MODELE

ACCORD SUR LE DROIT D’EXPRESSION

Entre les soussignés :

*L’employeur*

d'une part,

Et,

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'Association :

 *- ………………..*

*- …………………*

d'autre part,

**Vu la loi 86-1 du 3 janvier 1986 relative au droit d'expression des salariés.**

**Vu la loi 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective.**

**Les parties signataires arrêtent ce qui suit :**

**ARTICLE PREMIER - Objet du présent accord**

Il a pour objet de définir :

- le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions permettant l'expression des salariés ;

- les mesures destinées à assurer d'une part, la liberté d'expression de chacun, d'autre part, la transmission des voeux et avis de l'employeur, ainsi que celle des avis émis par les salariés dans les cas où ils sont consultés par l'employeur ;

- les mesures destinées à permettre aux salariés concernés, aux organisations syndicales représentatives, au comité d'entreprise, aux délégués du personnel, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de prendre connaissance des demandes, avis et propositions émanant des groupes ainsi que des suites qui leur sont réservées ;

- les conditions spécifiques d'exercice du droit à l'expression dont bénéficie le personnel d'encadrement ayant des responsabilités hiérarchiques, outre leur participation dans les groupes auxquels ils sont rattachés du fait de ces responsabilités.

**ARTICLE 2 - Nature et portée du droit d'expression**

**ARTICLE 2-1 - Nature du droit d'expression**

L'expression doit être directe, elle n'emprunte donc immédiatement ni la voie hiérarchique, ni celle des représentants du personnel. Le salarié doit s'exprimer lui-même auprès d'un interlocuteur qui a qualité pour l'entendre.

**ARTICLE 2-2 - Groupes d'expression**

L'expression doit être collective. Chacun peut s'exprimer au sein du groupe au cours de la discussion qui intervient entre les membres du groupe et de la hiérarchie. Ce groupe est une unité élémentaire de travail (équipe, atelier, bureau, service, etc.) placé sous l'autorité d'un même encadrement.

**ARTICLE 2-3 - Rôle de l'encadrement**

L'encadrement assure un rôle d'animation, d'information, de mise en forme technique, financière ou organisationnelle des observations faites ou des suggestions émises.

**ARTICLE 2-4 - Finalité du droit d'expression**

Les salariés s'exprimeront sur le contenu et l'organisation de leur travail et la définition et la mise en oeuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail.

Les questions concernant le Contrat de travail, les classifications, les contreparties directes ou indirectes du travail, n'entrent pas dans le cadre du droit d'expression.

**ARTICLE 3 - Niveaux des réunions**

La direction déterminera les groupes en se fondant sur les unités élémentaires de travail : atelier, bureau, service, etc. Ces groupes ne devront pas dépasser 15 personnes.

Lorsque les effectifs de chacun des niveaux d'expression dépasseront 15 personnes, plusieurs groupes seront formés.

La direction pourra éventuellement constituer des groupes spécifiques d'expression en tenant compte des thèmes à traiter, d'une catégorie professionnelle, etc.

**ARTICLE 4 - Mode d'organisation des réunions d'expression (organisation, fréquence, durée)**

**ARTICLE 4-1 – Convocation**

Le jour, l'heure et le lieu de la réunion seront affichés trois jours ouvrés avant celle-ci.

**ARTICLE 4-2 - Ordre du jour**

À la fin de chaque réunion, le groupe déterminera si possible l'ordre du jour de la réunion suivante.

À défaut, l'ordre du jour sera déterminé avec l'animateur en début de séance.

**ARTICLE 4-3 - Animation et déroulement des réunions**

L'animateur est *- choisi au sein du groupe par les salariés- le responsable hiérarchique du groupe- un membre du personnel d'encadrement- une personne désignée par la direction à l'intérieur du groupe*.

Il exerce une fonction d'animation et d'information. Il veille à la bonne tenue de la réunion, encourage et facilite l'expression directe de chaque participant.

Il s'assure que l'expression s'exerce sur un ton modéré et ne se transforme pas en polémique.

Les mises en cause personnelles et publiques à l'encontre de quelque membre que ce soit de l'entreprise ne pourront être admises.

Il appartient à l'animateur de suspendre ou de remettre la réunion en cas de non-respect de ces principes.

L'animateur co-signe le compte rendu rédigé par le secrétaire.

Si le groupe qui est réuni comprend des délégués syndicaux ou des élus du personnel, l'esprit et la lettre de la loi du 3 janvier 1986 ne leur permet pas de se prévaloir de leurs fonctions électives ou syndicales. Ils doivent agir et s'exprimer en qualité de simple salarié du groupe.

**ARTICLE 4-4 – Secrétariat**

En début de séance, un secrétaire sera désigné. Ce dernier s'efforcera de restituer les propos tenus et mettra en relief les voeux et avis émis.

Le compte rendu sera approuvé et co-signé par l'animateur du groupe et sera transmis au responsable ayant qualité pour donner une réponse à ces voeux et avis.

**ARTICLE 4-5 - Fréquence des réunions**

Les réunions d'expression auront lieu à chaque niveau, une fois par trimestre, pendant le temps de travail et sur les lieux de travail.

Lorsque les possibilités de réunir le groupe ne pourraient être trouvées qu'en dehors des horaires normaux, ces heures seraient rémunérées au taux des heures normales ou, pour ceux bénéficiant des horaires flexibles, seraient comptées comme temps de travail.

**ARTICLE 4-6 - Durée des réunions**

La durée de chaque réunion est fixée à *"Durée des réunions"* par trimestre.

**ARTICLE 5 - Liberté d'expression**

Les opinions émises au cours des réunions, quelle que soit leur place dans la hiérarchie, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

**ARTICLE 6 - Communication des réponses aux voeux et avis exprimés par les salariés**

Le responsable ayant qualité pour répondre aux voeux et avis fera connaître ses réponses à

l'animateur du groupe. Ce dernier en fera part au groupe lors de la réunion suivante et ces réponses figureront au compte rendu.

Un compte rendu type comportera donc les réponses aux voeux et avis exprimés lors de la réunion précédente, un résumé des propos échangés et de voeux et avis exprimés lors de la réunion et, si possible, l'ordre du jour de la réunion suivante.

Les comptes rendus seront transmis aux délégués syndicaux, aux membres du comité d'entreprise, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi qu'aux commissions compétentes légalement instituées dans l'établissement ou l'entreprise.

**ARTICLE 7 - Durée de l'accord - Modalités de dénonciation - Avenants - Négociation en vue d'un nouvel accord**

**ARTICLE 7-1 - Durée de l'accord**

L'employeur devra provoquer, tous les trois ans au moins, une réunion avec les organisations syndicales en vue d'examiner les résultats obtenus et, le cas échéant, renégocier l'accord.

**ARTICLE 7-2 - Avenants à l'accord**

Pendant les périodes couvertes par l'accord, les parties signataires pourront se réunir pour examiner les modalités d'application de l'accord et pourront signer des avenants pour résoudre d'éventuelles difficultés concernant l'application de l'accord.

**ARTICLE 7-3 - Publicité de l'accord et des avenants**

Un exemplaire de l'accord et des avenants éventuels sera :

- communiqué au comité d'entreprise et d'établissement, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ;

- tenu à disposition du personnel dans chaque établissement (un avis sera affiché concernant cette possibilité de consultation).

**ARTICLE 7-4 – Dénonciation**

L'accord peut être dénoncé en respectant un délai *"Durée du préavis en cas de dénonciation Par exemple : de six mois. Attention : Par défaut, le préavis est de trois mois"* mois.

La dénonciation devra être notifiée aux autres signataires et donnera lieu à dépôt auprès des

services du ministre chargé du travail.

Lorsque la dénonciation émane de l'employeur ou de la totalité des syndicats signataires, l'accord continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant la durée d'un an à compter du dépôt de la dénonciation.

**ARTICLE 7-5 - Nouvelles négociations**

En cas de dénonciation de l'accord, il appartiendra à l'employeur, sur demande écrite d'une organisation syndicale, de négocier un nouvel accord. Pour ce faire, il devra convoquer les organisations syndicales dans les trois mois qui suivent la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'un seul syndicat signataire, l'accord reste en vigueur entre les autres parties signataires.

**ARTICLE 8 - Dépôt de l'accord**

Le présent accord sera déposé par l'employeur à la DIRECCTE et au secrétariat du greffe du

Conseil des prud'hommes de *"Ville"*.

Fait à ………………