaines », il appartient à ces derniers de « s'organis[er] entre eux pour la convocation et la tenue de la réunion ».

(51) Accord Schneider Electric, p. 26 ; accord PSA Automobiles, p. 14.

(52) Accord Oracle, p. 7.

(53) Cette option semble être celle qui est majoritairement retenue dans les accords (« Les réussites... », *op. cit.*, p. 36).

(54) Accord Framatome, p. 13.

II. Le fonctionnement des espaces de représentation

Trois questions relatives au fonctionnement des espaces de représentation revêtent une grande importance. La première concerne la manière dont sont conduites les réunions (A). La deuxième a trait à la transmission de l'information vers le CSE (B). La troisième porte sur la possibilité, pour une personne membre d'un espace de représentation, de participer aux travaux d'un autre organe (C).

A. La conduite des réunions

Deux aspects liés au déroulement des réunions doivent être étudiés.

Le premier est celui de la présidence des réunions. Sous l'empire de la législation antérieure, le Code du travail disposait que toutes les commissions devaient être présidées par un membre du comité d'entreprise (55). Les ordonnances du 22 septembre 2017 ont modifié la donne. Pour la CSSCT et la commission économique, la présidence revient désormais à l'employeur ou à son représentant (56). Du constat du caractère stratégique de ces deux commissions, le législateur semble en avoir tiré la conséquence que la partie patronale doit être en mesure d'organiser, voire d'orienter, les débats qui s'y tiennent (57). Pour les autres commissions, une certaine continuité semble prévaloir, puisque le Code du travail dispose qu'elles sont présidées « *par un de ses membres* (58) ». Pourtant, des accords s'écartent de cette règle et accordent de manière systématique la présidence à l'employeur (59). Un tel choix accentue la transformation du rôle des commissions, qui deviennent des espaces de dialogue avec l'employeur, non des lieux de préparation thématique des réunions du CSE.

La situation ne semble guère différer concernant les représentants de proximité, même si la question se présente sous un jour différent. Lorsque la mise en place de tels représentants vise à instaurer un dialogue social de proximité, l'existence de réunions communes avec l'employeur est au cœur du fonctionnement de cet organe de représentation. Mais, à l'inverse des commissions, la collégialité n'est pas inhérente aux représentants de proximité. Leurs échanges avec l'employeur peuvent prendre la forme tant de rencontres individuelles que de rencontres collectives (60), lesquelles ont lieu soit dans le cadre de « *commissions de proximité* (61) », soit dans le cadre de réunions spécifiques (62). Dès lors, la finalité même de ces réunions implique que l'employeur y joue un rôle central, notamment dans la convocation des représentants de proximité et l'élaboration de l'ordre du jour. Si certains accords octroient expressément la présidence à l'employeur (63), d'autres se contentent de lui en donner les attributs (64).

Émerge alors un second enjeu, tenant à la présence d'une autorité pouvant faire contrepoids à celle de l'employeur et servir de point de relais pour le CSE. En ce sens, de nombreux accords attribuent un rôle particulier à l'un des représentants de proximité ou à l'un des membres d'une commission (65). Celui-ci a pour tâche de participer à l'élaboration de l'ordre du jour et de rédiger le compte-rendu des travaux (66). Si cette innovation est de nature à renforcer les liens entre représentants du personnel (67), son utilité réelle dépend toutefois des moyens qui lui sont attachés. Or les accords restent parfois trop laconiques sur cette question, alors même que l'octroi d'heures de

(55) C. trav., ancien art. R. 2325-4.

(56) C. trav., art. L. 2315-39 (CSSCT) et art. L. 2315-47 (commission économique).

(57) Quelques accords écartent toutefois la règle supplétive légale et confient la présidence de la commission économique à un représentant du personnel, à condition qu'il soit membre titulaire du CSE (accord Oracle, p. 12 ; accord Naval Group, p. 20).

(58) C. trav., art. R. 2315-28. Il n'est pas précisé si cette règle est d'ordre public ou de valeur supplétive.

(59) Accord Framatome, p. 13 ; accord Airbus, p. 21 et s. ; accord Sephora, p. 17 ; accord AXA, p. 13 ; accord Synergie, p. 20 et s. ; accord Schneider Electric, p. 27 ; accord Bouygues Telecom, p. 11 et s.

(60) Les deux solutions peuvent se cumuler (accord Air France, p. 24 ; accord MGEN, p. 19 ; accord Etam, p. 15 ; accord Sephora, p. 24 ; accord Thales, p. 21).

(61) Accord Manpower, p. 36 ; accord Framatome, p. 11 ; accord Renault, p. 16.

(62) Accord AXA, p. 30 ; accord Air France, p. 25 ; accord Synergie, p. 16 ; accord Sephora, p. 24 ; accord Fnac, p. 49.

(63) Accord AXA, p. 30 ; accord Synergie, p. 16 ; accord Renault, p. 16.

(64) Accord Etam, p. 15 ; accord MGEN, p. 19 ; accord Air France, p. 25 ; accord Sephora, p. 24 ; accord Fnac, p. 49 ; accord MAIF, p. 19.

(65) Les dénominations sont très variables : « *secrétaire* » (accord IBM, p. 13 ; accord Schneider Electric, p. 22 ; accord MAIF, p. 7 ; accord Mediapost, p. 12 ; accord Orano, p. 14 ; accord PSA Automobiles, p. 11 ; accord SPIT, p. 6), « *rapporteur* » (accord Etam, p. 13 ; accord Total, p. 22 et p. 27), « *référént* » (accord Sephora, p. 18), « *coordinateur* » (accord Air France, p. 15 ; accord Fnac, p. 34). Certains accords n'attribuent toutefois un tel rôle que pour la seule CSSCT, non pour l'ensemble des commissions (accord MAIF, p. 7 et s. ; accord Bouygues Telecom, p. 9 et s.).

(66) Accord France Télévisions, p. 4 ; accord MGEN, p. 25 (pour la CSSCT) ; accord Framatome, p. 10 et s. ; accord Schneider Electric, p. 23 ; accord Total, p. 22 et p. 26 ; accord Thales, p. 8 et s. ; accord SPIT, p. 7.

(67) Il est d'ailleurs parfois exigé que la personne exerçant de telles missions soit elle-même membre du CSE (accord Airbus, p. 31 et s.), voire « *membre élu titulaire* » (accord Total, p. 22 ; accord Thales, p. 8 et p. 11 ; accord Bouygues Telecom, p. 10 concernant la CSSCT). De façon similaire, il est parfois exigé, s'agissant d'un « *rapporteur* » désigné au sein de représentants de proximité ayant des attributions en santé, sécurité et conditions de travail, qu'il soit membre de la CSSCT (accord Renault, p. 16).

délégation semble nécessaire pour que la personne désignée puisse préparer la réunion et en rédiger le compte-rendu (68).

Une autre dimension est encore à prendre en considération pour apprécier les liens entre représentants du personnel. Elle a trait aux modalités de transmission de l'information.

B. La transmission de l'information

Lorsque les membres titulaires du CSE sont peu présents au sein des commissions ou des représentants de proximité, il devient crucial de déterminer s'ils pourront avoir librement connaissance de l'activité de ces espaces de représentation ou si la circulation de l'information fera l'objet d'un filtre patronal. À cet égard, les accords sont de tonalités différentes. Les uns abandonnent toute latitude aux représentants du personnel. Ils prévoient que les membres des commissions ou les représentants de proximité rédigeront eux-mêmes le compte-rendu des réunions (69), qu'ils pourront « *par tout moyen* » transmettre des renseignements au CSE (70), ou bien encore que des temps de « *rencontre* » seront organisés entre représentants du personnel (71). Les autres, à l'inverse, octroient un certain rôle à l'employeur ou fixent des conditions à la remontée de l'information.

Assurément, certaines dispositions peuvent se comprendre en raison de l'autonomie dont disposent la CSSCT et certains représentants de proximité (72). Dès lors que le texte légal ou les accords collectifs envisagent qu'ils agissent par « *délégation* » du CSE, il est concevable que l'employeur souhaite « *valider* »

le compte-rendu rédigé par les représentants des salariés (73). En effet, ces lieux de représentation du personnel tendent à devenir des lieux décisionnels, où l'employeur est appelé à prendre position sur certains sujets, voire même à adopter des engagements unilatéraux. Mais d'autres règles risquent de nuire à la complémentarité de l'action des représentants du personnel. Tel est le cas des textes énonçant que ce sera l'employeur ou l'un de ses représentants qui effectuera le relevé des échanges (74). Tel est surtout le cas des accords décidant que les membres du CSE ne seront informés que lorsque la problématique abordée n'aura « *pas trouvé de solution locale malgré les échanges intervenus* (75) ». Dans de telles situations, les membres du CSE risquent soit d'envisager avec suspicion les rapports d'activité des commissions et des représentants de proximité, soit de n'avoir qu'une connaissance parcellaire de leurs travaux. Or il ne peut y avoir de complémentarité sans transparence.

Pour qu'elle puisse avoir une utilité, il importe également que la transmission de l'information se fasse avant la réunion du CSE. Loin d'être un point de détail, l'articulation des différentes réunions auxquelles participent les représentants du personnel peut s'avérer décisive. Il n'est donc guère surprenant de voir les accords traiter de cette question. Les uns sont assez souples, formulant le vœu que les réunions des représentants de proximité ou des commissions se tiennent « *dans la mesure du possible* » en « *amont* » des réunions du CSE consacrées aux sujets dont ils sont en charge (76). Les autres sont plus contraignants et précisent le délai devant séparer

(68) Certains accords le prévoient (accord MGEN, p.26 et s. ; accord Air France, p.15 ; accord Airbus, p.31 ; accord Total, p.22) mais pas tous.

(69) Accord MGEN, p.25 et s., qui précise que ce compte-rendu sera mis à disposition des membres du CSE *via* la base de données économiques ou sociales.

(70) Accord PMU, p.11 (pour l'information transmise au CSE par les représentants de proximité) et p.12 (pour l'information transmise à la CSSCT).

(71) L'accord Fnac dispose ainsi que la CSSCT « *affecte à chacun de ses membres un magasin qui entrera dans son champ d'action afin d'avoir des contacts avec les RPSSCT non membres de la commission* ». (NB : les « *RPSSCT* » sont, dans cet accord, des représentants de proximité intervenant sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail.) Il ajoute que « *dans l'hypothèse où un RPSSCT n'est pas membre de la CSSCT, [il] peut tous les 2 mois rencontrer le membre de la CSSCT qui a été désigné, afin de l'informer de tout sujet entrant dans les attributions de la CSSCT* » (p.38). De telles rencontres physiques semblent préférables à la mise en place « *sur chaque site [...] d'un cahier à la disposition du représentant de proximité pour servir de document de liaison avec les salariés et le CSE* » (accord Mediapost, p.15). Les membres du CSE iront-ils consulter ce cahier ? La création d'un interlocuteur dédié au sein du CSE et de ses commissions est quant à elle une innovation intéressante, qui se retrouve d'ailleurs dans d'autres accords (accord Thales, p.21).

(72) La rédaction de certains accords traduit le basculement qui peut s'opérer dans le fonctionnement de la représentation du personnel. Ainsi en est-il de l'affirmation selon laquelle un procès-verbal de réunion de la commission CSSCT peut être « *approuvé en réunion lors d'un vote [de la CSSCT] ou lors de la réunion du CSE portant sur la thématique* » (accord SPIT, p.8). L'existence d'une telle alternative montre à quel point certaines commissions peuvent s'apparenter à des « *mini-CSE* ».

(73) Accord Schneider Electric, p.23 (pour la CSSCT) ; accord Renault, p.16 (pour les représentants de proximité).

(74) Accord Sephora, p.24 (à propos des représentants de proximité) ; accord AXA, p.13 et s.

(75) Accord Sephora, p.23 (à propos des représentants de proximité). V. égal. accord Mediapost, p.15.

(76) Accord Terrena, p.27 : « *Les réunions [de la CSSCT] sont distinctes des réunions du CSE et se tiennent, dans la mesure du possible, en amont des réunions trimestrielles du CSE consacrées aux sujets santé, sécurité et conditions de travail.* »

ces réunions (77). Allant plus loin encore, certains prévoient même que les commissions et les représentants de proximité pourront proposer de mettre des sujets à l'ordre du jour des réunions du CSE (78). Par ces dispositions, est concrétisée l'idée que ces lieux de représentation satellites doivent servir de points d'appui au CSE pour qu'il puisse formuler de manière éclairée ses vœux et avis.

Prolongeant le problème de la transmission de l'information, émerge la question de la participation aux travaux d'un autre espace de représentation.

C. La participation aux travaux d'un autre espace de représentation

Le législateur n'a prévu aucune règle à même d'éviter un cloisonnement des espaces de représentation. Le risque d'isolement existe pourtant pour les représentants de proximité, en particulier lorsqu'ils n'ont pas d'autres mandats dans l'entreprise. Il concerne aussi les membres des commissions, notamment lorsqu'ils n'appartiennent pas au CSE ou n'y ont été élus qu'en qualité de suppléants (79). Le paradoxe serait que ces représentants ne puissent pas intervenir lorsque le CSE doit formuler un avis, alors même qu'ils ont une connaissance fine des problèmes abordés.

Pour briser cette difficulté, plusieurs solutions ont été envisagées par voie conventionnelle. Tels accords prévoient qu'un représentant de proximité pourra assister aux visites et réunions de la CSSCT sur son périmètre ou encore aux réunions du CSE (80). Tels autres précisent qu'un représentant de proximité ou un membre de commission pourra être désigné par ses pairs afin de présenter devant le CSE des observations et recommandations (81). D'autres encore affirment que les suppléants pourront participer à une réunion du CSE lorsqu'un point inscrit à l'ordre du jour a fait l'objet d'une étude préalable au sein de la commission à laquelle ils participent (82). Réciproquement, il peut aussi être octroyé au secrétaire du CSE le droit d'assister aux réunions des représentants de proximité (83) ou de prendre part aux visites effectuées par la CSSCT (84).

Bien que ces mécanismes aient pour mérite de renforcer les liens entre les différents lieux de représentation, leur utilité dépendra toutefois grandement de la facilité avec laquelle ils pourront être mis en œuvre. Or plusieurs tendances se retrouvent dans les accords. Tantôt, il est indiqué qu'une telle participation doit répondre à une demande du président du CSE, ce qui revient à donner le pouvoir décisionnel à l'employeur (85). Tantôt, il est prévu que l'invitation émanera des membres de la délégation ou

(77) À titre d'illustration, certains accords exigent que les représentants de proximité se réunissent « au moins 8 jours avant la réunion du CSE » et que la CSSCT se réunisse « au moins quatre jours avant la réunion du CSE » (accord Fnac, p. 39). D'autres insistent surtout sur la date de transmission du compte-rendu, exigeant, par exemple, qu'il soit communiqué « au plus tard trois jours avant la réunion du CSE d'établissement afin que la liste des réclamations individuelles puisse être annexée à l'ordre du jour du CSE » (accord Carrefour, p. 17). Enfin, les derniers fixent directement ces deux délais, imposant que la commission se réunisse dans les « quinze jours calendaires qui précèdent la réunion du CSE », tandis que le rapport sera transmis « dans un délai de huit jours calendaires maximum avant la réunion » (accord Mediapost, p. 11). Pour faciliter la mise en œuvre de ces délais, il peut être utile que les représentants du personnel soient consultés sur le calendrier des réunions. À ce titre, un accord prévoit que le secrétaire du CSE devra donner son « avis » concernant le calendrier des réunions des commissions de l'année à venir (accord Total, p. 26).

(78) On peut ainsi trouver dans des accords l'affirmation selon laquelle « les représentants de proximité auront la possibilité de soumettre dans le cadre de l'élaboration de l'ordre du jour de la réunion mensuelle du comité social et économique les points qu'ils souhaitent aborder au regard de leurs attributions » (accord Burton, article 2.4). Cette remontée d'informations peut aussi être sollicitée par le CSE. Certains accords prévoient notamment que le CSE ou un nombre minimal de membres de la délégation du personnel pourront convoquer une réunion extraordinaire des représentants de proximité afin de bénéficier de leurs éclairages sur des points précis (accord Synergie, p. 16), ou bien encore que la liste des sujets à examiner lors des réunions de la CSSCT sera élaborée par l'employeur « en concertation avec le secrétaire du CSE » (accord Naval Group, p. 17).

(79) Le Code du travail dispose qu'un membre suppléant ne participe aux réunions du CSE qu'en l'absence d'un titulaire (C. trav., art. L. 2314-1, al. 2). Cette règle ne semble être que rarement écartée par voie conventionnelle. Une étude portant sur 450 accords relève ainsi que, concernant la participation des suppléants aux réunions, 192 ne précisent rien et 258

reprennent les dispositions légales. Seuls 99 accords prévoient des dérogations permettant aux suppléants de siéger dans certaines réunions du CSE (« Les réussites... », *op. cit.*, p. 111). En contrepoint, le Code n'interdit nullement à un suppléant d'être désigné représentant de proximité ou membre d'une commission, à l'exception de la commission des marchés (C. trav., art. L. 2315-44-3, al. 1).

(80) Accord IBM, p. 17 ; accord Fnac, p. 39 ; accord Total, p. 24. Il est également parfois envisagé que les représentants de proximité participent « à la réunion préparatoire précédant chaque réunion de la CSSCT » (accord IBM, p. 14). De manière plus globale, une étude relève que, sur 123 accords créant des représentants de proximité, 30 prévoient une participation de plein droit des représentants de proximité aux réunions du CSE ou de la CSSCT, tandis que 19 le subordonnent à des conditions tenant notamment à l'ordre du jour de ces réunions (« Les réussites... », *op. cit.*, p. 36).

(81) Il s'agit alors souvent du « président » de la commission (accord Naval Group, p. 15) ou d'un autre membre choisi par les salariés (*v. supra*) et dont le rôle est précisé dans l'accord (accord France Télévisions, p. 2 et s. ; accord Total, p. 22 et p. 26 ; accord Thales, p. 11-12). Il n'est toutefois pas rare que, pour pouvoir être ainsi désignée, la personne doive déjà être membre du CSE.

(82) Accord SPIT, p. 4 ; accord France Télévisions, p. 3 ; accord Total, p. 9. Cette faculté est cependant parfois limitée à un seul suppléant par organisation syndicale (accord Framatome, p. 8).

(83) Accord MGEN, p. 26. Certains accords prévoient également la présence du rapporteur de la CSSCT à certaines réunions des représentants de proximité (accord Total, p. 24), tandis que d'autres envisagent la participation à ces réunions d'un « interlocuteur dédié au sein du CSE » (accord Thales, p. 21).

(84) Accord Mediapost, p. 11.

(85) Accord Schneider Electric, p. 26 (invitation des représentants de proximité aux réunions du CSE ou de la CSSCT) ; accord Naval Group, p. 18 (invitation des représentants de proximité aux réunions de la CSSCT).

personnel (86). Cette seconde solution semble préférable, car elle confère aux représentants du personnel le soin de déterminer par eux-mêmes les liens qui les unissent les uns aux autres.

Au terme de ce parcours au sein des textes légaux et conventionnels, il importe de relever que le paysage de la représentation du personnel qu'ils dessinent est assorti de multiples nuances. Les liens que nouent les représentants de proximité avec la CSSCT sont parfois davantage détaillés que ceux qui les unissent au CSE (87). Commission clé, la CSSCT semble également avoir davantage attiré l'attention que les autres (88), même si sa situation est ambiguë : tantôt sa composition et son fonctionnement semblent faire figure de modèle, tantôt elle s'érige en commission singulière aux multiples spécificités (89). Enfin, le niveau d'implantation de certaines commissions est parfois davantage celui du CSE central que celui des CSE d'établissement (90).

Les schémas esquissés dans les accords ne forment surtout qu'un premier cadre qu'il appartiendra aux acteurs de faire vivre et évoluer. Le règlement intérieur du CSE pourra ainsi utilement combler les omissions de ces accords (91). Les organisations syndicales, lorsqu'elles sont présentes, auront aussi un rôle crucial à jouer pour tisser des liens personnels entre représentants du personnel. Plus globalement encore, de nombreuses pratiques et routines se développeront dans les entreprises. Les unes rendront peut-être inutiles certaines règles figurant dans les accords. Mais d'autres feront sans nul doute émerger de nouveaux outils de coordination à même d'améliorer l'articulation entre le CSE, ses commissions et les représentants de proximité.

Benjamin Dabosville

(86) En pratique, cette invitation émanera souvent d'un représentant du personnel ayant un rôle particulier au sein du CSE ou de la commission (accord Fnac, p.38, qui prévoit une invitation du représentant de proximité ayant des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail à l'initiative du « coordinateur » de la CSSCT).

(87) V. ainsi accord MAIF, p.16 et s. ; accord Fnac, p.36 et s. ; accord Schneider Electric, p.25 et s.

(88) Elle est souvent celle qui apparaît en premier dans les accords et celle qui fait l'objet des plus longs développements.

(89) Comp., à titre d'illustration, les accords Sephora (p.17 et s.) et Naval Group (p.20 et s.).

(90) La commission économique n'est souvent créée qu'au niveau central (accord Renault, p.9 ; accord Bouygues Telecom, p.15 ; accord Framatome, p.22 ; accord PSA Automobiles, p.6 ; accord Orano, p.20 ; accord Total, p.17 ; accord Schneider Electric,

p.13 ; accord Airbus, p.19 ; accord AXA, p.21 ; accord MGEN, p.21 ; accord Manpower, p.28). À l'inverse, des accords prévoient l'existence de plusieurs CSSCT rattachées à un seul CSE (accord PSA Automobiles, p.10), ou encore l'existence de plusieurs « sous-commissions » en matière de santé, sécurité et conditions de travail (accord Airbus, p.30).

(91) Certains accords précisent ainsi que « les relations [des représentants de proximité] avec le comité social et économique d'établissement sont définies par le règlement intérieur du comité » (accord Orano, p.33). De même, des accords renvoient au règlement intérieur du CSE de chaque établissement le soin de fixer « les modalités spécifiques de fonctionnement des commissions », y compris la CSSCT (accord Bouygues Telecom, p.10 et s.). D'autres détaillent le fonctionnement de la CSSCT mais considèrent que, pour les autres commissions, leur fonctionnement « sera défini au niveau de chaque CSE dans son règlement intérieur » (accord PSA Automobiles, p.14).

Annexes : références des accords cités

Accord-cadre relatif à la mise en place du comité social et économique, Oracle France, 13 févr. 2018.

Accord sur l'organisation des institutions représentatives du personnel au sein de l'UES Etam, 6 avr. 2018.

Accord relatif au droit syndical, au fonctionnement des institutions représentatives du personnel et au dialogue social au sein du GIE PMU, 11 avr. 2018.

Accord relatif à la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel au sein de l'entreprise PSA Automobiles, 13 avr. 2018.

Accord sur le dialogue social au sein de Mediapost, 26 avr. 2018.

Accord relatif à la transformation des instances représentatives du personnel et à l'exercice du droit syndical, MAIF, 30 avr. 2018.

Accord d'entreprise sur la mise en place du comité social et économique, Burton SAS, 4 mai 2018.

Accord d'entreprise sur la pratique du dialogue social et l'exercice du droit syndical au sein de la compagnie IBM France, 8 juin 2018.

Accord relatif à l'organisation du dialogue social au sein d'AXA France, 14 juin 2018.

Accord de mise en place du comité social et économique (2019-2023), Synergie, 2 juil. 2018.

Accord collectif relatif à la mise en place de commissions au sein du CSE de la société SPIT, 5 juil. 2018.

Avenant n° 2 à l'accord d'entreprise Naval Group du 11 avril 2017 relatif aux instances de représentation du personnel et au droit syndical, 4 juil. 2018.

Accord sur le dialogue social et la mise en place des comités sociaux et économiques d'établissement au sein de la société Carrefour Hypermarchés SAS, 5 juil. 2018.

Accord « pour un nouveau dialogue social » au sein d'Orano Cycle, 10 juil. 2018.

Accord relatif au dialogue social et économique, Total, 13 juil. 2018.

Accord sur la refonte et la modernisation du dialogue social au sein de l'UES Schneider Electric Industries – Schneider Electric France, 16 juil. 2018.

Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales au sein de Renault S.A.S., 17 juil. 2018.

Accord « Dialogue social 2022 » relatif au développement et à la transformation du Dialogue Social et Économique au sein du Groupe Terrena, 19 juil. 2018.

Accord portant sur la représentation du personnel au sein de l'enseigne Fnac, 18 sept. 2018.

Accord relatif aux comités sociaux et économiques d'établissement et au comité social et économique central (Framatome), 27 sept. 2018.

Accord de groupe relatif à la refondation du dialogue social au sein d'Airbus, 12 oct. 2018.

Accord relatif au fonctionnement des instances représentatives du personnel (France Télévisions), 8 nov. 2018.

Accord portant mise en place des comités sociaux et économiques d'établissement, du comité social et économique central et des représentants de proximité, Air France, 12 nov. 2018.

Accord relatif à la mise en place des comités sociaux et économiques d'établissement et du comité social et économique central au sein de Manpower France, 27 nov. 2018.

Accord groupe sur la représentation élue du personnel et les représentants de proximité, Thales, 13 déc. 2018.

Accord collectif d'entreprise relatif au dialogue social au sein de Sephora SAS, 30 janv. 2019.

Protocole d'accord relatif à l'organisation des institutions représentatives du personnel au sein du groupe MGEN, 5 mars 2019.

RPDS 903 JUILLET 2020

AU SOMMAIRE :

Dossier spécial :

LA DURÉE DU TRAVAIL CONTRÔLE DU TEMPS DE TRAVAIL ET CONTENTIEUX DE LA DURÉE DU TRAVAIL (3^e partie)

Rétrospective :

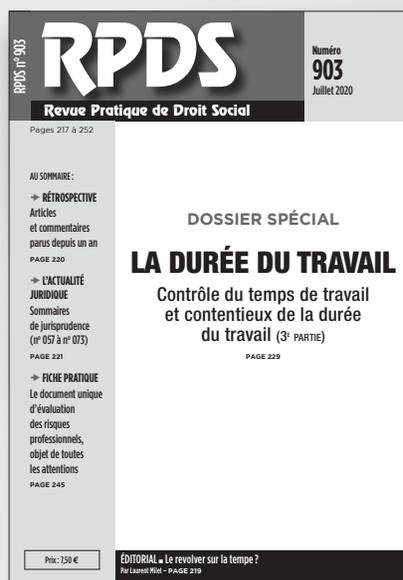
**Articles et commentaires
parus depuis un an**

L'actualité juridique :

Sommaires de jurisprudence

Fiche pratique :

**Le document unique d'évaluation des risques professionnels,
objet de toutes les attentions**



Commande et abonnement à 263, rue de Paris, case 600, 93516 Montreuil cedex ou sur notre site Internet www.boutique.nvo.fr
Prix du numéro : 7,50 € (+ forfait de 3 euros par envoi). Abonnement : 9 € par mois ou 108 € par an incluant la RPDS papier et son supplément Internet (RPDS numérique + le guide droit du travail en actualisation permanente + la veille juridique).