LE CONSEIL D'ENTREPRISE

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS

DANS QUELLES ENTREPRISES PEUT-ON METTRE EN PLACE UN CONSEIL D'ENTREPRISE ?

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE MISE EN PLACE DU CONSEIL D'ENTREPRISE ?

QUELLE EST LA COMPOSITION DU CONSEIL D'ENTREPRISE ?

QUELLES SONT LES RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DU CONSEIL D'ENTREPRISE ?

QUELLES SONT LES ATTRIBUTIONS DU CONSEIL D'ENTREPRISE ?

QUELS SONT LES MOYENS DES MEMBRES DU CONSEIL D'ENTREPRISE ?

COMMENT LE CONSEIL D'ENTREPRISE PEUT-IL DISPARAÎTRE ?

ANNEXES

CETTE FICHE DÉCRYPTE LE CONTENU DES ORDONNANCES RATIFIÉES PAR LA LOI DU 29 MARS 2018 ET DE LEURS DÉCRETS D'APPLICATION.

AVANT-PROPOS

La réforme du Code du travail a fusionné les différentes institutions représentatives du personnel (DP / CE / CHSCT) dans une instance unique appelée « comité social et économique ». Allant plus loin dans le bouleversement des règles relatives à la représentation du personnel, la prérogative de négociation des accords d'entreprise ou d'établissement peut aussi être exercée par l'institution unique, qui est alors baptisée « conseil d'entreprise ».

La CFE-CGC a toujours été fermement opposée à la fusion des institutions représentatives du personnel incluant le délégué syndical. Nous ne cesserons de le rappeler : conserver le canal syndical pour la négociation collective est primordial pour la CFE-CGC !

La CFE-CGC ne recommande pas la mise en place de conseil d'entreprise. C'est précisément le sens de la motion adoptée en comité directeur confédéral le 23 avril 2018. Elle s'accompagne d'arguments qui permettront de vous opposer à la négociation sur la mise en place des conseils d'entreprise.

Vous trouverez ces différents éléments en annexe de cette fiche de décryptage.

Cette fiche a pour objet de vous indiquer la marche à suivre si malgré tout une négociation visant à instaurer cette institution représentative du personnel s'ouvrait dans votre entreprise.

DANS QUELLES ENTREPRISES PEUT-ON METTRE EN PLACE UN CONSEIL D'ENTREPRISE ?

Le conseil d'entreprise peut être mis en place dans toutes les entreprises qui :

- comptent au moins 11 salariés ;
- sont dotées d'un comité social et économique.

La mise en place du conseil d'entreprise suppose au préalable celle du CSE.

Cette transformation du CSE en conseil d'entreprise peut intervenir au moment de l'élection des membres du comité, mais également à tout moment du mandat (Questions-réponses sur le CSE, ministère du Travail, janv. 2020, question 115).

Mes notes

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE MISE EN PLACE DU CONSEIL D'ENTREPRISE ?

LA MISE EN PLACE DU CONSEIL D'ENTREPRISE EST-ELLE OBLIGATOIRE[1] ?

La mise en place d'un conseil d'entreprise est seulement facultative et nécessite la conclusion d'un accord collectif qui peut être :

- soit un accord d'entreprise, dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux ;
- soit un accord de branche étendu, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.

ATTENTION

Lorsque le conseil d'entreprise est mis en place par un accord de branche, les règles relatives à la dénonciation (C. trav., art. L. 2261-9) et à la révision (C. trav., art. L. 2261-7) des accords de branches s'appliquent (Questions-réponses sur le CSE, ministère du Travail, janv. 2020, question 117).

À QUEL NIVEAU LE CONSEIL D'ENTREPRISE PEUT-IL ÊTRE MIS EN PLACE[2] ?

Le conseil d'entreprise peut être mis en place au niveau :

- d'une unité économique et sociale (UES) ;
- d'une ou de plusieurs entreprises composant l'UES ;
- d'une entreprise ;
- d'un établissement.

ATTENTION

En cas de pluralité d'établissements, l'accord de mise en place du conseil d'entreprise au niveau de l'entreprise doit préciser les modalités selon lesquelles seront appelées à se dérouler, au niveau des établissements, les éventuelles négociations visant à transformer en conseil d'entreprise les CSE mis en place à ce niveau.

Dans tous les cas, le conseil d'entreprise n'est compétent que pour la négociation menée au niveau de l'entreprise. Au niveau des établissements, la négociation doit être menée par les délégués syndicaux, sauf s'il a été institué un conseil d'établissement.

En présence d'un CSE central non-transformé en conseil d'entreprise, il ne semble pas envisageable de transformer un CSE d'établissement en conseil d'établissement.

1. Article L. 2321-2 du Code du travail.
2. Article L. 2321-10 du Code du travail.

PAR QUEL TYPE D'ACCORD PEUT-ON METTRE EN PLACE LE CONSEIL D'ENTREPRISE[3] ?

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux.

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, le conseil d'entreprise doit être mis en place par un accord d'entreprise majoritaire, conclu pour une durée indéterminée.

Cet accord doit être signé par :

- l'employeur ou son représentant ;
- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

À défaut de majorité requise, cet accord n'est pas susceptible de faire l'objet d'un referendum.

Lorsque le conseil d'entreprise est mis en place au niveau d'une UES, la validité de l'accord doit s'apprécier comme pour la désignation du délégué syndical à ce niveau, à savoir en additionnant la totalité des suffrages obtenus lors des élections au sein des entreprises composant l'UES.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, le conseil d'entreprise peut être mis en place en application d'un accord de branche étendu, qui doit prévoir très précisément les modalités d'application immédiate.

Les employeurs compris dans le champ d'application de l'accord de branche étendu n'ont pas l'obligation de mettre en place un conseil d'entreprise. En revanche, s'ils le décident, les dispositions de cet accord sont directement applicables.

Le conseil d'entreprise devient une nouvelle modalité de négociation dans les entreprises sans délégué syndical.

ATTENTION

L'accord d'entreprise qui institue le conseil d'entreprise ne peut pas être conclu avec les membres du CSE.

RÉFLEXE MILITANT

Une attention particulière doit être portée par les négociateurs syndicaux de branche qui devront juger de la pertinence de permettre ou pas, dans les TPE/PME, de mettre en place un conseil d'entreprise, et ce sans passer par une négociation d'entreprise spécifique.

La CFE-CGC recommande de ne pas prévoir au niveau de la branche la mise en place du conseil d'entreprise.

3. Article L. 2321-2 et article L. 2232-12 du Code du travail ; article L. 2321-10 du Code du travail.

QUE FAUT-IL PRÉVOIR DANS L'ACCORD DE MISE EN PLACE DU CONSEIL D'ENTREPRISE[4] ?

Les clauses obligatoires

L'accord qui met en place un conseil d'entreprise doit impérativement comprendre un certain nombres de clauses :

- les modalités selon lesquelles les négociations se déroulent au niveau des établissements ;
- la liste des thèmes soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise ;
- le nombre d'heures de délégation pour les membres du conseil d'entreprise qui participent aux négociations ;
- les règles relatives à l'indemnisation des frais de déplacement ;
- les conditions de suivi de l'accord et les clauses de rendez-vous ;
- les conditions dans lesquelles l'accord peut être dénoncé, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

Les clauses facultatives

L'accord d'entreprise qui met en place un conseil d'entreprise peut éventuellement prévoir :

- la composition de la délégation qui négocie les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement ;
- la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du conseil d'entreprise.

EST-IL POSSIBLE DE MODIFIER L'ACCORD DE MISE EN PLACE DU CONSEIL D'ENTREPRISE POUR PRENDRE EN COMPTE UN CHANGEMENT D'ORGANISATION DE L'ENTREPRISE[5] ?

Partant du principe que l'accord collectif de mise en place du conseil d'entreprise est un accord de droit commun obligatoirement à durée indéterminée, l'Administration du travail estime que ce sont les règles relatives à la dénonciation qui sont applicables.

ATTENTION

Les éléments de réponse que vous trouverez ci-dessous sont issus du document officiel remis par la Direction générale du Travail (DGT) « comité social et économique – 100 questions réponses » : ils reflètent donc uniquement la position de l'administration du travail.

Pour l'instant, cette analyse juridique de l'impact d'une modification de l'organisation de l'entreprise sur l'accord de mise en place du comité d'entreprise, n'a pas été confirmée par le juge.

4. Article L. 2321-2 alinéa 2 à l'article L. 2321-8 du Code du travail ; article L. 2222-5-1 du Code du travail ; article L. 2222-6 du Code du travail.
5. 100 questions /réponses du ministère du Travail, 13 avril 2018, comité social et économique, Q. / R. 100 ; articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

La dénonciation de l'accord par une partie signataire ne remet pas en cause sa validité. Celui-ci continuera de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à l'expiration du délai de préavis.

Si aucun accord de substitution n'est conclu, la représentation du personnel dans l'entreprise « rebascule » dans la forme du CSE. Il revient aux délégués syndicaux d'exercer les attributions qui leur sont habituellement dévolues.

En effet, le ministre du Travail a précisé que « la mise en place du conseil d'entreprise ne fait pas disparaître le mandat des délégués syndicaux : ils perdent la prérogative de négocier, conclure et réviser les conventions et accords dans l'entreprise ou l'établissement » (Questions-réponses sur le CSE, ministère du Travail, janv. 2020, question 116).

QUELLE EST LA COMPOSITION DU CONSEIL D'ENTREPRISE ?

COMMENT SONT DÉSIGNÉS LES MEMBRES DU CONSEIL D'ENTREPRISE ?

La composition et les modalités de désignation des membres du conseil d'entreprise ne sont pas précisées.

Le conseil d'entreprise étant considéré comme un CSE doté de la capacité de négocier des accords d'entreprise ou d'établissement, ce sont les membres du CSE qui devraient siéger au conseil d'entreprise.

LE OU LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX PRÉSENTS DANS L'ENTREPRISE PEUVENT-ILS ÊTRE MEMBRES DU CONSEIL D'ENTREPRISE[6] ?

Des délégués syndicaux peuvent être désignés dans l'entreprise, nonobstant la mise en place d'un conseil d'entreprise.

Toutefois, il n'est pas prévu que les délégués syndicaux présents dans l'entreprise soient membres du conseil d'entreprise.

RÉFLEXE MILITANT

Si jamais s'ouvrait une négociation dans votre entreprise, nous vous recommandons de désigner les membres du conseil d'entreprise dans l'accord qui le met en place.

RÉFLEXE MILITANT

Si jamais s'ouvrait une négociation dans votre entreprise, nous vous conseillons de prévoir dans l'accord de mise en place du conseil d'entreprise, la possibilité pour les délégués syndicaux présents dans l'entreprise de participer, avec voix consultative, aux négociations.

6. Article L. 2321-1 du Code du travail.

Dans le cas où le conseil d'entreprise cohabite avec un ou plusieurs délégués syndicaux, c'est le conseil d'entreprise qui est « seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ». Le délégué syndical perd donc son pouvoir de négociation.

LA MISE EN PLACE DU CONSEIL D'ENTREPRISE ENTRAÎNE-T-ELLE LA DISPARITION DES MANDATS DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX[7] ?

Non, la mise en place du conseil d'entreprise ne fait pas disparaitre le mandat des délégués syndicaux.
Lors de la mise en place du conseil d'entreprise, les délégués syndicaux perdent leur principale attribution, à savoir la possibilité de négocier un accord collectif d'entreprise.
En revanche, les délégués syndicaux continuent de représenter leur syndicat dans l'entreprise et à porter les éventuelles revendications de celui-ci auprès de l'employeur.

QUELLES SONT LES RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DU CONSEIL D'ENTREPRISE[8] ?

Les modalités de fonctionnement du conseil d'entreprise sont celles prévues pour le CSE.

QUELLES SONT LES ATTRIBUTIONS DU CONSEIL D'ENTREPRISE ?

QUELLES SONT LES ATTRIBUTIONS EXERCÉES PAR LE CONSEIL D'ENTREPRISE[9] ?

Le conseil d'entreprise est une institution de représentation du personnel qui :

- exerce les attributions du CSE (cf. la fiche « Attributions/missions du CSE dans les entreprises entre 11 et 50 salariés » et la fiche « Attributions/missions du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés ») ;

ATTENTION

Le conseil d'entreprise est seul compétent pour négocier tout type d'accord d'entreprise ou d'établissement, y compris :

- les accords portant sur le PSE ;
- le protocole d'accord préélectoral ;
- l'accord modifiant le nombre et la composition des collèges électoraux ;
- l'accord prévoyant que le scrutin a lieu en dehors du temps de travail.

Ces accords étant soumis à des règles spécifiques de validité, le conseil d'entreprise n'était initialement pas compétent pour les négocier. L'ordonnance dite « balai » a supprimé ces restrictions et a donc rendu compétent le conseil d'entreprise sur l'ensemble des sujets de négociation collective dans l'entreprise.

7. 100 questions/réponses du ministère du Travail, 13 avril 2018, comité social et économique, Q./R.99.
8. Article L. 2321-1 alinéa 2 du Code du travail, qui renvoie aux articles L. 2315-1 et suivants du Code du travail.
9. Articles L. 2321-1 et L. 2321-3 du Code du travail.

- rend un avis conforme sur des thèmes fixés par accord, dont fait obligatoirement partie le thème de la formation professionnelle ;
- négocie, conclut et révise les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

QUELS SONT LES THÈMES SUR LESQUELS LE CONSEIL D'ENTREPRISE REND UN AVIS CONFORME[10] ?

L'accord collectif qui met en place le conseil d'entreprise doit également fixer la liste des thèmes soumis à son avis conforme.

La formation professionnelle constitue un thème obligatoire. L'égalité professionnelle est mentionnée comme un thème pouvant faire partie de cette liste (mais il n'en fait pas partie).

Il s'agit de déterminer dans l'accord les thèmes sur lesquels le conseil d'entreprise pourra utiliser un « droit de veto ». C'est une nouveauté importante. Hormis sur certains points très précis (nomination du médecin du travail et horaires individualisés), l'avis du CE ou du CHSCT n'était pas contraignant pour l'employeur, qui pouvait ne pas en tenir compte. Désormais, sur des thèmes déterminés par accord collectif, la décision de l'employeur devra requérir un avis conforme du conseil d'entreprise.

RÉFLEXE MILITANT

Si jamais s'ouvrait une négociation dans votre entreprise, il serait opportun de nourrir la liste des thèmes soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise.

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DES ACCORDS D'ENTREPRISE CONCLUS PAR LE CONSEIL D'ENTREPRISE ?

La validité de l'accord collectif conclu par le conseil d'entreprise est subordonnée à sa signature par :

- la majorité des membres titulaires élus du conseil d'entreprise ;

OU

- un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

10. Article L. 2321-3 du Code du travail.

Pour calculer le score de 50 %, il faut tenir compte des suffrages recueillis par les membres qui ont été élus au premier tour des élections, ainsi que ceux qui ont été élus au second tour. Le texte ne précise pas si les suffrages doivent avoir été recueillis personnellement par les membres titulaires, à l'instar de ce qui est prévu pour la désignation des délégués syndicaux. Nous supposons que le raisonnement doit être similaire.

EXEMPLE

Le conseil d'entreprise est composé de Barbara, Aurélie, Brigitte, Franck et Renan. Ils ont donc été élus.

Membre du conseil d'entreprise	Score obtenu aux élections	1er ou 2nd tour
Barbara	**25 %**	1er tour
Aurélie	**25 %**	1er tour
Brigitte	**15 %**	2nd tour
Franck	**20 %**	2nd tour
Renan	**20 %**	2nd tour

Le fait que le score ayant permis leur élection ait été obtenu au premier ou second tour importe peu. Il faut prendre en compte les scores de tous les élus, peu importe le tour du scrutin. Ces scores sont appréciés de la même manière (il n'y a pas de pondération entre les deux tours, par exemple).

Ainsi, pour que l'accord soit valide, il ne peut par exemple être signé par Franck et Brigitte seulement, qui à eux deux obtiennent un score de 20 + 15 = 35 %.

Par contre, si Aurélie ajoute sa signature, l'accord sera valide avec un score de 60 %.

Attention, la loi précise qu'il faut obtenir un score « de plus de 50 % ». Autrement dit, la signature de Barbara et Aurélie ne suffirait pas puisqu'elles obtiennent à elles deux 50 % pile (25 + 25) et pas plus de 50 %.

ATTENTION

Le choix entre l'une ou l'autre des deux conditions de validité (majorité des titulaires ou majorité des suffrages) peut être prévu dans l'accord instituant le conseil d'entreprise, mais ce n'est pas obligatoire. En revanche, il peut être décidé au cas par cas, en fonction des enjeux en cause à un moment déterminé.

En cas de pluralité d'établissements, l'accord d'entreprise qui met en place le conseil d'entreprise doit déterminer les modalités de négociation, ce qui inclut la règle de validité de la conclusion des accords collectifs d'établissements.

QUELS SONT LES MOYENS DES MEMBRES DU CONSEIL D'ENTREPRISE ?

LES MEMBRES DU CONSEIL D'ENTREPRISE BÉNÉFICIENT-ILS D'HEURES DE DÉLÉGATION AU TITRE DE LEUR PARTICIPATION AUX NÉGOCIATIONS[11] ?

Les élus du conseil d'entreprise bénéficient d'un nombre d'heures de délégation leur permettant de préparer la négociation d'accords d'entreprise. Sauf circonstances exceptionnelles, ce nombre ne peut être inférieur à :

Effectif de l'entreprise	Nombre d'heures de délégation
Jusqu'à 149 salariés	12 heures
De 150 à 499 salariés	18 heures
Au moins 500 salariés	24 heures

Ce nombre peut être augmenté dans l'accord de mise en place du conseil d'entreprise.

Ces heures de délégation s'ajoutent aux heures dont bénéficient les élus dudit conseil au titre d'autres prérogatives de représentation du personnel.

LES MEMBRES DU CONSEIL D'ENTREPRISE SONT-ILS PROTÉGÉS AU TITRE DE LEUR PARTICIPATION AUX NÉGOCIATIONS ?

Aucune disposition spécifique légale ne prévoit de statut protecteur pour les membres du conseil d'entreprise. Par conséquent, les membres du conseil d'entreprise bénéficient d'un statut protecteur au titre de leur mandat de membre du comité social et économique.

RÉFLEXE MILITANT

En l'absence de précision dans le Code du travail sur les modalités d'utilisation de ce crédit, notamment concernant le report ou la mutualisation, nous vous recommandons de traiter ce sujet dans l'accord instituant le conseil d'entreprise, si jamais une négociation devait s'ouvrir dans votre entreprise.

ATTENTION

La dénonciation de l'accord de branche étendu pourrait rendre caduque les Conseils d'entreprise mis en place dans les entreprises dépourvues de délégué syndical comprises dans le champ d'application de l'accord.

11. Articles R. 2321-1 et L. 2315-7 du Code du travail.

COMMENT LE CONSEIL D'ENTREPRISE PEUT-IL DISPARAÎTRE[12] ?

L'ordonnance ne précise rien sur ce point. Ce sont donc les règles de droit commun qui s'appliquent.

Le conseil d'entreprise étant mis en place par un accord collectif à durée indéterminée, il peut donc disparaitre suite à la dénonciation de l'accord qui l'a institué. À l'issue du délai de préavis, fixé à 3 mois en l'absence de stipulation expresse, de nouvelles élections devraient être organisées.

En l'absence de dénonciation de l'accord, l'employeur pourrait organiser de nouvelles élections professionnelles sans que cela ne remette en cause ledit accord. En effet, cet accord étant à durée indéterminée, un conseil d'entreprise pourrait à nouveau être mis en place à l'issue de l'élection.

Étant une émanation du CSE, le conseil d'entreprise n'est pas non plus renouvelé à l'expiration du mandat de ses membres si l'effectif de l'entreprise est passé en dessous de onze salariés pendant au moins douze mois consécutifs.

Mes notes

12. Articles L. 2321-2, L. 2222-6 et L. 2313-10 du Code du travail.

ANNEXE

MOTION DU COMITÉ DIRECTEUR DE LA CFE-CGC SUR LA MISE EN PLACE DES CONSEILS D'ENTREPRISE

Adoptée le 23 avril 2018

Le conseil d'entreprise est une institution créée par les ordonnances Macron. La loi prévoit la possibilité de créer, par accord majoritaire à durée indéterminée, une institution unique d'élus qui intègre, dans ses prérogatives, la négociation d'accords collectifs.

Une fois mise en place, cette institution peut tout négocier, avec ses propres règles de validité, sans passer par le canal syndical.

La CFE-CGC est fondamentalement attachée au droit à la négociation collective par un canal autonome et indépendant incarné par le délégué syndical.

À ce titre, la CFE-CGC est hostile depuis le début à la création de cette institution unique. Ses structures professionnelles, fédérations et syndicats, ont largement relayé auprès de leurs militants cette position.

Il se développe néanmoins des pratiques dans plusieurs entreprises qui conduisent le comité directeur confédéral, réunissant les principales fédérations CFE-CGC, à réaffirmer son opposition ferme et définitive à la signature par la CFE-CGC d'un accord collectif instituant la mise en place du conseil d'entreprise.

Certaines directions procèdent tout d'abord aux élections du CSE, en accordant aux représentants du personnel le strict minimum légal pour l'exercice de leur mandat puis elles exercent une pression sur les sections syndicales CFE-CGC en conditionnant l'octroi de dispositions plus favorables, par accord collectif, à la mise en place d'un conseil d'entreprise.

Nous dénonçons avec force ce type de pratique.

Nous nous opposons, sans exception possible, à la négociation et à la signature d'un accord collectif prévoyant la mise en place de conseils d'entreprise.

Nous donnons consigne à nos sections de négocier, avant la mise place des CSE et la négociation des protocoles d'accord préélectoraux, des accords sur l'exercice du droit syndical.

ANNEXE

ARGUMENTS CONTRE LA NÉGOCIATION SUR LA MISE EN PLACE DES CONSEILS D'ENTREPRISE

- Le conseil d'entreprise a la capacité de négocier sur tous les sujets, y compris le protocole d'accord préélectoral. Les organisations syndicales perdent ainsi la main sur ces négociations qui comportent pourtant un enjeu crucial pour leur représentativité. Pour la CFE-CGC, le conseil d'entreprise accentue ce risque par son droit à décider de fusionner les collèges. La loi prévoit deux collèges au-delà de 20 salariés. Aujourd'hui, il faut un accord unanime des organisations syndicales représentatives pour les fusionner. Demain, avec le conseil d'entreprise, il suffira d'un accord conclu avec la majorité des membres titulaires ou avec un ou plusieurs membres ayant recueilli la majorité des voix exprimées aux dernières élections, pour tuer un collège « encadrement ».

- La négociation collective via les délégués syndicaux a de nombreux avantages :
  - par son mandat syndical, le négociateur syndical se situe moins dans la relation de subordination qui existe avec l'employeur ;
  - dans la négociation, le délégué syndical apporte une vision plus large que les seules problématiques de l'établissement ou de l'entreprise qui peuvent servir utilement la négociation et générer des revendications nouvelles ;
  - les organisations syndicales ont la possibilité de scinder le mandat du négociateur en lui donnant, le mandat de négocier, puis le mandat de signer : les négociateurs sont ainsi protégés de toute pression pendant la négociation puisque la signature de l'accord dépend de l'aval de l'organisation syndicale ;
  - le délégué syndical bénéficie de moyens propres : la loi prévoit un crédit d'heures spécifique ainsi que la possibilité d'effectuer des formations qui vont l'aider à accomplir efficacement son mandat. Les membres du conseil d'entreprise disposent des seuls moyens qui auront été prévus dans l'accord collectif qui le met en place. C'est donc confier une grande responsabilité au conseil d'entreprise avec des moyens minimums et incertains !

- Le conseil d'entreprise est mis en place par un accord d'entreprise conclu pour une durée indéterminée : il ne faut donc surtout pas agir par opportunité. Une organisation syndicale peut être majoritaire à un moment donné, puis cesser de l'être. Il serait risqué de préjuger du paysage syndical dans l'entreprise pour le prochain cycle.

ANNEXE

- Dans le cas où le conseil d'entreprise cohabite avec la présence d'un ou plusieurs délégués syndicaux, il devient le « seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ».
  Le délégué syndical perd donc son pouvoir de négociation dans l'entreprise ou l'établissement : c'est la fin du monopole syndical de négociation qui permet une indépendance et une autonomie dans la négociation.

- À terme, la mise en place du conseil d'entreprise « délégitime » les organisations syndicales. Depuis la loi du 20 août 2008, les organisations syndicales acquièrent une véritable légitimité, via un score électoral minimal, à négocier les intérêts, les droits des salariés qu'ils représentent. Ajouté au référendum, la mise en place d'un conseil d'entreprise met à mal cette légitimité syndicale. Elle orchestre à terme la sortie du syndicat de l'entreprise et donc de ses chances d'être représentatif dans l'entreprise, dans la branche et au niveau national interprofessionnel.