

// le dossier convention
collectiveMise en place du CSE :
modèle d'accord

De multiples possibilités de négociation pour constituer un CSE «à la carte» sont ouvertes par la loi. Bien que ces négociations ne soient pas obligatoires, de nombreux accords ont déjà été conclus, ce qui permet avec le recul de plus de 12 mois après la publication des ordonnances, de mieux cerner comment les entreprises se sont emparées du sujet.

*Dossier préparé
par la Commission
Know-How du cabinet
Flichy Grangé Avocats**

À CLASSER SOUS

IRP

01 / 19

Ce dossier présente une trame d'accord collectif portant sur le CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés, disposant de délégués syndicaux et sans établissements distincts.

Notons, toutefois, que lorsque des établissements distincts sont reconnus par l'accord collectif, ou à défaut par décision de l'entreprise, ce qui impose la mise en place d'un CSE central et de CSE d'établissement, des clauses particulières peuvent être prévues par l'accord collectif majoritaire notamment :

- le nombre et le périmètre des établissements distincts ;
- le nombre de sièges au CSE central ;
- la composition, le fonctionnement et les attributions de la CSSCT centrale ;
- les niveaux auxquels les consultations sont conduites (et le cas échéant les expertises menées) ;
- l'ordre et les délais de transmission des avis entre CSE central et CSE d'établissement ;
- la part du budget de fonctionnement attribué par les CSE d'établissement au CSE central et les modalités de répartition de la contribution aux activités sociales et culturelles entre les CSE d'établissement.

1 Un accord majoritaire

Cette trame d'accord collectif recense les types de clauses qui peuvent figurer dans un accord conclu avec les organisations syndicales représentatives disposant de plus de 50 % des suffrages, afin d'organiser la configuration, le fonctionnement et les

attributions du CSE, et éventuellement prévoir la mise en place de représentants de proximité.

À NOTER La loi prévoit de nombreux autres accords en lien avec le CSE et portant sur d'autres sujets, qui ne sont pas l'objet du présent dossier, tels que le protocole d'accord préélectoral (PAP) (v. le dossier juridique -IRP, élect. - n° 118/2018 du 29 juin 2018), l'accord conclu avec le CSE, ou l'accord entre le CSE central et les CSE d'établissement.

2 Une trame d'accord

La trame présentée ci-après n'est pas exhaustive des clauses qui peuvent figurer dans l'accord, ni de la forme de l'accord. En effet, plusieurs options peuvent être choisies par les négociateurs de l'accord sur le CSE : un seul accord traitant de la mise en place et du fonctionnement de l'instance, ou des accords distincts sur ces deux aspects (notamment dans le cas d'établissements distincts) ; un accord n'abordant que le CSE, ou également des dispositions sur le droit syndical ; un accord reprenant tous les thèmes de négociation ouverts par la loi sur le CSE, ou seulement certains d'entre eux ; la prévision ou non de représentants de proximité, etc. Des exemples de clauses observées fréquemment dans les accords conclus à ce jour sont mentionnés en encadré, pour permettre d'identifier les tendances qui se dessinent dans la pratique.

* Ont participé à la rédaction de ce dossier : Marine Conche, Aurélie Cormier Le Goff, Jeannie Crédoz Rosier, Stéphanie Guedes da Costa, Bruno Fieschi, Frédéric-Guillaume Laprevote, avocats associés, Grégoire Loiseau, professeur agrégé à Paris I et Anne Vincent, Knowledge manager

TRAME D'ACCORD RELATIF À LA MISE EN PLACE ET AU FONCTIONNEMENT DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

ENTRE :

La société <...>
inscrite au RCS <...>
dont le siège social est situé <...>
représentée par <...>, dûment habilitée en sa qualité de <...>

Ci-après dénommée « la Société »

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

Le syndicat <...>, représenté par <...>, <mandat > ,

Le syndicat <...>, représenté par <...>, <mandat > ,

Ci-après dénommées « les Organisations syndicales »

D'autre part,

Ci-après, désignées ensemble « les Parties »

PRÉAMBULE

Tout accord collectif doit désormais comporter un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu (*C. trav., art. L. 2222-3-3*).

I. Périmètre de mise en place du comité social et économique (CSE)

L'accord doit rappeler que le CSE est mis en place au niveau d'un seul établissement correspondant à la société ou l'UES composée des sociétés listées le cas échéant par l'accord.

II. Durée des mandats des membres de CSE

L'accord peut fixer une durée des mandats comprise entre deux et quatre ans. La durée est fixée à quatre ans en l'absence d'accord.

III. Composition du CSE

3.1 Délégation du personnel

3.1.1 Nombre de membres

Le nombre de titulaires (et autant de suppléants) au CSE est fixé conformément à l'article R. 2314-1 du Code du travail. L'accord peut prévoir un nombre supérieur de membres.

En revanche, l'accord ne peut diminuer le nombre de membres, sauf si cette baisse est prévue dans le PAP (*C. trav., art. L. 2314-1*). Rappelons que le protocole peut réduire le nombre de membres mais à condition d'augmenter corrélativement le nombre d'heures de délégation*.

Certains accords renvoient simplement aux dispositions prévues dans le PAP en ce domaine. S'agissant plus précisément des heures de délégation, voir *infra* V.

3.1.2 Secrétaire et trésorier

Seuls le secrétaire et le trésorier sont prévus par les dispositions légales. Ils doivent être choisis parmi les titulaires (*C. trav., art. L. 2315-23*).

Il est conseillé de prévoir dans l'accord la situation d'absence ou de cessation du mandat du secrétaire ou du trésorier en organisant leur remplacement.

Les entreprises d'une certaine taille (en général au moins 1 000 salariés) prévoient souvent dans leur accord la désignation d'un secrétaire adjoint et d'un trésorier adjoint. Certains accords prévoient des heures de délégation supplémentaires pour le secrétaire et/ou le trésorier, voire également pour leur adjoint.

3.2 Présidence

Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant, qui peut éventuellement être assisté de trois collaborateurs (*C. trav., art. L. 2315-23*).

3.3 Représentant des organisations syndicales représentatives

Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE avec voix consultative. Il doit s'agir d'un salarié de l'entreprise qui remplit les conditions d'éligibilité au CSE (*C. trav., art. L. 2314-2*). Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit représentant syndical au CSE (*C. trav., art. L. 2143-22*).

L'accord peut prévoir un crédit d'heures spécifique, ce dernier étant légalement prévu pour les entreprises d'au moins 501 salariés (*C. trav., art. L. 2315-12 et R. 2315-4*).

IV. Autres participants

L'accord peut rappeler la liste des participants avec voix consultative prévue à l'article L. 2314-3 du Code du travail, lorsque l'ordre du jour comporte un ou plusieurs points relatifs à la santé, la sécurité et aux conditions de travail.

En dehors des cas prévus par le Code du travail, la présence de tiers aux réunions du CSE nécessite un accord entre le président du CSE et la majorité de ses membres (*Cass. soc., 22 novembre 1988, n° 86-13.368 P*).

V. Heures de délégation

Le nombre d'heures de délégation des titulaires du CSE est fixé conformément à l'article R. 2314-1 du Code du travail. L'accord peut prévoir un nombre supérieur d'heures.

En revanche, l'accord ne peut réduire le nombre d'heures de délégation, sauf si cette diminution est prévue dans le PAP (*C. trav., art. L. 2314-7*). Rappelons que le PAP peut baisser le nombre d'heures de délégation mais à condition d'augmenter corrélativement le nombre de membres du CSE*.

Il peut être rappelé que le crédit individuel est reportable et mutualisable dans les limites réglementairement prévues.

Les heures passées aux réunions du CSE (sauf celles organisées par l'employeur) et de ses commissions (sauf CSSCT) ne s'imputent pas sur le volume d'heures de délégation dans une limite fixée par l'accord ou, à défaut, dans la limite de :

- 30 heures/an pour les entreprises de 300 salariés à 1 000 salariés ;
- 60 heures/an pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés (*C. trav., art. L. 2315-11 et R. 2315-7*).

De nombreux accords octroient des heures de délégation spécifiques aux représentants qui exercent des missions particulières : secrétaire, trésorier, membres de commissions, représentants syndicaux, voire aux suppléants. Dans ce cas, l'accord peut utilement préciser si ces crédits d'heures sont nominatifs, mutualisables et/ou reportables.

Certains accords prévoient l'utilisation de bons de délégation.

* Le protocole préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (*C. trav., art. L. 2314-7*).

VI. Fonctionnement du CSE

6.1 Périodicité des réunions

L'accord doit prévoir au minimum six réunions par an (*C. trav., art. L. 2312-19*) dont au moins quatre réunions portant en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail (*C. trav., art. L. 2315-27*).

À défaut d'accord, si l'effectif est au moins égal à 300 salariés, le Code du travail prévoit au moins une réunion par mois. Si l'effectif est inférieur à 300 salariés, le rythme est d'au moins une réunion tous les deux mois (*C. trav., art. L. 2315-28*).

De nombreux accords prévoient que le CSE ne se réunira pas aux mois de juillet et/ou août. Certains accords prévoient plus de réunions (par exemple, 16 réunions ordinaires), en fixant un calendrier prévisionnel de réunions ordinaires incluant les réunions prévues par l'accord au titre des trois consultations récurrentes.

6.2 Convocation, ordre du jour et tenue des réunions

L'accord peut fixer les modalités et les délais de convocation et de communication de l'ordre du jour à tous les membres du CSE et aux participants extérieurs. L'ordre du jour est communiqué trois jours au moins avant la réunion (*C. trav., art. L. 2315-30*).

La présence de tous les suppléants ou de certains d'entre eux selon des critères fixés par l'accord (par exemple, pour certaines réunions en fonction des thèmes abordés) aux réunions plénières est parfois prévue.

S'agissant des modalités de convocation, certains accords prévoient qu'elle s'effectue uniquement par voie électronique et la remise des informations *via* la BDES. D'autres envisagent également une convocation en format papier remise en main propre contre décharge « au regard du niveau de confidentialité de certains sujets ».

Il peut être opportun, pour séquencer les réunions et la participation d'intervenants, de structurer la présentation de l'ordre du jour en fonction des questions abordées : questions économiques et/ou sociales, questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail, réclamations du personnel.

L'accord peut prévoir le recours à l'enregistrement, et/ou la sténographie des débats (*C. trav., art. L. 2315-34 et D. 2315-27*).

Un accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel au CSE peut fixer un nombre annuel de réunions pouvant se dérouler en visioconférence. À défaut d'un tel accord, le recours à la visioconférence par l'employeur est limité à trois réunions par année civile (*C. trav., art. L. 2315-4 et D. 2315-1*).

6.3 Procès-verbaux

L'accord peut définir les modalités d'établissement et de délais de transmission des procès-verbaux.

À défaut d'accord, les modalités et le délai d'établissement des procès-verbaux par le secrétaire du CSE sont fixés par décret (*C. trav., art. R. 2315-25 et D. 2315-26*).

6.4 Temps et frais de déplacement

En dehors des réunions organisées par l'employeur, l'accord peut prévoir la prise en charge par l'entreprise des frais de déplacement pour se rendre à certaines réunions, ainsi que, le cas échéant, l'assimilation de ces temps de déplacement à du temps de travail effectif ou leur non-déduction du crédit d'heures de délégation dans certaines limites.

VII. Moyens du CSE

7.1 Ressources

7.1.1 Subvention de fonctionnement

Il est, le cas échéant, possible d'augmenter la subvention de fonctionnement fixée par le Code du travail (0,20% de la masse salariale brute si l'entreprise dispose d'un effectif de 50 à 2 000 salariés ou 0,22% de cette masse pour les autres) (*C. trav., art. L. 2315-61*).

La plupart des accords reprennent la subvention de fonctionnement légalement fixée.

7.1.2 Contribution aux activités sociales et culturelles

L'accord fixe le montant de la contribution. À défaut, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport issu de l'année précédente (*C. trav., art. L. 2312-81*). Cette masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (*C. trav., art. L. 2312-83*).

Les accords témoignent de pratiques diverses (fixation d'un budget en pourcentage de la masse salariale, fixation d'un montant correspondant au budget des activités sociales de l'ancien comité d'entreprise, etc.).

7.2 Local

Certains accords précisent les conditions d'accès et d'aménagement du local qui doit être mis à la disposition du CSE (*C. trav., art. L. 2315-20 pour les entreprises de moins de 50 salariés; C. trav., art. L. 2315-25 et s. pour les entreprises d'au moins 50 salariés*).

7.3 Formations

Certains accords prévoient le bénéfice d'autres formations que la formation économique et la formation en santé, sécurité et conditions de travail prévues par le Code du travail : formation aux systèmes d'information ou d'anglais, par exemple.

VIII. Attributions du CSE

8.1 Modalités d'exercice des attributions

Le cas échéant, s'il existe une CSSCT, l'accord détermine les attributions déléguées à celle-ci et celles qui demeurent de la compétence du CSE.

De même, s'il existe des représentants de proximité, il est conseillé de définir l'articulation de leur rôle avec le CSE et sa CSSCT au regard des attributions qui leur sont respectivement confiées (*v. également pour l'articulation entre CSSCT/représentants de proximité à l'article 9.1.3*).

8.2 Base de données économiques et sociales (BDES)

Il est possible d'adapter par accord (*C. trav., art. L. 2312-21*) :

- l'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES, dans la limite des neuf grands thèmes obligatoires, notamment les années à renseigner. À défaut, la BDES doit être établie conformément aux articles R. 2312-8 et R. 2312-10 (entreprises de moins de 300 salariés) et R. 2312-9 et R. 2312-10 du Code du travail (entreprises d'au moins 300 salariés) ;
- les modalités de fonctionnement de la BDES, notamment : les droits d'accès, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation.

L'accord peut également intégrer dans la BDES les informations nécessaires aux négociations obligatoires et aux consultations ponctuelles (*C. trav., art. L. 2312-21*).

Certains accords définissent l'organisation et l'architecture de la BDES ainsi que la liste des informations et indicateurs qu'elle contient de manière différente des dispositions réglementaires, et/ou prévoient une réduction de la durée rétrospective et prévisionnelle des données figurant dans la BDES. L'organisation conventionnelle de la BDES peut le cas échéant permettre de sécuriser une BDES existante.

Lorsque l'accord aborde la BDES, il traite également de ses modalités de fonctionnement (par exemple, son accès et la confidentialité des données).

8.3 Consultations

8.3.1 Consultations récurrentes

Il est possible, dans l'accord, de définir notamment (*C. trav., art. L. 2312-19*) :

- le contenu, la périodicité dans la limite de trois ans et les modalités des trois consultations récurrentes (en l'absence d'accord, la périodicité est annuelle) ;
- la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
- la possibilité d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation récurrente ;
- la possibilité d'encadrer le nombre d'expertises sur une ou plusieurs années.

Certains accords fixent le calendrier des consultations récurrentes sur l'année, ou selon la périodicité prévue par l'accord. S'agissant de la périodicité, elle est fréquemment annuelle pour la consultation sur la situation économique et financière et celle sur la politique sociale. Elle peut être triennale pour la consultation sur les orientations stratégiques (avec, le cas échéant, une information annuelle).

S'agissant du contenu des consultations, certains accords définissent précisément le contenu des informations à transmettre en vue de ces consultations. D'autres scindent la consultation sur la politique sociale en plusieurs consultations, notamment en distinguant la consultation sur la formation des autres sujets.

8.3.2 Consultations ponctuelles

Il est possible dans l'accord de définir le contenu des consultations et informations ponctuelles dans le respect des dispositions d'ordre public des articles L. 2312-8 et L. 2312-37 et suivants du Code du travail ainsi que les modalités de ces consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions (*C. trav., art. L. 2312-55*).

8.3.3 Délais de consultation

Il est possible de définir dans l'accord les délais des consultations ponctuelles et récurrentes (*C. trav., art. L. 2312-19 et L. 2312-55*). À défaut, les délais réglementairement prévus s'appliquent.

Certains accords prévoient un délai de consultation uniforme : par exemple 15 jours ou un mois. D'autres font varier les délais selon l'importance des projets soumis à consultation.

8.4 Expertises

L'accord peut déterminer :

- le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes (*C. trav., art. L. 2315-79*) ;
- les modalités de financement de l'expertise (*C. trav., art. L. 2315-2*) ;
- les délais de l'expertise (*C. trav., art. L. 2315-85, 1°*).

Certains accords prévoient un financement des expertises légales en totalité par l'entreprise dans les cas où celles-ci sont désormais à la charge du CSE à hauteur de 20% de leur coût (consultations sur les orientations stratégiques, consultations ponctuelles hors PSE).

IX. Les commissions du CSE

9.1 La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

9.1.1 Nombre et périmètre

Que la mise en place de la [ou des] CSSCT soit obligatoire ou facultative, l'accord peut fixer le nombre et le périmètre de celle[s]-ci.

Pour rappel : la CSSCT n'est obligatoire que dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés, ainsi que les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants du Code du travail (*C. trav., art. L. 2315-36*) ou lorsque l'inspecteur du travail l'impose (*C. trav., art. L. 2315-37*). En dehors de ces cas où la CSSCT est obligatoire, l'accord peut également prévoir de fixer le nombre et le périmètre des CSSCT (*C. trav., art. L. 2315-43*).

Remarque : dans tous les cas, l'accord visé est celui de l'article L. 2313-2 du Code du travail relatif à la reconnaissance des établissements distincts. Est-il possible de prévoir par accord majoritaire une ou plusieurs CSSCT et leurs périmètres respectifs, lorsque l'entreprise ne dispose pas d'établissements distincts ? Malgré ce renvoi textuel, cela nous semble possible dans la mesure où, en l'absence d'accord, l'employeur peut en tout état de cause fixer de lui-même le nombre et le périmètre de CSSCT facultatives (*C. trav., art. L. 2315-44, al. 2*).

9.1.2 Composition

L'accord peut préciser le nombre de membres de la CSSCT (au moins trois même lorsqu'elle n'est pas obligatoire), les modalités de leur désignation parmi les membres titulaires et/ou suppléants du CSE ainsi que, le cas échéant, l'organisation du renouvellement des membres en cas de vacance de sièges ou encore, la désignation d'un secrétaire et/ou d'un rapporteur au CSE.

9.1.3 Attributions déléguées par le CSE à la CSSCT

L'accord prévoit les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail qui sont déléguées à la CSSCT (sauf recours à un expert et les attributions consultatives du CSE).

Il est également conseillé de prévoir les modalités selon lesquelles la CSSCT rend compte de son action au CSE ainsi que, le cas échéant, l'articulation des missions de la CSSCT avec celles confiées aux éventuels représentants de proximité (*v. également pour l'articulation entre CSE/représentants de proximité à l'article 8.1*).

Les accords délèguent souvent à la CSSCT les prérogatives du CSE en matière d'enquêtes et d'inspections, tout en organisant à cette occasion les modalités de celles-ci. L'instruction des dossiers d'inaptitude des salariés leur est parfois également confiée (examen des propositions de postes de reclassement).

Certains accords prévoient que la CSSCT peut faire des recommandations au CSE pour désigner un expert et suggérer l'exercice du droit d'alerte en cas de situation de danger grave et imminent.

9.1.4 Réunions

L'accord peut fixer le nombre de réunions de la CSSCT dans l'année, les modalités d'établissement et d'envoi de l'ordre du jour et de la convocation (initiative, délai, modalités de transmission) ainsi que les conditions d'élaboration d'un compte-rendu de réunion.

Un certain nombre d'accords prévoit que la CSSCT se réunira préalablement aux quatre réunions annuelles du CSE consacrées à la santé, la sécurité et aux conditions de travail. Il peut être utile de limiter ces réunions préparatoires aux seules réunions ordinaires. Les accords prévoient souvent l'établissement de l'ordre du jour par le président après concertation ou échange avec le secrétaire ou le rapporteur.

9.1.5 Moyens de fonctionnement

L'accord peut fixer les heures de délégation accordées aux membres de la CSSCT en plus de celles dont ils disposent le cas échéant en leur qualité de membres du CSE. Il convient dans ce cas de préciser le volume de ce crédit d'heures et si ces heures sont reportables ou mutabilisables.

L'accord peut également fixer les modalités de formation des membres de la CSSCT (formation d'au moins cinq jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et d'au moins trois jours dans les entreprises de moins de 300 salariés).

Beaucoup d'accords prévoient un crédit d'heures spécifique pour les membres de la CSSCT.

Il peut être utile de préciser si la formation est suivie de manière commune pour l'ensemble des membres de la CSSCT.

9.2 Commission des marchés

La commission des marchés n'est obligatoire que lorsque le CSE dépasse des seuils fixés par décret, en termes de taille et de ressources (C. trav., art. L. 2315-44-1 et s. et art. D. 2315-29).

9.3 Autres commissions du CSE

Il est possible de prévoir des commissions supplémentaires (C. trav., art. L. 2315-45).

Si l'accord ne prévoit pas de commissions en sus de la CSSCT et, le cas échéant, de la commission des marchés, sont alors obligatoires :

- la commission économique (si effectif \geq 1 000) ;
- la commission de la formation (si effectif \geq 300) ;
- la commission d'information et d'aide au logement (si effectif \geq 300) ;
- la commission de l'égalité professionnelle (si effectif \geq 300).

Les accords reprennent souvent tout ou partie de ces commissions « légales » et mettent en place d'autres commissions en fonction des besoins dans l'entreprise : commission qualité de vie au travail, commission loisirs et culture, commission d'examen des situations individuelles, commission transformation digitale, commission diversité et compétences, commission de proximité, etc.

Pour chaque type de commission ainsi mise en place, il est opportun que l'accord définisse sa composition (nombre de membres pouvant le cas échéant être choisis en dehors du CSE, modalités de désignation, participation ou non de l'employeur à la commission, participation le cas échéant d'experts et techniciens appartenant à l'entreprise), son objet/ses attributions, ses modalités de fonctionnement (notamment, nombre de réunions par an), l'articulation avec le CSE, notamment l'organisation de la remise de ses éventuels rapports au CSE ainsi que les moyens particuliers dont elle pourrait disposer, tels que les éventuelles heures de délégation accordées à ses membres, outre le temps passé en réunion ne s'imputant pas sur ce crédit d'heures, dans la limite définie par l'accord.

X. Représentants de proximité

Même s'ils possèdent une existence légale, les représentants de proximité reposent exclusivement sur l'accord qui les institue (C. trav., art. L. 2313-7). Le texte renvoie là aussi à l'accord visé à l'article L. 2313-2 définissant les établissements distincts, mais cette rédaction ne nous paraît pas faire obstacle, en l'absence d'accord déterminant les établissements distincts, à la mise en place de représentants de proximité par accord collectif majoritaire (C. trav., art. L. 2232-12, al. 1^{er}).

L'accord, s'il prévoit la mise en place de représentants de proximité, doit définir précisément :

- leurs modalités de mise en place et de fonctionnement, à savoir leur nombre et leurs modalités de désignation parmi les membres du CSE et/ou parmi des salariés non membres du CSE mais qui sont alors nécessairement désignés par le CSE lui-même ;
- leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation (il s'agit d'une simple faculté pour les représentants de proximité qui sont par ailleurs membres du CSE et disposent à ce titre d'un crédit d'heures).

Le périmètre de mise en place des représentants de proximité peut différer d'un accord à l'autre et ne correspond pas nécessairement à l'établissement.

Le rôle dévolu aux représentants de proximité par de nombreux accords est de porter les réclamations individuelles et collectives en lien avec le CSE. Autre domaine de compétence pouvant être conventionnellement reconnu : la prévention du harcèlement moral et sexuel comme un relais de la CSSCT et/ou du CSE sur le terrain, sans se substituer à ce dernier.

La présence des représentants de proximité (ou d'un certain nombre d'entre eux) à certaines réunions de la CSSCT ou du CSE est envisagée dans certains accords. Des réunions des représentants de proximité à l'initiative de la direction sont également parfois prévues.

Des moyens particuliers sont par ailleurs parfois accordés en plus d'un crédit d'heures propre : téléphone portable, ordinateur, adresse mail spécifique, etc.

XI. Dispositions finales

11.1 Entrée en vigueur et durée du présent accord

L'accord peut être conclu pour une durée déterminée (correspondant de préférence à la durée de la mandature) ou indéterminée.

Les accords sont assez divers à ce titre.

11.2 Portée de l'accord

Il peut être utile de rappeler dans l'accord que celui-ci met fin, en tant que de besoin, aux stipulations conventionnelles, usages et engagements unilatéraux ayant le même objet ou la même cause.

11.3 Révision et [le cas échéant, si l'accord est à durée indéterminée] dénonciation

La plupart des accords se réfèrent simplement aux dispositions légales en la matière. Certains accords prévoient la possibilité d'une dénonciation partielle. D'autres, à l'inverse, stipulent l'indivisibilité des clauses de l'accord.

11.4 Suivi de l'accord et clause de rendez-vous

Il est conseillé de prévoir *a minima* un bilan d'application de l'accord quelques mois avant la fin de la mandature pour, le cas échéant, envisager la reconduction de l'accord ou sa modification pour la mandature suivante.

11.5 Dépôt et publicité de l'accord

Fait à <...>,

Le <...>,

Pour la société <...>

<Identité >

<Qualité >

Pour les organisations syndicales représentatives

Le syndicat <...>, représenté par <...>,

[lister]