



## Santé et Action Sociale Privées

85

### L'ACCORD DE DROIT COMMUN

Cet accord est en réalité un accord d'entreprise, créé par l'Ordonnance 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 notamment.

Si auparavant, la loi ne prévoyait rien avant la négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP), depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance précitée, un accord d'entreprise – également appelé accord de droit commun – peut être conclu en amont entre l'employeur et les délégués syndicaux présents dans l'entreprise ou l'établissement.

**Pour la CGT, cet accord est un préalable indispensable** avant toute négociation de PAP lorsque des délégués syndicaux CGT sont présents.

[Notes sur le PAP : - <http://www.sante.cgt.fr/La-negociation-du-PAP-du-CSE>  
- <http://www.sante.cgt.fr/Le-contenu-du-protocole-d-accord-preelectoral-dans-le-cadre-de-la-mise-en-place> ]

Il convient d'y prêter la plus grande attention et de demander l'ouverture de négociation sur cet accord avant même de recevoir l'invitation à négocier le PAP.

En effet, si seule la négociation sur le nombre et le périmètre des établissements distincts s'impose à l'employeur, cet accord peut comprendre cependant divers éléments essentiels pour continuer à défendre les salariés, à combattre l'éloignement du terrain et la professionnalisation des élus syndicaux :

➤ la **détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts** (cf L.2313-2 CT)

NB : Pour rappel, cela n'est donc plus déterminé dans le PAP

Ceci est particulièrement important dans la mesure où **en l'absence d'accord, l'employeur pourra le déterminer unilatéralement avec toutes les conséquences qui s'ensuivent, comme la**

**diminution du nombre d'instances qui seront de plus en plus éloignées des établissements.**

[Note sur les établissements distincts : <http://www.sante.cgt.fr/La-notion-d-etablissements-distincts>]

➤ la **mise en place des représentants de proximité notamment** (cf L.2313-7 CT)

Pour la CGT, l'objectif est d'avoir le plus de représentants du personnel et d'heures de délégation possible afin de préserver la proximité avec les salariés.

Les représentants de proximité désignés ne sont pas nécessairement des membres élus du CSE, ces élus n'ayant pas, sauf accord plus favorable, d'heures supplémentaires pour cette mission par rapport à celles dont ils bénéficient de par leur mandat.

[Note sur les représentants de proximité : <http://www.sante.cgt.fr/Representants-de-proximite>]

➤ la **mise en place de la commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)**

**Obligatoire uniquement pour les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés** (cf L2315-36 CT), il est possible de négocier l'existence, le nombre et le périmètre du/des CSSCT dans les établissements de moins de 300 salariés uniquement dans cet accord (cf L2315-43 CT).

Il convient de préciser que les modalités de ces CSSCT peuvent être renvoyées au règlement intérieur du CSE (cf L2315-41 CT).

[Note sur le CSSCT : <http://www.sante.cgt.fr/La-commission-Sante-Securite-et-Conditions-de-travail>]

➤ la **mise en place de commissions supplémentaires, lesquelles sont prévues**

**pour l'examen de problèmes particuliers**  
(cf L.2315-45 CT) :

- la commission économique

Sans accord, obligatoire uniquement à partir de  
1 000 salariés (cf L.2315-46)

- la commission formation professionnelle

- la commission d'information et d'aide au  
logement

- la commission de l'égalité professionnelle

Sans accord, ces 3 commissions ne sont  
obligatoires qu'à partir de 300 salariés  
(cf L.2315-56, L2315-50, L2315-49 CT)

- la commission des marchés

► **ATTENTION** : Si cela n'est pas négocié, ces  
commissions supplémentaires risquent tout  
simplement de disparaître.

Ainsi, si vous n'avez pas pu négocier ce protocole  
d'accord en amont des négociations du PAP, il  
est vivement conseillé de repousser autant que  
possible le PAP et de demander au préalable  
la négociation de l'accord de droit commun,  
voire la négociation simultanée dudit accord et  
du PAP, auquel cas l'employeur risque de refuser  
de mettre en place les instances évoquées et  
autres.