**Projet d’ACCORD D'ENTREPRISE FONDANT UN COMITe social et economique dans les entreprises comptant au moins 11 à moins de 50 salariés**

**ENTRE :**  
(raison sociale de l’association ou de l’entreprise)

Dont le siège social se situe : …

Représenté par … dûment habilité à cette fin.  
  
**ET :**

Une (ou plusieurs) organisation syndicale représentative au niveau de l’entreprise.

Représentée par ......................(délégué syndical ou salarié expressément mandaté par une organisation syndicale représentative dans la branche ou à défaut, par une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel).

**PREAMBULE**

Le présent accord a pour objet de définir les moyens et les attributions du Comité Social et Économique Conventionnel (CSEC) constitué au sein de  
l'association ou de l’entreprise : …………………….

**EN CONSEQUENCE IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

## Article 1er : Missions et Compétences

**Article 1.1 : Attributions du CSEC**

La délégation du personnel au CSEC a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

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

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

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

**Article 1.2 : Expression des salariés**

Le CSEC a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

**Article 1.3 : Organisation générale de l'entreprise**

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

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

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

**Article 1.4 : Santé et sécurité dans l'entreprise**

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

* procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes ;
* contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
* peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

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

**Article 1.5 : Inspection du travail**

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

L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

**Article 1.6 : Propositions**

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

**Article 1.7 : Consultation**

Le CSEC est obligatoirement informé et consulté sur :

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

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

**Article 1.8 : Droit d'alerte**

Le CSEC bénéficie d'un droit d'alerte :

* en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise ;
* en cas de danger grave et imminent en matière de santé publique et d'environnement ;
* s'il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise ou de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée (CDD).

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

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

## Article 2 : Élections

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

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique.

## Article 3 : Composition

Le CSEC comprend l'employeur et une délégation du personnel.

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

Les suppléants assistent aux réunions.

A la date de signature du présent accord, outre le chef d'entreprise, le CSEC est composé de …. Membre(s) titulaire(s) et …. Membre(s) suppléant(s).

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

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

**Article 3.1 : Heures de délégation**

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

Chaque membre titulaire élu du CSE bénéficie de 20 heures par mois conformément à l’article III-1.3 de la CCNEAC.

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

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

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

## Article 4 : Fonctionnement

**Article 4.1 : Personnalité Civile**  
  
Le CSEC ainsi constitué possède la personnalité civile.  
Il disposera d'un compte bancaire qui recueillera l'ensemble des fonds de toute nature versés au CSEC et qui fonctionne sous la signature du secrétaire et du trésorier du CSEC.

### Article 4.2 : Financement

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

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

Le financement des activités sociales et culturelles du comité social économique est assuré par la contribution de l'entreprise calculée de la manière suivante basée sur la répartition entre le FNAS et le CSEC de la contribution aux activités sociales définie à l’article III.3.1.a de la CCNEAC :   
 **0.125 %\*\*** de la masse salariale brute avant abattement des intermittents du spectacle (au minimum 0,125%)   
 **0.625 %\*\*** de la masse salariale brute avant abattement des salariés autres que les intermittents du spectacle (au minimum 0,625%).

**\*\* Ces pourcentages sont les minima planchers prévus par l'avenant du 18 juillet 1997 à la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984 et peuvent être augmentés.**

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

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

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

L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSEC le local situé : Adresse, conformément aux dispositions de l'article L2315‑25 du code du travail.  
Ce local est nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.

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

Du fait que le CSEC ne dispose pas de subvention de fonctionnement, l’employeur prend à sa charge les coûts de fonctionnement de celui-ci, notamment les moyens de communication, la documentation, les frais de déplacement, etc.

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

### Article 4.3 : Réunions

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

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

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

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

Le nombre de réunions du CSEC est fixé à1 par mois. Conformément à l’article III-1.3 de la Convention Collective Nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles et à l’article L2315-21 du code du travail, les membres du CSEC sont reçus collectivement par la direction ou ses représentants au moins une fois par an.

Les réunions du CSEC rassemblent l'employeur ou son représentant et les membres de la délégation du personnel, ou à défaut leurs suppléants.

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

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

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

Il est tenu procès-verbal de toutes les réunions du CSEC, les procès-verbaux étant signés du président et du secrétaire du CSEC.

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

### Article 4.4 : Formation

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

Ils bénéficient, également, de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévues à l’article L2315-18 du code du travail.

Son financement est pris en charge par l'employeur.

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

### Article 4.5 : Protection

Les membres de la délégation du personnel au CSEC bénéficient d’un statut de salarié protégé conformément à l’article L2411-5 du code du travail.

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

**Article 4.6 : Exécutif**

Le CSEC désigne parmi ses représentants élus une commission exécutive composée comme suit :

- Un secrétaire

- Un secrétaire adjoint

- Un trésorier

- Un trésorier adjoint

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

Cette commission exécute les tâches définies et approuvées en délibération du CSEC. Elle se réunit sur simple convocation du secrétaire ou de son adjoint.

**Article 4.7 : Durée, Révision, Dénonciation**

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

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

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

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

Fait à .........................................

Le .......... / ........ / ......................

Pour l'employeur, Pour l'organisation syndicale, (la nommer)

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