



LE CONSEIL D'ENTREPRISE

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 a fusionné les instances représentatives en une nouvelle instance unique : le comité social et économique. Mais il est également possible de créer en lieu et place de ce dernier une autre instance qui a en plus la capacité de négocier... à la place des délégués syndicaux ! Il s'agit du conseil d'entreprise.

Il n'est pas obligatoire et peut « être institué par accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2321-12 » (cf L.2321-2 CT) et ce, pour une durée indéterminée, sauf stipulations contraires dans l'accord.

► **NB** : Le conseil d'entreprise peut être mis en place dans une UES (cf L.2321-10 CT)

► Cet accord fixe par ailleurs :

- la liste des thèmes soumis à l'avis conforme de l'instance et notamment la formation professionnelle (cf L.2321-3 CT) => L'instance dispose donc d'un véritable **droit de veto au moins dans le domaine de la formation professionnelle**
- la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du conseil d'entreprise (cf L.2321-8 CT)
- le nombre d'heures de délégation – lesquelles ne peuvent être inférieures aux dispositions législatives – dont bénéficient les élus (cf L.2321-4 CT)
- les stipulations relatives à l'indemnisation des frais de déplacement (cf L.2321-6 CT)
- la composition de la délégation qui négocie les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement (cf L.2321-7 CT)

► Le conseil d'entreprise a vocation à regrouper :

- **les attributions de négociation des délégués syndicaux**. Il est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords collectifs d'entreprise ou d'établissement (cf L.2321-1 CT)

ATTENTION, le DS n'est donc plus habilité à le faire ; Il conservera seulement ses autres compétences.

► les compétences du CSE, prévues aux articles L.2312-1 à L.2312-84 du Code du travail (cf L.2321-1 CT)

► **NB** : Il applique les modalités de fonctionnement du CSE, définies au chapitre V du titre 1^{er} du Code du travail (cf L.2321-1 CT et L. 2315-1 à L. 2315-96).

Il convient également de préciser **les modalités de validation d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu par le conseil d'entreprise** : ceci est en effet « [subordonné] à sa signature par la majorité des membres titulaires élus du conseil OU par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Pour l'appréciation de ce dernier seuil, il est tenu compte des suffrages recueillis lors du premier tour des élections pour les élus au premier tour de scrutin, et de ceux recueillis lors du second tour pour les élus au second tour de scrutin » (cf L.2321-9 CT).

Il est vivement déconseillé de mettre en place un conseil d'entreprise !

En effet, cela reviendrait à placer la quasi-totalité des pouvoirs entre les mains d'une seule instance et de diminuer de manière considérable l'importance des syndicats et de ses représentants au sein des entreprises. C'est la perte totale du pouvoir de négociation des délégués syndicaux.