ATLANTES
AVOCATS

Négociation

Assistance

Elections CSE : comment vous préparer ?

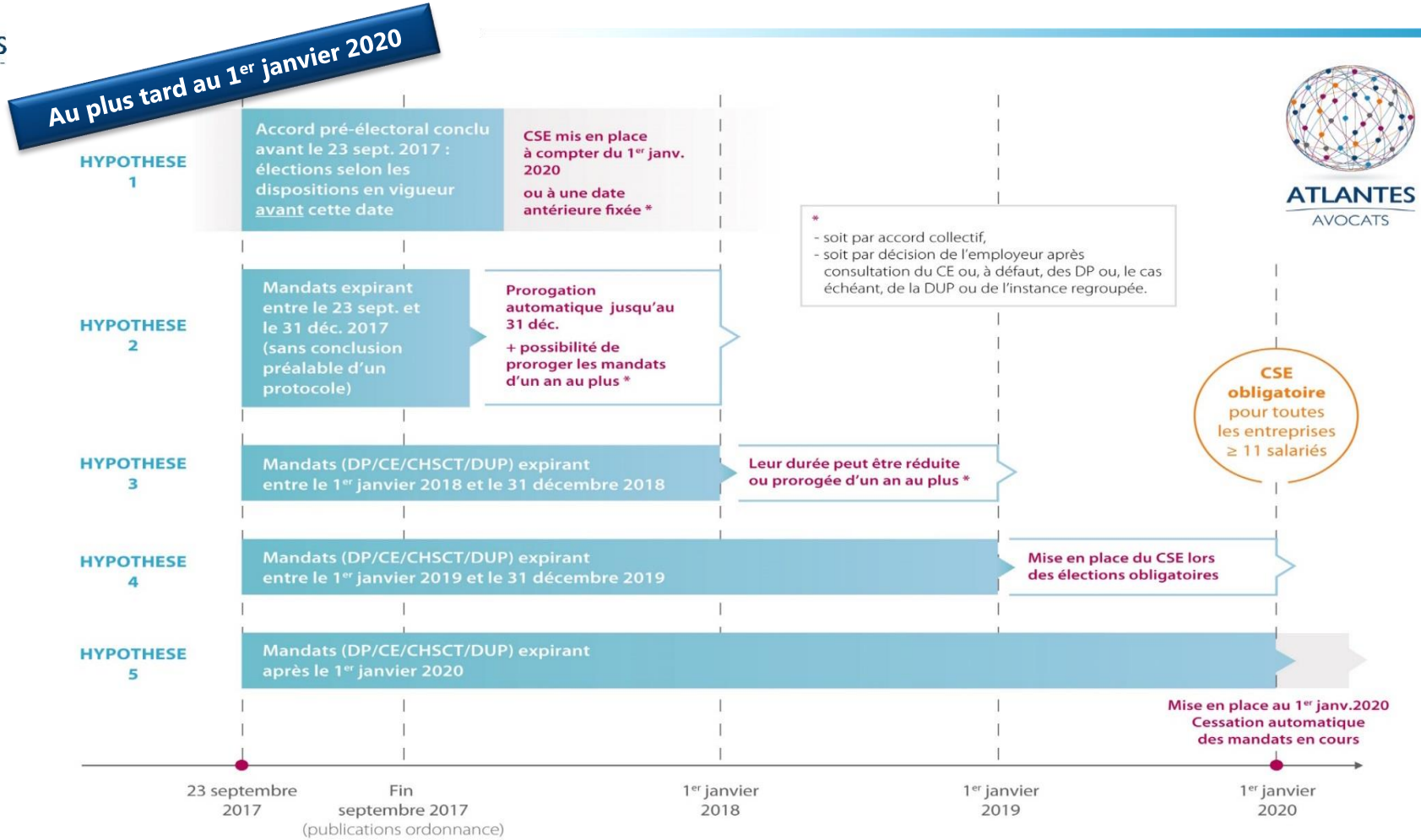
Contentieux

Conseil

Expertise

Formation

Le CSE c'est quand ?



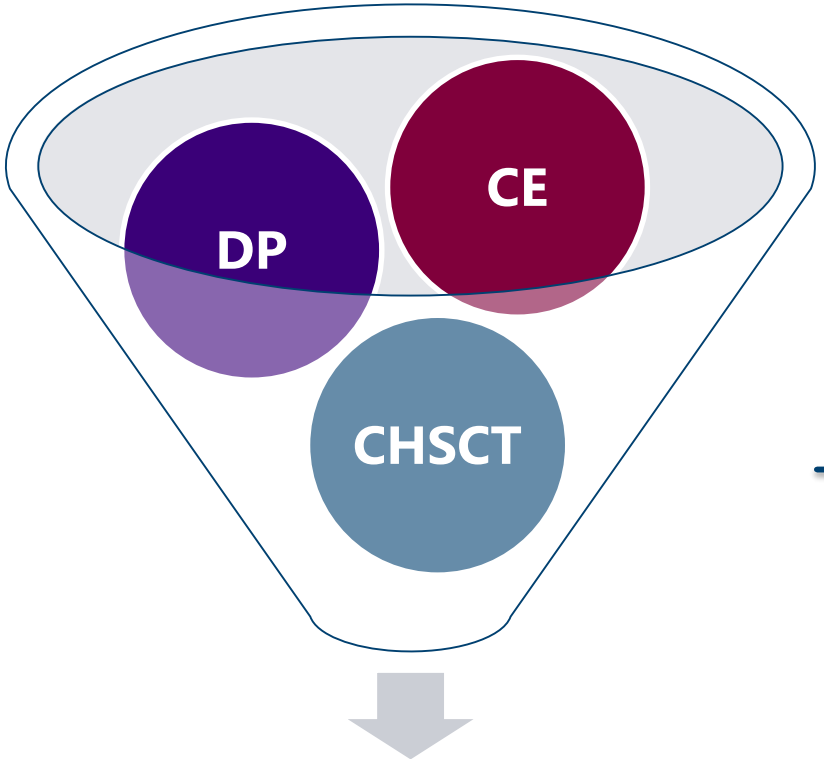
- La durée du mandat des différentes IRP actuelles peut être prorogée ou réduite* de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de la mise en place du CSE et, le cas échéant, des CSE d'établissement et du CSE central.

- Il est impossible de maintenir en l'état par accord les instances actuelles.

© ATLANTES – 09-2018

ATLANTES
AVOCATS

Le CSE c'est quoi ?



Comité Social & Economique

Respect des droits individuels et collectifs :
- Réclamations
- Droit d'alerte
- Assistance aux entretiens, etc

Missions économiques :
- Information et consultation du comité notamment sur les projets liés à la marche générale de l'entreprise
- Consultations récurrentes
- Droit d'alerte économique
- Expertises
- Gestion des activités sociales et culturelles, etc

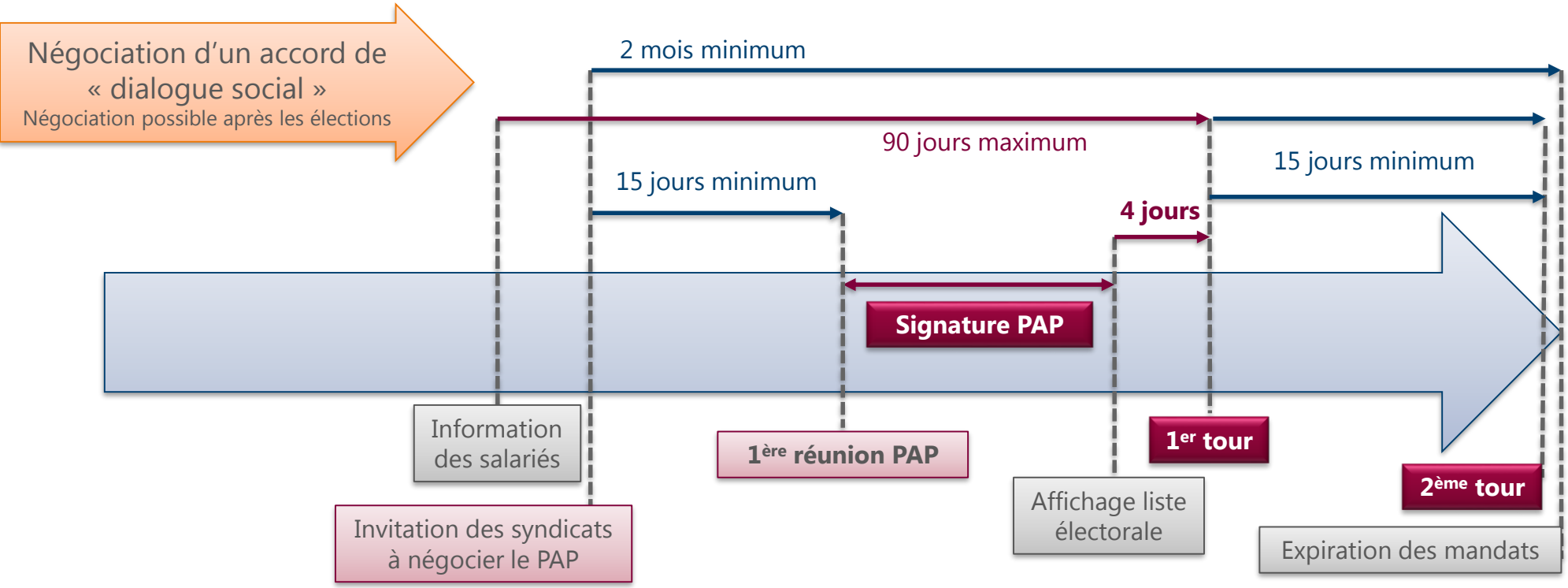
Missions relatives à la santé, sécurité et aux conditions de travail (SSCT) :
- Information et consultation du comité sur les projets affectant notamment les conditions de travail
- Inspections récurrentes / enquêtes
- Expertises
- Propositions de mesures de prévention, etc

© ATLANTES – 09-2018

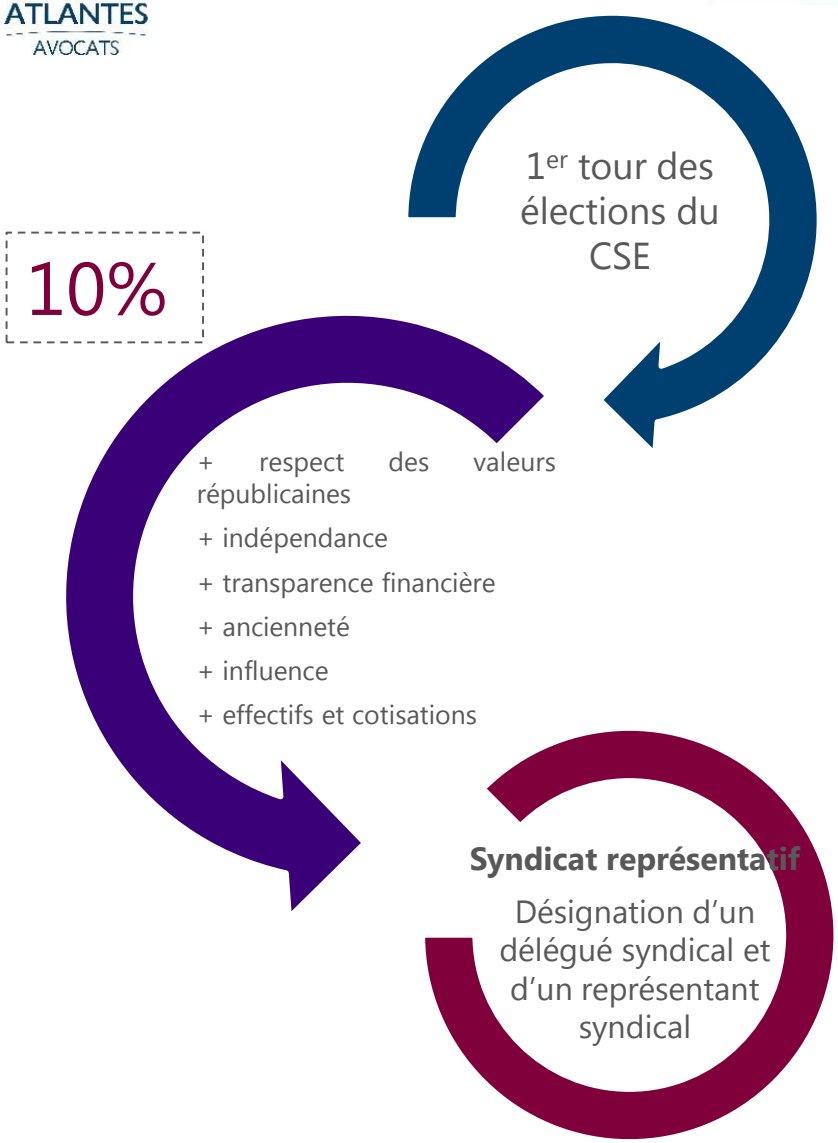
Les différentes étapes de la mise en place du CSE

- La mise en place du CSE est précédée par la négociation et la signature d'un protocole d'accord préélectoral (PAP).

- La négociation de l'accord relatif au fonctionnement du CSE est distincte (et complémentaire) de celle relative au PAP.
  - Il est recommandé d'ouvrir cette négociation en amont, ou à défaut en parallèle du PAP.



© ATLANTES – 09-2018



- Elections professionnelles tous les 4 ans (sauf accord collectif prévoyant une durée comprise entre 2 et 4 ans) à l'initiative de l'employeur.
- La réforme ne remet pas en cause les règles relatives à la représentativité syndicale établies par la loi du 20 août 2008.
- Les élections professionnelles permettent de mesurer l'audience électorale de chaque syndicat, déterminant ainsi le caractère représentatif ou non de chacun d'entre eux.

© ATLANTES – 09-2018

PAP : un cadre de négociation spécifique
Condition de double majorité

Invitation

- Parties invitées à la négociation du PAP :
  - Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise,
  - Les syndicats affiliés à une OS représentatives au niveau national interprofessionnel,
  - Les OS ayant constitué une section syndicale,
  - Les OS satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise.

Signature

- La validité du PAP est conditionnée à sa signature par :
  - L'employeur
  - La **majorité en nombre des OS ayant participé à sa négociation**, qui comprennent :
    - Les syndicats représentatifs ayant recueilli la **majorité des suffrages exprimés** lors des dernières élections professionnelles,
    - Ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

© ATLANTES – 09-2018

ATLANTES
AVOCATS

Contenu du protocole d'accord préélectoral

Clauses obligatoires

- **Nombre de sièges** et **répartition** des sièges entre les collèges électoraux,
- **Répartition du personnel** dans les collèges,
- Modalité d'organisation et de déroulement du scrutin :
  - renseignements portés sur la **liste électorale**,
  - date limite de **dépôt des listes**,
  - caractéristiques des **bulletins de vote**,
  - modalités du **vote par correspondance**,
  - **date et lieux** des élections,
  - compositions des **bureaux de vote**, etc.

La proportion F/H de chaque collège électoral doit être indiquée dans le protocole.

Clauses facultatives

- **Durée** du mandat (2 à 4 ans),
  - Accord de droit commun
- Nombre et composition des **collèges électoraux,**
  - Accord unanime de toutes les OS représentatives
- Certaines dispositions négociées :
  - Modification du **nombre de sièges,**
  - Modification du **volume d'heures** de délégation,
  - Dérogation à l'interdiction d'exercer plus de **3 mandats successifs** au sein du CSE.

© ATLANTES – 09-2018

ATLANTES AVOCATS

Quelles listes sont concernées ?

Les listes présentées au 1er et second tour des élections du CSE dans toutes les entreprises.

➢ Exemple

Pour un collège composé de 40% de femmes et 60% d'homme avec un total de 10 sièges à pourvoir.

Liste composée de :
- 4 femmes
- 6 hommes

- Homme
- Femme
- Homme
- Femme
- Homme
- Femme
- Homme
- Femme
- Homme
- Homme

Représentation équilibrée des femmes et des hommes

Proportionnalité

La composition de la liste doit correspondre à la part de femmes et d'hommes au sein du collège qu'elle représente.

Cette proportion est indiquée dans le PAP.

Alternance

Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

© ATLANTES – 09-2018

Une représentation plus équilibrée 2/4

Lorsque l'obligation de présenter des candidats à due proportion des effectifs d'hommes et de femmes représentés dans le collège aboutit à un nombre qui n'est pas entier:

- il est procédé à l'arrondi entier **supérieur** en cas de décimale **supérieure ou égale à 5**
- Il est procédé à l'arrondi entier **inférieur** en cas de décimale **strictement inférieur à 5**

Ex: collège ouvrier/employé : 100 hommes et 25 femmes inscrits sur la liste électorale du premier collège. Nombre de sièges à pourvoir dans le premier collège: 3 T et 3 S. Combien de sièges à réserver aux hommes et aux femmes en proportion de leur nombre sur la liste électorale du 1er collège ?

Proportion d'hommes dans le 1er collège au regard du nombre d'inscrits: 100x100/125 = 80%

Proportion de femmes dans le 1er collège au regard du nombre d'inscrits: 25x100/125 = 20%

3 sièges à pourvoir x 80% d'hommes = **2,4 sièges** arrondi **à la décimale inférieure** = **2 sièges de T + 2 sièges de S**

3 sièges à pourvoir x 20% de femmes = **0,6 sièges** arrondi **à la décimale supérieure** = **1 siège de T + 1 siège de S**

Renouveler l'opération pour chaque collège.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Ex: collège ouvrier/employé : 50% d'hommes et 50% de femmes pour 3 T + 3 S à pourvoir : chaque liste de candidats devra présenter au moins un homme et une femme, et pour le 3e siège restant, la liste comprend indifféremment soit un homme, soit une femme. Ce qui fait les hypothèses suivants : Une femme un homme une femme ou un homme une femme un homme

Lorsque l'application de ces règles conduit à **exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe**, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être placé en première position sur la liste.

© ATLANTES – 09-2018

ATLANTES AVOCATS

Quel risque en cas de non respect de la règle de représentation équilibrée ?

Non respect de la proportionnalité des sexes

Annulation par le juge de l'élection du ou des candidats surreprésentés en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.

Non respect de l'alternance des sexes sur la liste

Annulation par le juge de l'élection du ou des élus mal positionnés.

- Une liste peut être contesté seulement après les élections et dans un délai de 15 jours.
- L'employeur ne peut pas refuser une liste mal constituée avant les élections.

© ATLANTES – 09-2018

Une représentation plus équilibrée 4/4

Quelques jurisprudences récentes :

Un PAP, même signé à l'unanimité, ne peut pas **écarter le principe de représentation** équilibrée lors des élections professionnelles

- *Cass.soc., 9 mai 2018, n°17-60133*

Le **non respect du principe d'alternance** n'entraine pas l'annulation des candidatures si :

- la proportion F/H est respectée
- tous les candidats ont été élus

- *Cass.soc., 9 mai 2018, n°17-60133*

Une organisation syndicale qui présente **un seul candidat** alors que deux sièges étaient à pourvoir, ne peut se dispenser de respecter les règles relatives à la représentation équilibrée des hommes et des femmes.

Dans cette affaire, le nombre de sièges à pourvoir était de 2 et la proportion d'hommes de 23% et de femmes de 77%.

- *Cass.soc., 9 mai 2018, n°17-14088*

Lorsque le non respect du principe de représentation équilibrée entraine l'annulation de certaines candidatures, l'employeur pourra être contraint d'organiser des **élections partielles** lorsque les conditions de droit commun sont réunies.

- Cons.const., 13 juillet 2018, déc. N°2018-720 à 726 QPC

© ATLANTES – 09-2018

Notre conseil

- **Quand négocier**? Nous vous conseillons de débuter au plus tôt vos négociations afin d'anticiper la mise en place du CSE et de mesurer les incidences des nouveautés législatives sur la structuration de la prochaine représentation du personnel

- Ce temps vous permettra notamment
  - De procéder à un **état des lieux** des règles de fonctionnement, des attributions, des moyens et de la structuration des instances actuelles;
  - De faire le point sur les dispositions en vigueur concernant les instances actuelles (accord de dialogue social ou de droit syndical, règlement intérieur du CE ou du CHSCT…)
  - Structurer et préparer la négociation d'un accord organisant le cadre de la représentation du personnel à venir (Comité Economique et Social, représentant (s) de proximité, commission (s) santé sécurité conditions de travail, autres commission obligatoires, consultations récurrentes, valorisation des compétences des élus …)

- La tâche est immense, mais mérite en tout état de cause de prendre le temps de poser les éléments du débat avant d'engager durablement la représentation du personnel. La réussite de ces enjeux permettra une meilleure adhésion des salariés aux évolutions de l'entreprise.

© ATLANTES – 09-2018

ATLANTES
AVOCATS

Négociation

Assistance

Annexe

Contentieux

Conseil

Expertise

Formation

Nombre de sièges et heures de délégation

Articles L.2314-7 et R.2314-1 du Code du travail

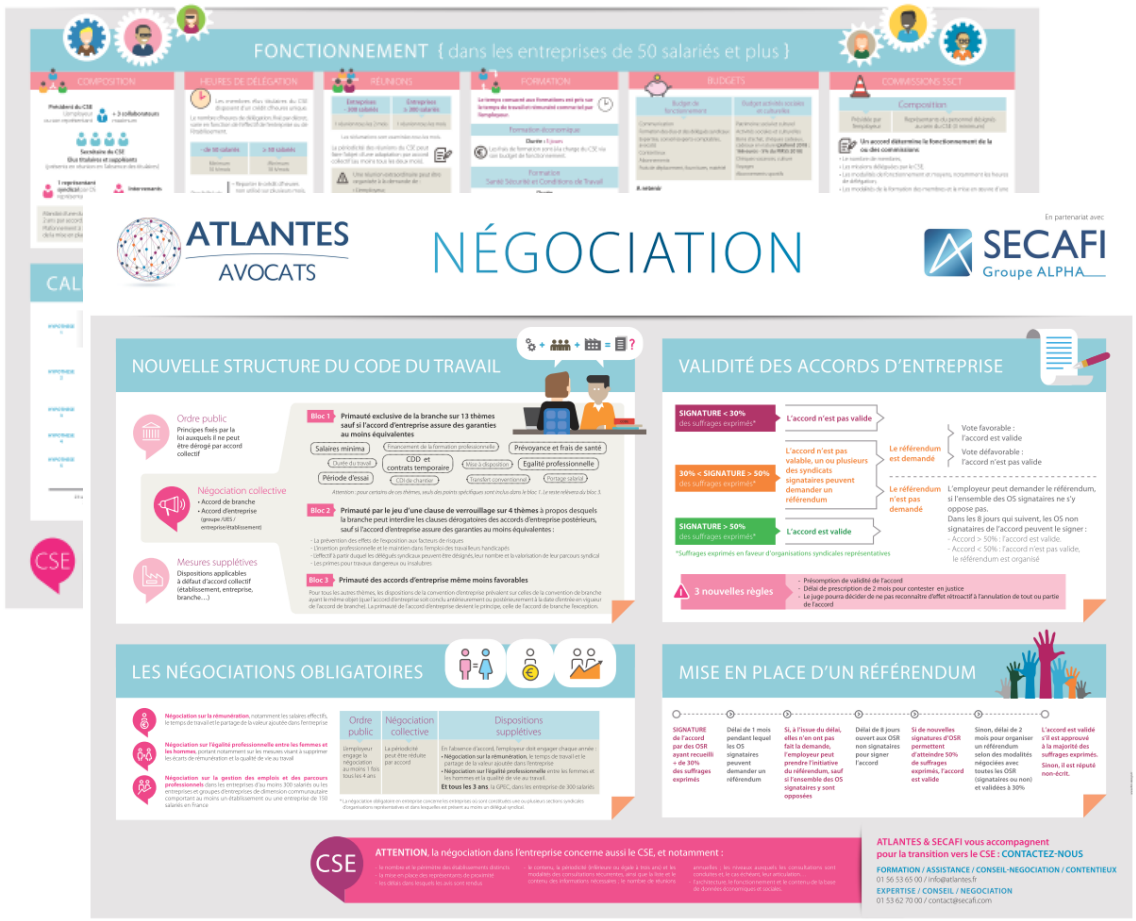
Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation		Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10		3500 à 3749	26	27	702
25 à 49	2	10	20		3750 à 3999	26	27	702
50 à 74	4	18	72		4000 à 4249	26	28	728
75 à 99	5	19	95		4250 à 4499	27	28	756
100 à 124	6	21	126		4500 à 4749	27	28	756
125 à 149	7	21	147		4750 à 4999	28	28	784
150 à 174	8	21	168		5000 à 5249	29	29	841
175 à 199	9	21	189		5250 à 5499	29	29	841
200 à 249	10	22	220		5500 à 5749	29	29	841
250 à 299	11	22	242		5750 à 5999	30	29	870
300 à 399	11	22	242		6000 à 6249	31	29	899
400 à 499	12	22	264		6250 à 6499	31	29	899
500 à 599	13	24	312		6500 à 6749	31	29	899
600 à 699	14	24	336		6750 à 6999	31	30	930
700 à 799	14	24	336		7000 à 7249	32	30	960
800 à 899	15	24	360		7250 à 7499	32	30	960
900 à 999	16	24	384		7500 à 7749	32	31	992
1000 à 1249	17	24	408		7750 à 7999	32	32	1024
1250 à 1499	18	24	432		8000 à 8249	32	32	1024
1500 à 1749	20	26	520		8250 à 8499	33	32	1056
1750 à 1999	21	26	546		8500 à 8749	33	32	1056
2000 à 2249	22	26	572		8750 à 8999	33	32	1056
2250 à 2499	23	26	598		9000 à 9249	34	32	1088
2500 à 2749	24	26	624		9250 à 9499	34	32	1088
2750 à 2999	24	26	624		9500 à 9749	34	32	1088
3000 à 3249	25	26	650		9750 à 9999	34	34	1156
3250 à 3499	25	26	650		10000	35	34	1190

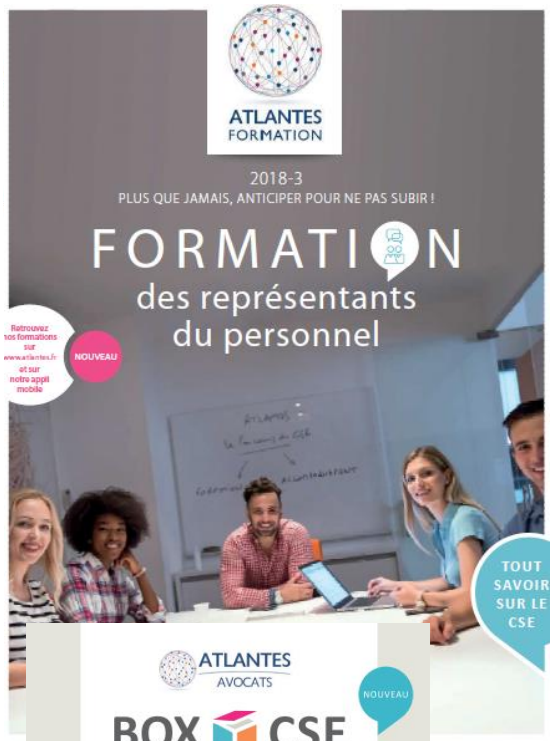
Le **protocole d'accord préélectoral** peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant **des dispositions légales** au regard de l'effectif de l'entreprise.

Le nombre d'heures de délégation ne peut être inférieur à **dix heures** par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et à **seize heures** dans les autres.

© ATLANTES – 09-2018

N’oubliez pas vos lettres, vos posters
Et téléchargez l’application Atlantes





Formation

En nos locaux ou sur votre site,
dans toute la France
Catalogue spécial CSE

Juridique

Assistance téléphonique au quotidien
Testez gratuitement notre service juridique

Contentieux

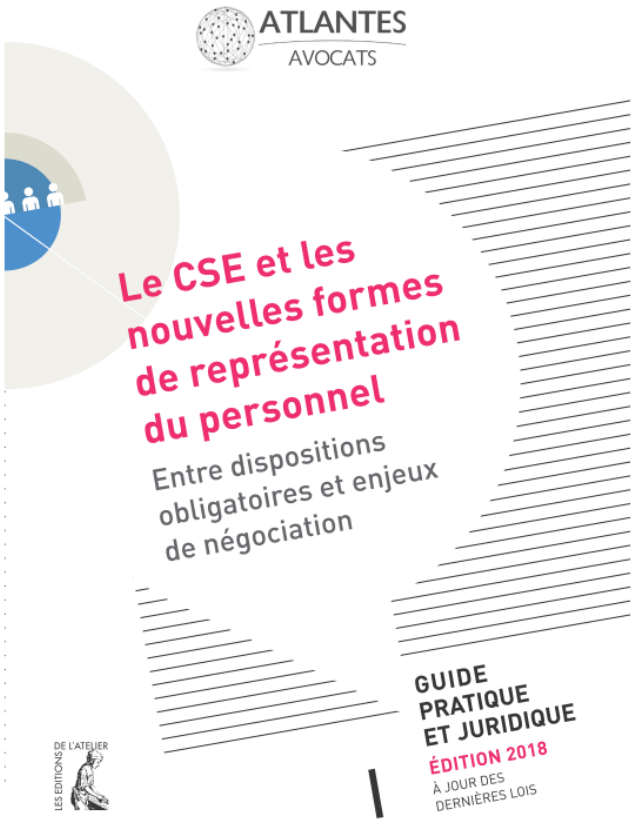
Conseil - Négociation

Accompagnement mise en place du CSE
Rédaction règlement intérieur CSE

Venez discuter avec nous de votre parcours CSE

Guide

Edition 09/2018
Spécial CSE



Leslie GOSSART
01 56 53 65 11