

LE GUIDE DU DÉLÉGUÉ 2019



 **FÉDÉRATION INOVA**
MAISON DE LA CFE-CGC
59 - 63 rue du Rocher 75008 Paris
T. 01 55 30 13 37 - Fax 01 55 30 13 38
inova@cfecgc.fr / www.cfecgc-inova.fr

VERSION 2 - ÉDITION 2019



WWW.CFECGC-INOVA.FR

CFE-CGC FÉDÉRATION INOVA
Maison de la CFE-CGC

59-63 rue du Rocher 75008 Paris
T. 01 55 30 13 37 - Fax 01 55 30 13 38
inova@cfecgc.fr - www.cfecgc-inova.fr

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

Chères et chers Militant(e)s,

En collaboration avec la Fédération du BTP, voici notre nouveau Guide du Militant bénéficiant des dernières nouveautés issues des loi Macron...

La mise en place des CSE est désormais un incontournable et sa négociation va profondément modifier les échanges avec vos interlocuteurs habituels et rendre encore plus difficile vos conditions de travail et votre rôle en tant qu'IRP.



À l'horizon du 31 décembre 2019 et au vu de l'importance des sujets à maîtriser dans tous ces aspects (le rôle des suppléants, les Représentants de Proximité, les périmètres...), votre Fédération à souhaiter mettre cet outil à votre disposition.

Toutefois, cette « bible du négociateur » n'est pas le seul outil pour vous sentir plus à l'aise vis-à-vis de tous ces changements, les formations prodiguées par le CFS ou par notre avocate reste un incontournable. Notre Fédération soutiendra toute demande en ce

sens et vous encourage à nous solliciter pour y participer activement.

Je profite également de l'occasion pour vous rappeler que notre nouvelle application mobile INOVA CFE-CGC (dans les stores IOS-Android) est opérationnelle et qu'elle peut elle aussi vous apporter un certain nombre de réponses vis-à-vis de vos interrogations quotidiennes, n'hésitez pas à en abuser...

Pour conclure, je rappelle à tous et toutes que les élections et la représentativité sont les curseurs permettant de faire valoir le poids d'un syndicat, de votre section, de votre représentativité individuelle et catégorielle, plus que jamais vous devez y être préparé.

Ces outils, ne sont bien sûr que des supports indispensables, mais ils ne remplacent pas notre présence comme ils ne remplacent pas non plus la vôtre dans la rencontre avec vos collègues.

Votre Fédération et son équipe reste donc à votre écoute et sera toujours disponible pour vous conseiller, vous guider, Action ! Réaction ! N'hésitez pas donc à entrer en contact avec votre syndicat ou votre fédération, par email fd@cfecgc-inova.fr, par texto, par téléphone... ou plus simplement en venant nous rencontrer au 59-63 rue du Rocher à Paris !

Bien cordialement,

Michelle FOIRET

Présidente INOVA CFE-CGC

LA CFE-CGC EN QUELQUES DATES

- 1944** Création de la CGC (Confédération Générale des Cadres)
- 1947** Création de l'AGIRC (régime de retraite complémentaire pour les Cadres)
- 1959** La CGC obtient l'abattement de 20 % de l'impôt sur le revenu
- 1966** La CGC crée l'Agence pour l'emploi des Cadres (APEC)
- 1979** Création de la section encadrement aux conseils des prud'hommes
- 1981** La CGC devient la CFE-CGC
- 1989** Création de la Confédération Européenne des Cadres (CEC)
- 2000** Création de l'Observatoire du stress et de l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (Orse)
- 2002** La CFE-CGC obtient le congé paternité et atteint d'excellents résultats aux élections prud'homales
- 2003** Naissance du Réseau Équilibre en faveur de l'égalité professionnelle Publication du 1^{er} « Baromètre stress »
- 2004** La CFE-CGC réussit à protéger les contrats collectifs en matière de prévoyance santé.
- 2007** Lancement du site Handi CFE-CGC
- 2008** La CFE-CGC est la première organisation représentative dans l'encadrement aux élections prud'homales

- 2009** La CFE-CGC communique sur les réseaux sociaux et développe l'interactivité avec ses adhérents et militants
- 2010** La CFE-CGC signe une Convention Cadre de coopération et de partenariat avec Sciences Po Aix-en-Provence
- 2011** La CFE-CGC est reconnue organisation syndicale catégorielle et signe un partenariat avec les universités Paris-Dauphine et Versailles Saint-Quentin
- 2012** La CFE-CGC lance la 1^{ère} enquête nationale auprès des salarié(e)s de l'encadrement des TPE
- 2013** La CFE-CGC s'impose aux élections de la Chambre d'agriculture : 2^{ème} organisation syndicale dans le collège 3A et 3^{ème} dans le collège 3B
- 2014** Lancement de l'application gratuite "Made in emploi"
- 2015** Négociation de l'accord national interprofessionnel relatif aux retraites complémentaires Agirc-Arrco-Agff
- 2016** La CFE-CGC a élu son nouveau Président, François HOMMERIL, lors de son 36^{ème} Congrès à Lyon
- 2017** Signature de la nouvelle convention assurance chômage et création d'une convention collective sur le portage salarial.

TRAITS PARTICULIERS

Un syndicat qui accompagne ses adhérent(e)s et qui se bat pour la reconnaissance et la valorisation de leur expérience syndicale avec le Contrat d'Engagement Social

Seul syndicat catégoriel (AM* - CADRE)

VOS INTERLOCUTEURS INOVA CFE-CGC

FÉDÉRATION INOVA CFE CGC > BUREAU FÉDÉRAL

PRESIDENTE :

Michelle FOIRET - 06 08 98 82 89
michelle.foiret@cfecgc-inova.fr

TRESORIER :

Yann LE VOYER - 06 12 64 13 59
yann.levoyer@cfecgc-inova.fr

VICE-PRESIDENT :

Didier CHASTRUSSE - 06 08 35 12 22
didier.chastrusse@cfecgc-inova.fr

ASSISTANTE :

Laetitia LEMOINE - 01 55 30 13 36
fd@cfecgc-inova.fr

SECRETAIRE GENERAL :

Thierry BRUDIEUX - 06 80 60 88 79
thierry.brudieux@cfecgc-inova.fr

REPRÉSENTATIVITÉ DES SYNDICATS ET NÉGOCIATION COLLECTIVE, LA NOUVELLE DONNE :

La représentativité confère aux syndicats un certain nombre de prérogatives, en particulier celle de participer aux négociations collectives (au niveau national et interprofessionnel pour l'assurance chômage par exemple ; au niveau des Branches pour les conventions collectives et accords professionnels ; au niveau des groupes par l'intermédiaire des coordonnateurs syndicaux, ou au niveau des entreprises ou des établissements par l'intermédiaire des délégués syndicaux pour la négociation des accords collectifs : négociations salariales, accords sur le temps de travail...).

- **Les lois du 20 août 2008, du 5 mars 2014 et du 8 août 2016 : la nouvelle donne de la représentativité des syndicats et de la négociation en entreprise.**

La loi d'août 2008 a réformé en profondeur les règles de la représentativité et du dialogue social à tous les niveaux. La loi du 5 mars 2014 a ensuite modifié ce premier texte en légalisant plusieurs solutions jurisprudentielles importantes rendues sur son fondement. Plus récemment, la loi « Rebsamen » du 17 août 2015 a, de façon très significative, une nouvelle fois, changé nombre de « règles du jeu » du droit de la négociation collective. Enfin, la loi « Travail » du 8 août 2016 opère à nouveau de substantielles modifications relatives à la négociation, à la conclusion, à la durée et à l'extinction (dénonciation, mise en cause) des accords collectifs.

RAPPEL : jusqu'à la loi du 20 août 2008, la Confédération CFE-CGC, tout comme 4 autres organisations syndicales, bénéficiait d'une présomption irréfutable, automatique, de représentativité. Cette représentativité bénéficiait, de manière descendante, aux organisations syndicales affiliées à la Confédération CFE-CGC. Ainsi, la Fédération CFE-CGC Inova, et les syndicats HCR, RC, Loisirs, Sports, RR, Casinos CFE-CGC Inova étaient nécessairement représentatifs, du seul fait de leur adhésion à notre Confédération. Ce temps est révolu.

- **La loi du 20 août 2008 a inversé cette logique: la représentativité des syndicats dépend désormais de leurs résultats électoraux en entreprise: pour être représentatif en entreprise, un syndicat doit avoir recueilli au moins 10 % des suffrages valablement exprimés au premier tour des élections des titulaires du comité d'entreprise (ou à défaut de la DUP, ou à défaut des délégués du personnel). C'est à cette seule condition qu'il pourra désigner un délégué syndical, et participer aux négociations collectives dans l'entreprise.**

Les résultats électoraux de chaque syndicat seront ensuite consolidés tous les 4 ans, et détermineront si les organisations syndicales sont représentatives dans les Branches (où elles devront peser 8 % des suffrages valablement exprimés dans l'ensemble des entreprises de la Branche), puis au niveau national et interprofessionnel (où elles devront notamment peser 8 % des suffrages valablement exprimés consolidés).

Les syndicats CFE-CGC Inova sont des syndicats catégoriels, qui représentent les Techniciens, les Agents de Maîtrise, et les Cadres.

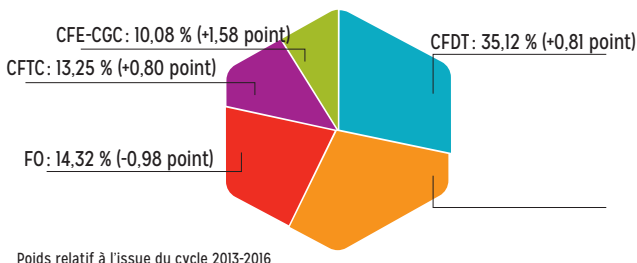
Du fait de ce caractère catégoriel, ces pourcentages s'apprécient sur les collèges électoraux de l'encadrement, c'est-à-dire les collèges 2 et 3 qui réunissent les Techniciens, les Agents de Maîtrise, et les Cadres.

À NOTER : Par arrêté du 30 mai 2013, ont été reconnues comme représentatives au niveau national et interprofessionnel, les organisations syndicales suivantes: CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC.

A l'issue du cycle électoral 2013/2016 servant de base à la nouvelle mesure de la représentativité des syndicats, la CFE-CGC a enregistré une progression de son audience électorale.

Votre représentativité en entreprise, celle de la CFE-CGC Inova dans nos Branches, et celle de la Confédération CFE-CGC, sont fonction de la consolidation des résultats des élections dans vos entreprises. C'est donc vous qui êtes au cœur de ces dispositions.

L'arrêté du 21 juillet 2017, publié au J.O du 3 août, précise le poids des cinq organisations syndicales reconnues représentatives. Un élément important dans le cadre de la négociation des accords collectifs dans la branche des organismes de formation. Leur poids respectif, à la suite de la mesure de représentativité de 2017, est le suivant :



Branche de la Restauration Collective :	Général : 7.79%	Catégoriel : 29.82%
Branche des Hôtels-Cafés-Restaurants :	Général : 5.12%	Catégoriel : 17.60%
Branche de la Restauration Rapide :	Général : 3.11%	Catégoriel : 12.70%
Branche des Casinos de Jeux :	Général : 5.92%	Catégoriel : 16.10%
Branche de l'Hôtellerie de Plein air :	Général : 7.17%	Catégoriel : 19.50%
Branche des Cafétérias :	Général : 1.30%	Catégoriel : 8.10%
Branche des Loisirs :	Général : 8.34%	Catégoriel : 12.90%
Branche des Sports :	Général : 2.13%	Catégoriel : 5.20%
Branche du Golf :	Général : 26.55%	Catégoriel : 42.30%

Les règles de la négociation collective en entreprise sont modifiées en conséquence : le poids de chaque organisation syndicale dans la négociation, et le poids de sa signature sur un accord sont désormais fonction de ses résultats électoraux.

Ce guide, destiné aux salariés et militants en entreprise, se limitera volontairement aux aspects de la loi qui impactent directement les entreprises et les groupes. Il vise à vous donner les moyens d'agir en entreprise, de préparer vos élections pour être représentatifs, et d'assurer ainsi la défense de l'encadrement en participant aux négociations par l'intermédiaire de nos délégués syndicaux CFE-CGC Inova.

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

nous

un lien

indissociable

partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied-de-Fond 79000 Niort.

SOMMAIRE *

A	L'ARTICULATION ENTRE MONDE DU TRAVAIL ET VOTRE CONFÉDÉRATION SYNDICALE CFE-CGC	14
A1	Les différents acteurs	16
A2	Les mandats syndicaux	22
A3	Les différents comités	39
A4	Les mandats électifs	41
A5	Le mandat du CSE	52
B	LA VIE DE VOTRE SECTION SYNDICALE	77
B1	Quelques règles de base	78
B2	Dernières recommandations	87
B3	10 moyens de tuer sa section syndicale	89
C	LES ELECTIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)	93
C1	Préambule	94
C2	Les préparatifs des élections	95
C3	Les listes de candidatures et l'équilibre femmes / hommes	111
C4	Le scrutin et les résultats sur les élections professionnelles	116
D	LES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES	135
D1	Quelques rappels sur le nouveau régime des accords collectifs :	136

PRÉAMBULE

Les ordonnances de septembre et décembre 2017 imposent la mise en place d'un CSE au plus tard au 1^{er} janvier 2020.

Dès à présent, il n'est plus possible d'élire des Délégués du Personnel, un Comité d'Entreprise, un CHSCT, ni une DUP. (Mais, en période transitoire, des élections partielles complémentaires restent possibles).

Le CSE va donc remplacer à terme ces instances (voir la fiche sur les mesures transitoires, disponible auprès du syndicat).

Instance unique, le Comité Social et Economique (CSE) voit ses attributions varier selon les effectifs de l'entreprise.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, le CSE exerce les attributions qui étaient dévolues aux Délégués du Personnel (DP).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il est doté de la personnalité morale, de deux lignes budgétaires (fonctionnement / activités sociales et culturelles), et exerce les attributions précédemment dévolues aux Délégués du Personnel, au Comité d'Entreprise, et au CHSCT.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est obligatoirement mise en place au sein du CSE.

Les règles relatives aux élections professionnelles qui concernaient les DP, CE, CHSCT et DUP disparaissent avec ces institutions. Elles laissent la place à de nouvelles règles applicables à la mise en place et au renouvellement du CSE.

Un grand nombre de règles applicables jusqu'alors aux élections ont simplement été reproduite, et figurent dans d'autres articles du Code du travail.

Mais au regard des règles qui régissaient le fonctionnement des DP, du CE, et du CHSCT, le CSE perd un certain nombre de prérogatives et de moyens.

Alors que le fonctionnement des instances élues était précédemment bien encadré par les dispositions impératives du code du travail, ce dernier renvoie désormais de nombreuses modalités de fonctionnement du CSE à négociation. Or l'accord collectif pourra, dans certains cas, être moins favorable que le code...

NB : sauf mention contraire, les articles cités dans ces documents sont ceux du code du travail

CE QUI NE CHANGE PAS : LA REPRESENTATIVITE ISSUE DES ELECTIONS

La représentativité confère aux syndicats un certain nombre de prérogatives, en particulier celles de désigner un délégué syndical et de participer aux négociations collectives en entreprise.

La représentativité des syndicats reste dépendante de leurs résultats électoraux en entreprise : pour être représentatif en entreprise, un syndicat doit avoir recueilli au moins 10 % des suffrages valablement exprimés (SVE) au premier tour des élections des titulaires du Comité Social et Economique.

C'est à cette seule condition qu'il pourra désigner un délégué syndical, et participer aux négociations collectives dans l'entreprise.

La CFE-CGC étant un syndicat catégoriel, sa représentativité est évaluée sur les collèges de l'encadrement, dans lesquels votent les Techniciens, les Agents de Maîtrise, et les Cadres, c'est-à-dire en principe les collèges 2 et 3. (ou, lorsque l'effectif est inférieur à 25 salariés, dans les collèges uniques).

La CFE-CGC-INOVA doit déposer des listes de candidatures aux 2^{èmes} et 3^{ème} collèges, et en tout état de cause dans les collèges où votent les TAM et les cadres.

La validité des accords collectifs négociés en entreprise par les délégués syndicaux continue de dépendre de l'audience des syndicats signataires. (À compter du 1^{er} mai 2018, tous les accords devront être signés par des syndicats pesant plus de 50% dans leur champ d'application).

Ainsi la capacité d'action du syndicat et de son délégué syndical dépend des résultats électoraux : il ne suffit pas de « se contenter » d'obtenir un score électoral de 10% et de pouvoir ainsi être représentatif et désigner un délégué syndical.



Si vous voulez peser sur les négociations, et si vous voulez que vos revendications soient entendues, il faut que votre signature ait du poids ; et cela dépend de vos résultats aux élections.

A

L'ARTICULATION
ENTRE MONDE
DU TRAVAIL ET VOTRE
CONFÉDÉRATION SYNDICALE
CFE-CGC

A1	LES DIFFERENTS ACTEURS	16
A1.1	Confédération CFE-CGC	16
A1.2	Fédération INOVA CFE-CGC	18
A1.3	Syndicats	18
A1.4	La section syndicale d'entreprise	19
A2	LES MANDATS SYNDICAUX	22
A2.1	Le délégué syndical (DS)	22
A2.2	Le délégué syndical central (DSC)	29
A2.3	Le coordonnateur syndical de groupe	30
A2.4	Le représentant de la section syndicale (RSS) (article L2142-1-I)	31
A2.5	Le salarié mandaté ou la négociation avec des élus	33
A2.6	Le représentant syndical au CSE (RS au CSE) et au CSE Central	35
A3	LES DIFFÉRENTS COMITÉ	39
A3.1	Le comité de groupe	39
A3.2	Le comité d'entreprise européen (CEE) (articles L2341-I et s.)	40
A3.3	La CPRI	41
A4	LES MANDATS ÉLECTIFS	41
A4.1	LE CSE	41
A4.2	Les Commissions du CSE	46
A5	LE MANDAT DU CSE	52
A5.1	Conditions d'exercice du mandat des membres du CSE et moyens	52
A5.2	Fonctionnement du CSE	54
A5.3	Les attributions du CSE	62
A5.4	Les représentants de proximité (RP)	70
A5.5	Le Conseil d'entreprise (L2321-2 et s.)	71
A5.6	Les représentants du CSE au conseil d'administration ou au conseil de surveillance	72
A5.7	Les représentants du CSE aux AG des actionnaires	73

A1 • LES DIFFÉRENTS ACTEURS

AI.1 > Confédération CFE-CGC

La CFE-CGC aujourd'hui



La Confédération Française de l'Encadrement CGC est composée de fédérations et de syndicats professionnels. Elle est représentée au niveau de l'entreprise par la section syndicale, conformément à la loi du 27 décembre 1968.

La section syndicale fait partie d'un syndicat professionnel déterminé en fonction de sa branche d'activité (par exemple : la métallurgie, la chimie, la banque...). C'est au syndicat qu'il appartient de rendre effective l'adhésion, de remettre la carte syndicale, d'encaisser la cotisation et d'apporter

Informations et conseils, sur tous les problèmes de la branche professionnelle.

La Confédération regroupe :

- 18 unions régionales (UR),
- 96 unions départementales (UD)
- + 200 unions locales (UL)
- 27 fédérations,
- 230 syndicats fédérés,
- + 10 000 sections syndicales

En 2018, la CFE-CGC comptait 170 000 adhérents.

La présomption irréfutable de représentativité accordée aux cinq confédérations historiques (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO) ayant été supprimée par loi d'août 2008, la représentativité des organisations syndicales est désormais déterminée d'après les 7 critères cumulatifs suivants :

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ;
- une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ;
- l'audience, établie selon les niveaux de négociation ;
- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Le critère de l'audience est désormais le critère central de la représentativité. Dans vos entreprises et dans vos groupes, seuls seront représentatifs les syndicats ayant obtenu au minimum 10 % des suffrages valablement exprimés (c'est à dire

hors bulletin blancs et nuls) au 1^{er} tour des dernières élections des membres titulaires du CSE.

Jusqu'à la première mise en place du CSE (au plus tard en décembre 2019), les élections de référence pour la représentativité restent celles du CE ou à défaut, de la DUP, ou à défaut, des DP).

ATTENTION : pour apprécier la représentativité, le premier tour des élections doit obligatoirement être dépouillé même si le quorum n'est pas atteint !

INOVA CFE-CGC étant une Fédération de syndicats catégoriels, sa représentativité s'apprécie sur les collèges de l'encadrement dans lesquels votent les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres : il s'agit des 2^{ème} et 3^{ème} collèges (le 1^{er} étant celui des ouvriers et des employés).

Il est donc nécessaire de respecter la composition légale des collèges et de présenter des candidats dans ces deux collèges.

La représentativité s'apprécie à chaque niveau de l'entreprise : établissement, entreprise, groupe, interentreprises. Ainsi, en fonction de ses résultats électoraux, une organisation syndicale pourra être représentative dans certains établissements sans être représentative au niveau central d'une entreprise. Elle pourra, à l'inverse, être représentative au niveau de l'entreprise, sans être représentative dans chacun des établissements.

Lorsque des sociétés constituent une unité économique et sociale (UES) comprenant plusieurs personnes morales distinctes, la représentativité d'un syndicat au niveau de l'UES se calcule en additionnant la totalité des suffrages obtenus dans ces entreprises (pour la CFE-CGC, dans les collèges de l'encadrement uniquement).

La représentativité s'apprécie par ailleurs à chaque cycle électoral, lors du renouvellement des institutions élues du personnel. Cela signifie qu'un événement intervenant dans l'entreprise en cours de cycle (fusion-absorptions, élections partielles, etc.) n'aura aucune influence, pendant la durée du cycle, sur l'appréciation de la représentativité dans cette entreprise (Soc. 13 fév. 2013, n° 12-18.098 ; Soc. 19 fév. 2014, n° 13-20069).

Les syndicats qui ne sont pas représentatifs, et qui respectent les critères de l'indépendance, des valeurs républicaines et de l'ancienneté dans le champ professionnel et géographique, ne peuvent pas participer aux négociations des accords en entreprise.

Mais ils ont la possibilité d'animer leur section syndicale au travers d'un Représentant de la section syndicale (RSS), et de déposer des listes de candidatures dès le 1^{er} tour des élections professionnelles en entreprise.

AI.2 > Fédération INOVA CFE-CGC

Votre fédération INOVA CFE-CGC, c'est le groupement au sein d'une même entité de différents syndicats et activités : Loisirs et Sports, Casinos, Restauration Rapide, Hôtellerie-Cafés-Restauration, Restauration Collective

C'est l'organe fédérateur autour de votre syndicat. Il fixe les orientations politiques et stratégiques en termes de développement syndical. Elle permet de faire le relai entre la Confédération CFE-CGC et l'ensemble des adhérents appartenant aux syndicats et activités INOVA CFE-CGC.

AI.3 > Syndicats



Votre syndicat est votre principal interlocuteur entre vous et votre entreprise. Il est là pour vous renseigner, vous orienter et vous donner les moyens de défendre votre position et vos revendications tout au long de votre carrière. Il fait aussi le lien entre votre Confédération et Fédération d'appartenance afin de mettre tous les outils disponibles, notamment en matière juridique et de communication tout au long de votre processus électoral.

Il regroupe les adhérents et les militants d'un même secteur d'activité professionnelle. Son rôle est d'assurer la défense des intérêts matériels et moraux des salariés. Sa mission est d'apporter appui, soutien et conseils aux sections syndicales du secteur qu'il représente.

Vous êtes adhérent à la Fédération CFE-CGC Inova, qui regroupe les salariés de la Restauration Collective, la Restauration Rapide, les Hôtels-Cafés-Restaurants, les Casinos de Jeux, les Loisirs, le Sport, (vous relevez de l'une des conventions collectives suivantes : Cafétérias, HCR, HPA, Restauration Collective, Restauration Rapide, Casinos, Loisirs, Golf, Sports).

Le syndicat a des prérogatives différentes selon qu'il est ou non représentatif. La représentativité de la CFE-CGC Inova dans votre entreprise a notamment pour conséquence la possibilité de désigner un délégué syndical qui peut négocier et signer des accords dans l'entreprise, et défendre ainsi les intérêts de l'encadrement.

La présomption irréfutable de représentativité accordée aux cinq confédérations historiques (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO) ayant été supprimée par loi d'août 2008, la représentativité des organisations syndicales est désormais déterminée d'après les sept critères cumulatifs suivants :

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ;
- une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ;

- l'audience, établie selon les niveaux de négociation ;
- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Le critère de l'audience est désormais le critère central de la représentativité. Dans vos entreprises et dans vos groupes, seuls seront représentatifs les syndicats ayant obtenu au minimum 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires CSE

La Fédération CFE-CGC Inova étant essentiellement composée de syndicats catégoriels, leur représentativité s'apprécie sur les collèges de l'encadrement, c'est-à-dire sur les 2^{ème} et 3^{ème} collèges (le 1^{er} étant celui des ouvriers et des employés). Il est donc impératif de présenter des candidats dans ces deux collèges.

La représentativité s'apprécie désormais à chaque niveau de l'entreprise : établissement, entreprise, groupe... Ainsi, en fonction de ses résultats électoraux, une organisation syndicale pourra être représentative dans certains établissements sans être représentative au niveau central d'une entreprise. Elle pourra à l'inverse être représentative au niveau de l'entreprise, sans être représentative dans chacun des établissements.

La représentativité s'apprécie par ailleurs à chaque cycle électoral, lors du renouvellement des institutions élues du personnel. Cela signifie qu'un événement intervenant en cours de cycle (fusion-absorption, élections partielles, etc.) n'aura aucune influence, pendant la durée du cycle, sur l'appréciation de la représentativité (Soc. 13 fév. 2013, n°12-18.098 ; Soc. 19 févr. 2014, n° 13-20069).

Les syndicats qui ne sont pas représentatifs, et qui respectent les critères de l'indépendance, des valeurs républicaines et de l'ancienneté dans le champ professionnel et géographique, ont la possibilité d'animer leur section syndicale au travers d'un Représentant de la Section Syndicale (RSS), et de déposer des listes de candidatures dès le 1er tour des élections professionnelles en entreprise. Mais ils ne peuvent pas participer, en principe, aux négociations collectives.

AI.4 > La section syndicale d'entreprise :

La section regroupe les adhérents d'INOVA CFE-CGC d'une même entreprise, et constitue l'équipe syndicale sur laquelle le délégué syndical s'appuie pour mener son action.

L'existence d'une section syndicale suppose la présence d'au moins 2 adhérents.

A NOTER : si l'employeur (ou un autre syndicat) conteste l'existence d'une section syndicale, le syndicat devra rapporter la preuve de la présence d'au moins 2 adhérents, en excluant cependant les éléments permettant leur identification (seul le juge en aura connaissance). Il pourra ainsi communiquer à l'employeur une carte d'adhérent dont le nom du titulaire et son éventuelle photo seront cachés (Soc. 14 nov. 2012, n° 11-20391).

L'organisation interne de la section n'est soumise à aucune règle légale, bien que le délégué syndical joue un rôle de « leader ».

Si le syndicat n'est pas représentatif, la section syndicale est animée par le représentant de la section syndicale (RSS).

> La section syndicale n'a pas la personnalité morale. Elle ne peut donc pas, par exemple, procéder aux désignations de mandat et délégations de pouvoirs, déposer directement les listes de candidatures aux élections, ni engager une procédure judiciaire.

a. Les moyens de la section syndicale :

• Un tableau d'affichage

Distinct de ceux réservés aux CSE (ou des anciens DP et CE), afin de communiquer aux salariés ses actions syndicales dans l'entreprise, de les informer sur leurs droits et sur les actions et les positions du syndicat. Un exemplaire de ces communications doit être transmis à l'employeur simultanément à l'affichage.

A NOTER : un accord collectif d'entreprise peut définir les conditions et modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. (par exemple, par diffusion sur les messageries électroniques professionnelles des salariés).

À défaut d'accord, toutes les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans, peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il en existe un.

L'utilisation des adresses internet professionnelles pour la communication syndicale reste interdite en l'absence d'accord.

Lorsqu'un accord a été négocié, il peut limiter l'usage par les syndicats de la messagerie de l'entreprise aux informations syndicales se rapportant à celle-ci. La violation par un syndicat de l'accord encadrant son accès à la messagerie de l'entreprise peut être sanctionnée (Soc. 12 juillet 2017, n° 15-27.742).

- **Un local**

Sous condition d'effectif de l'entreprise ou de l'établissement : dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés l'employeur n'est pas tenu de mettre un local à la disposition de la section syndicale, sauf convention ou accord collectif en ce sens.

Entre 200 et 1 000 salariés, le local est obligatoire et commun à toutes les sections syndicales.

➤ **Le projet de loi PACTE prévoit de relever ce seuil à 250 salariés.**

À partir de 1 000 salariés, chaque section constituée par un syndicat représentatif, doit disposer de son propre local aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Les organisations dont la représentativité n'est pas établie disposent toujours d'un local commun dans les entreprises de 1 000 salariés et plus.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux mis à leur disposition sont fixées par accord avec l'employeur.

- **Le droit d'organiser des réunions.**

Les adhérents de la section syndicale peuvent se réunir une fois par mois. La section peut inviter des personnalités extérieures aux réunions qu'elle organise pour les salariés. Ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail de ceux qui y participent, à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

- **Le tractage.**

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, mais seulement aux heures d'entrée et de sortie du travail. Pareille restriction ne concerne pas, en revanche, leur diffusion hors de l'entreprise. Les publications et tracts n'ont pas à être transmis à l'employeur.

- **Un crédit d'heure spécifique :**

Les délégués syndicaux et les représentants de la section syndicale disposent d'un crédit d'heures personnel.

En outre, la section syndicale elle-même, dispose d'un crédit d'heures spécifique au profit de son ou ses délégués syndicaux, et des salariés de l'entreprise appelés à négocier les accords d'entreprise.

Il s'agit d'un crédit global supplémentaire, dans la limite de 12 heures par an dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés ; et de 18 heures par an dans celles d'au moins mille salariés (article L. 2143-16).

Ce crédit d'heures spécifique est utilisé en vue de la préparation de la négociation des accords d'entreprise.

A2 • LES MANDATS SYNDICAUX

Le code du travail détermine les mandats syndicaux, leurs missions, moyens, et conditions de désignation.



Il ne faut pas oublier que des conventions ou accords collectifs de travail peuvent comporter des clauses plus favorables, prévoyant notamment l'institution de délégués syndicaux ou de délégués syndicaux centraux dans des cas où la loi n'impose pas leur mise en place (article L. 2141-10 du code du travail).

A2.1 > Le délégué syndical (DS) :

Le délégué syndical est le représentant officiel, dans l'entreprise, du syndicat représentatif.



Sa désignation se fait le plus souvent sur proposition de la section syndicale, mais, dans tous les cas, par le syndicat national. Aucune délégation de pouvoir n'existe en la matière.

Toute désignation émanant d'une autre structure est nulle.

a. Les conditions de sa désignation :

Dans toutes les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés, des délégués syndicaux peuvent être nommés par les syndicats représentatifs. Ce seuil doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un membre élu titulaire du CSE (ou un délégué du personnel titulaire lorsque le CSE n'a pas encore été mis en place), peut être désigné comme délégué syndical pendant la durée de son mandat d'élu. (article L2143-6).



Une telle désignation est impossible dans les entreprises de 50 salariés ou plus, même si l'effectif de l'établissement où a été élu le délégué du personnel est inférieur à 50. Dans cette hypothèse, le délégué syndical est désigné au niveau de l'entreprise.

La désignation d'un délégué syndical (DS) est subordonnée à l'existence d'une section syndicale, c'est-à-dire à la présence de 2 adhérents au moins.

Le salarié qui souhaite être désigné en qualité de délégué syndical :

- doit avoir été candidat au 1^{er} tour des élections professionnelles (CSE s'il est mis en place ; à défaut, CE, DUP ou DP, peu importe ; sur une liste titulaire ou suppléant),
- et avoir recueilli sur son propre nom au moins 10 % des suffrages exprimés à l'un de ces scrutins, dans son collège (article L. 2143-3 du Code du travail).

Il n'est pas nécessaire que le salarié soit élu.

Une convention collective ne peut pas déroger à cette règle (Soc. 29 mai 2013, n° 12- 26457).

A NOTER : contrairement aux règles applicables pour déterminer si un syndicat est représentatif, il n'existe donc aucune priorité entre les scrutins pour calculer ce score personnel de 10 % : (Soc. 28 sept. 2011, n° 11-10601).

Peu importe aussi que le scrutin auquel le salarié s'est porté candidat ne couvre pas l'intégralité du périmètre au sein duquel il exercera son mandat (Soc. 28 nov. 2012, n° 12- 13628).

Cette condition personnelle s'ajoute à la condition préalable de représentativité du syndicat, qui doit avoir recueilli 10 % des voix au 1er tour des dernières élections des titulaires du CSE (et avant sa mise en place, du CE ; ce n'est qu'en l'absence de CE qu'il est tenu compte des élections de la DUP et à défaut, des DP, pour apprécier la représentativité du syndicat).

- Si aucun des candidats présentés par le syndicat ne remplit la condition personnelle d'un score électoral minimal de 10% sur son nom, dans son collège,
- ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles satisfaisant à cette condition,
- ou si l'ensemble des élus d'une entreprise ou d'un établissement qui remplissent les conditions pour être désignés en qualité de délégué syndical y renoncent par écrit,

Le syndicat représentatif peut choisir son délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au CSE (article L. 2143-3 du code du travail).

A NOTER : L'obligation des syndicats représentatifs de choisir le délégué syndical en priorité parmi les candidats ayant eu au moins 10 % des voix au premier tour est d'ordre public. Un accord collectif ne peut pas y déroger.

Et en cas de mutation individuelle ? Un salarié ayant obtenu au moins 10 % des voix dans un établissement ne peut pas être désigné délégué syndical dans un autre établissement de l'entreprise au sein duquel il a été muté, dès lors que le syndicat y dispose de candidats ayant obtenu un tel score (Cass. soc. 3-11-2016 n° 15-60.203) et n'ayant pas renoncé par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical.

Et en cas de restructuration et de transfert collectif des salariés ? (fusion/absorption...) : Dans ce cas, un syndicat représentatif dans la société d'accueil peut

y désigner comme délégué syndical un salarié ayant obtenu le score personnel de 10 % dans l'entreprise absorbée (Cass. soc., 19 février 2014, n° 13-14.608) et ce, même si ce syndicat dispose encore de candidats ayant réuni le score de 10 % lors des dernières élections menées dans l'entreprise d'accueil (Cass. soc., 15 avril 2015, n° 14-18.653).

Les conditions de la désignation (notamment la représentativité du syndicat à l'issue des élections du CSE ; l'existence d'une section syndicale), s'apprécient au niveau où la désignation est effectuée :

- l'entreprise, pour un délégué syndical d'entreprise ou un délégué syndical central ;
- l'établissement, pour un délégué syndical d'établissement.

Le délégué syndical :

- est nécessairement salarié de l'entreprise depuis au moins 1 an,
- a au moins 18 ans (sauf convention collective abaissant cet âge ou cette ancienneté),
- n'est pas privé de ses droits civiques,
- et doit être titulaire d'un contrat de travail en cours au moment de la désignation.

b. Le cadre de sa désignation :

Le délégué syndical est désigné :

- au niveau de l'entreprise,
- ou au niveau de l'établissement distinct, dans les entreprises à structure complexe.

Dans les entreprises à établissements multiples, le périmètre de désignation est constitué, sauf accord collectif contraire, des établissements qui regroupent des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur (peu importe que ce dernier ait ou non le pouvoir de se prononcer sur les revendications et qu'il ne soit pas présent en permanence sur place) et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques (Loi du 5 mars 2014, L. 2143-3 al. 4 du Code du travail).

Ces dispositions sont d'ordre public et un accord antérieur à cette loi de 2014, même non dénoncé, ne peut pas empêcher la désignation d'un délégué dans ce cadre (Soc. 31 mai 2016 n° 15-21.175).

ATTENTION : le courrier de désignation d'un délégué syndical doit expressément préciser s'il s'agit d'un mandat de délégué syndical d'établissement (dans les entreprises composées d'établissements distincts), ou de délégué syndical d'entreprise, ou de délégué syndical central, ceci sous peine de nullité de la désignation.

c. Ses missions :

Le délégué syndical est le représentant officiel du syndicat.

Ses missions sont triples dans l'entreprise :

➤ **Il représente le syndicat dans l'entreprise** et assure la défense des intérêts matériels et moraux des salariés de son entreprise. Dans ce cadre, **il présente ses revendications et propositions, et participe à la négociation des accords d'entreprise.**

➤ **Il assure la liaison entre son entreprise et le syndicat.** À ce titre, il informe le syndicat des revendications, des négociations en cours, ainsi que de la signature des accords dans l'entreprise. Il adresse au syndicat une copie des accords signés.

Il participe également aux réunions des responsables de section organisées par le syndicat, afin de l'informer sur les actions de la section, sur les résultats aux élections, ou autres échanges d'informations.

➤ **Il anime, dynamise et coordonne sa section syndicale et ses actions, et a en charge le développement du nombre de ses adhérents.** À titre d'exemple, il est responsable de la mise à jour du panneau syndical, il suit ses adhérents en s'assurant du recouvrement des cotisations, et informe le syndicat des modifications les concernant, il se forme et envoie ses adhérents en formation syndicale, il coordonne les actions des élus au CSE et le cas échéant des Représentants de Proximité de sa section etc...

Il prépare les élections en coordination avec le syndicat.

Sans un mandat spécial et express du syndicat, le délégué syndical ne peut pas valablement désigner des adhérents au titre d'un mandat syndical, ni déposer seul des listes de candidatures, ni représenter le syndicat en justice.

d. Ses moyens :

➤ Pour remplir ses missions, il dispose **d'un contingent d'heures de délégation**, variable selon l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

Ces heures sont assimilées à du temps de travail effectif, et payées comme telles.

Le délégué syndical n'a pas à obtenir d'autorisation pour utiliser ses heures de délégation. (Pour le bon fonctionnement de l'entreprise, il prévient son responsable des heures qu'il utilise, autant que faire se peut suffisamment tôt.

Si des bons de délégation ont été mis en place, il en respecte les règles. Il peut aussi être amené à prendre inopinément ces heures dans certaines circonstances).

On soulignera que la loi « Travail » du 8 août 2016 a augmenté (de 20%) ce crédit d'heures :

- 12 heures dans les entreprises (ou établissements) de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures dans les entreprises de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures dans les entreprises d'au moins 500 salariés.

Le délégué syndical central dispose, pour sa part, de 24 heures/mois dans les entreprises d'au moins 2000 salariés. Ces heures de délégation en qualité de DSC s'ajoutent à celles dont il peut bénéficier à un autre titre, mais s'il est par ailleurs délégué syndical d'établissement, le contingent cumulé des heures afférentes à la fonction de délégué central et de délégué d'établissement ne peut, sauf accord ou usage plus favorable, excéder 24 heures par mois.



Ce crédit de base peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles, et majoré par convention ou accord collectif.

Toutes les activités du délégué syndical/délégué syndical central ne s'imputent pas sur le crédit d'heures : en particulier, le temps passé aux réunions et aux négociations convoquées par l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures (article L. 2143-18 du code du travail). Le temps passé dans ces réunions constitue aussi du temps de travail effectif, rémunéré comme tel.

NOUVEAUTÉ : comment décompter ce crédit si vous êtes en « forfait-jours » (et cela quelle que soit la nature de votre mandat : élu CSE, délégué syndical...) ? La loi du 8 août 2016 prévoit de nouvelles règles.



À défaut d'accord collectif (qui peut donc prévoir des dispositions différentes), votre crédit d'heures sera regroupé en demi-journées qui viendront en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat. Les modalités d'utilisation des reliquats de crédit inférieurs à 4 heures doivent être fixées par décret (L. 2143-13 du Code du travail).

(Pour les élus titulaires du CSE et les représentants syndicaux au CSE, un décret précise que « lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, les représentants mentionnés à l'alinéa précédent qui en bénéficient au titre des heures additionnées sur l'année prévues à l'article R. 2314-1 dispose d'une demi-journée qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié »).

La journée de travail d'un salarié horaire étant de 7 heures, certains accords d'entreprise ont prévu qu'une demi-journée de crédit d'heures pour un salarié au forfait jours correspondait à 3h30.

Depuis 2015, le délégué syndical peut utiliser son crédit d'heures individuel pour participer, au nom de son organisation, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche (C. trav., art. L. 2143-16-1).

Il est couvert par la législation de Sécurité sociale en cas d'accident de travail survenu dans le cadre de cette mission (CSS, art. L. 412-8, 12°).

Il pourra ainsi, par exemple, utiliser ses heures de délégation pour aller négocier un protocole électoral dans une autre société, qu'elle appartienne ou non au même groupe.

(S'agissant de missions extérieures à l'entreprise ce n'est pas au titre de son mandat de délégué syndical qu'il interviendra alors, et il devra bien sûr être porteur d'un mandat ad hoc établi par le syndicat).

► **Liberté de déplacement :**

Durant ses heures de délégation, le DS peut se déplacer hors de l'entreprise pour l'exercice de ses fonctions.

Il peut aussi circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de sa mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés (article L2143-20).

► Le DS a un accès (permanent) à la **base de données économiques et sociales (BDES)**, constituée par l'employeur, régulièrement mise à jour, et mise à sa disposition (L2312-36 al. 2 du Code du travail). Tout utilisateur de la BDES est tenu d'une obligation de discrétion. Les informations figurant dans la base qui ont un caractère confidentiel doivent être présentées comme telle par l'employeur, qui doit également préciser la durée de leur caractère confidentiel.

► **formation et information :**

Comme tout salarié de l'entreprise, il a accès aux formations délivrées dans le cadre des Congés de Formation Economique Sociale et Syndicale (CFESS). Le Centre de Formation Syndicale de la Confédération CFE-CGC organise des stages de formation dans ce cadre, à destination de ses militants.

Il peut aussi, bien sûr, suivre des réunions d'information organisées par son syndicat, et obtenir des informations auprès de lui.

La loi envisage également la possibilité de **formations communes (employeurs, salariés) visant à améliorer les pratiques du dialogue social**. Des conventions ou des accords collectifs (entreprise ou branche) peuvent définir leur contenu, les conditions dans lesquelles elles seront dispensées et leurs modalités de financement (L. 2212-1 et s. du code du travail).

Pour les salariés, cette formation commune peut s'effectuer soit dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, soit dans le cadre du CFESS.

Le cahier des charges de ces formations a été publié en août 2018.

Ces formations devront notamment traiter :

- Du partage des enjeux économiques et sociaux ;
- De la dynamique de la négociation collective, au cours de ses 3 phases : préparation de la négociation, conduite de la négociation, suites de la négociation ;
- De la sécurisation juridique, en apportant les connaissances nécessaires pour s'assurer de la conformité juridique des accords issus de la négociation, notamment dans les TPE et PME.

e. La durée du mandat du délégué syndical :

ATTENTION : le mandat de délégué syndical prend fin lors du renouvellement des instances élues du personnel. Si le syndicat est représentatif à l'issue des élections, un délégué syndical doit être à nouveau désigné. Le mandat ne se poursuit pas ; il ne se renouvelle pas automatiquement.

Si le syndicat est représentatif à l'issue des élections, le salarié qui sera désigné comme délégué syndical au cours de ce nouveau cycle devra bien sûr remplir les conditions personnelles requises (cf. supra).

Il pourra s'agir de l'ancien délégué syndical, dont le mandat devra alors être expressément renouvelé, ou d'un autre salarié.

Si le syndicat n'est pas représentatif à l'issue des élections, aucun délégué syndical ne pourra être désigné. Seul un représentant de la section syndicale (RSS, cf. A3.4) pourra être désigné (ce RSS pouvant être l'ancien délégué syndical).

ATTENTION NOUVEAUTÉ : dans les entreprises ou établissements de 50 salariés et plus, le nombre de mandats successifs d'élu au CSE est limité à 3. (le protocole électoral pouvant modifier cette règle dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés). (article L2314-33).

Dès lors que les délégués syndicaux doivent être choisis parmi les candidats au 1^{er} tour de l'élection du CSE, la composition de vos listes et le choix du délégué syndical à désigner à l'issue des élections devront tenir compte de ce nouvel environnement juridique.

f. Protection : (L2411-1 et L 2411-3)

Le délégué syndical est protégé contre le licenciement, en ce sens que celui-ci doit être préalablement autorisé par l'administration.

L'ancien délégué syndical reste protégé pendant une durée de 12 mois, à condition qu'il ait exercé ce mandat pendant au moins 1 an.

A2.2 > Le délégué syndical central (DSC)

a. Sa mission.

C'est de coordonner les actions des délégués syndicaux d'établissement, et de participer aux négociations et à la signature des accords au niveau de l'entreprise.

b. Les conditions de sa désignation :

Dans les entreprises comportant plusieurs établissements de 50 salariés au moins, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent désigner un délégué syndical central.

Le seuil de 10 % nécessaire à la représentativité du syndicat s'apprécie ici au niveau de l'entreprise, c'est à dire en additionnant les résultats obtenus au 1er tour des élections des titulaires pour l'ensemble des CSE d'établissement (et avant leur mise en place, des comités d'établissement de l'entreprise ou à défaut des DUP, ou à défaut, des DP).

> **Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés**, le DSC est nécessairement choisi parmi les délégués syndicaux d'établissement (L. 2143-5 al. 2 du Code du travail).

> **Dans les entreprises de 2 000 salariés et plus**, les DSC ne sont pas nécessairement choisis parmi les délégués syndicaux d'établissement. Si le DSC est choisi en dehors des délégués syndicaux d'établissement, il n'a pas à remplir de condition personnelle de légitimité électorale (il n'est pas nécessaire qu'il ait été candidat aux élections professionnelles et qu'il ait obtenu 10% des suffrages exprimés sur son nom).

c. Ses moyens :

Dans les entreprises de 2 000 salariés et plus, le DSC bénéficie d'un crédit d'heures de 24 heures/mois, lorsqu'il n'a pas simultanément la qualité de délégué syndical d'établissement (article L 2143-15 du code du travail).

S'il est déjà délégué syndical d'établissement, son crédit d'heures en qualité de délégué syndical sera porté à 24 heures par mois, s'il n'atteint pas déjà ce quota avec son mandat de délégué syndical d'établissement.

Comme le délégué syndical, il dispose d'une liberté de déplacement dans et hors de l'entreprise, pendant ses heures de délégation, et des mêmes moyens d'exercice du mandat.

d. La durée de son mandat :

Si le syndicat n'est pas représentatif dans l'entreprise à l'issue d'un cycle complet d'élections professionnelles, le mandat de délégué syndical central prend fin. Par ailleurs, le DSC d'une entreprise de moins de 2 000 salariés devant nécessairement être l'un des délégués syndicaux d'établissement, il ne pourra rester DSC à l'issue du cycle des élections que si le syndicat reste aussi représentatif dans son propre établissement.

e. Protection (L2411-61 et L2411-3) :

Comme tout délégué syndical, il est protégé contre le licenciement, en ce sens que celui-ci doit être préalablement autorisé par l'administration.

L'ancien délégué syndical central reste protégé pendant une durée de 12 mois, à condition qu'il ait exercé ce mandat pendant au moins 1 an.

A2.3 > Le coordonnateur syndical de groupe

Le groupe est reconnu comme l'un des niveaux de la négociation collective.

Le champ d'application d'un accord de groupe peut être constitué de toutes les entreprises du groupe, mais aussi, le cas échéant, être limité à une partie d'entre elles (sous-groupe).

Du côté des organisations syndicales, l'accord sera négocié par les organisations représentatives au niveau du groupe, ou, le cas échéant, représentatives à l'échelle des entreprises concernées par le champ d'application de l'accord (article L2232-31).

Ces organisations seront représentées par un ou des coordonnateurs syndicaux du groupe, mandatés à cet effet par leur syndicat.

Ces coordonnateurs devront être choisis parmi les délégués syndicaux du groupe. **Sauf accord collectif plus favorable, le mandat de coordonnateur syndical de groupe prend fin à l'issue de la négociation de l'accord pour lequel il a été établi.**

Il est donc possible de négocier, par exemple dans un accord portant plus largement sur le droit syndical, l'instauration de coordonnateurs syndicaux désignés de façon pérenne (pour la durée d'un cycle électoral), et non à l'occasion de chaque négociation.

La loi « Travail » a posé en 2016 de nouvelles règles d'identification des syndicats représentatifs au niveau du groupe, habilités à négocier un accord à ce niveau, et donc à désigner un coordonnateur syndical (L2122-4) :

Elle distingue deux hypothèses :

1^{ère} hypothèse : le périmètre des entreprises ou établissements compris dans le champ d'un accord de groupe est identique à celui d'un accord conclu au cours

du cycle électoral précédant l'engagement des négociations. Cette hypothèse se subdivise elle-même en deux cas :

- lorsque les élections se sont tenues à la même date, la représentativité des organisations syndicales est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans ces entreprises ou établissements pour le cycle en cours ;
- lorsque les élections se sont tenues à des dates différentes, il faut prendre en compte les résultats des dernières élections intervenues dans les entreprises/établissements couverts au cours du cycle précédant le cycle en cours.

2^{ème} hypothèse : dans le cas contraire (périmètre différent ; engagement d'une première négociation au niveau du groupe), la représentativité est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus lors des dernières élections organisées dans les entreprises ou établissements compris dans le périmètre de l'accord.

A2.4 > Le représentant de la section syndicale (RSS) (article L2142-1-I) :

a. Les conditions exigées du syndicat pour pouvoir désigner un RSS :

Seuls les syndicats non représentatifs peuvent désigner un RSS.

Les syndicats à même de désigner un RSS sont les syndicats n'ayant pas présenté de candidats au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires du CSE, ou ceux n'ayant pas atteint la barre de 10 % des suffrages.

Dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés, les syndicats non représentatifs et ayant constitué une section syndicale (au moins deux adhérents) peuvent désigner un représentant de la section syndicale.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un membre titulaire de la délégation du personnel au CSE pourra également être désigné RSS par un syndicat non représentatif (article L2142-1-4). Le mandat de RSS aura la même durée que le mandat d'élu.

Le RSS ainsi désigné dans une entreprise de moins de 50 salariés n'aura pas d'heures de délégation en dehors de celles dont il bénéficie en sa qualité d'élu au CSE.

Un accord collectif peut toutefois prévoir des dispositions plus favorables.

b. Les conditions à remplir par le salarié pour être désigné comme RSS :

Le RSS doit être un salarié de l'entreprise ou de l'établissement, et remplir les mêmes conditions que celles exigées pour être désigné délégué syndical, à l'exception de celles tenant à une candidature aux élections et à un score électoral personnel au 1^{er} tour des dernières élections.

c. Niveau de la désignation :

Le RSS peut être désigné soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau des établissements où le syndicat n'est pas représentatif. Un syndicat non représentatif dans l'entreprise peut choisir le niveau de la désignation (Soc. 20 juin 2012, n° 11-60202).

Mais il n'existe pas de RSS central.

La représentativité s'appréciant distinctement à chaque niveau (entreprise/établissements), un syndicat représentatif dans l'entreprise peut y désigner un délégué syndical central.

Mais cela ne lui permet pas de désigner un délégué syndical d'établissement dans les établissements où il n'est pas représentatif ; il ne pourra désigner qu'un RSS au niveau de cet établissement.

d. Nombre de RSS :

Quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, un seul RSS peut être désigné à chaque niveau concerné (les règles applicables aux délégués syndicaux, dont le nombre dépend des effectifs, ne sont pas transposables au RSS).

e. Mission du RSS :

Le RSS a les mêmes prérogatives qu'un délégué syndical, à l'exception notable du droit à la négociation collective.

f. Moyens du RSS :

Dans les entreprises ou établissements de 50 salariés au moins, il dispose d'un crédit mensuel de 4 heures pour l'exercice de ses fonctions.

g. Durée du mandat du RSS :

À l'issue des élections suivantes, **le mandat du RSS prend fin :**

si le syndicat est représentatif, il pourra alors désigner un délégué syndical (il pourra notamment s'agir de l'ancien RSS, s'il remplit les conditions personnelles requises) ;

si le syndicat n'est pas représentatif, il conserve la possibilité de désigner un RSS, qui devra être un autre salarié que celui ayant occupé précédemment ces fonctions. L'ancien RSS ne pourra quant à lui être à nouveau désigné comme RSS que 6 mois avant les élections suivantes.

Cette règle connaît néanmoins une exception lorsque le périmètre dans lequel le RSS avait été précédemment désigné a changé (restructuration, fusion, scission...).

ATTENTION : les conditions de l'article L. 2143-3 relatives à la durée et à la période pendant lesquelles le seuil d'effectif doit être atteint s'appliquent également pour la désignation d'un RSS (Soc. 8 juillet 2015, n° 14-60691). En revanche, les dispositions d'un accord collectif qui prévoient des règles plus favorables pour la désignation des DS ne s'appliquent pas à la désignation des RSS (Soc. 26 mai 2010, n° 09-60243), sauf stipulations expresses.

h. Protection : (L2142-I-2, L2411-I et L 2411-3)

Les dispositions relatives à la protection contre le licenciement en faveur des délégués syndicaux et anciens délégués syndicaux s'appliquent au RSS.

Ainsi, le licenciement d'un RSS doit être préalablement autorisé par l'administration.

L'ancien RSS reste protégé pendant une durée de 12 mois, à condition qu'il ait exercé son mandat pendant au moins 1 an.

A2.5 > Le salarié mandaté ou la négociation avec des élus

a. Négociation en l'absence de délégué syndical :

Les règles de conclusion des conventions et accords collectifs en l'absence de délégué syndical ont évolué à l'occasion de chacune des dernières réformes. La loi Rebsamen du 17 août 2015, puis la loi travail du 8 août 2016, et enfin l'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017 (ratifiée par la loi du 29 mars 2018), et le décret 2017-1767 du 26 décembre 2017 ont substantiellement modifié le dispositif.

b. Dans les entreprises entre 11 et moins de 50 salariés :

En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus, révisés ou dénoncés :

- soit par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche (ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel).

Le salarié mandaté peut, ou non, être un élu du CSE.

Chaque syndicat ne peut mandater qu'un seul salarié :

- soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE (L. 2232-23-1 et suivants du Code du travail).

La loi ne donne pas priorité à l'un ou l'autre de ces modes de négociation.

L'employeur n'a plus l'obligation d'informer au préalable les syndicats représentatifs dans sa branche de son intention d'engager des négociations.

Ces accords peuvent porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation par le code du travail.

La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou des membres élus du CSE, mandaté ou non, est subordonnée à leur signature par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE lors des dernières élections professionnelles.

La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou plusieurs salariés mandatés, s'ils ne sont pas membres élus du CSE, est subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

c. Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés :

Dans ces entreprises, **sans qu'il y ait de limite haute d'effectifs**, il est possible de négocier en l'absence de délégué syndical. (articles L 2232-24 et s.).

L'employeur doit au préalable informer les syndicats représentatifs dans sa branche de son intention d'engager des négociations.

Le code du travail a ici fixé un ordre de priorité : en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement dans l'entreprise ou l'établissement, la négociation peut être menée :

- avec des élus titulaires mandatés ;
- à défaut, avec des élus titulaires non mandatés ;
- à défaut, avec des salariés mandatés non élus (ce mode de négociation est de droit, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, lorsqu'un PV de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel).

Dans l'hypothèse d'un mandatement, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les accords négociés avec des mandatés, élus ou non, peuvent porter sur tous les sujets.

Les accords négociés avec des élus non mandatés ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à la conclusion d'un accord collectif. Elle ne peut toutefois pas traiter des modalités d'information et de consultation du CSE, ni du recours à l'expertise par le CSE, dans le cadre des grands licenciements économiques.

Pour être valables, ces accords devront :

- être approuvés par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, en cas de négociation avec des élus mandatés ou des salariés mandatés ;

- être signés par des élus titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections du CSE, lorsqu'ils sont négociés par des élus non mandatés.

d. Dans les entreprises de moins de 11 salariés :

La conclusion de l'accord se fera désormais par simple approbation du projet unilatéralement élaboré par l'employeur, à la majorité des 2/3 du personnel (article L. 2232-22 du code du travail).

e. Les moyens alloués pour la négociation :

Chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit, considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale (article L. 2232-27 du code du travail).

Lorsque la négociation est menée avec des élus du CSE, le temps passé aux négociations ne s'impute pas sur leur crédit d'heures d'élus.

Dans le cadre de ces négociations, chaque élu y participant dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois.

f. La protection : (article L2411-I) :

Les salariés mandatés bénéficient d'une protection contre le licenciement, celui-ci devant faire l'objet d'une autorisation préalable de l'Inspection du Travail.

A2.6 > Le représentant syndical au CSE (RS au CSE) et au CSE Central :

a. Mission :

Le représentant syndical au CSE représente son syndicat au sein du comité social et économique, dont il est l'un des membres. Désigné par son syndicat, il garantit l'approche syndicale des sujets traités en CSE.

En tant que membre du CSE, il est convoqué aux réunions de cette instance, et reçoit les mêmes informations et documents que les élus.

Il participe aux réunions du CSE, où il a voix consultative.

b. Désignation :

Le représentant syndical au CSE peut être désigné dans les entreprises qui comptent au moins 50 salariés.

Seuls les syndicats représentatifs peuvent désigner un RS au CSE (L. 2314-2 du Code du travail). De ce fait, un Représentants de la Section Syndicale (RSS) ne peut jamais être désigné Représentant Syndical au CSE (CE, 20 févr. 2013, n° 352981).

Le RS au CSE n'a pas à avoir été candidat aux élections professionnelles, ni à remplir une condition d'audience personnelle. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise, et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE.

Sauf accord collectif contraire, une organisation syndicale ne peut désigner qu'un seul RS au CSE.

Les mandats d'élu au CSE (titulaire ou suppléant) et de représentant syndical au CSE sont incompatibles.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE.

De ce fait, si le délégué syndical est élu au CSE, il devra choisir entre son mandat d'élu et le mandat de RS au CSE. S'il abandonne son mandat de RS au CSE, celui-ci ne pourra pas être confié à un autre militant.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au CSE distinct du délégué syndical.

Pour l'application de ces règles, l'effectif de 300 s'apprécie, à la date des dernières élections (Soc. 15 avril 2015, n° 14-1997), au niveau de l'entreprise, même si des comités d'établissement sont créés dans des établissements plus petits.

Dans les entreprises dotées d'un CSE Central, chaque syndicat représentatif au niveau de l'entreprise désigne un représentant au CSE central.

Il doit être choisi parmi les représentants de ce syndicat aux CSE d'établissement, ou parmi les membres élus de ces comités.

Le RS au CSE Central assiste aux séances du CSE central avec voix consultative (article L. 2316-7 du code du travail).

ATTENTION : dans les entreprises à structure complexe, la représentativité s'apprécie à chaque niveau. Ainsi, un syndicat représentatif au niveau de l'entreprise, mais ayant recueilli moins de 10 % des suffrages à l'élection des membres titulaires de l'un des CSE d'établissement, ne peut pas désigner de représentant syndical au sein de ce dernier (Soc. 8 juillet 2015, n° 14-60726).

Il pourra par contre, dans cette hypothèse, désigner un RS au CSE Central.

c. Les moyens du RS au CSE

En tant que membre du CSE, il a accès à la Base de Données Economiques et Sociales (BDES).

Dans les entreprises de plus de 500 salariés, le RS au CSE dispose d'un crédit d'heures de 20 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles (articles L.

2315-7 et R. 2315-4 du Code du travail).

Le représentant syndical au CSE peut, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Il peut aussi, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de ses heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de ses missions, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

d. La protection du RS au CSE (article L2411-5)

Le représentant syndical au CSE est protégé contre le licenciement.

L'ancien représentant syndical qui, désigné depuis deux ans, n'est pas reconduit dans ses fonctions lors du renouvellement du comité bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant les six premiers mois suivant l'expiration de son mandat.

Son licenciement est ainsi soumis à l'avis consultatif du CSE, et à une autorisation administrative préalable.

e. Le représentant syndical au CHSCT

Au moment de la mise en place du CSE, le CHSCT est supprimé. La loi ne prévoit pas la participation d'un représentant syndical à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), instituée obligatoirement dans certains cas au sein du CSE (voir A 4.1.3).

Avant la mise en place du CSE (qui doit intervenir au plus tard le 1^{er} janvier 2020), les anciennes règles relatives au CHSCT restent applicables :

Dans les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner un représentant syndical au CHSCT. Cette disposition ne vaut que pour les entreprises entrant dans le champ de l'accord national interprofessionnel du 17 mars 1975. Le représentant syndical représente son syndicat au CHSCT. Il a voix consultative et garantit l'approche syndicale des sujets traités au CHSCT.

Ce mandat de RS au CHSCT est incompatible avec celui d'élu au sein de ce même CHSCT.

ATTENTION : ce mandat ne confère pas le statut de salarié protégé, et en particulier, le licenciement de ce salarié ne requiert pas l'autorisation de l'inspection du Travail. Il est donc conseillé de nommer à ce poste un militant titulaire d'un autre mandat lui assurant une protection.

Le RS au CHSCT ne dispose pas, non plus, d'heures de délégation, sauf accord plus favorable dans son entreprise.

On se comprend mieux quand on est proche

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de 100 sites en région, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, solidaires parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre engagement sociétal auprès des plus fragiles.

Pour en savoir plus :
Direction des Accords Collectifs
Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr

GE AG2R Rénovica - GE agissant pour le compte d'institutions de retraite complémentaire Agirc-Arrco, d'institutions de prévoyance, de mutuelles, d'unions de mutuelles et de sociétés d'assurances - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 104-110, boulevard Haussmann 75008 Paris - 801 047 002 AG2R Paris, Crédit photo : Stockbyte - 102018-77120



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

Prévoyance
Santé

A3 • LES DIFFÉRENTS COMITÉ

A1.1 > Le comité de groupe

a. Composition

Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle. Dans tous les cas, le comité de groupe n'existe que pour les entreprises situées sur le territoire français.

Il est composé du chef de l'entreprise dominante, ou de son représentant, et des représentants du personnel désignés par les organisations syndicales, parmi leurs élus aux CSE de l'ensemble des entreprises du groupe, sur la base des résultats des dernières élections.

Le fait qu'une seule des sociétés du groupe possède un CSE ne fait pas obstacle à la mise en place du comité de groupe. Il ne comprendra alors que des élus d'une seule entité du groupe.

A NOTER : la possibilité pour un syndicat de désigner des membres au sein du comité de groupe dépend de son nombre d'élus au sein des différents CSE du groupe. Il n'est pas nécessaire que le syndicat soit représentatif au niveau du groupe.

Le nombre total de sièges est réparti entre les collèges en fonction de l'importance numérique de chacun d'eux, puis entre les syndicats proportionnellement au nombre d'élus qu'elles ont obtenu dans ces collèges (article L 2333-4).

Lorsque la moitié au moins des élus d'un ou plusieurs collèges ont été présentés sur des listes autres que syndicales, la Direccte dans le ressort de laquelle se trouve le siège de la société dominante répartit les sièges entre les élus du ou des collèges en cause. Cette désignation tient compte de la répartition des effectifs du collège considéré entre les entreprises du groupe, de l'importance de chaque collège au sein de l'entreprise et du nombre des suffrages recueillis par chaque élu.

La loi n'a pas prévu de suppléants, mais ils peuvent être mis en place par l'accord constituant le comité de groupe.

De même, il peut être négocié la présence d'un représentant syndical au comité de groupe. Ne pourront alors désigner un RS au comité de groupe que les syndicats représentatifs au niveau du groupe.

b. Mission :

Contrairement au CSE, le comité de groupe n'a pas de rôle consultatif. Il est réuni au moins une fois par an et informé de la situation financière et économique du groupe, des perspectives en matière d'emploi...

Ses membres reçoivent, lorsqu'ils existent, les comptes et le bilan consolidés, ainsi que le rapport du commissaire aux comptes. Les attributions du comité de groupe n'empiètent pas sur celles des CSE ou des CSE Centraux.

c. Moyens :

Pour l'examen des comptes et du bilan, le comité de groupe peut se faire assister par un expert-comptable rémunéré par l'entreprise dominante. Celui-ci a alors accès aux mêmes documents que les commissaires aux comptes des entreprises constitutives du groupe.

Si le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif, la loi n'a pas prévu de crédit d'heures pour les membres du comité de groupe.

Aucun budget non plus n'est prévu.

Les accords mettant en place le comité de groupe peuvent bien sûr prévoir des dispositions plus favorables.

A3.2 > Le comité d'entreprise européen (CEE) (articles L2341-I et s.) :

Afin de garantir l'information et la consultation des salariés à l'échelon européen sur les questions transnationales, un comité d'entreprise européen doit être institué dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire.

Sa constitution est subordonnée à la conclusion d'un accord négocié entre l'employeur et les représentants des salariés des différents pays.

Toutefois, si l'entreprise refuse d'ouvrir une négociation, ou si un accord n'a pas pu être trouvé, le code du travail prévoit les conditions de mise en place et de fonctionnement de ce comité (article L2343-I).

Si le CEE est mis en place par accord, une grande liberté est donnée aux négociateurs pour définir la composition de l'instance, ses attributions et les modalités d'information/consultation, son fonctionnement (réunions, moyens, bureau...) (article L2342-9).

Les négociateurs peuvent aussi décider d'adopter ou de s'inspirer des dispositions du code du travail prévues pour la mise en place du CEE en l'absence d'accord.

A3.3 > La CPRI :

a. Missions

La commission paritaire régionale interprofessionnelle (CPRI) a pour objet de représenter les salariés et les employeurs des entreprises de moins de 11 salariés (article L.23-III-1 et suivants du code du travail).

Elles sont chargées, entre autres :

- 1/ d'informer et de conseiller les salariés et les employeurs des TPE sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;
- 2/ avec l'accord des parties concernées, de faciliter la résolution de conflits (individuels/collectifs) n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction ;
- 3/ de faire des propositions en matière d'activités sociales ou culturelles ;
- 4/ d'informer, de débattre et de rendre tout avis sur les problématiques spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de GPEC, des conditions de travail et de santé, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois.

b. Composition

La CPRI comporte 20 membres (10 salariés et 10 employeurs), désignés pour 4 ans (renouvelables) par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

c. Moyens

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres de la commission ont accès aux entreprises, sur autorisation de l'employeur.

Le salarié, membre d'une CPRI, bénéficie pour l'exercice de sa mission d'un crédit d'heures mensuel de 5 heures, sauf circonstances exceptionnelles.

A4 • LES MANDATS ÉLECTIFS

A4.1 > LE CSE

L'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 institue une nouvelle instance de représentation du personnel élue, le comité social et économique (CSE), « fusionnant » le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT.

Cette instance doit être mise en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, le CSE remplace les anciens délégués du personnel (DP). Mais il ne se voit pas attribuer toutes les missions qui étaient celles des DP.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE remplace le CE, le CHSCT, et les DP ; ou le cas échéant la DUP, ou les instances regroupées par accord.

Les nouvelles règles sont toutefois en retrait par rapport à celles qui régissaient les anciennes instances (attributions moindres, moyens revus à la baisse...).

Une large place est laissée à la négociation collective :

- pour améliorer le minimum légal ;
- ou parce que sur de nombreux points, le code du travail ne fixe que des règles supplétives, qui ne s'appliqueront qu'à défaut d'accord collectif prévoyant d'autres dispositions.

a. La mise en place du CSE

La date de mise en place du CSE est fonction de la date de fin de mandat des anciennes instances élues.

Si ces mandats se terminent :

- entre le 1-1-2018 et le 31-12-2018 : les élections du CSE se dérouleront à l'échéance des mandats en cours.

Il est aussi possible de réduire ou proroger leur durée d'un an maximum, soit par accord collectif de droit commun, soit par décision de l'employeur prise après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée ;

- entre le 1-1-2019 et le 31-12-2019 : les élections du CSE se dérouleront à l'échéance des mandats en cours.

Il est aussi possible de réduire leur durée d'un an maximum, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur, après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée ;

- après le 31-12-2019 : les mandats cesseront à cette date de manière anticipée et un CSE devra être mis en place dès le 1^{er} janvier 2020. Les élections se dérouleront donc de manière anticipée et devront être préparées en amont.

 Pendant la durée des mandats en cours, maintenus ou prorogés, les dispositions du Code du travail relatives aux anciennes instances élues restent applicables dans leur rédaction antérieure au 23 septembre 2017 (qui est la date d'entrée en vigueur des ordonnances). Pendant cette période, le CE, la DUP, les DP, et les CHSCT restent compétents pour l'application de toutes les dispositions du Code du travail qui mentionnent désormais le CSE.

Les dispositions des accords d'entreprise relatives aux anciennes instances élues (CE, DP, DUP, CHSCT) cessent de produire effet au 1^{er} tour des élections des membres du CSE (et donc au plus tard le 31 décembre 2019).

Ces dispositions deviennent caduques, et ne seront pas transposables « par analogie » aux nouveaux CSE élus.



Votre courtier en protection sociale

Entreprise de courtage indépendante spécialisée en assurance collective depuis plus de 45 ans, le groupe Colonna allie l'expertise et l'agilité de son activité de conseil en protection sociale avec la réactivité et la solidité de ses activités de gestion.

Reconnu pour sa qualité de service, sa capacité d'innovation et d'adaptation, le groupe COLONNA affiche une croissance ininterrompue et accompagne ses clients en France et à l'international. Cette croissance est soutenue par l'engagement et la proximité des équipes ainsi que la priorité accordée à l'humain depuis sa création.

Fort de son actionnariat familial et indépendant, le groupe est dirigé par Xavier Colonna, qui incarne la seconde génération à la tête de l'entreprise.

45 années d'expérience et d'expertise

Nos équipes vous accompagnent pour :



Répondre aux besoins liés à la protection sociale et plus largement aux enjeux Ressources Humaines



Valoriser et optimiser les politiques d'entreprises en termes de protection sociale



Mettre en place des audits sociaux à but préventif ou pour répondre à des situations complexes (emplettes de statuts ou d'accords...)



Elaborer des solutions négociées dans le cadre des relations sociales

Il est donc nécessaire, avant les élections qui mettront en place le CSE, de demander l'ouverture d'une négociation portant sur les moyens et le fonctionnement du CSE.

Transfert du patrimoine et des droits et obligations des anciennes instances :

Lors de la mise en place du CSE, l'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des Comités d'entreprise et des anciennes instances représentatives élues, seront transférés de plein droit et en pleine propriété aux CSE, au terme des mandats, et au plus tard le 31 décembre 2019.

Lors de leur dernière réunion, les anciennes instances élues devront décider de l'affectation de leurs biens à destination du CSE, et le cas échéant, des conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes.

Lors de sa 1^{ère} réunion, le CSE devra décider, à la majorité de ses membres, d'accepter les affectations décidées par les anciennes instances, ou de les modifier.

b. La composition du CSE

Le CSE se compose de la manière suivante :

• Le président :

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les membres élus du CSE sont reçus par l'employeur ou son représentant. Ce dernier peut se faire assister par des collaborateurs ; ensemble, ils ne pourront pas être en nombre supérieur à celui des élus titulaires.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est présidé par l'employeur (ou son représentant), assisté éventuellement de 3 collaborateurs ayant voix consultative.

• La délégation du personnel :

La délégation du personnel comporte **un nombre égal de titulaires et de suppléants élus**.

Ce nombre est fixé par le Code du travail en fonction du nombre de salariés, mais peut être modifié par le protocole préélectoral (voir l'étude C sur les élections du CSE ; et l'article R2314-I).

Ils sont élus pour 4 ans (sauf accord collectif de branche, de groupe ou d'entreprise fixant une durée comprise entre 2 et 4 ans).

ATTENTION : Le nombre de mandats successifs d'élu CSE est limité à 3, sauf dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés. Dans ceux employant entre 50 et 300 salariés, le protocole préélectoral peut en disposer autrement.

Pour les protocoles signés à compter du 1^{er} janvier 2019, et à défaut de stipulations contraires, les clauses du protocole relatives à l'exception à la limitation du nombre de mandats successifs sont à durée indéterminée. (article R2314-26).

NB : alors que le protocole est lui-même généralement conclu pour une durée déterminée (un cycle électoral), il conviendra de conserver précieusement vos anciens PAP si une telle clause à durée indéterminée y est prévue.

Désormais, sauf si un accord sur le CSE prévoit des dispositions plus favorables, les suppléants n'assistent plus aux réunions de façon systématique, mais uniquement si le titulaire est empêché (article L2314-1).

Ce n'est ni le titulaire, ni l'employeur, qui choisissent le suppléant amené à siéger.

L'ordre de remplacement des titulaires par les suppléants est fixé par le code du travail, cette règle de remplacement étant impérative :

L'article L2314-37 prévoit que :

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.

Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.

À défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

• Le représentant syndical au CSE :

Membre du CSE avec une voix consultative uniquement, il ne s'agit cependant pas d'un élu. Il peut en effet être désigné par son syndicat, si celui-ci est représentatif, dans les entreprises qui comptent au moins 50 salariés.

c. En matière de santé :

Le médecin du travail (ou le membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail qu'il délègue), et le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail, assistent de droit aux réunions portant sur les attributions du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, sur les points de l'ordre du jour relatifs à ces questions.

L'inspecteur du travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités :

- aux réunions de la ou des Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel,
- aux réunions du CSE portant sur ses attributions en matière de santé, sécurité ou conditions de travail, ou aux réunions du CSE consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins 8 jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

A4.2 > Les Commissions du CSE

a. Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Elle doit être créée au sein du CSE, dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés.

Elle doit aussi être mise en place :

- dans tous les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une installation classée Seveso notamment ;
- dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, si l'inspecteur du travail estime cette mesure nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, il est possible de créer une commission santé par accord.

b. Cadre de sa mise en place :

Il est défini par accord collectif, ou à défaut par le règlement intérieur du CSE.

La commission peut être mise en place au niveau de l'entreprise. Il est aussi possible d'instituer plusieurs CSSCT dans l'entreprise, par exemple dans le périmètre des différents CSE d'établissement. (il conviendra alors de mettre en place une CCSCCT Centrale).

c. Composition :

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant.

Elle est nécessairement composée d'élus du CSE : elle comprend au minimum 3 membres représentants du personnel (dont au moins un représentant du 2^{ème} collège, ou le cas échéant, du 3^{ème} collège), désignés par une résolution du CSE adoptée à la majorité des membres présents.

L'accord négocié sur le CSE a vocation à améliorer et préciser ce minimum légal, notamment pour augmenter le nombre de membres de la commission, pour veiller à ce que sa composition permette à chaque catégorie professionnelle d'y être représentée de façon équilibrée, au-delà du seul siège réservé à l'encadrement.

Il n'est pas prévu de représentant syndical auprès de la CSSCT.

Mais un accord pourrait toutefois le prévoir (des accords d'entreprise l'ayant déjà mis en place).

Le mandat de ses membres prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

d. Attributions :

La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité.

Les modalités de mise en place et de fonctionnement de la CSSCT sont fixées par l'accord d'entreprise. En l'absence d'accord, elles sont définies par le règlement intérieur du CSE.

e. Heures de délégation :

Le code du travail n'a pas prévu d'heures de délégation pour les membres de la commission santé. Lorsqu'ils font partie de cette commission, et pour leurs missions qui ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif, les élus du CSE ont donc vocation à utiliser leur propre crédit d'heure d'élus CSE.

LE CONSEIL D'INOVA CFE-CGC : il faut donc veiller, lors de la négociation de l'accord sur le CSE, à négocier des heures de délégation spécifiques pour les membres de la ou des commissions santé.

Cela est doublement important :

- d'une part parce que du temps est nécessaire pour remplir correctement ces missions liées à la santé et à la sécurité des salariés ;
- d'autre part parce que des suppléants au CSE peuvent être choisis pour être membres de la commission santé. Or les suppléants n'ont pas d'heures de délégation en propre, et ils seraient tributaires, pour l'exercice de leur mission, d'une mutualisation des heures par les titulaires.

f. La formation des membres de la commission santé :

En tant que membres du CSE, les membres de la commission santé bénéficient d'une formation santé, sécurité, et conditions de travail (au moins 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés, au moins 5 jours dans les entreprises de 300 salariés et plus).

Cette formation ne s'impute pas sur les heures de délégation. Elle est effectuée pendant le temps de travail et rémunérée comme tel.

L'accord sur le CSE peut aussi prévoir des formations supplémentaires, notamment des formations spécifiques concernant les facteurs de risques particuliers en rapport avec l'activité de l'entreprise.

g. Autres commissions :

Une large place est laissée à la négociation collective en la matière.

Le code du travail prévoit :

- l'obligation, très réduite, de mettre en place des commissions dans certaines hypothèses (a)
- la possibilité de négocier la mise en place d'autres commissions (b) ;
- à titre subsidiaire, et uniquement en l'absence d'accord, la mise en place de commission supplémentaires (c)

(a) Dans certains cas, deux commissions doivent impérativement être mises en place :

- la commission santé (CSSCT) comme vu ci-dessus ;
- la commission des marchés :

COMMISSION DES MARCHÉS

CONDITIONS DE MISE EN PLACE	MISSIONS DE LA COMMISSION
Ne dépend pas des effectifs de l'entreprise ; Mise en place obligatoire dans les CSE qui dépassent, pour au moins 2 des 3 critères (2), les seuils suivants : - 50 salariés à la clôture d'un exercice ; - 3,1 millions d'€ de ressources annuelles - 1,55 millions d'€ de bilan. Le règlement intérieur du CSE fixe le nombre de membres et les modalités de fonctionnement.	Choisir les fournisseurs et les prestataires du CSE, et ce, pour les marchés d'un montant d'au moins 30 000 €, en fonction de critères proposés par la commission et arrêtés par le CSE. Rendre compte de ces choix : - Au moins une fois par an ; - Selon des modalités déterminées par le règlement intérieur du CSE ; - Etablir un rapport annuel d'activité.

1 - article L 2315-44-1 du code du travail et s.

2 - ce sont les critères mentionnés au II de l'article L2315-64 du code du travail qui permettent de terminer à quelles obligations comptables les CSE doivent se soumettre.

Il n'est pas possible de déroger par accord collectif à l'obligation de mettre en place cette dernière commission lorsque les conditions de sa mise en place sont réunies.

(b) Un accord d'entreprise peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers (L2315-45).

Ainsi, la création des commissions n'est plus une prérogative du CSE (comme cela était le cas pour le CE) : il revient à un accord d'entreprise majoritaire de les mettre en place.

(c) A défaut d'un tel accord :

- **Dans les entreprises d'au moins 300 salariés**, doivent être créés au sein du CSE : **une commission de la formation ; une commission d'information et d'aide au logement des salariés ; une commission de l'égalité professionnelle.**

COMMISSION FORMATION

EFFECTIF ENTREPRISE	MISSIONS DE LA COMMISSION
<i>Au moins 300 salariés</i>	Préparer les délibérations du CSE lors de la consultation sur les orientations stratégiques et la politique sociale de l'entreprise (dans les domaines qui relèvent de sa compétence). Etudier les moyens qui favorisent l'expression des salariés en matière de formation, et qui participent à leur information dans ce domaine. Etudier les problèmes spécifiques liés à l'emploi et au travail des jeunes ainsi que des travailleurs handicapés. Les membres de la commission formation sont consultés sur les problèmes généraux relatifs à la mise en œuvre : - des dispositifs de formation professionnelle continue (concernant les formations à l'initiative de l'employeur, les formations à l'initiative des salariés et le compte personnel de formation) ; - de la validation des acquis de l'expérience. Sont également informés : - des possibilités de congé qui ont été accordées aux salariés ; - des conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ; - des résultats obtenus.

1 Article L. 2315-49 du Code du travail et articles R. 2315-30 et R. 2315-31 du Code du travail

COMMISSION INFORMATION ET AIDE AU LOGEMENT ¹

EFFECTIF ENTREPRISE	MISSIONS DE LA COMMISSION
<i>Au moins 300 salariés</i> Des entreprises de moins de 300 salariés peuvent se regrouper pour former une commission logement.	Faciliter le logement et l'accès des salariés à la propriété et à la location : - rechercher les possibilités d'offres de logement ; - informer les salariés sur les conditions d'accès à la propriété ou à la location ; - assister les salariés dans leurs démarches pour obtenir des aides financières. Proposer des critères de classement des salariés qui souhaitent : - acquérir ou louer un logement au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction ; - investir les fonds provenant des droits issus de l'intéressement, de la participation et de l'épargne salariale.

¹ Article L. 2315-49 du Code du travail et articles R. 2315-30 et R. 2315-31 du Code du travail

COMMISSION EGALITE PROFESSIONNELLE ¹

EFFECTIF ENTREPRISE	MISSIONS DE LA COMMISSION
<i>Au moins 300 salariés</i>	Préparer les délibérations du CSE relatives à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (dans les domaines qui relèvent de sa compétence).

¹ Article L. 2315-56 du Code du travail

- Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, devra être créée au sein du CSE ou du CSE central, une commission économique chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE et toute question que ce dernier lui soumet.

COMMISSION ECONOMIQUE ¹

EFFECTIF ENTREPRISE	MISSIONS DE LA COMMISSION
<i>Au moins 1000 salariés</i>	Etudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE. Etudier toutes les questions soumises par le CSE.

¹ Article L. 2315-46 et s. du Code du travail

HEURES DE DÉLÉGATION : il n'est pas prévu, dans le code du travail, d'heures de délégation pour les membres des commissions.

C'est donc un point à négocier dans l'accord sur le CSE.

 **Les règles de mise en place et de fonctionnement relatives aux commissions (autres que la commission santé) sont désormais supplétives, et ne s'appliquent donc qu'en l'absence d'accord. Cela signifie qu'un accord peut améliorer ce minimum, mais aussi qu'un accord pourrait supprimer les commissions (sauf la CSSCT, et la commission des marchés lorsque les conditions de leur mise en place sont réunies).**

La négociation de l'accord CSE revêt donc, ici encore, une importance particulière pour la mise en place et les moyens de fonctionnement des commissions. (nombre et attributions des commissions, composition, moyens, heures de délégations, fréquence des réunions, possibilité de faire appel à des personnes et experts extérieurs...).

A5 • LE MANDAT DU CSE

A5.1 > Conditions d'exercice du mandat des membres du CSE et moyens

a. Crédit d'heures :

Chaque membre titulaire de la délégation du personnel du CSE, bénéficie d'un crédit d'heures de délégation pour l'exercice de ses missions.

Aucune autorisation préalable n'est requise pour leur utilisation.

Le nombre d'heures de délégation des élus titulaires du CSE est fixé par le Code du travail en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation.

Il peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles.

Les représentants syndicaux au CSE dans les entreprises d'au moins 501 salariés et les représentants syndicaux au CSE central d'entreprise dans les entreprises d'au moins 501 salariés dont aucun établissement distinct n'atteint ce seuil, bénéficient aussi d'un crédit d'heures de délégation. Celui-ci est au maximum de 20 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles

Annualisation possible des heures de délégation (L 2315-8 et R2315-5) :

Les heures de délégation d'un même membre du CSE - élu ou représentant syndical - peuvent être reportées d'un mois sur l'autre, dans la limite de 12 mois. Cette règle ne peut pas conduire un membre du CSE à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Mutualisation possible des heures pour les élus au CSE : (L 2315-9 et R2315-6) :

Les heures de délégation des élus peuvent aussi être mutualisées entre titulaires, ou entre élus titulaires et suppléants. Cette règle ne peut pas conduire un élu à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un titulaire (articles L. 2315-8 et L. 2315-9 du code du travail).

L'élu doit informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue de l'utilisation des heures cumulées ou mutualisées. En cas de mutualisation, les titulaires l'informent par un document écrit précisant leur identité, ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

Les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail effectif et payées comme tel.

N'est pas décompté de ce crédit d'heures, le temps passé :

- aux réunions du CSE ;
- aux réunions de la commission santé (CSSCT) ;
- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent ;
- aux enquêtes menées après un accident grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;
- à la formation santé ou économique des membres du CSE ;
- dans les réunions des autres commissions (que la commission santé), dans la limite d'une durée annuelle globale fixée par accord d'entreprise (et à défaut d'accord d'entreprise, dans la limite de 30 heures pour les entreprises de 300 salariés à 1000 salariés ; de 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés).

b. Déplacements : (article L 2315-14)

Pour l'exercice de leurs fonctions, les élus du CSE peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

c. Obligation de discrétion :

Les membres du CSE sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Les élus et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur (article L. 2315-3 du code du travail).

Ces deux conditions sont cumulatives, et l'entreprise ne saurait, de façon systématique et générale, soumettre les informations communiquées à la confidentialité (sous peine de délit d'entrave au fonctionnement des instances élues).

d. Formation :

Les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (article L. 2315-18). Son financement est pris en charge par l'employeur.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours. Le financement de la formation est pris en charge par le CSE. Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

e. Protection : (article L 2411-5 et s.)

Les membres élus du CSE (titulaires et suppléants), et les représentants syndicaux au CSE bénéficient d'une protection spécifique contre la modification, la rupture et le transfert de leur contrat. Lorsque leur licenciement est envisagé, ou s'ils sont compris dans un transfert partiel d'effectifs (scission d'entreprise...), l'avis préalable et consultatif du CSE est requis, et l'autorisation préalable de l'administration du travail est nécessaire.

Les candidats aux élections bénéficient de cette protection pendant une durée de 6 mois.

Les anciens élus restent protégés durant 6 mois.

Il en va de même, mais **sous certaines conditions**, pour le salarié qui aurait demandé à son entreprise d'organiser des élections.

A5.2 > Fonctionnement du CSE

a. Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE, qui a vocation à se substituer aux anciens délégués du personnel, n'a pas personnalité civile :

Il n'a donc pas de patrimoine, ni de budget. Il ne peut donc pas agir en justice.

Il n'est pas prévu que le CSE ait un règlement intérieur, ni un secrétaire. Mais rien n'interdit de le prévoir.

Local :

L'employeur doit mettre à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSE le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir (article L. 2315-20 du code du travail).

Affichage (article L 2315-15) :

Les membres du CSE peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance des salariés sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.

Réunions : (article L 2315-21 et s.) :

Les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois. En cas d'urgence, ils sont reçus sur leur demande.

L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs. Ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont également reçus par l'employeur, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

NB : La loi ne prévoit plus la possibilité pour la délégation du personnel au CSE de se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale, contrairement à ce qui était prévu pour les DP.

Sauf circonstances exceptionnelles, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus. L'employeur répond par écrit à ces demandes, au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion. Les demandes des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et les réponses motivées de l'employeur sont, soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.

b. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Personnalité civile : Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE a la personnalité civile. Il peut donc gérer un patrimoine, il a un budget, et peut agir en justice.

Le bureau du CSE : Le CSE doit désigner parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier.

Il peut décider d'élire en son sein un secrétaire et un trésorier adjoints.

Ce vote interne au CSE se déroule à la majorité des voix ; le président du CSE peut voter.

Règlement intérieur : L'élaboration d'un règlement intérieur est désormais obligatoire. Le règlement intérieur du CSE ne peut pas comporter des clauses imposant à l'employeur des obligations ne résultant pas de dispositions légales, sauf avec son accord.

Local. L'employeur met à la disposition du CSE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Le CSE peut organiser dans le local mis à sa disposition des réunions d'information, internes au personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité et y inviter des personnalités extérieures syndicales ou autres. Ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants, mais les membres du CSE peuvent quant à eux se réunir sur leur temps de délégation.

L'accord de l'employeur est nécessaire si la réunion a lieu dans un local de l'entreprise autre que le local syndical (Soc. 12 avril 2016 n° 15-60.190) ou si la personne invitée est une personnalité non syndicale.

Affichage : (article L 2315-15) :

Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus à cet effet, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.

Réunions :

Le nombre de réunions annuelles du CSE est fixé par l'accord collectif, sans pouvoir être inférieur à 6.

À défaut d'un tel accord, et selon l'article L 2315-28, le CSE se réunit sur convocation de l'employeur ou de son représentant au moins :

- une fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- une fois tous les 2 mois dans celles employant entre 50 et moins de 300 salariés.

Dans les entreprises à établissements multiples, ce seuil d'effectifs s'apprécie au niveau de l'entreprise (100 questions/réponses du Ministère du Travail ; question 73).

CONSEIL INOVA CFE-CGC : Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE exerce désormais les attributions qui étaient antérieurement celles des DP, du CE, et du CHSCT. Afin que l'ensemble des questions à traiter puisse être examiné, et ceci dans de bonnes conditions, nous vous conseillons de prévoir dans vos accords une réunion par mois.

Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour de chaque réunion du CSE est établi par le président et le secrétaire.

Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents. Le président ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire.

Visioconférence. Un accord entre l'employeur et les membres de la délégation du personnel du CSE peut autoriser le recours à la visioconférence pour réunir le comité. A défaut d'accord, ce recours est limité à 3 réunions par année civile.

Les modalités de vote devront assurer la sincérité des votes, et le cas échéant, leur caractère secret (articles L 2315-4 et D 2315-1).

LE CONSEIL D'INNOVA CFE-CGC : la visio-conférence ne permet pas, ou rend plus difficiles les échanges informels et les rencontres entre les membres du CE, en marge des réunions, tout comme les réunions préparatoires. Elle ne saurait devenir le mode de fonctionnement de principe du CE.

Les expertises :

Le CSE peut décider de recourir à un expert dans différents cas :

- pour les 3 consultations récurrentes ;
- orientations stratégiques de l'entreprise ;
- situation économique et financière ;
- politique sociale, conditions de travail et emploi ;
- en vue de l'examen du rapport relatif à la réserve spéciale de participation ;
- pour certaines consultations ponctuelles (droit d'alerte économique, opérations de concentration et OPA, projet de licenciement économique, introduction de nouvelles technologies) ;
- pour être aidé dans le cadre de certaines négociations : PSE, accords de performance collective, préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de 300 salariés et plus ;

Selon les hypothèses, il s'agira d'un expert-comptable ou d'un expert habilité.

Enfin, le CSE peut faire appel à tout type d'expertise pour la préparation de ses travaux (expertises libres).

Les frais d'expertise :

Selon les cas, ils sont pris en charge par l'entreprise, ou partagés à 80%/20% entre l'entreprise et le CSE (article L 2315-80) :

Par exception, quand le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise ces consultations sont financées intégralement par l'employeur.

ATTENTION : Cette prise en charge par l'entreprise n'est possible que si le budget de fonctionnement n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget des activités sociales et culturelles au cours des 3 années précédentes.

Le budget de fonctionnement permet au CSE d'assurer pleinement ses missions, et est un gage de son autonomie. Un excédent annuel n'a donc pas vocation à être systématiquement transféré vers le budget des activités sociales, et les enjeux d'une telle décision doivent être analysés.

Le CSE doit rémunérer intégralement les expertises libres lorsqu'il fait appel à un expert en-dehors de ces hypothèses.

Un accord peut améliorer ces règles.

TYPE EXPERT DESIGNÉ ET FINANCEMENT DE L'EXPERTISE⁶

MOTIF D'EXPERTISE	EXPERT	
Orientations stratégiques de l'entreprise	Expert-comptable	Cofinancement ou financement intégral de l'employeur*
Situation économique et financière de l'entreprise	Expert-comptable	Financement intégral de l'employeur
Politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi	Expert-comptable	Financement intégral de l'employeur
Opérations de concentration	Expert-comptable	Cofinancement ou financement intégral de l'employeur*
Droit d'alerte économique	Expert-comptable	Cofinancement ou financement intégral de l'employeur*
Licenciements collectifs pour motif économique	Expert-comptable	Financement intégral de l'employeur
Offres publiques d'acquisition	Expert-comptable	Cofinancement ou financement intégral de l'employeur*
Plan de sauvegarde de l'emploi	Expert-comptable	Cofinancement ou financement intégral de l'employeur*
Accord de performance collective	Expert-comptable	Cofinancement ou financement intégral de l'employeur*
Introduction de nouvelles technologies	Expert habilité	Cofinancement ou financement intégral de l'employeur*
Aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail	Expert habilité	Cofinancement ou financement intégral de l'employeur*
Préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés	Expert-technique ou Expert habilité	Cofinancement ou financement intégral de l'employeur*
Risque grave	Expert habilité	Financement intégral de l'employeur

¹ Articles L. 2315-81-I, L. 2315-87, L. 2315-88, L. 2315-91, L. 2315-92, L. 2315-94, et L.2315-95 du Code du travail

* **Cofinancement** : le comité prend en charge 20 % du coût de l'expertise sur son budget de fonctionnement, et l'employeur 80 %.

Mais prise en charge par l'employeur lorsque le budget de fonctionnement du comité social et économique est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise, et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux activités sociales et culturelles prévu à l'article L. 2312-84 au cours des trois années précédentes.

⁶ Articles L. 2315-80 et L. 2315-86 du Code du travail.

c. Les budgets du CSE :

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE dispose de la personnalité morale, et de deux budgets

- **Le budget de fonctionnement** : L'employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés et à 0,22 % de cette même masse dans celles d'au moins 2 000 salariés.

Ce budget a vocation à lui permettre de former ses membres, d'acheter de la documentation, de s'équiper au-delà des moyens déjà mis à disposition par l'entreprise, de faire appel à des experts et des Conseils, d'engager des procédures...

Il permet aussi de prendre en charge certains frais de déplacement des membres du CSE lorsque ceux-ci ne sont pas pris en charge par l'entreprise (réunions de travail des membres du CSE...).

Le CSE peut décider, par une délibération :

- de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise ainsi qu'à la formation des représentants de proximité, lorsqu'ils existent ;
- de transférer une partie du montant de l'excédent annuel de ce budget au financement des activités sociales et culturelles, dans la limite de 10% de cet excédent. Cette possibilité n'existe pas au cours des 3 années qui suivent une prise en charge intégrale par l'employeur d'une expertise dont le coût aurait en principe dû être copartagé.

CONSEILS D'INOVA CFE-CGC : Le budget de fonctionnement permet au CSE d'assurer pleinement ses missions, et est un gage de son autonomie.

Il ne peut pas être utilisé à des fins syndicales, à l'exception de la possibilité, désormais ouverte par la loi, de participer à la formation des délégués syndicaux. Ce n'est cependant pas la vocation première du CSE, et d'autres mécanismes de formation à cet effet existent (CFESS).

Par ailleurs, et comme indiqué ci-dessus, l'employeur peut être amené, par exception, à financer intégralement le coût des expertises en principe co-financées, lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant. Mais ceci n'est possible que si le budget de fonctionnement n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget des activités sociales et culturelles au cours des 3 années précédentes.

Un excédent annuel n'a donc pas vocation à être systématiquement transféré vers le budget des activités sociales, et les enjeux d'une telle décision doivent être analysés.

> **Activités sociales et culturelles** : La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise. A défaut d'accord d'entreprise, le rapport de la contribution à la masse salariale brute ne peut pas être, en principe, inférieur au même rapport existant pour l'année précédente

En cas de reliquat budgétaire, les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent décider, par une délibération, de transférer une partie de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au budget de fonctionnement ou à des associations dans la limite de 10 % de cet excédent.



La BDES :

L'employeur doit mettre à la disposition du CSE une base de données économiques et sociales (BDES), qui **rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes**. Elle doit notamment comporter des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, notamment sur les écarts de rémunération (article L. 2312-18 du code du travail).

Le code du travail définit le contenu de la BDES (L. 2312-18, L. 2312-21 ; L. 2312-36 et R. 2312-8 et s.).

Mais il n'a vocation à s'appliquer que de façon supplétive, si un accord d'entreprise n'en a pas disposé autrement.

En effet, un accord collectif d'entreprise peut définir :

- l'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques et sociales ;
- ses modalités de fonctionnement et notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation (article L. 2312-21 du code du travail).

CONSEIL INOVA CFE-CGC : si vous négociez sur la BDES, veillez à reprendre intégralement le contenu d'ordre public mais aussi le contenu supplétif prévu par le code du travail, puis à l'améliorer.

Vous risquez sinon de négocier un accord dans lequel l'information mise à disposition par l'entreprise sera moindre.

En particulier, les thèmes « sous-traitance » et « transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe » ne sont plus obligatoires. Ils ne figurent que dans les dispositions supplétives du code qu'il faut donc veiller à reprendre.

Par ailleurs, l'obligation pour l'entreprise de faire figurer les informations pour les deux années précédentes et les perspectives des 3 années suivantes, n'est plus impérative, et il faudra le prévoir dans vos accords pour qu'elle demeure obligatoire dans votre entreprise.

Veillez enfin à négocier sur l'architecture de la BDES pour y trouver les informations, et sur l'accessibilité des documents (possibilité de faire des extractions/impressions, de travailler sur les tableaux.).

Cette base de données est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel du CSE (CSE d'établissement et CSE central) et aux délégués syndicaux.

A5.3 > Les attributions du CSE

Les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise (article L2312-1).

Le document du Ministère du Travail « 100 Questions Réponses » précise que, même si l'entreprise est découpée en établissements distincts de moins de 50 salariés, c'est l'effectif global de l'entreprise qui est pris en compte pour définir les attributions des CSE d'établissement (Q/R n° 54).

a. Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le CSE reprend en grande partie les attributions qui étaient celles des délégués du personnel.

Les missions essentielles de la délégation du personnel au CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés sont (article L. 2312-5 et suivants du code du travail) :

- **de présenter à l'employeur les réclamations** individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale et l'application des conventions et accords collectifs ;
- **de promouvoir la santé**, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise ;
- **de réaliser des enquêtes en matière d'accidents** du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- **de saisir l'inspection du travail**, si l'élu l'estime utile, de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;

Par ailleurs, le CSE bénéficie **d'un droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes** (articles L 2312-5 al. 3 et L 2312-59).

En effet, si un membre du CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique

et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.

Ceci concerne notamment des faits de harcèlement sexuel ou moral, ou de toute mesure discriminatoire.

L'employeur doit alors, sans délai, procéder à une enquête avec le membre du CSE, et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte ou la solution à y apporter, le bureau de jugement du conseil de prud'hommes peut être saisi. Il doit statuer en référé, et le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

Les élus du CSE peuvent aussi exercer le **droit d'alerte en cas de danger grave et imminent, en matière de santé publique et d'environnement**. (articles L. 2312-5 al. 3 et L. 2312-60).

Enfin, le CSE doit être réuni et consulté par l'employeur dans les hypothèses suivantes :

- projet de licenciement collectif pour motif économique de moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours ;
- reclassement d'un salarié déclaré inapte par la médecine du travail ;
- définition de la période de prise des congés et de l'ordre des départs ;
- arrêt de travail pour intempéries.

Il dispose également d'un droit d'accès à certains documents : registre unique du personnel, documents nécessaires au décompte de la durée du travail...

Dans le champ de la négociation collective : Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés, et en l'absence de délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement, un ou des membres titulaires du CSE peuvent négocier et conclure des accords collectifs (article L. 2232-23-1).

b. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Le CSE doit être informé et consulté sur la marche économique et sociale de l'entreprise. Sur un certain nombre de sujets, il doit être informé et consulté ponctuellement.

Par ailleurs, le code du travail organise **3 grandes consultations annuelles et récurrentes**, qui peuvent être aménagées par accord collectif.

Les informations et consultations ponctuelles :

Dans le domaine économique (article L. 2312-8 du code du travail), le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la

formation professionnelle et aux techniques de production.

Ainsi, il doit impérativement **être informé et consulté préalablement aux décisions** intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Cette information est préalable à la prise de décision par l'entreprise, et doit donner lieu à une consultation du CSE, c'est-à-dire que celui-ci doit donner un avis, exprimé lors d'un vote.

Ainsi, le CSE est informé et consulté notamment sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs,
- la modification de son organisation économique ou juridique,
- les conditions d'emploi et de travail (notamment la durée du travail et la formation professionnelle),
- l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés (notamment sur l'aménagement des postes de travail).

Il doit également être consulté (article L. 2312-37 du code du travail) sur :

- la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- la restructuration et compression des effectifs ;
- le licenciement collectif pour motif économique ;
- les opérations de concentration ;
- les offres publiques d'acquisition ;
- les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

ATTENTION : l'employeur n'a plus à recueillir l'avis du CSE sur les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation. Toutefois, dès lors que l'objet de l'accord entre dans le champ de compétences général du CSE (temps de travail, conditions de travail, rémunération...), le CSE devra être informé et consulté à ce titre.

Les informations et consultations récurrentes annuelles :

3 grandes consultations récurrentes, et annuelles, sont prévues par le code du travail. Elles peuvent être aménagées par voie d'accord collectif.

Le CSE doit être, chaque année, consulté sur 3 grandes thématiques :

1/ les orientations stratégiques de l'entreprise ; un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe. Chaque CSE du groupe restera néanmoins consulté sur les conséquences de ces orientations stratégiques ;

2/ la situation économique et financière de l'entreprise ;

3/ la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Cependant, un accord collectif d'entreprise peut aménager cette obligation de consultation récurrente en définissant (article L. 2312-19 du code du travail) :

1/ Le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du CSE ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;

2/ Le nombre de réunions annuelles du comité, qui ne peut être inférieur à six ;

3/ Les niveaux auxquels les consultations sont menées et, le cas échéant, leur articulation ;

4/ Les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus.

Il peut également prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des trois thèmes de consultation obligatoires.

La périodicité des consultations prévue par l'accord ne peut être supérieure à 3 ans.

À ces 3 consultations annuelles récurrentes, s'ajoute pour les entreprises d'au moins 300 salariés une **obligation d'information trimestrielle**.

En vue de ces consultations, le CSE dispose de moyens :

- il peut se faire assister par **un expert**, qui sera dans un certain nombre de cas, pris en charge en tout ou partie par l'entreprise ;
- il doit disposer **d'un délai d'examen suffisant** pour formuler un avis (article L. 2312-15). Sauf accord collectif aménageant ces délais, et sauf dispositions spécifiques du code du travail prévoyant des délais différents, le CSE dispose, pour rendre son avis, d'un délai :
 - d'un mois à compter de la remise des informations par l'employeur, ou de leur mise à disposition dans la BDES ;
 - de 2 mois si le CSE fait appel à un expert ;
 - de 3 mois en cas d'expertise et de double consultation CSE Central et CSE d'établissement.

A défaut d'avis rendu à l'issue de ces délais, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. (articles R 2312-5 et R 2312-6).

- il doit disposer **d'informations précises et écrites** communiquées par l'employeur, ainsi que de réponses motivées de l'employeur à ses observations (article L. 2312-15).
- Il peut s'appuyer sur le travail de préparation de **ses commissions** s'il en a mis en place.
- Il peut s'appuyer sur le travail des **Représentants de Proximité** s'il en a été instauré par accord collectif.

Dans le domaine de la santé de la sécurité et des conditions de travail (article L. 2312-9 du code du travail), le CSE :

- **procède à l'analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail ;
- **contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois**, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de **prévention du harcèlement moral**, du harcèlement sexuel et des **agissements sexistes**. Le refus de l'employeur est motivé.

Le CSE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires en matière de prévoyance ou de retraite.

Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel et peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières.

Il est informé des suites réservées à ses observations.

Enfin, il peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée (articles L. 2312-12 et L. 2312-13 du code du travail).

Comme indiqué plus haut, le CSE peut déléguer à la Commission Santé, Sécurité, et Conditions de Travail (CSSCT) tout ou partie de ses attributions en la matière, à l'exception de l'expertise et de son rôle consultatif.

Le CSE dispose également d'un droit d'alerte :

- **Alerte économique.** Lorsque le CSE a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications (article L. 2312-63 du code du travail).
- **Alerte en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi** (article L. 2312-61 du code du travail).

- **Alerte sociale.** Lorsque le nombre des salariés titulaires d'un CDD et le nombre de salariés temporaires connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du CSE ayant abordé ce sujet, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité si la majorité des membres du comité le demande.

Lorsque le CSE a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux CDD, aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial et au travail temporaire, ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés titulaires de CDD et de contrats de mission, il peut saisir l'agent de contrôle de l'inspection du travail article L. 2312-70 du code du travail).

- **Alerte en cas d'atteinte au droit des personnes :** Cette alerte peut être lancée lorsqu'il existe une atteinte au droit des personnes, à leur santé physique ou mentale, ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, atteinte qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché.

Des atteintes limitées aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives sont en effet autorisées, à des conditions strictes, définies par l'article L1121-1 du code du travail : ces atteintes doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. (Cela autorise par exemple un règlement intérieur à prévoir la mise en place d'alcootest pour des salariés occupant un poste présentant des dangers pour eux-mêmes ou pour les tiers, ou pour les salariés affectés à la conduite d'un véhicule).

- **Alerte en cas de danger grave ou imminent :** L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité social et économique qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.
- **Alerte en matière de santé publique et d'environnement :** Ce droit peut être exercé lorsque des produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'entreprise font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.

c. Gestion des activités sociales et culturelles :

Le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement (article L. 2312-78).

A ce titre, il gère le budget des activités sociales et culturelles.

Dans le champ de la négociation collective : Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en l'absence de délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement, les membres titulaires du CSE peuvent, selon différentes modalités, négocier et conclure des accords collectifs (article L. 2232-24 et s.).

d. Le CSE Central (CSEC) :

Lorsqu'une société regroupe plusieurs CSE d'établissement, un CSE central d'entreprise est obligatoirement constitué (article L. 2313-1 du code du travail).

Le comité social et économique central est composé :

- > **de l'employeur** ou de son représentant ;
- > **d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus**, pour chaque établissement, par le CSE d'établissement parmi ses membres. Seules ces personnes ont voix délibérative.

Sièges réservés à l'encadrement : Lorsqu'un ou plusieurs établissements de l'entreprise constituent 3 collèges électoraux, un délégué titulaire et un délégué suppléant **au moins** au CSE central doivent appartenir à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques.

Lorsque aucun établissement de l'entreprise ne constitue 3 collèges électoraux, mais que plusieurs établissements distincts comptent ensemble au moins 501 salariés ou au moins 25 membres du personnel appartenant à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques, au moins un délégué titulaire au CSE central doit appartenir à cette catégorie.

NB : Il s'agit bien sûr, dans les deux cas, d'un minimum légal qui peut être dépassé en fonction de la structure des effectifs dans l'entreprise, en particulier lorsque celle-ci compte un grand nombre de cadres.

La composition du CSE Central est négociée, et elle devra permettre une représentation équilibrée entre les différents établissements, et les différentes catégories professionnelles.

Si l'entreprise compte de nombreux établissements, tous ne pourront pas nécessairement disposer d'un représentant au CSE Central.

(Une fois défini le nombre de membres du CSE Central, il est par exemple possible de prévoir que tel gros établissement sera représenté par 2 titulaires au CSE issus du 1^{er} et du 2^{ème} collège, tel petit établissement uniquement par un suppléant du 1^{er} collège, le siège social par un titulaire du 2^{ème} collège et un titulaire du 3^{ème} collège...).

- > Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un **représentant syndical au CSE Central d'entreprise**, choisi parmi les élus ou les représentants syndicaux de cette organisation dans les CSE d'établissement.

► **Peuvent aussi participer aux réunions, lorsqu'elles portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, avec voix simplement consultative, :** le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail, l'agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Ces personnes sont celles de l'établissement du siège de l'entreprise (article L. 2316-4 du code du travail).

Les attributions du CSE Central :

Le CSE central d'entreprise exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise, et **qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.**

Le code du travail prévoit à quels niveaux sont organisées les procédures d'information/consultation, et comment elles s'articulent entre les CSE d'établissement et le CSE Central.

► Le CSEC est seul consulté sur :

- les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux CSE d'établissement ;
- les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise, lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies ;
- les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements concernant les projets d'introduction de nouvelles technologies ou les projets d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; (article L. 2316-1 du code du travail).

► Le CSE central d'entreprise est, par ailleurs, informé et consulté sur tous les projets importants concernant l'entreprise en matière économique et financière ainsi qu'en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (article L. 2316-2 du code du travail).

ATTENTION : pour les sujets donnant lieu à la consultation à la fois du CSE central et des comités d'établissement, un accord collectif d'entreprise peut définir les niveaux de consultation et leur articulation, ainsi que l'ordre et les délais dans lesquels le CSE central d'entreprise et le ou les CSE d'établissement rendent et transmettent leurs avis.

Les membres du CSE central ont accès à la base de données économiques et sociales (BDES), constituée par l'employeur, régulièrement mise à jour, et mise à leur disposition (article L.2312-36 du Code du travail).

• **Le fonctionnement du CSE Central :**

Le CSE Central se réunit au moins 2 fois par an ; des réunions exceptionnelles doivent se tenir, si elles sont demandées par la majorité de ses membres.

Il se dote d'un règlement intérieur, et doit élire un secrétaire et un secrétaire adjoint en charge des attributions relatives à la santé, à la sécurité, et aux conditions de travail.

Le CSE Central n'a pas de budget en propre. Un budget de fonctionnement peut lui être attribué par accord entre le CSE Central et les CSE d'établissement.

Le CSE Central a la personnalité morale, et peut donc agir en justice.

Toutes ces dispositions peuvent être améliorées, notamment par accord d'entreprise.

A5.4 > Les représentants de proximité (RP) :

Un accord d'entreprise (celui qui détermine notamment le nombre et le périmètre des établissements distincts, et le fonctionnement du CSE et de ses commissions) peut mettre en place des représentants de proximité.

Cet accord doit définir :

- Le nombre de représentants de proximité ;
- leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les modalités de leur désignation par le CSE ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont ils pourront bénéficier pour l'exercice de leurs attributions (article L. 2313-7 du code du travail).

Le code du travail ne prévoit aucune disposition supplétive, de sorte que tout est à créer et à organiser dans le cadre de l'accord collectif.

En particulier, la loi ne leur accorde pas d'heures de délégation. Or ils peuvent être choisis parmi les élus titulaires du CSE, mais aussi parmi les suppléants, ou les salariés de l'entreprise qui ne sont pas nécessairement élus.

Il est donc particulièrement nécessaire :

- de négocier des moyens en leur faveur (crédit d'heures, modalités de déplacement et de prise de contact avec les salariés, formation...),

- de définir clairement les attributions qui seront les leurs, et la façon dont ils travaillent et se coordonnent avec le CSE et la commission santé (CSSCT) : présence ponctuelle aux réunions de ces instances lorsque le sujet les concerne, modalités d'échanges d'information entre ces différents niveaux, documents auxquels ils auront accès...
- De définir les modalités de leur désignation par le CSE, en veillant à ce que soit assurée une diversité syndicale et une représentation des différentes catégories de personnel, en particulier de l'encadrement.
- **Durée du mandat** : leur mandat prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.
- **Protection** : (L2411-1) : les représentants de proximité bénéficient d'une protection contre le licenciement, en ce sens que celui-ci doit être préalablement autorisé par l'autorité administrative.



Vous trouverez, dans la box, un document qui reprend les clauses ayant pu être négociées sur le thème du CSE et des RP, dans un certain nombre d'entreprises. Il ne vise pas l'exhaustivité, mais permet d'illustrer la façon dont les entreprises et les militants se sont emparé du sujet.

A5.5 > Le Conseil d'entreprise (L 2321-2 et s.) :

Les ordonnances ont bouleversé la représentation du personnel en créant une instance unique, le CSE, qui se substitue aux anciens DP/CE/CHSCT.



Allant plus loin encore, elles créent le Conseil d'Entreprise, la prérogative des négociations collectives étant alors confiée au CSE, qui prend le nom de Conseil d'Entreprise. (les règles de fonctionnement du CSE restant identiques).

Position de la CFE-CGC : Notre organisation a toujours été fermement opposée à la fusion des institutions représentatives du personnel élues, avec le délégué syndical.

Le Comité Directeur de la Confédération CFE-CGC a adopté une motion rappelant notamment «qu'elle est fondamentalement attachée au droit de la négociation collective par un canal autonome et indépendant, incarné par le délégué syndical ».

Le Comité Directeur «réaffirme 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 ».

« 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 ».

Certaines directions organisent les élections du CSE sur une stricte base minimale, et conditionnent ensuite l'octroi de dispositions plus favorables, à la mise en place d'un conseil d'entreprise.

Pour contrer ces pratiques, la CFE-CGC « donne consigne à ses sections de négocier, avant la mise en place des CSE et avant la négociation des PAP, des accords sur l'exercice du droit syndical ».

Vous devez toutefois connaître les principales caractéristiques de cette instance :

Le conseil d'entreprise ne peut être mis en place que dans les entreprises de 11 salariés au moins, et qui sont dotées d'un CSE.

Il ne peut être mis en place que :

- par un accord collectif d'entreprise majoritaire lorsque celle-ci est pourvue de délégués syndicaux ;
- par un accord de Branche étendu dans les entreprises sans délégué syndical.

En contrepartie cependant de ce transfert, les dispositions de l'accord qui le met en place doivent lui attribuer un droit de veto sur un certain nombre de décision (article L. 2321-3).

La mise en place d'un conseil d'entreprise ne fait pas disparaître les délégués syndicaux mais leur retire leur pouvoir de négociation.

Ils sont ainsi cantonnés à un rôle de revendication (mais sans pouvoir de négociation collective), et d'animation de la section syndicale.

A5.6 > Les représentants du CSE au conseil d'administration ou au conseil de surveillance

Au sein des conseils d'administration ou de surveillance, le CSE est représenté par un de ses élus au 1er collège et 1 élu de l'encadrement.

Dans les entreprises qui ont constitué 3 collèges, le CSE choisit 4 de ses membres pour le représenter au conseil d'administration et/ou de surveillance : 2 ouvriers ou employés, **1 salarié de la catégorie maîtrise et 1 cadre.**

Les membres de la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance ont droit aux mêmes documents que ceux adressés ou remis aux membres de ces instances à l'occasion de leurs réunions. Ils peuvent soumettre les vœux du comité au conseil d'administration ou au conseil de surveillance, lequel doit alors donner un avis motivé.

Dans les sociétés par actions simplifiées, les statuts précisent l'organe social auprès duquel les membres de la délégation du personnel du comité social et économique exercent leurs droits (article L. 2312-76 du code du travail).

En pratique, les statuts sont souvent muets et la question devra alors officiellement être posée en réunion du CSE, au président de l'instance.

A5.7 > Les représentants du CSE aux AG des actionnaires

L'article L. 2312-77 du Code du travail prévoit que le CSE peut désigner 2 de ses membres pour assister aux assemblées générales des actionnaires.

L'un d'eux doit être choisi parmi les techniciens, agents de maîtrise et cadres, l'autre parmi les employés et les ouvriers. Ils sont entendus, à leur demande, lors de toutes les délibérations requérant l'unanimité des associés.

A NOTER : le CSE peut demander en justice la désignation d'un mandataire chargé de convoquer l'assemblée générale des actionnaires en cas d'urgence. Il peut également requérir l'inscription de projets de résolutions à l'ordre du jour des assemblées.

TÉLÉCHARGEZ VOTRE APPLICATION INOVA CFE-CGC

Actualités syndicales
Adhésion en ligne / Espaces dédiés / Textes de lois
Recherche / Contacts



Tuto sur youtube



<https://youtu.be/K2HEuAlmFYM>

APPLICATION GRATUITE
UNE QUESTION ? BESOIN D'AIDE ?

www.cfecgc-inova.fr



TOUTES VOS DÉMARCHES SYNDICALES
EN UN CLIC !



Télécharger dans
l'App Store



Disponible sur
Google play

B

LA VIE DE VOTRE SECTION SYNDICALE

B

SOMMAIRE

B1	QUELQUES RÈGLES DE BASE	77
B1.1	Les grands principes	79
B1.2	Le management de l'équipe et la gestion de la carrière syndicale	79
B1.3	Les moyens de la section	82
B1.4	Soyez moteur de vos relations	86
B1.5	Faites passer l'information	87
B2	DERNIÈRES RECOMMANDATIONS	87
B3	10 MOYENS DE TUER SA SECTION SYNDICALE	89

Depuis la loi du 20 août 2008, le dispositif qui régit la section syndicale a sensiblement évolué, et l'existence d'une section suppose désormais la présence d'au moins deux adhérents.

La section regroupe les adhérents CFE-CGC INOVA d'une même entreprise, et constitue l'équipe syndicale sur laquelle le délégué syndical s'appuie pour mener son action (voir aussi supra A2 qui traite des droits et des moyens de la section).

Mais la section syndicale peut exister même lorsqu'un syndicat n'est pas représentatif. Dans cette hypothèse, la loi de 2008 a innové en créant un nouvel acteur : le représentant de la section syndicale, qui anime la section lorsque le syndicat n'est pas ou plus représentatif (soit parce qu'il n'a pas présenté de listes aux élections, soit parce qu'il n'a pas obtenu les 10 % minimum d'audience).

Le RSS peut notamment être le salarié qui exerçait précédemment le mandat de délégué syndical, mais dont le syndicat n'est plus représentatif à l'issue des élections.

Par contre, si le syndicat n'est toujours pas représentatif à l'issue des nouvelles élections, l'ancien RSS ne peut plus être à nouveau désigné RSS jusqu'aux 6 mois précédant les élections professionnelles suivantes.

B1 • QUELQUES RÈGLES DE BASE

Vous êtes délégué syndical ou RSS, responsable de la section, désigné par votre syndicat CFE-CGC INOVA. Votre efficacité dépend de votre capacité à vous entourer et du soutien qu'apportent les autres membres de la section (élus CSE, membres de la Commission santé sécurité et conditions de travail, ou des autres commissions au sein du CSE, représentants de proximité, représentants syndicaux).

Vous mettez en place des militants crédibles aux plans personnel, professionnel et syndical, et vous les motivez en organisant l'activité syndicale.

Vous impliquez vos adhérents et vos électeurs (réseau) ; **vous consultez, vous écoutez, vous communiquez.**

Vous êtes tout sauf un « travailleur indépendant ». Vous consultez et sollicitez votre syndicat et lui rendez compte.

Vous entretenez des relations de proximité avec votre représentant CFE-CGC INOVA en région, au sein de votre section professionnelle, et le cas échéant au sein de votre section syndicale de groupe.

BI.1 > Les grands principes :

a. Une équipe solidaire et unie

Votre section syndicale, qui compte des femmes et des hommes, est le reflet des catégories socio-professionnelles constituant votre électorat.

Évitez les sections à deux vitesses (exclusivement composées de cadres ou exclusivement composées de non cadres). Elles sont souvent source de dysfonctionnement, de méfiance et de fragilité vis-à-vis des salariés, de la direction et des autres organisations syndicales.

Elles présentent en outre un risque important pour votre représentativité : pour acquérir votre représentativité, vous devrez présenter des candidatures aussi bien au 2^{ème} qu'au 3^{ème} collèges, c'est-à-dire TAM et Cadres.

BI.2 > Le management de l'équipe et la gestion de la carrière syndicale

Après avoir créé la section syndicale par la désignation d'un délégué syndical ou d'un RSS, en présentant des listes CFE-CGC INOVA aux élections professionnelles du CSE de votre entreprise, il convient maintenant d'en assurer la pérennité, de susciter son développement, de dynamiser et de valoriser vos collègues.

Tout ceci, bien sûr, en fonction de la dimension de l'entreprise et du nombre de vos militants et adhérents.

> Chaque responsable de section doit s'attacher à réfléchir à l'évolution et à l'avenir syndical de chacun de ses militants pour maintenir sa motivation, répondre à ses aspirations et rajeunir nos structures. Permettez à vos militants l'accès à des postes quelquefois occupés depuis trop longtemps par les mêmes.

Cet enjeu prend une importance particulière du fait des dispositions des ordonnances qui limitent désormais le nombre de mandats électifs successifs, et de la nécessité de respecter sur vos listes de candidatures un équilibre entre les hommes et les femmes.

> Ceci passe notamment par la nécessaire formation de vos équipes, à laquelle vous devez veiller.

> En outre, le CSE rassemble désormais les attributions anciennement exercées par 3 instances différentes : DP/CE/CHSCT.

Il faut donc en tenir compte lorsque vous composez vos listes de candidatures, en veillant à choisir des candidats en fonction de leurs connaissances, de leur expertise, ou de leurs intérêts (par exemple sur les sujets relatifs à la santé), et de leur volonté de se former.

b. Une dynamique de travail et de convivialité

Favorisée par :

- Des réunions et des rencontres communes hebdomadaires, si possible ;
- Une ou des journées de réflexion et de travail (bilan et plan d'actions) mensuelle(s) ou trimestrielle(s) ;
- L'organisation d'une **communication régulière et ciblée** (petite synthèse de vos actions et de votre actualité dans l'entreprise) ; **ne noyez pas les salariés et les militants d'informations générales et disparates** ;
- Des occasions de se retrouver en dehors du contexte professionnel et syndical pour mieux se connaître (sorties, repas...).
- La valorisation des réussites (palmarès adhérents, résultats électoraux...).

c. La formation syndicale

Les sessions de formation constituent un passage obligé et renforcent votre crédibilité vis-à-vis du personnel que vous représentez, vis-à-vis de l'entreprise, et des structures syndicales.

Elles constituent également une source d'enrichissement personnel, d'échanges et de retour d'expérience.

Votre syndicat est votre interlocuteur privilégié. Il pilote ou répond à vos besoins dans le cadre des actions de formation.

Ces formations en CFS sont organisées par votre Fédération INOVA CFE-CGC ou par la Confédération (au CFS : Centre de Formation Syndicale), notamment pour le stage « ouverture sur le syndicalisme », qui est nécessaire dès le début de l'engagement syndical, et un préalable requis pour suivre les autres formations dispensées par le CFS. Le délégué syndical doit veiller à ce que les militants de sa section suivent cette formation en début de mandat.

D'autres formations ou journées d'informations peuvent être organisées par votre syndicat, en région ou à Paris, mais si elles n'entrent pas dans le cadre du CFS, vous devrez utiliser vos heures de délégation pour y assister, sauf si vous bénéficiez d'un accord d'entreprise plus favorable.

Si vous êtes aussi élu, les membres du CSE bénéficient d'une formation économique, et d'une formation sur la santé.

A NOTER : Le comité social et économique peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise ainsi qu'à la formation des représentants de proximité, lorsqu'ils existent (article L2315-61). Attention toutefois car le budget de fonctionnement a prioritairement pour vocation d'assurer au CSE les moyens d'exercer ses attributions avec indépendance (notamment, ce budget peut servir à rémunérer un expert technique pour conseiller le CSE, un avocat...). L'utilisation d'une fraction du budget à ces fins de formation devra en outre se faire dans le respect des règles interdisant toute discrimination.

La loi envisage également la possibilité de **formations communes (employeurs, salariés) visant à améliorer les pratiques du dialogue social**. Des conventions ou des accords collectifs (entreprise ou branche) peuvent définir leur contenu, les conditions dans lesquelles elles seront dispensées et leurs modalités de financement (L. 2212-1 et s. du code du travail).

Pour les salariés, cette formation commune peut s'effectuer soit dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, soit dans le cadre du CFESS.

Le cahier des charges de ces formations a été publié en août 2018.

Ces formations devront notamment traiter :

- Du partage des enjeux économiques et sociaux ;
- De la dynamique de la négociation collective, au cours de ses 3 phases : préparation de la négociation, conduite de la négociation, suites de la négociation ;
- De la sécurisation juridique, en apportant les connaissances nécessaires pour s'assurer de la conformité juridique des accords issus de la négociation, notamment dans les TPE et PME.

d. La volonté affichée de développement :

Les élections professionnelles du CSE constituent le principal indicateur de la notoriété de la CFE-CGC INOVA dans votre entreprise.

Veillez à présenter des candidats cadres, techniciens et agents de maîtrise aux 2^{ème} et 3^{ème} collèges, en vous entourant de précautions et de renseignements juridiques solides pour préparer vos élections et négocier votre protocole électoral.

Les élections du CSE ne se préparent pas 15 jours avant l'échéance (vous reporter à la fiche «C- Les élections du CSE »).

La présence permanente sur le terrain, la communication, les négociations, permettent d'accroître votre réservoir de sympathisants.

Vous trouvez parmi eux des adhérents et des militants potentiels pour vous épauler et développer la section syndicale.

e. Recruter à plusieurs, c'est plus facile :

- Utilisez les outils de recrutement existants dans votre syndicat : plaquettes, brochures, affiches...
- Surveillez la durée du mandat de vos institutions élues (entre 2 et 4 ans), et anticipez les élections ;
- Ciblez les personnes à recruter ;
- Veillez à constituer des équipes diversifiées et complémentaires, composées de femmes et d'hommes ; de TAM et de Cadres ;
- Répartissez les rôles : approche, relance, concrétisation, etc. ;
- Réalisez des palmarès d'adhésions en fin d'année.

f. L'ouverture sur l'extérieur

La section syndicale et les structures locales, régionales et nationales ont besoin de sang neuf. Tout délégué syndical doit participer à la vie de son syndicat. Cette participation lui permet de mieux connaître toutes les possibilités offertes en termes de mandats disponibles en entreprise, le cas échéant dans son groupe, et dans les organismes paritaires de sa Branche. Ceci ajoute à la crédibilité de la section syndicale et est source d'information, de valorisation à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise.

B1.3 > Les moyens de la section

a. Se doter de moyens

Exigez la mise en place des moyens légaux :

- **Un local syndical** : dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés, l'employeur doit mettre à disposition des sections des différents syndicats un local syndical commun.

Si l'effectif atteint 1 000 salariés dans l'entreprise ou l'établissement, chaque section syndicale constituée par un syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement doit disposer d'un local qui lui est propre, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement (article L. 2142-8 du Code du travail).

Sauf impossibilité matérielle, il doit se situer à l'intérieur de l'entreprise. L'employeur peut le déplacer, mais si ce déplacement se heurte à l'opposition d'un syndicat, il lui faut une autorisation judiciaire préalable (Soc. 13 janv. 2010, n° 08-19917).

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux mis à leur disposition sont fixées par accord avec l'employeur.

- **La réunion syndicale** : les adhérents de chaque section peuvent se réunir une fois par mois dans le local syndical ou dans un autre local prêté par l'entreprise (L. 2142-10 du Code du travail). Ces réunions sont ouvertes à tout salarié de l'entreprise. Elles se déroulent en dehors du temps de travail (L. 2142-11 du Code du travail).

Peuvent être invitées des personnalités extérieures ; invitation subordonnée à l'accord de l'employeur lorsque la personne invitée est une personnalité autre que syndicale ou lorsque la réunion a lieu dans un local de l'entreprise autre que le local syndical.

- **Les panneaux réservés à l'affichage syndical** : les sections sont libres de déterminer le contenu de l'affichage. Elles doivent seulement transmettre ces communications au chef d'entreprise simultanément à l'affichage (L. 2142-3 du Code du travail). Ces panneaux sont distincts de ceux du CSE, et propres à chaque section syndicale. Les conditions de leur mise à disposition (emplacement, taille...) font l'objet d'un accord avec l'employeur. L'employeur qui estime illicite

le contenu d'une communication ne peut jamais la retirer de son propre chef ; il doit obtenir une autorisation judiciaire.

- La distribution des tracts et publications syndicales : cette distribution est libre dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail (L. 2142-4 du Code du travail). Le contenu des tracts, communications, publications, a pour seule limite les délits de presse : injures, diffamation, fausses nouvelles, provocation.

Les tracts et publications de nature syndicale peuvent être affichés par les organisations syndicales sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe. Depuis le 1er janvier 2017 (Loi « Travail » du 8 août 2016), l'existence d'un accord d'entreprise n'est plus nécessaire (L. 2142-6 du Code du travail) mais il peut en être négocié un pour définir les modalités de mise en œuvre de cet affichage virtuel.

ATTENTION : Dans tous les cas, cette diffusion électronique ne doit pas perturber le bon fonctionnement de l'entreprise ; elle doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise, et préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

ATTENTION : La diffusion des communications syndicales sur la messagerie électronique de l'entreprise reste soumise à l'existence d'un accord collectif l'autorisant.

- **La collecte des cotisations :** elle est possible pendant le temps de travail dans l'entreprise (L. 2142-2 du Code du travail). Il est toutefois conseillé de faire cotiser par prélèvement automatique.
- **Négociation collective :** pour la préparation de la négociation d'un accord collectif, chaque section syndicale dispose d'un crédit global annuel de 12 heures dans les entreprises d'au moins 500 salariés et de 18 heures dans celles d'au moins 1 000 salariés (L. 2143-16 du Code du travail).
- **Sollicitez la contribution du syndicat ou de l'union départementale.**
Elle peut être soit matérielle, soit logistique (courriel, photocopieur, papier, etc.).

Le syndicat peut vous aider à préparer des appels à candidatures, des professions de foi...

Des outils (analyses, arguments, positionnements, fiches d'informations, affiches...) sont à votre disposition dans la box dédiée aux militants et dont le lien vous sera communiqué par le syndicat.

EN FAIRE TOUJOURS PLUS POUR VOUS

Protection, services,
accompagnement social

NOS ENGAGEMENTS

Vous proposer des solutions personnalisées en santé et en prévoyance

Vous aider à concilier bien-être des salariés et performance

Vous garantir des soins de qualité au juste prix

Être à vos côtés dans les moments de fragilité

Vous accompagner en retraite

Agir pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffmederic-humanis.com



malakoff médéric
humanis

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

b. Suscitez la négociation :

Il est toujours possible de revendiquer et de négocier un accord d'entreprise sur l'exercice du droit syndical portant, par exemple, sur :

- les relations hiérarchie/mandatés et, notamment, les modalités de prise en compte des mandats pour l'adaptation de la charge de travail et des objectifs ;
- les formations payées par l'entreprise ;
- les crédits d'heures supplémentaires (pour les suppléants, les réunions préparatoires spécifiques, la préparation des négociations, les commissions du CSE, les représentants de proximité, etc.) ;
- l'évolution de carrière des militants ;
- l'adaptation ou la reconversion professionnelle en fin de certains mandats « lourds » ;
- l'utilisation des outils de communication internes de l'entreprise concernant, notamment, la messagerie de l'entreprise ou le courrier interne ;
- un budget pour le fonctionnement des sections syndicales...

Vous trouverez sur le site intranet de la Confédération (<http://intranet.cfecgc.org/user/login>) ou auprès de votre Fédération INOVA CFE-CGC, dans la box, des supports et conseils pour négocier un accord relatif à l'exercice du droit syndical et à la représentation du personnel dans l'entreprise, et sur les moyens de votre section.

BON À SAVOIR : dans les entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés (ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France), l'employeur doit engager tous les 3 ans une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels. Cette négociation doit aborder le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Pensez :

- au prélèvement automatique des cotisations ;
- à employer chaque militant en fonction de ses compétences et de ses aspirations pour mieux l'impliquer ;
- à impliquer les adhérents sans mandat dans la vie de la section, par exemple : les inviter aux réunions, les solliciter pour avoir des idées nouvelles, demander leur avis, les informer...



Attention cependant, car les adhérents qui n'exercent pas de mandat n'ont pas d'heures de délégation et n'ont pas la qualité de salarié protégé.

BI.4 > Soyez moteur de vos relations :

a. Avec la direction :

Veillez à ce que la Direction organise les réunions ordinaires (CSE, commissions du CSE, CSE Central, comité de groupe, comité européen...), les négociations obligatoires (salaires, organisation et durée du travail...), en vous référant au Code du travail.

Il en va de même en ce qui concerne les élections professionnelles, en vous renseignant, le cas échéant dès votre désignation, sur la date et les résultats des élections précédentes pour **anticiper et préparer les futures sans vous laisser surprendre par les délais.**

b. Avec les autres organisations syndicales :

Veillez à défendre les domaines d'intervention et thématiques « spécifiques encadrement » lors de l'exercice de vos mandats (DS, élu CSE ou représentant syndical au CSE, travail dans les commissions et en particulier dans la commission santé, accords, œuvres sociales du CSE, représentants de proximité...).

Ainsi, le forfait jours et la charge de travail associée, le droit à la déconnexion et au repos, la conciliation de la vie professionnelle et personnelle, les délégations de pouvoirs, l'érosion salariale dans le contexte de l'individualisation des négociations salariales des cadres sont des thématiques qui concernent particulièrement l'encadrement, même si d'autres catégories de salariés peuvent être concernées.

Des alliances **de gestion** sont toujours envisageables, à condition :

- qu'au plan économique et revendicatif, les alliances n'aillent pas à l'encontre des valeurs et des idées prônées par la CFE-CGC ;
- de préserver vos domaines spécifiques (élections).

Lors des élections, des listes communes avec une ou plusieurs organisations sont à proscrire absolument. La réforme du 20 août 2008 impose aux syndicats d'établir leur représentativité par un décompte des voix obtenues lors des élections. Les listes communes emportent un partage des voix entre les colistiers, et risquent de conduire à une absence de représentativité de tous les syndicats présents sur une même liste.

Rapprochez-vous absolument de votre syndicat sur ces problématiques.

c. Avec les structures de proximité :

Vous devez connaître et faire connaître :

- les responsables de votre syndicat, de votre section régionale professionnelle ;
- les administrateurs et interlocuteurs CFE-CGC dans les instances locales : Prud'hommes, Pôle Emploi, Apec, Sécurité sociale, conseillers du salarié, institutions de retraite (Alliance Professionnelle Retraite), de prévoyance (INOVA-PRÉVOYANCE), etc. ;
- votre inspecteur du Travail et le médecin du Travail.

B1.5 > Faites passer l'information :

Faites connaître vos actions :

- lors des assemblées générales de votre section ou du syndicat ;
- lors des réunions d'adhérents au moins une fois par an (infos, échanges et convivialité) ;
- dans les Cahiers du INOVA, où vous pouvez par exemple proposer un article sur votre section et ses réalisations ;

Selon la taille de votre entreprise, de votre section, vous pouvez aussi inviter le Président du syndicat ou de votre section professionnelle ou régionale, et/ou une personnalité syndicale dans vos locaux syndicaux (prévoir une rencontre adhérents, et/ou sympathisants) ;

- présentations de la CFE-CGC, soirées débat, conférences, en invitant des personnalités extérieures, syndicales ou autres sur un thème d'actualité. Sollicitez l'aide du syndicat ou de votre Union et proposez-leur de les organiser.

Les indicateurs d'une CFE-CGC dynamique sont :

- **des panneaux syndicaux à jour**, jamais vides ;
- une communication permanente, actualisée et pertinente : pensez à vous connecter au site de votre Fédération www.cfecgc-inova.fr ainsi qu'à son application mobile téléchargeable sur tous les stores; et à celui de la Confédération ou sur l'intranet de la Confédération intranet.cfecgc.org/user/login
- des militants à l'écoute, et apportant des réponses.

B2 • DERNIÈRES RECOMMANDATIONS

Anticipez les échéances et préparez les négociations collectives dans l'entreprise ;

Animez votre CSE, et le cas échéant votre réseau de Représentants de Proximité ;

Encore une fois, chaque homme ou femme a sa vraie place, même si votre section est encore modeste ;

Préparez mensuellement, dans les délais, vos questions et sujets pour le CSE. Imposez à votre direction de tenir la réunion mensuelle ou les réunions prévues par votre accord collectif d'entreprise, et attachez-vous à donner du sens aux réunions ;

Mettez en place des inter-centres, s'il y a plusieurs établissements ;

Constituez-vous en réseau, et communiquez, réunissez-vous, lorsque vous faites partie d'un Groupe : les informations doivent être partagées et mutualisées entre vous, au sein de vos sections CFE-CGC. Votre travail n'en sera que plus efficace et votre notoriété aussi.

Les salariés et les adhérents doivent pouvoir identifier rapidement leurs interlocuteurs CFE-CGC dans l'entreprise ou le groupe.

Documents de référence :

Le Code du travail : le droit du Travail est une matière en constante évolution. Renouvelez annuellement votre Code du travail et/ou vérifiez régulièrement sur le site de Légifrance si les articles ont été modifiés (www.legifrance.gouv.fr : site officiel, gratuit, et sans abonnement).

Le Ministère du Travail met aussi à votre disposition un outil téléchargeable, le Cod-IT. Cet outil sous format excel est actualisé chaque trimestre.

Il présente les articles du code du travail avec un index qui permet de repérer ce qui a été modifié entre chaque parution.

Votre convention collective : votre employeur doit la remettre aux délégués syndicaux et aux institutions élues, en les informant annuellement de ses modifications (L. 2262-5 du Code du travail et s.).

Elle est aussi accessible gratuitement sur www.legifrance.gouv.fr

N'hésitez pas, non plus, à contacter votre syndicat.

Vos accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe : votre règlement intérieur.

Si votre entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur doit, en outre, y faire figurer les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise.

B3 • 10 MOYENS DE TUER SA SECTION SYNDICALE

- 1 N'assistez jamais aux réunions.
- 2 Si vous venez par hasard, arrivez en retard.
- 3 Critiquez le travail des dirigeants et des membres.
- 4 N'acceptez jamais de poste, il est plus facile de critiquer que de réaliser.
- 5 Fâchez-vous si vous n'êtes pas membre du bureau, mais si vous en faites partie, ne faites aucune suggestion.
- 6 Si le Président vous demande votre opinion sur un sujet, répondez que vous n'avez rien à dire.
- 7 Ne faites pas ce qui est absolument nécessaire, mais quand d'autres membres retroussent leurs manches, donnent de leur temps, de tout cœur et sans arrière-pensée, plaignez-vous que la section est conduite par une clique pleine de vanité.
- 8 Retardez le paiement de votre cotisation aussi longtemps que possible.
- 9 Ne vous souciez pas d'amener de nouveaux adhérents.
- 10 Plaignez-vous qu'on ne fasse rien qui soit intéressant, mais n'offrez jamais d'écrire un tract, de faire une suggestion ou d'amener un nouvel adhérent.

EN CONCLUSION :

**ARRÊTEZ DE CHERCHER LES FAIBLESSES DES AUTRES,
CHERCHER PLUTÔT LEURS POINTS FORTS, JOUEZ COLLECTIF !**

TÉLÉCHARGEZ VOTRE APPLICATION INOVA CFE-CGC

Actualités syndicales
Adhésion en ligne / Espaces dédiés / Textes de lois
Recherche / Contacts



Tuto sur youtube



<https://youtu.be/K2HEuAlmFYM>

APPLICATION GRATUITE
UNE QUESTION ? BESOIN D'AIDE ?

www.cfecgc-inova.fr



**TOUTES VOS DÉMARCHES SYNDICALES
EN UN CLIC !**



Télécharger dans
l'App Store



Disponible sur
Google play

C
LES ÉLECTIONS
DU CSE

C1	PRÉAMBULE	94
C2	LES PREPARATIFS DES ELECTIONS	95
C2.1	Le cadre de l'élection du CSE : entreprise ou établissements distincts ?	98
C2.2	Faire un état des lieux et élaborer une tactique de campagne	99
C2.3	Négocier le protocole électoral	99
C2.4	L'organisation des élections	104
C2.5	Nombre de membres du CSE à élire, et heures de délégation	106
C2.6	Les collèges électoraux	109
C3	LES LISTES DE CANDIDATURES ET L'EQUILIBRE FEMMES -HOMMES	111
C3.1	Equilibre femmes-hommes sur les listes de candidatures	112
C3.2	Quelques conseils pour composer vos listes de candidatures	116
C4	LE SCRUTIN ET LES RESULTATS	116
C4.1	Le quotient électoral	117
C4.2	La moyenne des listes	117
C4.3	Attribution des sièges au quotient	118
C4.4	Attribution du siège restant à la plus forte moyenne	118
C4.5	Remplir son CERFA	119
C4.6	Quelques questions/réponses sur les élections professionnelles	121
C4.7	Conseils pour rédiger un tract	125
C4.8	Exemple de protocole d'accord préélectoral pour le CSE	127

C1 • PRÉAMBULE

Les règles relatives aux élections professionnelles qui concernaient les DP, CE, CHSCT et DUP disparaissent avec ces institutions. Elles laissent la place à de nouvelles règles applicables à la mise en place et au renouvellement du CSE.

Toutefois, un grand nombre de règles applicables jusqu'alors aux élections ont simplement été reproduites, et figurent dans d'autres articles du Code du travail.

Mais au regard des règles qui régissaient le fonctionnement des DP, du CE, et du CHSCT, le CSE perd un certain nombre de prérogatives et de moyens.

Alors que le fonctionnement des instances élues était précédemment bien encadré par les dispositions impératives du code du travail, ce dernier renvoie désormais de nombreuses modalités de fonctionnement du CSE à négociation. Or l'accord collectif pourra, dans certains cas, être moins favorable que le code...



NB : sauf mention contraire, les articles cités dans ces documents sont ceux du code du travail

CE QUI NE CHANGE PAS : LA REPRESENTATIVITE ISSUE DES ELECTIONS

La représentativité confère aux syndicats un certain nombre de prérogatives, en particulier celles de désigner un délégué syndical et de participer aux négociations collectives en entreprise.

La représentativité des syndicats reste dépendante de leurs résultats électoraux en entreprise : pour être représentatif en entreprise, un syndicat doit avoir recueilli au moins 10 % des suffrages valablement exprimés (SVE) au premier tour des élections des titulaires du Comité Social et Economique. C'est à cette seule condition qu'il pourra désigner un délégué syndical, et participer aux négociations collectives dans l'entreprise.

La CFE-CGC étant un syndicat catégoriel, sa représentativité est évaluée sur les collèges de l'encadrement, dans lesquels votent les Techniciens, les Agents de Maîtrise, et les Cadres, c'est-à-dire en principe les collèges 2 et 3 lorsqu'il existe un collège cadres en vertu de l'article L2314-II. (ou, lorsque l'effectif est inférieur à 25 salariés, dans les collèges uniques).

Votre Fédération INOVA CFE-CGC doit déposer des listes de candidatures aux 2^{èmes} et 3^{èmes} collèges, et en tout état de cause dans les collèges où votent les TAM et les cadres.

La validité des accords collectifs négociés en entreprise par les délégués syndicaux continue de dépendre de l'audience des syndicats signataires. (A compter du 1er mai 2018, tous les accords devront être signés par des syndicats pesant plus de 50% dans leur champ d'application).

Ainsi la capacité d'action du syndicat et de son délégué syndical dépend des résultats électoraux : il ne suffit pas de « se contenter » d'obtenir un score électoral de 10% et de pouvoir ainsi être représentatif et désigner un délégué syndical.



Si vous voulez peser sur les négociations, et si vous voulez que vos revendications soient entendues, il faut que votre signature ait du poids ; et cela dépend de vos résultats aux élections.

C2 • LES PRÉPARATIFS DES ÉLECTIONS

► **En amont des élections, et en amont de la négociation du protocole électoral, négocier un accord collectif sur les moyens et le fonctionnement du CSE :**

Jusqu'à présent, la préparation des élections consistait à faire le bilan de l'action des élus INOVA CFE-CGC à préparer un programme et une communication électorale, à rechercher des candidats pour chacune des instances (CE / DP / CHSCT / DUP).

Cela reste vrai.....**MAIS :**

Le CSE est une instance unique : vos candidats et élus devront s'intéresser et se former à tous les sujets de la compétence du CSE (dont la santé et la sécurité).

Aujourd'hui, de nombreux sujets relatifs aux moyens et au fonctionnement du CSE sont renvoyés à la négociation, le code du travail ayant par ailleurs diminué les moyens et les prérogatives des élus.

De plus, la 6^{ème} ordonnance, publiée en décembre 2017, prévoit que les dispositions des accords sur le fonctionnement des anciennes instances élues cessent de produire effet à compter de la date du 1er tour des élections des membres du CSE.

Ainsi, les dispositions de vos accords, plus favorables que celles du code du travail et qui concernaient le fonctionnement du CE, des DP, du CHST, de la DUP...vont disparaître en même temps que celles-ci.

En amont de la mise en place de cette nouvelle instance qu'est le CSE, il vous faut donc aussi commencer à réfléchir à la négociation d'un accord, avec les délégués syndicaux, sur le fonctionnement et les moyens de votre CSE.

Par exemple :

- demander que les suppléants puissent siéger au CSE, car désormais ils ne siègent que si le titulaire est absent ;
- négocier sur les conditions de mise en place, les attributions et le fonctionnement de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Le CHSCT disparaissant, cette commission doit obligatoirement être mise en place au sein des CSE lorsque l'effectif atteint au moins 300 salariés, ou lorsque l'entreprise effectue des travaux dangereux (SEVESO, Nucléaire, chimie...).
Un accord peut cependant abaisser ce seuil.
- Négocier l'instauration de Représentants de Proximité, afin d'améliorer la présence des militants sur le terrain.

Au-delà de ces premiers sujets, la négociation pourra porter sur le contenu de la BDES (que les ordonnances ont diminué), les modalités d'information/consultation du CSE, sur les expertises et leur prise en charge, le budget du CSE...

Vous trouverez ci-dessous un tableau indicatif et non exhaustif des sujets de négociation d'un accord CSE à mettre en place avant la négociation du PAP (ne serait-ce que parce que cet accord détermine le nombre d'établissements distincts et donc la structure de votre représentation du personnel dans l'entreprise).

THÈME	CHAMP DE LA NÉGOCIATION
LES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS	
Le nombre et le périmètre des établissements distincts	› Nombre › Périmètre des établissements selon les critères à définir par l'accord
LE FONCTIONNEMENT ET LES MOYENS DU CSE	
Suppléants	› Présence des suppléants aux réunions (modulable selon les réunions, les thèmes, le nombre de suppléants dont la présence pourrait être prévue...); › Heures de délégation
Moyens du CSE	› Heures de délégation › Moyens de déplacement et de communication › Formations supplémentaires de ses membres à la charge de l'entreprise, et renouvellement de celles-ci › Commissions et heures de délégation de leurs membres

THÈME	CHAMP DE LA NÉGOCIATION
	> Budget du CSE > Contenu et structure de la BDES (que les ordonnances ont diminué) > Expertises.....
LA COMMISSION SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)	
Mise en place obligatoire dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés ; Dans les établissements classés Seveso ; Ou sur décision de l'Inspections du Travail si l'effectif est inférieur à ce seuil. Mise en place d'une CSSCT Centrale dans les entreprises à structure complexe d'au moins 300 salariés	Les modalités obligatoires de mise en place de la ou des CSSCT : > Nombre de membres ; > Missions qui lui sont déléguées par le CSE et leurs modalités d'exercice ; > Modalités de fonctionnement (heures de délégation) ; > Moyens de formation ; > Moyens ; > Formation spécifique
Possibilité de négocier la mise en place des CSSCT dans les autres entreprises ou établissements	> Nombre ; > Périmètre de mise en place ; > Modalités de mise en place et de fonctionnement (voir supra)
LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE	
Les RP	> Mise en place > Nombre > Attributions, notamment en matière de santé, de sécurité, et de conditions de travail ; > Modalités de désignation ; > Modalités de de fonctionnement (heures de délégation, déplacements, prise de contact avec les salariés, réunions, modalités d'échange avec les élus du CSE et de la CSSCT...)
LES MANDATS	
Durées des mandats des membres du CSE	Entre 2 et 4. La durée des mandats est de 4 ans, sauf accord la fixant entre 2 et 4 ans. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les mandats successifs d'élu au CSE sont limités à 3. Le PAP peut toutefois écarter ou modifier cette règle dans les entreprises de 50 à 300 salariés. <i>Nous vous déconseillons toutefois vivement, dans ce contexte, de négocier pour diminuer la durée légale de 4 ans des mandats.</i>
 CSE CENTRAL	
Nombre de membres du CSE Central au-delà du minimum légal	> Création d'un budget spécifique
Moyens de fonctionnement	> Moyens de fonctionnement (voir supra le CSE)

C2.1 > Le cadre de l'élection du CSE : entreprise ou établissements distincts ?

Préparer les élections nécessite de définir le cadre dans lequel le CSE est mis en place :

au niveau de l'entreprise, ou des établissements distincts lorsqu'ils existent ?

Si les élections sont organisées au sein d'établissements distincts, un CSE Central devra être mis en place.

De ce cadre (CSE unique, ou CSE multiples et CSE central) dépendront évidemment vos listes de candidatures, puisque la mise en place de CSE dans des établissements distincts impose de rechercher des candidats sur différents établissements, pour y être représentatifs :

Si l'entreprise est composée d'établissements distincts, la représentativité des syndicats au niveau de l'entreprise sera évaluée par consolidation des résultats des élections intervenues dans les différents établissements.

- > Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont définis par accord collectif négocié avec les délégués syndicaux (article L 2313-2) ;
- > En l'absence d'accord, et en l'absence de délégué syndical, ils sont fixés par accord entre l'employeur et la majorité des titulaires du CSE ;
- > En l'absence d'accord conclu selon les modalités ci-dessus, ils sont fixés par l'employeur, en tenant compte de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (article L 2313-4).

En cas de litige, la Direccte est saisie. Sa saisine suspend le processus électoral, et les mandats en cours sont alors prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin (L 2313-5).

C2.2 > Faire un état des lieux et élaborer une tactique de campagne :

Dans ce cadre, différentes étapes s'imposent, comme illustré de manière non exhaustive ci-dessous :

Faire un état des lieux

- Sièges actuels, nombre de collègues, sièges à pourvoir, évolution et structure des effectifs (hommes/femmes, cadres/techniciens/agents de maîtrise, jeunes/anciens, métiers de siège ou de chantier...), analyse des forces en présence avec les autres syndicats, avec l'employeur, ambiance, contexte, etc.

Examiner les points forts

- Gestionnaire, créatif, connaissances techniques sur les sujets relevant du CSE, etc.) et les points faibles (faible présence sur le terrain, manque de moyens ou de disponibilité, etc.) de la section syndicale.

Elaborer une tactique

- Se donner des objectifs (ex. : gagner 1 siège dans le 2^{ème} collège, atteindre la majorité en voix...).
- Déterminer ses cibles (l'équilibre impératif femmes/hommes des candidatures ; composition équilibrée des listes de candidatures des 2^{ème} et 3^{ème} collèges, les administratifs/les métiers de chantier, la pyramide des âges de vos listes

C2.3 > Négocier le protocole électoral

La négociation du protocole d'accord préélectoral (P.A.P) est un moment crucial du processus électoral. Elle doit permettre de trouver un accord sur les conditions et modalités du scrutin.

La teneur du PAP que vous allez négocier, et en particulier ses dispositions sur les collèges électoraux, auront un impact direct sur l'appréciation de la représentativité de la CFE-CGC à l'issue de vos élections.

Les ordonnances instituant le CSE permettent de négocier sur de nombreux points qui faisaient auparavant l'objet de dispositions impératives, sur la mise en place et le fonctionnement des instances.

Il conviendra de vous approprier ces nouveaux thèmes de négociation, à l'occasion de la mise en place et du renouvellement de vos instances.

Une partie des thèmes est en effet désormais à négocier dans le PAP, alors que d'autres relèvent d'un accord collectif à négocier avec les délégués syndicaux.

a. Quand le négocie-t-on le PAP ?

NEW

Lorsque des institutions représentatives du personnel sont mises en place ou renouvelées, tous les 4 ans (ou selon une durée de mandat différente et négociée entre 2 et 4 ans), l'employeur doit, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, informer les salariés des élections à venir, et préciser la date envisagée pour le 1^{er} tour. Celui-ci devra se situer au plus tard 90 jours suivant cet affichage. (article L. 2314-4 du Code du travail).

Lorsqu'il s'agit d'un renouvellement des institutions, le 1er tour des élections doit se situer 15 jours avant l'expiration des mandats en cours (L 2314-5).

Engagement du processus électoral à la demande d'un salarié ou d'un syndicat :

La mise en place du CSE peut toujours être demandée par un salarié ou une organisation syndicale. L'employeur reste tenu d'engager le processus électoral dans un délai d'un mois à compter de la demande.

Toutefois, en présence d'un procès-verbal de carence, la demande d'organisation des élections ne peut plus intervenir qu'une fois écoulé un délai de 6 mois à compter de l'établissement de ce PV.

b. Qui négocie le protocole ?

Les règles sont fixées par l'article L 2314-5 du code du travail :

La négociation du protocole n'est pas réservée aux seules organisations syndicales représentatives.

➤ L'employeur doit convoquer par courrier, pour négocier le protocole préélectoral :

1/ les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (ou l'établissement);

2/ les organisations syndicales non représentatives ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise (ou l'établissement) ;

3/ les organisations syndicales affiliées à une organisation syndicale représentative sur le plan national et interprofessionnel.

Seuls les syndicats non convoqués par lettre à la négociation préélectorale alors qu'ils auraient dû l'être peuvent s'en prévaloir pour faire annuler le processus électoral (Soc. 24 oct. 2012, n° 11-60199).

➤ Les organisations syndicales non représentatives, mais constituées légalement depuis au moins deux ans et qui répondent aux conditions d'indépendance et de respect des valeurs républicaines, doivent, elles, être convoquées par tout moyen.

Si l'il s'agit d'un renouvellement des instances, l'invitation à négocier le PAP doit intervenir au moins deux mois avant l'expiration des mandats.

L'invitation à négocier doit parvenir au syndicat au moins 15 jours avant la date de la 1ère réunion du protocole.

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre onze et vingt salariés, l'employeur invite les organisations syndicales à cette négociation à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de trente jours à compter de l'information des salariés sur l'organisation des élections (articles L 2314-4 et L 2314-5).

> Le délégué syndical n'a pas besoin d'un mandat spécifique pour négocier le protocole préélectoral. Son mandat de délégué syndical, dont il doit toujours conserver copie, lui confère le pouvoir de négocier le protocole. Mais le délégué syndical n'a pas le monopole en la matière, puisque le protocole peut aussi être négocié par tout salarié muni d'un mandat spécial confié par le syndicat, ou par une personne extérieure à l'entreprise, mandatée par le syndicat.

Le syndicat invité à négocier n'est donc pas tenu de composer sa délégation avec des salariés de l'entreprise, ni d'y faire figurer le DS ou le RSS lorsqu'il en dispose.

NEW

Le nombre de membres de la délégation syndicale ne peut excéder, sauf accord plus favorable, 3 ou 4 selon que l'effectif permet la désignation d'un ou plusieurs DS (Soc. 31 janv. 2012, n° 11-16.049).

Il convient d'aviser votre Fédération INOVA CFE-CGC de la convocation à la négociation de votre protocole préélectoral, dès que vous en serez informés

c. Que négocie-t-on ?

Le protocole préélectoral est un accord qui doit nécessairement répartir les sièges et les électeurs entre les collèges.

Il définit aussi le nombre de sièges, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales en précisant la date des 1^{er} et 2^{ème} tour, et la date limite de dépôt des candidatures, les modalités du vote par correspondance, l'organisation de la propagande électorale, la composition du bureau de vote...

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe.

Mais elle peut aussi avoir lieu par vote électronique, si un accord d'entreprise le prévoit, ou à défaut, si l'employeur le décide (article L 2314-26 du code du travail).

Le PAP n'a donc pas vocation à mettre en place le vote électronique.

Par contre, si un accord collectif ou l'employeur mettent en place le vote électronique, le PAP doit mentionner l'existence de l'accord collectif qui l'autorise, et le cas échéant, le nom du prestataire s'il est déjà choisi.



Il comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu, et du déroulement des opérations électorales.

Les listes de candidats doivent impérativement, sous peine de nullité, comporter un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la proportion de femmes et d'hommes dans le collège considéré. (article L 2314-30).

Pour permettre la mise en œuvre de cette nouvelle obligation, le PAP doit préciser, pour chacun des scrutins, la proportion d'hommes et de femmes dans chaque collège (article L 2314-13).

De nouvelles mesures sont négociables dans le PAP :

- Modification du nombre de sièges et/ou du volume des heures individuelles de délégation
- Nombre de mandats successifs.

Limitation du nombre de mandats successifs titulaires et suppléants (article L 2314-33) :

- Dans les entreprises de 50 salariés et plus, et sauf dispositions contraires dans le PAP, le nombre de mandats successifs est désormais limité à trois.
- Dans les entreprises ou établissements comptant de 50 à 300 salariés, le PAP pourra cependant prévoir l'absence de toute limitation, ou augmenter le nombre maximal de mandats successifs. Pour les PAP conclus à compter du 1er janvier 2019, et à défaut de stipulation contraire, la clause du PAP relative à l'exception à la limitation des mandats successifs sera à durée indéterminée. (article R 2314-26).
- Cette limitation de principe à trois mandats successifs ne s'applique pas aux entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

LE PAP ne prévoit pas :

- Les dérogations à la durée légale de mandat de 4 ans. Seul un accord collectif peut prévoir une durée inférieure, comprise entre 2 et 4 ans (article L 2314-34). Compte tenu de la limitation du nombre de mandats successifs, nous vous déconseillons de négocier une diminution de la durée de ces mandats.
- Le périmètre des établissements distincts. Ceci relève d'un accord collectif
- La mise en place du vote électronique. MAIS si celle-ci est décidée par accord collectif ou par l'employeur, le PAP en rappelle les principales modalités.

d. Quels sont les conditions de validité et les effets du protocole ?

La validité du protocole est soumise à une double condition de majorité, en vertu de l'article L.2314-6 du code du travail.

Il doit être signé par :

- la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation ;
- dont les organisations syndicales représentatives 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.

À défaut de syndicat représentatif dans l'entreprise, seule la première condition est requise pour valider le protocole (Circ. DGT 6 du 27 juillet 2011).

Pour l'application de ces règles de majorité, le pourcentage attribué à la CFE-CGC est calculé à partir des suffrages exprimés en sa faveur rapportés à l'ensemble des suffrages exprimés au niveau global de l'entreprise ou de l'établissement concerné (Circ. DGT 6 du 27 juillet 2011).

Pour que le protocole préélectoral soit valable, il faut au demeurant qu'au moins un siège soit attribué à chaque collège électoral dès lors qu'il compte au moins un salarié (Soc. 4 juillet 2012 n° 11- 60229).

Le principe d'unanimité (tous les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement doivent signer) demeure lorsque le protocole a pour objet de modifier le nombre ou la composition des collèges électoraux (L 2314-12 du Code du travail).

Votre Fédération INOVA CFE-CGC ne signant pas de PAP prévoyant une dérogation aux collèges électoraux légaux, elle est donc en mesure, dès lors qu'elle est représentative dans l'entreprise ou l'établissement, d'exiger une composition des collèges conforme aux prévisions du code du travail (article L 2314-11 du code du travail)

L'organisation des élections en dehors du temps de travail suppose également l'accord de l'ensemble des organisations syndicales représentatives, sauf s'il s'agit d'une simple modalité du vote par correspondance ou électronique (article L 2314-27).

Le protocole s'impose à toutes les parties qui l'ont signé, et ses dispositions ne peuvent donc pas être contestées par ses signataires, ni dénoncées à l'occasion des élections qu'elles organisent.

Même si un syndicat n'a pas signé le protocole, il est réputé y avoir acquiescé, et il ne peut donc plus le contester, s'il a déposé des listes de candidatures sans réserve.

En cas de désaccord sur le PAP, il est donc IMPÉRATIF :

- de ne pas signer le PAP
- et de prendre contact avec votre Fédération INOVA CFE-CGC afin de respecter le formalisme nécessaire dans le cadre du dépôt des candidatures, et de préserver ainsi les possibilités de recours. (il faudra notamment déposer les listes avec des réserves).

C2.4 > L'organisation des élections

► Pour l'organisation des élections et la négociation du protocole, trois notions doivent être définies et distinguées :

Le Code du travail étant succinct en la matière, la jurisprudence a précisé ces notions. Elle a évolué en ce qui concerne, en particulier, la place des cadres dans le processus électoral.

1/ l'effectif ;

2/ l'électorat : qui peut voter ?

3/ l'éligibilité : qui peut se présenter comme candidat ?

a. Les effectifs

(L.1111-2 et L.1111-3 du Code du travail)

L'effectif correspond au nombre de salariés pris en compte pour déterminer :

- le seuil à partir duquel il convient d'organiser les élections du CSE (la mise en place du CSE est requise lorsque l'effectif de 11 salariés a été atteint pendant 12 mois **consécutifs**) ;
- les seuils à partir desquels les missions et les prérogatives du CSE sont élargies ;
- le nombre de sièges à pourvoir ;
- le seuil de 25 cadres, à partir duquel un 3^{ème} collège est obligatoire.

Cette notion d'effectifs est différente de celles de l'électorat ou de l'éligibilité. (Par exemple, certains salariés pris en compte dans l'effectif ne sont ni électeurs ni éligibles).

Sont notamment pris en compte dans l'effectif :

- les salariés en CDI, même si leur contrat de travail est suspendu ou s'ils travaillent à l'étranger, dès lors qu'ils ont un contrat de travail avec l'entreprise située en France ;
- les CDD et les intérimaires, au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois, sauf s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu (ex : congé maternité) ;
- les salariés mis à disposition, s'ils sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an (Soc. 15 avril 2015, n° 14-20200) ;
- les salariés à temps partiel, au prorata de leur durée du travail ;
- les cadres dirigeants titulaires d'un contrat de travail, alors qu'ils ne sont, par ailleurs, ni électeurs ni éligibles.

Sont notamment exclus des effectifs :

- les titulaires de contrats aidés ;
- les jeunes suivant une formation en alternance (apprentis, contrats de professionnalisation durant la période de formation...).

b. Les électeurs

(article L. 2314-18 du Code du travail)

Sont électeurs :

- les salariés appartenant à l'entreprise ;
- ayant une ancienneté de 3 mois ;
- ayant au moins 16 ans à la date des élections ;
- n'ayant pas été déchu de leurs droits civiques.
- les salariés mis à disposition et remplissant les conditions pour être pris en compte dans l'effectif, doivent être présents dans l'entreprise depuis 12 mois continus pour être électeurs. Ils devront choisir s'ils votent chez leur employeur ou dans leur entreprise d'accueil.

Pour le contrôle de l'effectif et des listes électorales, l'employeur doit mettre à la disposition des syndicats participant à la négociation préélectorale, s'ils le demandent, le registre du personnel et la DADS (aujourd'hui supprimée, elle a été remplacée par la DSN), éventuellement expurgés des éléments confidentiels (Soc. 6 janv. 2016, n° 15-10975).

c. Les candidats : les salariés éligibles

(L. 2314-19 du Code du travail)

Sont éligibles :

- les électeurs, n'ayant pas de lien de parenté (conjoint, ascendants, descendants, frères et sœurs, alliés au même degré : beaux-parents, belles-sœurs et beaux-frères...) avec le chef d'entreprise ;
- ayant 18 ans ;
- ayant travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins.

Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles au CSE de l'entreprise utilisatrice.

d. Les cadres

Ils sont pris en compte dans l'effectif, dès lors qu'ils sont salariés, quand bien même ils seraient dirigeants et donc non électeurs ni éligibles. Ainsi, dès qu'une entreprise compte 25 cadres, elle doit obligatoirement prévoir un 3^{ème} collègue (collègue cadres), même si une partie de ces 25 cadres n'a pas le droit de vote.

Seuls sont exclus du droit d'exercer un mandat de représentation, les salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel.

L'intitulé de poste ne permet pas, en tant que tel, d'estimer qu'un cadre ne serait pas électeur ou éligible (directeur, chef de service...).

Un accord collectif peut déroger aux conditions légales d'électorat et d'éligibilité dans un sens plus favorable au salarié (dans la limite des principes généraux du droit électoral), par exemple en abaissant la condition d'ancienneté requise.

ATTENTION : En revanche, il ne peut pas exclure de l'éligibilité des salariés remplissant les conditions légales (Soc. 20 mars 2013, n° 12-11702).

Les conditions d'électorat/d'éligibilité s'apprécient à la date du 1er tour du scrutin. Ainsi, un cadre qui aurait reçu de manière ponctuelle le pouvoir de présider le CSE, recouvre sa qualité d'électeur et de salarié éligible lorsque ce pouvoir a pris fin. Constat qui relève de l'appréciation souveraine des juges du fond (Soc. 15 avril 2015, n° 14-20237).

e. Les listes électorales



Elles sont établies par collège électoral, et mentionnent la qualité d'électeur/d'éligible des salariés.

Le protocole prévoit la date à laquelle les listes électorales (= salariés électeurs et/ou éligibles) sont affichées.

La contestation en justice de ces listes est enfermée dans un délai de 3 jours. Lorsque vous négociez le protocole, veillez à ce que les listes électorales soient affichées en début de semaine : si elles sont affichées le vendredi soir, vous ne disposerez que du lundi pour vérifier ces listes et le cas échéant, engager une action judiciaire par l'intermédiaire du syndicat, pour les contester.

Dès leur affichage, vérifiez ces listes, et vérifiez notamment que tous les cadres de votre entreprise ayant la qualité d'électeur, et qui sont éligibles, y figurent bien.

Vous pouvez aussi négocier, dans le protocole, une remise des listes électorales aux syndicats, avant leur affichage.

Ceci permet de vérifier au plus tôt que les candidats que vous souhaitez présenter sont tous éligibles ; et/ou de détecter des anomalies et de disposer de plus de temps pour les faire corriger par votre entreprise.

C2.5 > Nombre de membres du CSE à élire, et heures de délégation :

Le nombre de membres du CSE à élire dépend de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Le nombre de sièges peut être modifié sans que l'unanimité soit requise, mais la proportionnalité entre les effectifs composant un collège et le nombre de siège attribué à chaque collège doit être respectée.

Cela ne doit en effet pas se faire au détriment des collègues de l'encadrement, par une surreprésentation du 1er collège en nombre de sièges. A défaut, vous devez refuser de signer le PAP, d'autant plus qu'un tel déséquilibre contribue à amoindrir la représentation de l'encadrement au sein du CSE Central lorsqu'il en existe un.

Le nombre de sièges au CSE, et le volume des heures individuelles de délégation peuvent désormais être augmentés, mais aussi diminués dans le cadre du PAP. Mais le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, doit être au moins égal à celui prévu par décret au regard de l'effectif. (articles L 2314-1 et L 2314-7 combinés).

Sauf accord collectif, le nombre de sièges et d'heures de délégation est fixé par décret (article R 2314-1 du code du travail), **voir tableau ci-dessous.**

EFFECTIFS	NOMBRE D'ÉLUS		NOMBRE MENSUEL D'HEURES DE DELEGATION	TOTAL HEURES DE DELEGATION
	TITULAIRES	SUPPLÉANTS		
11 à 24	1	1	10	10
25 à 49	2	2	10	20
50 à 74	4	4	18	72
75 à 99	5	5	19	95
100 à 124	6	6	21	126
125 à 149	7	7	21	147
150 à 174	8	8	21	168
175 à 199	9	9	21	189
200 à 249	10	10	22	220
250 à 299	11	11	22	242
300 à 399	11	11	22	242
400 à 499	12	12	22	264
500 à 599	13	13	24	312
600 à 699	14	14	24	336
700 à 799	14	14	24	336
800 à 899	15	15	24	360
900 à 999	16	16	24	384
1000 à 1249	17	17	24	408
1250 à 1499	18	18	24	432
1500 à 1749	20	20	26	520
1750 à 1999	21	21	26	546
2000 à 2249	22	22	26	572
2250 à 2499	23	23	26	598
2500 à 2749	24	24	26	624
2750 à 2999	24	24	26	624
3000 à 3249	25	25	26	650
3250 à 3499	25	25	26	650

EFFECTIFS	NOMBRE D'ÉLUS		NOMBRE MENSUEL D'HEURES DE DELEGATION	TOTAL HEURES DE DELEGATION
	TITULAIRES	SUPPLÉANTS		
3500 à 3749	26	26	27	702
3750 à 3999	26	26	27	702
4000 à 4249	26	26	28	728
4250 à 4499	27	27	28	756
4500 à 4749	27	27	28	756
4750 à 4999	28	28	28	784
5000 à 5249	29	29	29	841
5250 à 5499	29	29	29	841
5500 à 5749	29	29	29	841
5750 à 5999	30	30	29	870
6000 à 6249	31	31	29	899
6250 à 6499	31	31	29	899
6500 à 6749	31	31	29	899
6750 à 6999	31	31	30	930
7000 à 7249	32	32	30	960
7250 à 7499	32	32	30	960
7500 à 7749	32	32	31	992
7750 à 7999	32	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	32	1024
8250 à 8499	33	33	32	1056
8500 à 8749	33	33	32	1056
8750 à 8999	33	33	32	1056
9000 à 9249	34	34	32	1088
9250 à 9499	34	34	32	1088
9500 à 9749	34	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	34	1156
10 000	35	35	34	1190

Le nombre d'heures peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles (article R 2314-I).

C2.6 > Les collèges électoraux :

Ils sont définis par le Code du travail, à l'article L. 2314-11 :

1^{ER} COLLÈGE

Il comprend
les **ouvriers et
employés** (classés **A, B,
C, et D** dans le INOVA

2^{ÈME} COLLÈGE

Il comprend :

- les **techniciens et les agents de maîtrise** (classés **E, F, G et H** dans le INOVA),
- et les **cadres**

3^{ÈME} COLLÈGE

Pour les cadres, mettre en place ce collège est obligatoire lorsque l'entreprise compte au moins 25 cadres (peu importe au demeurant qu'ils soient exclus de l'électorat/éligibilité).

Si l'entreprise compte au moins 500 salariés, mais moins de 25 cadres, ceux-ci doivent avoir au moins un élu titulaire au 2^{ème} collège.

Lorsque les conditions de mise en place d'un 3^{ème} collège sont réunies, le PAP, même unanime, ne peut pas le supprimer.

Ces collèges légaux doivent impérativement être respectés, même s'ils ne comptent qu'un petit nombre de salariés. (Soc. 4 juillet 2012, n° 11-60229).

 De même, **leur numérotation doit être respectée** même si l'un des collèges n'existe pas dans l'entreprise. Cela a en effet des conséquences sur la composition du CSE central et du Comité de Groupe lorsqu'ils existent **et sur la représentativité de la CFE-CGC**.

Lorsque vous négociez le protocole, il est impératif d'obtenir le respect de ces collèges légaux.

Il ne peut être dérogé à ces collèges légaux qu'à l'unanimité des syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement, et votre Fédération INOVA CFE-CGC peut donc, et doit donc s'opposer à toute modification des collèges dès lors qu'elle est représentative.

Il est notamment important de veiller à ce que les employés soient au 1^{er} collège.

Votre Fédération INOVA CFE-CGC ne doit pas signer de protocoles prévoyant un collège mixte « ETAM ».

Si nécessaire, un recours doit être systématiquement formé pour que ces collèges légaux soient respectés.

Exceptionnellement, il peut n'exister qu'un **collège unique** : c'est le cas **uniquement** lorsque l'effectif de l'entreprise est inférieur ou égal à 25 salariés, puisqu'il n'y a alors qu'un représentant titulaire et un représentant suppléant à élire.

Les Techniciens et Agents de Maîtrise assimilés cadres au regard de la retraite complémentaire (articles 36 et 4 bis) ne relèvent pas du 3^{ème} collège mais du 2^{ème}.

a. Répartition de sièges par collège

BON À SAVOIR : Pour répartir ensuite les sièges entre les collèges, il n'y a pas de règle légale préétablie. Il convient néanmoins, sauf exception, de respecter la proportionnalité entre le nombre de salariés appartenant à un collège et le nombre de sièges attribués. L'administration préconise une méthode de calcul que votre Fédération INOVA CFE-CGC peut vous communiquer.

À défaut d'accord sur la répartition des sièges entre les collèges, l'autorité administrative est saisie, ce qui suspend le processus électoral et entraîne la prorogation des mandats en cours, jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin (articles L2314-13 – R 2314-3 et s.).

NEW

Travailleurs en situation d'isolement : le PAP peut désormais contenir des mesures destinées à faciliter la représentation des salariés travaillant en équipes successives, ou des salariés travaillant dans des conditions qui les isolent de leurs collègues (article L 2314-15).

La composition des collèges et la répartition des sièges fixées au 1^{er} tour restent valables pour le 2nd.

b. Tableau récapitulatif des collèges

	Effectifs	1 ^{er} collège	2 ^{ème} collège	3 ^{ème} collège
Code du Travail L.2314-II	≤ 500 et - de 25 cadres	Ouvriers et employés	techniciens, agents de maîtrise et cadres	
	- de 500 et cadres ≥ 25	Ouvriers et employés	techniciens, agents de maîtrise	Cadres
	+ de 500 et - de 25 cadres	Ouvriers et employés	techniciens, agents de maîtrise et cadres 1 siège de titulaire est réservé aux cadres	
	+ de 500 et cadres ≥ 25	Ouvriers et employés	techniciens, agents de maîtrise	Cadres



IMPORTANT : Toute autre configuration est à proscrire et doit être refusée lors de la négociation du protocole.

C3 • LES LISTES DE CANDIDATURES ET L'EQUILIBRE FEMMES -HOMMES

Pour assurer sa représentativité, votre Fédération INOVA CFE-CGC, syndicat catégoriel, doit déposer des listes de candidatures dans les collèges où votent les Techniciens, les Agents de Maîtrise, et les Cadres, c'est-à-dire en principe dans les 2^{ème} et 3^{ème} collège.

Les listes doivent être établies distinctement :

- par collège ;
- pour les titulaires et les suppléants.

C3.1 > Equilibre femmes-hommes sur les listes de candidatures

Pour chaque collège électoral, les listes de candidatures qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Cette règle s'applique pour chaque collège, pour le scrutin des titulaires, et pour le scrutin des suppléants.

L'article L 2314-30 détermine de façon mathématique, au regard du nombre d'hommes et de femmes composant chaque collège, le nombre de candidatures féminines et masculines à présenter :

Les listes qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Lorsque ceci n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;

2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

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.

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 en première position sur la liste.

En d'autres termes, il reste possible de présenter la candidature d'une personne du sexe sous-représenté, même si l'application stricte de la règle mathématique ne le permettrait pas.

Les listes de candidatures peuvent en principe être incomplètes, c'est-à-dire comporter moins de candidats que de sièges à pourvoir.

Pour améliorer vos chances d'être élus, vous pouvez alors présenter des doubles candidatures, aux postes de titulaires et de suppléants. Si le candidat est élu comme titulaire, sa candidature comme suppléant prend automatiquement fin et le siège de suppléant devra être attribué au candidat suivant de la même liste, ou, à défaut, au candidat le mieux placé sur une liste concurrente.

a. Une décision de la Cour de Cassation qui jette le trouble :

L'article L2314-30 sur l'exigence d'une proportion impérative et d'une alternance hommes/femmes sur les listes, prévoit que cette règle s'applique aux listes comportant plusieurs candidats.

Elle ne concerne donc pas les scrutins dans lesquels un seul siège est à pourvoir dans le collège.

Elle ne devrait pas non plus concerner les listes incomplètes, dans les hypothèses où un seul candidat a pu être présenté. La validité des listes incomplètes a toujours été admise.

Tel n'est pourtant pas l'avis de la Cour de Cassation, dans une décision particulièrement surprenante rendue le 9 mai 2018.

Dans cette affaire, les femmes étaient extrêmement majoritaires dans un collège. Deux sièges étant à pourvoir, deux candidatures féminines auraient dû être présentées en vertu de la règle mathématique, sauf possibilité de présenter un homme (sexe sous-représenté), en 2^{ème} position.

Un syndicat a néanmoins présenté une liste incomplète, composée d'un seul candidat, masculin. Il estimait en effet que, les listes incomplètes étant autorisées, et la règle sur la parité ne s'appliquant pas aux listes comportant un candidat, il était possible de présenter un candidat unique, du sexe sous-représenté.

La Cour de Cassation n'a pas suivi ce raisonnement et a appliqué l'exigence de parité d'une manière excessivement stricte :

Deux postes étant à pourvoir dans le collège, le syndicat était selon elle tenu des présenter une liste comportant une femme et un homme, ce dernier au titre du sexe sous-représenté.

Cette analyse qui jette du trouble, semble condamner dans certaines configurations, les listes incomplètes.

En outre, elle impose de façon systématique, de présenter une candidature du sexe sous-représenté, pour assurer la mixité de la liste.

Outre que ceci n'est pas conforme au texte, une telle exigence est déconnectée de la réalité, puisque par définition, lorsqu'un sexe est sous-représenté, il n'existera souvent même pas assez de salariés de ce sexe pour figurer sur les listes des différents syndicats présents aux élections.

b. Points-clés sur l'établissement d'une liste :

- En tout état de cause, une liste ne peut pas comporter plus de candidats que de sièges à pourvoir.
- Si un salarié informe l'employeur qu'il ne veut plus figurer sur une liste syndicale, ce dernier doit impérativement le retirer de la liste et en informer, avant d'effectuer ce retrait, le syndicat concerné (Soc. 25 juin 2014, n° 13-20541 ; Soc. 13 oct. 2010, n° 09-60233).
- Les listes doivent impérativement être déposées avant la date limite prévue par le protocole négocié : les listes déposées au-delà sont nulles.
- Au 1^{er} tour, les candidatures ne peuvent être déposées que par des organisations syndicales, mais il n'est pas exigé que celles-ci soient représentatives.

Peuvent déposer des listes au 1^{er} tour :

- les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné ;
 - les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ;
 - celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ;
 - les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.
- Les listes déposées au 1^{er} tour restent valables pour le second tour, sauf si le syndicat souhaite les modifier.

Une chose est à proscrire absolument : les listes communes avec d'autres syndicats, et ceci pour plusieurs raisons :

- Au niveau de votre établissement ou de votre entreprise, votre représentativité dépend des suffrages obtenus (nécessité d'obtenir, dans les collèges de l'encadrement, au minimum 10% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections des titulaires CSE). Dans l'hypothèse d'une liste commune, les suffrages sont divisés entre les syndicats ayant présenté la liste, de sorte qu'un score compris entre 10 et 20 % des suffrages ne permet à aucun des 2 syndicats ayant présenté une liste commune d'être représentatif.
- Au niveau national, pour le calcul de représentativité, le résultat de votre liste ne pourra pas être comptabilisé au nom de la CFE- CGC.
- La validité des accords collectifs est désormais soumise à des conditions de majorité. De ce fait, le poids des organisations syndicales représentatives dans la négociation collective est apprécié par rapport aux résultats des élections CSE (1^{er} tour, titulaires), et ce, que le quorum soit atteint ou non.

Là encore, le poids des revendications et de la signature des syndicats représentatifs ayant déposé une liste commune sera divisé par 2.

> Si demain vous montez une liste avec d'autres syndicats, vous risquez une perte de visibilité : pour les salariés : votre syndicat et celui de vos colistiers,



« c'est bonnet - blanc et blanc - bonnet » (et qui aide qui dans cette démarche ?).

Il n'est certainement pas facile de remplir les listes de candidats, mais il vaut mieux déposer une liste non complète que de disparaître dans une liste commune.

Ce qui reste toujours possible, c'est une déclaration commune ou une intersyndicale sur un sujet précis ; cela s'appelle une alliance et elle sera temporaire et thématique.

- Si vous déposez une liste de candidatures en main propre à la DRH, celle-ci doit vous remettre une décharge, c'est-à-dire concrètement : la copie de la liste, avec le cachet de l'entreprise, la signature de la personne l'ayant reçue, la date (et le cas échéant l'heure) de la remise.

Vous devez pouvoir justifier du dépôt de la liste dans le délai. Copie de cette décharge doit être transmise par vos soins au Syndicat, pour les mêmes raisons.

Cette démarche est d'autant plus importante que les candidats aux élections bénéficient du statut de salarié protégé pendant 6 mois, et qu'il faut donc pouvoir établir le point de départ de cette protection, c'est-à-dire le moment où leur candidature a été connue de l'entreprise.

La liste ne peut pas être signée par le délégué syndical. Pour être valable, elle doit être signée par le responsable de votre section professionnelle ou régionale, ou par le Président du syndicat.

- Les candidats doivent-ils être adhérents ? Pour les élus sortants, cela va de soi ; pour les nouveaux candidats, il existe une marge d'appréciation. Sachez néanmoins que nos services (conseil et assistance juridique) sont réservés exclusivement aux adhérents.

C3.2 > Quelques conseils pour composer vos listes de candidatures :

Choisir des candidats ayant une reconnaissance professionnelle

Etre attentif à la complémentarité des candidats : diversité de leurs compétences, des lieux qu'ils occupent sur le terrain, des caractères, du sexe, de l'âge...

Un candidat efficace doit être représentatif sur le terrain :
Etre actif, circuler
Etre connu et reconnu
Etre un leader naturel
Serrer les mains
Etre convivial, chaleureux...



Dans la composition de la liste, et en fonction de votre entreprise, il faut veiller à l'équilibre entre :

- **hommes / femmes (obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2017) ;**
- agents de maîtrise / techniciens/ cadres ;
- implantation géographique des candidats ;
- compétences complémentaires ;
- jeunes/ anciens dans l'entreprise
- les salariés des différentes tranches d'âge.

C4 • LE SCRUTIN ET LES RESULTATS

Les élections se déroulent au scrutin de liste à deux tours, proportionnel, à la plus forte moyenne et au plus fort reste. Le résultat du 1^{er} tour n'est pris en compte pour l'attribution des sièges que si le quorum est atteint, c'est-à-dire si le nombre de votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits.

Par votants, on entend les suffrages valablement exprimés (SVE), à l'exclusion des bulletins blancs et nuls (sont notamment nuls les bulletins dont tous les noms ont été barrés ; si un nom au moins n'est pas rayé, le bulletin est valable).

Si le quorum n'est pas atteint, ou si tous les sièges ne peuvent pas être attribués au 1^{er} tour (nombre insuffisant de candidats), un 2^{ème} tour est organisé.

Le quorum est apprécié pour chaque collège, et séparément pour les titulaires et les suppléants.

L'on peut se trouver dans l'hypothèse où un 2^{ème} tour n'est organisé, par exemple, que pour les suppléants du 1^{er} collège, le quorum étant atteint et tous les sièges attribués pour les autres scrutins, dans chaque collège, pour les titulaires d'une part, et suppléants de l'autre.

Dans tous les cas, l'on doit dépouiller le 1^{er} tour, afin notamment de déterminer la représentativité des organisations syndicales : les résultats du 1^{er} tour, que le quorum soit atteint ou non, sont reportés sur les procès-verbaux homologués. Pour la représentativité il s'agit du nombre de bulletins non nuls, peu important que certains noms soient rayés.



CERFA disponibles auprès du syndicat, ou sur le site du Ministère du Travail
<https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/fr/web/guest/1>

Le dépouillement et la proclamation des résultats nécessitent, compte tenu du mode de scrutin, plusieurs phases de calcul successives. Les imprimés-types CERFA vous aideront à suivre les étapes nécessaires pour aboutir à la proclamation des résultats.

C4.1 > Le quotient électoral

Définition : Il s'agit du nombre total de suffrages valablement exprimés (SVE) par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir. Le quotient se calcule par collège, et séparément pour les titulaires et les suppléants.

Exemple : pour les titulaires du 2^{ème} collège

- Sièges à pourvoir : 4
- Inscrits : 99
- Votants : 78
- Le quorum : $99 \div 2 = 49,5$, est atteint
- Bulletins blancs et nuls : 1
- Suffrages valablement exprimés : 77
- Quotient électoral : $77 \div 4 = 19,25$

C4.2 > La moyenne des listes

Définition : La moyenne de la liste correspond à l'addition des voix recueillies par chaque candidat de la liste, divisé par le nombre de candidats qui y figurent.

Exemple : liste A pour les titulaires du 2^{ème} collège :

- Candidat A1 : 54 voix
- Candidat A2 : 54 voix
- Candidat A3 : 53 voix
- Candidat A4 : 54 voix.

> **La moyenne de la liste A : $(54 + 54 + 53 + 54) \div 4 = 53,75$**

Lorsqu'une liste est incomplète, car elle propose moins de candidats que de postes à pourvoir, sa moyenne se calcule de la même façon.

Liste B pour les titulaires du 2^{ème} collège :

- Candidat B1 : 23 voix
- Candidat B2 : 23 voix

➤ La moyenne de la liste B : $(23 + 23) \div 2 = 23$

C4.3 > Attribution des sièges au quotient

Règle applicable : L'on attribue à chaque liste autant de sièges que sa moyenne contient de fois le quotient électoral (article R 2314-19).

Exemple :

- la liste A a une moyenne de 53,75 ; cette moyenne contient 2 fois le quotient électoral qui est de 19,25. La liste A se voit donc attribuer 2 sièges.
- la liste B a une moyenne de 23 ; elle contient 1 fois le quotient qui est de 19,25.

➤ La liste B se voit donc attribuer 1 siège.

C4.4 > Attribution du siège restant à la plus forte moyenne

BON À SAVOIR : Il est rare que tous les sièges puissent être attribués au quotient dès cette première opération.

Règle applicable : les sièges restants sont attribués avec le système de la plus forte moyenne. L'on divise la moyenne de chaque liste par le nombre de sièges déjà obtenus, augmenté de 1 : le résultat obtenu permet d'attribuer les sièges restants.

Exemple :

3 sièges ont été attribués par le quotient, et un poste reste donc à pourvoir.

- La liste A : $(\text{moyenne de liste}) \div (\text{nombre de sièges déjà obtenus} + 1)$
c'est-à-dire : $(53,75) \div (2 + 1) = 17,91$
- La liste B : $(\text{moyenne de liste}) \div (\text{nombre de sièges déjà obtenus} + 1)$,
c'est-à-dire : $(23) \div (1 + 1) = 11,5$

➤ La liste A, qui a la plus forte moyenne, se voit attribuer le dernier siège.

Le cas échéant, cette opération est à répéter pour chaque siège restant à pourvoir.

En reprenant l'exemple précédent, et en imaginant qu'un 5ème siège reste à pourvoir, la moyenne de la liste A serait désormais de :

$(\text{moyenne de liste}) \div (\text{nombre de sièges déjà obtenus} + 1)$
c'est-à-dire $(53,75) \div (4) = 13,43$

Cette moyenne restant plus élevée que celle de la liste B, le dernier siège aurait été attribué à la liste A.

Il est possible qu'une liste n'obtienne aucun siège au quotient, mais en obtienne lors de l'attribution du ou des sièges restants à la plus forte moyenne. Si deux listes obtenaient la même plus forte moyenne, le siège serait attribué à la liste ayant obtenu le plus grand nombre de voix. Si deux listes ont obtenu la même plus forte moyenne, et le même nombre de voix, le siège restant est attribué au candidat le plus âgé susceptible d'être élu.

C4.5 > Remplir son CERFA

a. Le CERFA : une obligation

La rédaction des procès-verbaux sur les CERFA homologués est une obligation réglementaire, imposée par l'article D. 2122-7 du Code du travail.

b. Le CERFA : instrument de mesure de la représentativité :

Dans tous les cas, l'on dépouille le 1^{er} tour, afin de déterminer :

- la représentativité des organisations syndicales (seuil de 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections des titulaires CSE. Pour votre Fédération INOVA CFE-CGC, ce seuil s'apprécie dans les collèges où votent les TAM et les cadres. Donc en principe sur les collèges de l'encadrement si le PAP est correctement négocié : collèges 2 et 3, **que vous ayez ou non déposé des listes de candidatures dans ces deux collèges** ;
- la possibilité pour les salariés qui étaient candidats d'être désignés en qualité de délégué syndical (seuil personnel de 10 % des voix exprimées à l'une des élections du 1^{er} tour : titulaires ou suppléants).



Les résultats du 1^{er} tour, que le quorum soit atteint ou non, sont reportés sur les CERFA (disponibles auprès du syndicat, ou sur le site du ministère du Travail : <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr>)

Si un 2^{ème} tour doit être organisé, ses résultats sont mentionnés au verso de ce même formulaire CERFA.

Ce CERFA devra ensuite être transmis, en double exemplaire, à l'Inspection du Travail, ainsi qu'au prestataire chargé par le ministère du Travail de consolider l'ensemble des résultats électoraux pour la mesure de la représentativité dans les Branches, puis au niveau interprofessionnel.

L'employeur doit en outre en transmettre une copie, par tout moyen, aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés, ainsi qu'à celles qui ont participé à la négociation du PAP.

Le délai de recours contentieux est de 15 jours à compter de la proclamation des résultats. C'est donc dès qu'ils sont établis qu'il faut que ces CERFA vous soient communiqués, puis transmis par vos soins au syndicat.

Les CERFA servent précisément à la mesure de la représentativité :

- par Branche (sur la base des numéros de conventions collectives : IDCC) ;
- et pour l'encadrement, donc pour la CFE-CGC (sur la base de la colonne « composition précise du collège » en haut à droite du formulaire, et des conventions collectives).



Il vous appartient de veiller particulièrement à l'établissement correct de ces procès-verbaux.

c. Le CERFA : comment le remplir ?

Vous trouverez sur le site internet officiel du Ministère toutes les informations utiles relatives à l'organisation des élections professionnelles. Le site propose, entre autres, un outil d'aide à la saisie pour remplir le PV d'élection (www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr)



Vous devez veiller :

- > à ce que soit utilisée la version homologuée et à jour du formulaire CERFA ;
- > à ce que le numéro des collèges soit correctement coché et renseigné ;
- > à ce que la composition des collèges soit précisément et correctement renseignée sur ce document ;
- > à ce que le numéro identifiant votre convention collective (IDCC) figure précisément et correctement.

Le numéro IDCC (Identifiant de la Convention Collective) peut être obtenu auprès de votre syndicat, sur le site du ministère du Travail, sur celui de Légifrance ou sur le site officiel dédié aux élections professionnelles. **Il est différent du numéro de référence de l'édition des brochures des conventions collectives.**

Certaines Branches appliquent des conventions collectives différentes selon les catégories de personnel (par exemple dans les TP ou le bâtiment), et il vous faudra donc veiller à ce que l'IDCC corresponde à la convention collective appliquée aux salariés composant majoritairement l'effectif de l'établissement concerné.

BON À SAVOIR : Vous devrez communiquer les résultats de vos élections et la copie des procès-verbaux CERFA au syndicat, au président de votre section professionnelle ou régionale, ainsi que le cas échéant, à votre délégué syndical central ou au secrétaire de votre section syndicale de groupe. Cette formalité est indispensable pour pouvoir être désigné délégué syndical. Les désignations sont à renouveler après chaque élection.



Vous devrez ensuite vous assurer que l'entreprise a bien envoyé ces PV au Centre de Traitement (CTEP), et qu'ils sont correctement renseignés et mis en ligne sur le site MARS du Ministère du Travail (Mesure de l'Audience pour la Représentativité Syndicale).

<https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/fr/web/guest/>

C4.6 > QUELQUES QUESTIONS/REPONSES SUR LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

a. Que se passe-t-il si une liste de candidatures est déposée au-delà de la date limite de dépôt prévue par le protocole ?

La loi ne fixe pas de date limite de dépôt, mais les protocoles en prévoient très généralement une (à noter que l'employeur ne saurait fixer unilatéralement une date butoir, sauf si elle est justifiée par des impératifs d'organisation du scrutin). Elle s'avère particulièrement utile lorsqu'un vote par correspondance est organisé.



Sur le principe, les listes déposées hors délai sont nulles.

Exceptionnellement, elles sont recevables si, au moment auquel elles ont été déposées, il n'y avait pas de gêne pour l'organisation du vote. (par exemple, liste déposée avec quelques minutes de retard, alors que le matériel de vote par correspondance n'a pas encore été préparé).

Il est donc important de préparer vos élections en amont, et de contacter votre syndicat ou votre section régionale/professionnelle en temps utile pour le dépôt de vos listes de candidatures.

b. Quel délai prévoir pour le vote par correspondance ?

Les protocoles retiennent souvent un délai de 10 jours entre l'envoi par l'employeur du matériel de vote aux salariés, et le jour du scrutin. Tenant compte des délais



d'acheminement du courrier, des week-ends, et des aléas de la poste, mieux vaut prévoir un délai de 15 jours. En effet, si les documents parviennent trop tardivement aux électeurs concernés, le scrutin a toutes les chances d'être annulé.

Au surplus, il est important, compte tenu du grand nombre de salariés en déplacement relevant de nos Branches, de s'assurer qu'ils disposeront au minimum d'un week-end pour prendre connaissance du matériel de vote reçu chez eux, et pour exprimer leur vote.

c. Un vote exclusivement par correspondance est-il possible ?

La Cour de cassation était réticente concernant la généralisation du vote par correspondance, souvent facteur d'une moindre participation. Elle a ainsi jugé que le vote physique devait rester le principe. Le vote par correspondance ne pouvait donc être admis qu'à condition de répondre à des circonstances exceptionnelles le rendant nécessaire (cadres mobiles, les expatriés, les salariés absents pour maladie, congé, accident, ou lorsque les salariés d'une entreprise sont disséminés sur de très nombreux petits sites...).

BON À SAVOIR : Cependant, la Cour de cassation estime que le recours au vote par correspondance est valable dès lors qu'il a été décidé par le protocole préélectoral. Il ne contrevient à aucune règle d'ordre public, et s'il est prévu par le protocole, le juge n'a pas à vérifier s'il est rendu nécessaire par l'existence de circonstances exceptionnelles (Soc. 13 févr. 2013, n° 11-25696).

d. Le vote par procuration est-il admis ?

Non.

e. Le vote par voie électronique est-il possible ?

L'élection peut avoir lieu par vote électronique, si un accord collectif le décide (un accord collectif, et non le PAP).

A défaut d'accord collectif, l'employeur peut décider d'y recourir.

Un accord collectif n'est donc plus indispensable.

Le vote a lieu selon des modalités fixées par un décret en Conseil d'État pris après avis de la Cnil (L. 2314-26 du Code du travail ; articles R2314-5 et s.).

Assurez-vous, lorsque vous négociez les modalités de ce scrutin, que le secret du vote est préservé (modalités de transmission des codes secrets, notamment).

f. L'employeur doit-il communiquer la liste des électeurs et leur adresse personnelle ?

Le protocole prévoit l'affichage de la liste électorale, c'est-à-dire des salariés électeurs et des salariés éligibles. Il stipule habituellement qu'y figurent les mentions nécessaires pour vérifier la qualité d'électeur et d'éligible des salariés (âge, ancienneté dans l'entreprise). **L'adresse personnelle des salariés ne peut pas y figurer : ce principe a été affirmé par la Cour de Cassation, dans une décision du 20 mars 2002.**

Relevant de la vie personnelle, elle n'a pas à être communiquée.

g. Qui compose le bureau de vote ?

Il s'agit nécessairement d'électeurs du collège considéré.



L'employeur ou son représentant ne peut pas faire partie du bureau de vote ; ceci entraînerait nécessairement l'annulation du scrutin. (l'un de ses représentants peut assister au scrutin, mais il doit respecter une stricte neutralité).

NEW

Il n'existe pas de règle pour choisir les membres du bureau de vote. Il est souhaitable que le protocole exclue la possibilité pour un candidat de faire partie du bureau de vote. Le PAP pourra, en revanche, prévoir des scrutateurs de listes.

Le bureau de vote est nécessairement composé d'électeurs du collège considéré. Il s'agit d'une condition de validité du scrutin.

Par une décision du 25 octobre 2017, la Cour de Cassation a admis que le PAP puisse mettre en place un bureau de vote commun à plusieurs collèges dans une hypothèse de vote électronique. Veuillez alors à ce que le bureau commun soit composé d'électeurs de chacun des collèges concernés.

h. Que se passe-t-il si un salarié vote deux fois, l'une par correspondance, l'autre au bureau de vote ?

Les votes par correspondance font l'objet d'un émargement, et ne sont versés dans l'urne que lorsque le bureau de vote ferme, et que le vote physique des salariés est terminé.

Ainsi, s'il s'avère qu'un salarié ayant retourné son bulletin par correspondance a déjà voté physiquement, le vote physique l'emporte sur le vote par correspondance dont il n'est alors pas tenu compte ; l'enveloppe de vote par correspondance est alors détruite sans être ouverte.

Il est souhaitable que cette règle soit rappelée dans le protocole.

i. Quel juge saisir en cas de contentieux post-électoral ?

Depuis les lois « Macron » du 6 août 2015 et « Travail » du 8 août 2016, le Tribunal d'Instance est compétent dans la plupart des hypothèses.

Si l'autorité administrative conserve néanmoins une compétence propre, c'est le Tribunal d'Instance qui est désormais compétent pour statuer sur les recours à l'encontre de la décision de l'autorité administrative.

On ne sait pas à quoi ressemblera
la famille dans le futur.

Une chose est sûre, on saura toujours
innover pour mieux la protéger.



50 ans d'innovation au service des familles

L'OCIRP, Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, est un assureur à vocation sociale paritaire à but non lucratif. Il protège le salarié et sa famille face aux risques de la vie dans le cadre de contrats collectifs d'entreprise ou de branche professionnelle.

C4.7 > CONSEILS POUR REDIGER UN TRACT

Le but premier d'un tract n'est pas d'expliquer un problème « à fond », mais de laisser une trace dans la mémoire affective du lecteur.

Pour ne pas rater votre effet, vous devez connaître :

- les spécificités / le contexte de votre entreprise
- L'état d'esprit des salariés
- L'effet à produire
- Vos arguments

Sa fonction : dire "j'existe"

- être fréquent et traiter de l'actualité pour occuper le terrain (les esprits)
- avoir un visuel et des titres accrocheurs qui obligent à le lire
- utiliser des corps gras et de gros caractères
- posséder un certain nombre de "signaux", mots "clés", qui l'identifient et font passer des messages pré-codés
- transmettre un message direct, pas une justification, une explication
- utiliser des maximes, des dictons, proverbes
- coller au site sur lequel il est distribué

Son format :

- un format A4, un seul sujet, 20 lignes maxi
- écrire au présent de l'indicatif
- réduire la masse de mots, construire des phrases courtes
- trouver des titres slogans, conclusion, signature
- respecter la charte graphique de votre Fédération INOVA CFE-CGC et essayer de conserver la mise en page d'un tract à l'autre (par exemple, placer toujours le logo au même endroit pour que les lecteurs reconnaissent tout de suite l'auteur du tract)
- un dessin remplace 10 phrases !



Attention à n'utiliser que des illustrations libres de droits ou dont vous êtes propriétaires. Il est désormais interdit d'utiliser les dessins de Canella que la Confédération diffusait, sauf si vous avez obtenu directement l'accord de l'auteur.

- Le principe d'une communication de campagne électorale est la **montée en puissance**. Plus la date des élections approche, plus la communication s'intensifie (multiplier le nombre de tracts, les contacts, etc.).
- Un tract est **un moyen extrêmement puissant** qui demande vigilance et réactivité. Soyez prêt à initier un tract très rapidement pour répondre à une attaque imprévue.



En cas de population itinérante (VRP, commerciaux...), confrontée à des déplacements fréquents, ou affectée à l'étranger, n'oubliez pas une incitation au vote par correspondance ou électronique !

Consultez le syndicat et votre Fédération qui sont là pour vos aider et vous communiquer des modèles modifiables.
Des affiches par thématiques sont disponibles pour les militants INOVA CFE-CGC

Lorsque des élections sont organisées dans votre entreprise :

Il convient de nous contacter avant la négociation des protocoles, et de nous adresser les projets de protocoles préélectoraux avant leur signature. Les élections sont un enjeu crucial pour la représentativité, et constituent en outre une matière évolutive.



La conclusion d'un protocole se révèle parfois difficile, en particulier lorsque l'entreprise a une structure complexe, et qu'elle est composée de plusieurs sites ou établissements.

Communiquez les listes de candidatures que vous proposez au syndicat, ou à votre responsable de section régionale ou professionnelle, en temps utile pour que le syndicat puisse déposer ces candidatures dans le délai imparti par le protocole.

Ces listes doivent concerner le 2^{ème} collège, et le 3^{ème} collège lorsqu'il en existe un, et en tout état de cause les collèges où votent les TAM et les cadres.

LES LISTES DES CANDIDATURES DOIVENT ÊTRE DÉPOSÉES PAR LE SYNDICAT (en l'occurrence, un mandat existe au profit des responsables de sections professionnelles ou régionales).

Une chose est à proscrire absolument : les listes communes avec d'autres syndicats.

C4.7 > EXEMPLE DE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL POUR LE CSE

Entre la société représentée par.....

Et les syndicats :

A représenté par délégué syndical

B représenté par délégué syndical

C représenté par dûment mandaté

Les élections seront organisées selon les modalités suivantes :

Article 1 : nombre de mandats successifs (négociable si entreprise ou établissement de moins de 300 salariés) :

Conformément à l'article L 2314-33 du code du travail, les parties s'accordent sur le fait que le nombre de mandats électoraux successifs pouvant être exercés par les salariés ne sera pas limité.

(Le code du travail prévoit désormais une limitation des mandats successifs à 3, sauf dans les entreprises occupant moins de 50 salariés. ***Dans les entreprises ou établissements de 50 à 300 salariés, le PAP peut néanmoins augmenter le nombre de mandats successifs, ou prévoir l'absence de limitation.***)

Article 2 : effectif :

L'effectif à prendre en compte est de [x] salariés.

Le nombre de représentants à élire est de [x] titulaires et de [x] suppléants

Cet effectif se décompose comme suit :

[x] ouvriers	dont x% d'hommes ; x% de femmes
--------------	---------------------------------

[x] employés	dont x% d'hommes ; x% de femmes
--------------	---------------------------------

[x] techniciens et agents de maîtrise (TAM)	dont x% d'hommes ; x% de femmes
---	---------------------------------

[x] cadres	dont x% d'hommes ; x% de femmes
------------	---------------------------------

Préciser les coefficients des salariés composant chacune de ces catégories, selon la convention collective applicable dans l'entreprise.

Par exemple, dans les classifications du bâtiment et des travaux publics :

- les employés (1^{er} collège) sont classés de A à D ;
- les techniciens et agents de maîtrise (TAM) (2^{ème} collège), sont classés de E à H.

Article 3 : les collèges électoraux :

Les collèges sont composés comme suit :

1^{er} collège : ouvriers / employés

2^{ème} collège : TAM / et cadres s'ils sont moins de 25

3^{ème} collège : cadres, s'ils sont au moins 25

Article 4 : nombre et répartition des sièges dans les collèges :

1^{er} collège : ouvriers / employés : [x] siège de titulaire,

[x] siège de suppléant

Le 1^{er} collège compte x% d'hommes ; x% de femmes

2^{ème} collège : TAM / et cadres s'ils sont moins de 25 [x] siège de titulaire,

[x] siège de suppléant

Le 2^{ème} collège compte x% d'hommes ; x% de femmes

3^{ème} collège : cadres, s'ils sont au moins 25 [x] siège de titulaire,

[x] siège de suppléant

Le 3^{ème} collège compte x% d'hommes ; x% de femmes

Article 5 : date et lieu des scrutins

Le premier tour est fixé à la date du [x].

Le cas échéant, le second tour aura lieu le [x].

Les scrutins se dérouleront dans la salle [x], de [x] heures à [x] heures.

Article 6 : listes électorales

Les listes électorales établies par la direction seront affichées pour chaque catégorie professionnelle sur les panneaux réservés à la direction.

Elles seront affichées au plus tard le lundi [x], soit [x] jours ouvrés avant les élections.

Elles préciseront le nom, le prénom, la date de naissance, le coefficient et la fonction actuelle de chaque salarié.

Les éléments nécessaires à la vérification des conditions d'électorat et d'éligibilité pourront être consultés au service du personnel.

Ces listes électorales ne peuvent être contestées que dans un délai de 3 jours à compter de leur affichage, et devant le Tribunal d'instance.

Article 7 : listes de candidatures

Pour des raisons d'ordre matériel tenant à l'organisation du vote par correspondance, les dates limites de dépôt des candidatures sont fixées :

- pour le 1^{er} tour au [x] à ... heures
- pour le 2^{ème} tour au [x] à ... heures

Les listes de candidats, établies par collège et distinguant les titulaires et les suppléants, seront déposées contre récépissé au service du personnel. Elles seront affichées par la direction sur ses panneaux, le lendemain de leur dépôt.

Pour chaque collège électoral, les listes devront être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Elles sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe, jusqu'à

épuisement des candidats d'un des sexes.

Cette règle ne s'applique pas lorsqu'il n'y a qu'un siège à pourvoir dans le collège, ou lorsque la liste de candidatures ne compte qu'un nom. (voir cependant *jurisprudence supra*).

Article 8 : propagande électorale

Au premier tour, les organisations syndicales pourront remettre au service du personnel leurs tracts électoraux (maximum : un feuillet 21 x 29,7), jusqu'au [x], pour qu'ils soient joints aux bulletins et enveloppes envoyés aux salariés votant par correspondance.

De même, pour le second tour, les candidats libres pourront remettre au service du personnel leurs tracts électoraux jusqu'au [x].

Les professions de foi seront affichées sur le panneau d'affichage dès le lendemain, et seront à la disposition des électeurs en nombre suffisant le jour du vote.

Durant la campagne électorale, et à l'occasion de chaque tour, les candidats auront la possibilité d'adresser à deux reprises une communication électorale aux salariés, en utilisant les adresses internet de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la pièce éventuellement jointe à l'envoi ne devra pas excéder un volume de 5 Megas.

Tout comme la propagande électorale « papier », ces communications devront respecter les règles sur la presse (interdiction des communications diffamatoires, injurieuses...).

(Les communications syndicales par voie électronique et en utilisant les outils et adresses mail de l'entreprise, ne sont pas autorisées en l'absence d'accord de l'entreprise.

Vous pouvez essayer d'obtenir qu'elles soient autorisées de façon encadrée, à l'occasion de la campagne électorale).

Article 9 : bulletins de vote

Les bulletins de vote, imprimés par la direction, porteront très lisiblement l'en-tête et les initiales du syndicat qui présente la liste et le tour de scrutin.

Une candidate qui aura récemment changé de nom pourra, lors du dépôt des candidatures, faire ajouter entre parenthèses après son nom actuel, le nom précédent sous lequel elle était connue.

Les bulletins de vote pour les titulaires seront d'une couleur identique à celle des enveloppes «titulaires» ;

les bulletins de vote pour les suppléants seront d'une couleur identique à celle des enveloppes « suppléants ».

Aucune couleur ne différenciera les collèges ni les listes (d'autres solutions peuvent être adoptées).

Article 10 : vote par correspondance

Les électeurs dont le service du personnel aura connaissance, 15 jours au moins avant la date du scrutin qu'ils seront absents à cette date, pourront voter par correspondance. Seront notamment dans ce cas les électeurs absents pour congés payés ou autorisés, RTT, repos, maladie, maternité, travail de nuit, ou en déplacement.

À ces électeurs, la direction postera, au moins 15 jours avant la date du scrutin :

- une notice explicative ;
- les bulletins de vote des candidats titulaires et suppléants des différentes listes de leur collège électoral ;
- les enveloppes destinées à recevoir les bulletins de couleurs différentes pour les titulaires et les suppléants ;
- une grande enveloppe timbrée et adressée à la boîte postale n° du bureau de poste de... ;
- le cas échéant, les professions de foi déposées à la DRH par les candidats.

Les salariés absents au jour du vote, mais dont l'absence n'aura pu être prévue dans ce délai de 15 jours, pourront demander au service RH la remise en main propre contre émargement du matériel de vote par correspondance.

Les organisations syndicales présentant des candidats pourront chacune désigner un scrutateur de liste qui assistera à la mise sous pli et à l'envoi du matériel de vote par correspondance, ainsi qu'à la levée de la boîte postale au jour du scrutin. Ceci sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

La grande enveloppe de retour, pré timbrée, mentionnera au dos les nom, prénom et collège de l'électeur ; elle devra être signée au verso par l'électeur, ce qui vaudra émargement et sera une condition de validité de son vote. Cette enveloppe de retour recevra les enveloppes contenant les bulletins de vote.

Elle sera adressée à la boîte postale ouverte pour recevoir les votes par correspondance, et qui sera relevée le jour du scrutin, par un représentant de la direction assisté par un représentant de chaque organisation syndicale ayant présenté des candidats.

Les enveloppes ainsi relevées seront ensuite remises non ouvertes au Président du bureau de vote concerné, avant la clôture du scrutin.

Le temps de travail des scrutateurs de liste assistant à ces opérations sera assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 11 : bureaux de vote ; déroulement du scrutin ; dépouillement :

Il est mis en place, par collège, un bureau de vote, deux urnes et un isoloir.

Chaque urne sera marquée de la couleur correspondant aux enveloppes qui lui sont destinées (titulaires ou suppléants).

Les bureaux de vote seront composés de 3 électeurs du collège considéré : un président et deux assesseurs, désignés avant la date du scrutin, par les organisations syndicales et, le cas échéant, les candidats libres. À défaut d'accord, les bureaux seront composés des deux électeurs les plus âgés et du plus jeune, acceptant.

Chaque liste pourra désigner un délégué de liste qui assistera au déroulement des opérations électorales du début jusqu'à la fin. Chaque organisation syndicale ayant présenté une liste pourra également désigner un représentant qui assistera au déroulement des opérations électorales du début jusqu'à la fin.

Le temps de travail des scrutateurs de liste assistant à ces opérations sera assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

L'employeur ou son représentant pourra également assister aux opérations électorales à condition d'observer une stricte neutralité.

À l'issue du scrutin, le bureau de vote procède au dépouillement, proclame des résultats, et signe deux exemplaires du procès-verbal établi sur un CERFA homologué.

Si le quorum n'est pas atteint au premier tour, et bien qu'il faille alors organiser un second tour, les votes seront néanmoins dépouillés, et les résultats chiffrés reportés sur un procès-verbal CERFA homologué.

Celui-ci sera transmis à l'inspection du Travail et au prestataire désigné par le ministère du Travail.

À l'issue de chaque tour, il en sera remis un exemplaire à chaque organisation syndicale présente dans l'entreprise, aux organisations syndicales ayant présenté des candidatures, et à celles ayant négocié le protocole électoral.

Fait le à

Pour le syndicat A

Pour le syndicat B

Pour le syndicat C

Pour la direction

TÉLÉCHARGEZ VOTRE APPLICATION INOVA CFE-CGC

Actualités syndicales
Adhésion en ligne / Espaces dédiés / Textes de lois
Recherche / Contacts



Tuto sur youtube



<https://youtu.be/K2HEuAlmFYM>

APPLICATION GRATUITE UNE QUESTION ? BESOIN D'AIDE ?

www.cfecgc-inova.fr



TOUTES VOS DÉMARCHES SYNDICALES EN UN CLIC !



Télécharger dans
l'App Store



Disponible sur
Google play



D

NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES

D1	QUELQUES RAPPELS SUR LE NOUVEAU RÉGIME DES ACCORDS COLLECTIFS	134
D1.1	Quelles entreprises sont concernées par les négociations obligatoires ?	141
D1.2	Négocier au niveau du groupe	143
D1.3	Les thèmes de la négociation	143
D1.4	Le régime des négociations obligatoires	162
D1.5	Nouvelles règles de validité de l'accord	167
D1.6	Les sanctions de la méconnaissance des règles	171

Au fil des années, les obligations de négocier dans l'entreprise se sont étoffées, mais aussi empilées.

Pour permettre une meilleure lisibilité de ces obligations, les évolutions législatives de ces dernières années ont tenté de rationaliser ces NAO, en regroupant les thèmes à aborder (D3).

Elles ont également conféré à l'accord collectif de larges possibilités d'aménagement de cette obligation annuelle de négocier (périodicité, thèmes de négociation...).

Le code du travail a d'ailleurs été réécrit avec un nouveau plan (articles L 2242-1 et s.) :

- Les dispositions d'ordre public (impératives) concernant ces négociations ;
- Le champ de la négociation concernant ces négociations d'entreprise ;
- Les règles supplétives, qui s'appliquent à défaut d'accord organisant cette négociation obligatoire en entreprise.

Ainsi, ce que l'on désignait sous l'appellation de NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) a bien changé.

Les thèmes sont plus nombreux et dépassent largement le seul champ des salaires, la périodicité n'est plus nécessairement annuelle.

Ces obligations de négocier gardent toute leur pertinence :

- Elles permettent une large information des délégués syndicaux sur les politiques de l'entreprise, en imposant, préalablement à la négociation, la communication de données relatives à l'entreprise ;
- Elles structurent et donnent une cohérence à la négociation, en imposant un rythme régulier à celle-ci et en imposant des thèmes qui sont désormais soustraits à l'exercice du pouvoir unilatéral du chef d'entreprise.

À cette négociation annuelle obligatoire, s'ajoute bien sûr la possibilité de négocier en entreprise sur tout sujet, à des fréquences et périodes différentes.

D1 • QUELQUES RAPPELS SUR LE NOUVEAU RÉGIME DES ACCORDS COLLECTIFS :

Parallèlement à la rationalisation des négociations, le régime des accords et de la négociation collective a fortement évolué depuis 2004, pas moins de 5 lois s'étant succédées depuis cette date et jusqu'à la ratification des ordonnances dites Macron, en mars 2018.

Ces textes modifient en profondeur les réflexes de négociation pratiqués depuis des années.

En particulier, une place centrale est donnée à la négociation d'entreprise dans de très nombreux domaines, où la convention collective a perdu son caractère impératif et régulateur.

Les points principaux à retenir sur le régime des accords collectifs, avant de préparer vos négociations en entreprise sur le fond :

- › **L'accord majoritaire est désormais le principe**, avec pour conséquence la suppression du droit d'opposition ;
- › **L'accord à durée déterminée devient la norme de principe**, sauf clause contraire.

À défaut de disposition légale contraire, ou de clause prévoyant une durée indéterminée, ou une durée déterminée différente, un accord est en principe signé pour une durée déterminée de 5 ans.

Ceci n'est pas nécessairement adapté à tous les thèmes, ni à la périodicité des négociations obligatoires.

Il vous faudra veiller à adapter, et à trouver une cohérence entre la durée de l'accord et le thème de celui-ci.

Si vous voulez négocier un accord à durée indéterminée, il faudra le mentionner expressément au sein du texte.

Désormais, l'accord à durée déterminée qui arrive à échéance cesse automatiquement de produire ses effets.

- › **La négociation peut être précédée d'un accord visant à l'organiser ;**
- › **Le contenu des accords s'éttoffe :**

Il doit contenir un préambule, qui est « l'exposé des motifs » du contenu de l'accord. Il permet d'exprimer la commune intention des parties et permet, en cas de besoin, de se souvenir des raisons d'un tel accord et d'aider à son interprétation. Le préambule n'est donc ni une tribune pour l'entreprise, ni une simple formalité administrative. Il devra refléter l'esprit de l'accord, les objectifs partagés de ses négociateurs.

Le préambule faisant partie de la négociation, les délégués devront veiller à ce que sa rédaction ne soit pas unilatéralement abandonnée à la plume de l'entreprise.

L'accord doit également définir ses conditions de suivi et comporter des clauses de rendez-vous (en vue d'une éventuelle révision du texte). L'absence de ces clauses obligatoires, n'est cependant pas sanctionnée par la nullité.

- › **Les conditions de la révision des accords sont clarifiées ;**

- **La notion de maintien des avantages individuels acquis est supprimée**, au profit du seul maintien du niveau de rémunération lorsqu'un accord à durée indéterminée prend fin sans qu'un accord de substitution ait été signé ;
- **L'architecture du code du travail est modifiée et l'inversion de la hiérarchie des normes s'accroît :**
 - **La place de la loi recule :** les règles impératives dans le code du travail sont en diminution, laissant une large place aux accords collectifs pour définir les règles applicables ;
 - **La hiérarchie des accords collectifs entre eux est modifiée revisitée :** les clauses d'un accord de niveau supérieur ne s'imposent pas toujours aux négociateurs du niveau inférieur, qui peuvent parfois y déroger de façon moins favorable.

En d'autres termes sur de très nombreux sujets, l'entreprise n'est plus obligée de respecter la convention collective dans les projets d'accord d'entreprise qu'elle vous soumet lors des négociations.

A vous de veiller à préserver les droits et les garde-fous qui ont été négociés dans votre convention collective, et à les améliorer lors de la négociation en entreprise.

L'articulation entre les accords collectifs des différents niveaux s'organise autour de 3 grands blocs de compétences ➤

BLOC 1 :

article L 2253-1 du code du travail

Dans 13 domaines, la Branche (votre convention collective) définit les conditions de travail des salariés.

La convention collective est en principe impérative et les accords d'entreprise devront la respecter.

Mais l'accord d'entreprise pourra déroger à la convention collective s'il assure aux salariés des garanties au moins équivalentes à celles prévues au niveau de la Branche.

- Les salaires minima hiérarchiques ;
- Les classifications ;
- La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- La mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- Certaines garanties collectives complémentaires (prévues à l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale). Cela concerne la prévoyance et les frais de santé mais pas les conditions de maintien de salaire en cas de maladie ou d'accident ;
- Certaines mesures relatives au temps de travail (régime d'équivalence, période de référence pour aménager le temps de travail sur une période supérieure à l'année ; certaines règles sur le travail de nuit et le temps partiel) ;
- Certaines mesures relatives aux CDD et au travail temporaire ;
- Les mesures relatives au CDI de chantier ou de mission ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Les conditions et durées de renouvellement de la période d'essai ;
- Les conditions de transfert des contrats de travail entre deux entreprises lorsque les conditions légales du transfert automatique de ces contrats (article L 1221-4) ne sont pas réunies ;
- Les conditions de mise à disposition des salariés temporaire dans certaines hypothèses (embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières ; complément de formation assurée au salarié) ;
- La rémunération minimale du salarié porté et le montant de l'indemnité d'apporteur d'affaire ;

BLOC 2 :

article L 2253-2 du code du travail :

Dans 4 domaines, l'accord de Branche conserve la possibilité, par une clause expresse, d'organiser sa primauté sur l'accord d'entreprise.

Les négociateurs de Branche peuvent donc décider de « verrouiller » ces thèmes, ou non.

Pour les accords de Branche existant sur ces thèmes et déjà verrouillés, les partenaires sociaux ont jusqu'au 31 décembre 2019 pour confirmer ce verrouillage. À défaut, les clauses-verrou antérieures cesseront de produire effet.

Mais là encore, même si le thème a été « verrouillé » dans la convention collective, l'accord d'entreprise pourra prévoir des clauses différentes et primer sur l'accord de Branche s'il assure aux salariés des garanties au moins équivalentes.

- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risque professionnels énumérés à l'article L4161-1 du code du travail ;
- L'insertion et du maintien dans l'emploi des salariés handicapés ;
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre, et leur parcours syndical ;
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

BLOC 3 :

article L 2253-3 du code
du travail :

➤ Tous les autres thèmes

**Au-delà des 17 domaines
ci-dessus, l'accord
d'entreprise prime
toujours sur l'accord de
Branche et la convention
collective.**

**Il peut prévoir des clauses
différentes, des clauses
plus favorables, mais
aussi des clauses moins
favorables.**

Cette règle s'applique
quelle que soit la date de
conclusion de la convention
collective ou de l'accord de
Branche.

DI.1 > Quelles entreprises sont concernées par les négociations obligatoires ?

La négociation annuelle est obligatoire dans les entreprises privées, les EPIC (établissements publics à caractère industriel et commercial) et les établissements publics à caractère administratif employant du personnel dans les conditions du droit privé (L. 2211-1 du Code du travail).

L'article L. 2242-1 du Code du travail rend obligatoire la négociation dans les entreprises où est constituée une section syndicale d'organisation représentative. Les textes ne prévoient donc pas de seuil d'effectif. On estime cependant que la présence d'un délégué syndical dans l'entreprise est requise.

La négociation est donc obligatoire, lorsqu'un délégué syndical a été désigné dans une entreprise d'au moins cinquante salariés, ou lorsqu'un élu titulaire au CSE (et auparavant, un délégué du personnel) a été désigné comme délégué syndical dans les autres entreprises.



SECAFI

Groupe ALPHA

Élus, vos enjeux sont nos priorités

Pour construire ensemble des alternatives viables

- Appui à la négociation d'accords
- Analyses stratégiques, économiques et sociales
- Conseil, expertise lors des réorganisations
- Conditions de travail et QVT

NÉGOCIATION

CONSEIL

FORMATION

EXPERTISE



contact@secafi.com

Tél. : 01 53 62 70 00

www.secafi.com



DI.2 > Négocier au niveau du groupe

Depuis la loi « Travail » du 8 août 2016, toutes les négociations prévues par le Code du travail au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe, dans les mêmes conditions (article L 2232-33).

Lorsqu'un accord de méthode conclu au niveau du groupe le prévoit, l'engagement à ce niveau de l'une des négociations obligatoires dispense les entreprises appartenant à ce groupe d'engager elles-mêmes cette négociation. L'accord sur la méthode doit définir les thèmes pour lesquels cette dispense est applicable.

Les entreprises sont également dispensées d'engager une négociation obligatoire lorsqu'un accord portant sur le même thème a été conclu au niveau du groupe et remplit les conditions prévues par la loi.

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans chacune des entreprises ou chacun des établissements compris dans le périmètre de l'accord sont informées préalablement de l'ouverture d'une négociation dans ce périmètre-groupe.

ATTENTION : la loi « Travail » du 8 août 2016 ouvre également la possibilité de négociations collectives interentreprises. Mais les négociations obligatoires ne peuvent pas être centralisées à ce niveau.

DI.3 > Les thèmes de la négociation

(L. 2242-13 du code du travail)

Au cours des dernières années, la loi est venue élargir de façon conséquente les thèmes soumis à l'obligation de négocier.

Contrairement à une idée reçue, la NAO ne concerne pas exclusivement les salaires.

La loi Rebsamen du 17 août 2015 a cherché à rationaliser et à simplifier les différentes obligations de négociation en entreprise en les regroupant en 3 ensembles :

Premier ensemble : rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajouté ;

Deuxième ensemble : égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et qualité de vie au travail (QVT) ;

Troisième ensemble : gestion des emplois et des parcours professionnels (GPEC). Ce 3^{ème} volet de négociation n'est obligatoire que dans les entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés ; et dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire, comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France.

Le Code du travail suggère, par ailleurs, des thèmes qui pourront, facultativement, être abordés lors de la négociation annuelle.

Un accord collectif peut organiser différemment (article L 2242-10) cette négociation obligatoire, en regroupant autrement les thèmes ci-après, à condition de ne supprimer aucun des thèmes obligatoires.

a. Premier ensemble : rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée (article L2242-15) :

Cette négociation porte sur :

- Les salaires effectifs ;
- La durée du travail et l'organisation du temps de travail, et notamment le temps partiel ;
- L'intéressement, la participation, et l'épargne salariale ;
- Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes (**ce point est modifié par la loi « Avenir Professionnel » adoptée le 1^{er} août 2018** ; un décret est attendu pour déterminer une méthodologie et des critères communs pour mesurer ces écarts).

Les salaires effectifs :

Cette négociation doit d'abord porter sur les salaires effectifs, c'est-à-dire les salaires bruts par catégorie, y compris les primes et avantages en nature. La négociation des salaires dans l'entreprise a donc un objectif différent de celui poursuivi dans la Branche, où sont négociés les salaires minima. La négociation d'entreprise doit concerner l'ensemble des salariés.

La négociation ne porte pas sur les rémunérations individuelles, mais elle doit permettre d'appréhender l'incidence des décisions individuelles sur la masse salariale. Il convient de préciser que **la négociation ne porte pas seulement sur le montant global de la masse salariale, mais également sur la structure des salaires dans l'entreprise** : répartition des augmentations par catégorie, part des augmentations dévolue aux augmentations générales et aux augmentations individuelles, pourcentage respectif des parts fixes et variables dans la rémunération, etc.

S'il ne s'agit pas de négocier les salaires individuels, entrent dans le champ de la négociation le pourcentage de la masse salariale destiné aux augmentations individuelles, **ainsi que les modalités objectives de cette répartition.**

Pour faire le lien avec la Branche, rappelons que lorsque les salaires minima de la Branche augmentent, l'employeur n'est pas tenu de répercuter une augmentation équivalente aux salariés dont le salaire dépasse le minimum.

Toutefois, ceci peut se pratiquer, voire se négocier : répercuter, au titre de l'augmentation générale en entreprise, au moins l'augmentation de la Branche.

ATTENTION : pour éviter que l'augmentation allouée dans le cadre de la NAO ne soit en pratique absorbée par la mise à niveau des salaires qui seraient rattrapés par les minima de la Branche ou par le respect d'obligations légales ou conventionnelles, il faut prévoir que ces augmentations décidées en NAO se feront hors budgets dédiés au respect des minima de Branche, à la régularisation d'éventuels écarts hommes/femmes, ou aux promotions individuelles.

En pratique, si l'indexation des salaires reste interdite, l'évolution des prix et les prévisions INSEE sur l'inflation à venir, ainsi que l'indice d'évolution des loyers sont des indicateurs précieux pour la négociation. Mais pas seulement : l'évolution du plafond de la sécurité sociale est un paramètre incontournable à prendre en compte.

Préconisation CFE-CGC : Exigez une augmentation générale pour les catégories, AM et Cadres.

Durée effective et organisation du temps de travail.

La négociation doit ensuite porter sur la durée effective du travail et son organisation. En pratique, cette négociation doit permettre d'appréhender la manière dont est répartie la durée du travail (sur la semaine, le mois ou l'année), le recours aux forfaits, et la répartition vie professionnelle/vie familiale, la mise en place du temps partiel à la demande des salariés... Elle englobe tout ce qui concerne le recours aux heures supplémentaires, et l'aménagement du temps de travail (RTT, « modulation », etc.).

ATTENTION : les dernières réformes législatives portant sur le temps de travail ont notablement assoupli et dérégulé cette matière. Sur de nombreux points, il est désormais possible de prévoir par accord d'entreprise des dispositions moins favorables que celles de vos conventions collectives de branche, voire que celles du Code du travail.

Lors des négociations, reportez-vous donc impérativement à vos accords de Branche, et vérifiez les garanties minimales qui y ont été obtenues pour les préserver, et les reprendre, formellement dans votre accord d'entreprise.

Dans tous ces domaines, il existe souvent une commission de suivi mise en place par les accords d'ARTT d'entreprise ; de plus, le CSE (ou avant sa mise en place, le CE et le CHSCT) est compétent en la matière ; et sa Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) est susceptible d'intervenir si, par exemple, l'organisation du temps de travail et la charge de travail provoquent des problèmes de stress et de santé pour certains salariés, pour le suivi des conventions de forfait...

Vous pourrez donc utilement échanger avec les élus et avec les membres de ces commissions pour préparer les négociations.

Intéressement, participation et épargne salariale :

Ce thème est susceptible d'évoluer rapidement : le projet de loi Pacte, qui sera examiné à la rentrée 2018, comporte un volet sur l'épargne salariale.

Il vise notamment à la développer dans les petites et moyennes entreprises, en jouant sur le forfait social dont doit s'acquitter l'entreprise, à faciliter le transfert des sommes d'un support à un autre, à inciter de nouveau les Branches à se doter d'accords clés en main accessibles aux entreprises.

Mais il prévoit aussi une modification des seuils d'effectifs qui affecterait notablement l'accès à la participation.

Pour négocier sur ces thèmes, vous pourrez utilement travailler avec le **Guide LASER** de la Confédération, disponible dans l'intranet confédéral (<http://intranet.cfecgc.org/user/login>), et auprès du syndicat. (**Guide LASER** : « L'Actionariat Salarié, l'Épargne salariale et la Retraite d'entreprise »).

Cette négociation doit s'engager à défaut d'accord d'intéressement, de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de Perco, ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs. S'il y a lieu, la négociation porte également sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), et sur l'acquisition de parts de fonds investis dans les entreprises solidaires.

Il existe également au niveau de la branche une obligation de négocier tous les 5 ans en vue de la mise en place d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collective interentreprises.

Votre entreprise peut adhérer à ces dispositifs « clé en main » pour en faire bénéficier ses salariés.

Concernant les plans d'épargne salariale, les salariés peuvent aussi choisir d'adhérer directement s'il n'existe, pas dans leur entreprise ou leur groupe, de plan d'épargne de même nature (PEE ou PEG ; PERCO).

L'épargne salariale bénéficie d'un régime fiscal et social favorable. Attention toutefois, car celui-ci est susceptible d'évoluer au gré des lois fiscales et des lois de financement de la Sécurité sociale.

A NOTER : les entreprises dépourvues de délégué syndical, mais où un CSE est en place (et avant sa mise en place, les élus du personnel), et où aucun accord d'intéressement ou de participation n'est en vigueur, doivent proposer tous les 3 ans, à ce ou ces délégués élus, un examen des conditions dans lesquelles pourraient être mis en œuvre un ou plusieurs dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation, plans d'épargne...). (article L 3344-3).

L'INTÉRESSEMENT (articles L 3311-I et s. et R 3311-I et s.) :

La mise en place de l'intéressement n'est pas une obligation légale pour l'entreprise.

Il peut être mis en place dans l'entreprise :

- Soit par voie d'accord collectif ;
- Soit au sein du CSE (à la majorité des représentants du personnel) ;
- Soit par ratification par le personnel, à la majorité des 2/3, d'un projet proposé par le chef d'entreprise.

Cet accord doit être conclu avant le 1^{er} jour de la 2^{ème} moitié de la période de calcul suivant sa date de prise d'effet, sous peine de sanctions. (Cela vise à conserver à l'intéressement son caractère aléatoire, puisque l'on considère qu'au-delà de la moitié de la période de référence, les résultats peuvent être connus ou estimés).

Une entreprise à établissements multiples peut mettre en place l'intéressement dans certains établissements seulement. Le texte de l'accord doit alors le mentionner.

Les sommes versées au titre de l'accord d'intéressement (le montant des primes est plafonné) ne peuvent se substituer à aucun élément de salaire préexistant dans l'entreprise, ou qui deviendrait obligatoire.

L'intéressement est en effet un complément de rémunération collectif et aléatoire, dont le régime social et fiscal est favorable. Ce n'est pas un salaire, et il n'a donc pas vocation à remplacer des éléments de salaire soumis à cotisations sociales et créateurs de droits sociaux.

Durée de l'accord : l'accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Il peut contenir une clause de tacite reconduction.

Toutes les parties habilitées à négocier ou à ratifier un accord d'intéressement peuvent demander la renégociation de l'accord dans un délai de 3 mois avant sa date d'échéance, afin de s'opposer à sa reconduction.

Les deux tiers des salariés peuvent demander la renégociation d'un tel accord.

La formule de calcul de l'intéressement est librement déterminée lors des négociations : elle peut être basée sur des paramètres financiers et comptables, mais pas nécessairement.

La période de référence pour le calcul de l'intéressement est l'année, ou une période d'une durée inférieure, exprimée en mois entiers, et au moins égale à 3 mois.

Préconisation CFE-CGC : refusez les critères liés au nombre d'accidents du travail, qui constituent « une fausse bonne idée » :

D'une part cela conduit à une sous-déclaration de ces accidents du travail, au détriment des salariés (qui ne bénéficieront pas de la protection du régime des AT, et dont l'état de santé pourrait évoluer défavorablement ultérieurement, sans qu'ils l'aient envisagé lors de l'accident).

D'autre part, cela est contraire aux obligations de sécurité de résultat et de prévention des risques professionnels qui pèsent sur l'entreprise. Un accident en apparence bénin pourrait en effet révéler un risque susceptible de conduire à un accident grave. Faute de déclaration d'AT, la situation ne sera pas corrigée et le risque perdurera.

Le caractère aléatoire est impératif : ni le montant des primes ni leur versement ne peuvent être garantis par l'accord.

La répartition : Il s'agit d'un complément de rémunération nécessairement collectif : tous les salariés doivent pouvoir en bénéficier, et les modalités de répartition de l'intéressement doivent respecter ce caractère collectif, **une répartition individualisée (notamment sur la base de critères ou d'objectifs personnalisés) étant interdite.**

L'intéressement peut être réparti entre les bénéficiaires de façon uniforme, proportionnelle aux salaires, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice. Ces critères peuvent être combinés ; l'accord définit le ou les différents critères retenus.

La CFE-CGC préconise si possible une répartition proportionnelle aux salaires.

Une durée minimum d'ancienneté de 3 mois au plus peut être exigée pour pouvoir bénéficier de l'intéressement.

Nature et régime des sommes versées : Les sommes attribuées au titre de l'intéressement n'ayant pas le caractère d'un salaire, elles sont exclues du calcul du SMIC et du salaire minimum conventionnel.

L'accord d'intéressement offre des exonérations fiscales et/ou sociales pour l'entreprise et les salariés.

N'ayant pas le caractère d'un salaire, les sommes versées sont exonérées de cotisations sociales (mais assujetties à la CSG/CRDS) ; elles sont fiscalisées, sauf si elles sont versées sur un plan d'épargne salariale.



Attention toutefois, car le régime social et fiscal est évolutif, et peut changer au gré des lois fiscales et de financement de la sécurité sociale.

Affectation des sommes :

Le salarié peut demander le versement immédiat de tout ou partie de son intéressement, ou son affectation en tout ou partie à un plan d'épargne salariale.

JOSEPH EST
RESTAURATEUR.
À CHAQUE SERVICE
IL PRÉPARE PRÈS DE
100 ASSIETTES.



HEUREUSEMENT,
AVEC KLESIA,
IL EST BIEN
COUVERT.

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Faute de demande d'affectation de sa part, les sommes lui revenant sont affectées par défaut à un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou à un plan d'épargne interentreprises (PEI).

L'accord d'intéressement doit préciser les conditions de cette affectation par défaut, ainsi que les modalités d'information des bénéficiaires (article L. 3315-2).

Les entreprises (ou groupes) disposant d'un accord d'intéressement peuvent prévoir un **intéressement de projet**, réservé à tout ou partie de leurs salariés. Le projet pouvant donner lieu à un intéressement spécifique est défini comme une activité caractérisée et coordonnée à laquelle l'entreprise ou le groupe concourt avec d'autres entreprises.

LA PARTICIPATION (articles L 3321-1 et s. et R 3321-1 et s.) :

La mise en place : elle est obligatoire dans les entreprises et Unités Economiques et Sociales (UES) comptant cinquante salariés ou plus.

Elle est mise en place dans l'entreprise :

- Soit par voie d'accord collectif,
- Soit au sein du CSE (à la majorité des représentants du personnel) ;
- Soit par ratification par le personnel, à la majorité des 2/3, d'un projet proposé par le chef d'entreprise.

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent se soumettre volontairement au régime de la participation. En cas d'échec des négociations, l'employeur peut mettre en place unilatéralement un régime de participation conforme au régime applicable dans les entreprises assujetties. Le CSE est consulté sur le projet de décision.

ATTENTION : Le projet de loi Pacte, qui doit être examiné à la rentrée 2018, prévoit de modifier les seuils d'effectifs.

Ainsi, la participation est obligatoire lorsque l'effectif d'une entreprise franchit le seuil de 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années.

Ce seuil passerait à 50 salariés, durant 5 années civiles consécutives.

Durée de l'accord : L'accord est conclu pour une durée indéterminée, ou déterminée. Dans cette deuxième hypothèse, si l'accord le prévoit, il peut être renouvelable par tacite reconduction.

La Réserve Spéciale de Participation (RSP) : l'entreprise constitue une Réserve Spéciale de Participation (RSP), calculée à partir du bénéfice fiscal réalisé, et reposant sur une formule imposée par la loi, ou sur une formule dérogatoire.

L'accord peut choisir une formule de calcul différente de celle prévue par le code du travail, sous réserve de respecter les caractères généraux de l'épargne salariale, et d'assurer aux salariés des avantages au moins équivalents.

La répartition : Tous les salariés ont vocation à bénéficier de la participation. Une durée minimum d'ancienneté de 3 mois au plus peut cependant être exigée.

La Réserve peut être répartie entre les salariés de manière proportionnelle au salaire ou uniformément ; et/ou proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou non.

La CFE-CGC préconise une répartition proportionnelle aux salaires.

Affectation des sommes :

Les salariés ont le choix entre :

- demander le versement immédiat des sommes issues de la participation ;
- affecter les sommes conformément aux modalités prévues par l'accord et/ou la loi. Il peut s'agir de plans d'épargne salariale, ou d'un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements.

Si le salarié ne demande pas le versement immédiat de sa participation, les sommes sont alors bloquées pour une durée de 5 ans (8 ans à défaut d'accord de participation), sauf cas de déblocage anticipé limitativement énumérés.

Le blocage pendant 5 ans ouvre droit à défiscalisation.

ATTENTION : la moitié de la participation est versée au PERCO, lorsqu'il en existe un, si le salarié ne fait pas connaître un choix différent (l'autre moitié étant affectée en application des dispositions de l'accord de participation).

Régime des sommes versées : La participation ouvre droit à des exonérations fiscales et sociales pour l'entreprise et les salariés, dans la limite d'un plafonnement de la participation.

Comme indiqué supra, pour les salariés, la défiscalisation est conditionnée par leur blocage pendant 5 ans (ou 8 ans à défaut d'accord de participation, lorsque le régime « d'autorité » s'applique).

BON À SAVOIR : pour faciliter la diffusion de la participation dans toutes les entreprises, un accord de participation devait être négocié par branche au plus tard le 30 décembre 2017. Cet accord doit être adapté aux spécificités des entreprises de moins de 50 salariés.

Dans chaque branche, les entreprises non obligatoirement assujetties à la participation peuvent opter pour l'application de l'accord ainsi négocié.

Les Branches ne s'étant guère emparées de cette négociation, le projet de loi Pacte qui doit être discuté à la rentrée 2018 prévoit d'allonger ce délai

LES PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE (articles L 3331-1 et s. et R 3331-1 et s.) :

Ces dispositifs permettent à leurs adhérents de se constituer, avec l'aide de leur entreprise, une épargne investie en valeurs mobilières. Les sommes versées sont temporairement bloquées, des cas de déblocage anticipé étant néanmoins prévus. En contrepartie, des exonérations sociales et fiscales sont prévues.

Il existe trois catégories de plans d'épargne :

- le Plan d'épargne entreprise (PEE) ou Plan d'épargne groupe (PEG),
- le Plan d'épargne inter-entreprises (PEI),
- le Plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO).

La loi a assoupli les possibilités de transfert des avoirs, avec ou sans rupture du contrat de travail, entre les différents dispositifs (de la participation vers un plan, transfert d'un plan à l'autre).

Toutes les entreprises privées peuvent mettre en place un plan d'épargne, quelles que soient la nature de leur activité, leur taille et leur forme juridique.

Tous les salariés ont vocation à en bénéficier. Une durée minimum d'ancienneté de 3 mois au plus peut être exigée.

Le PEE (et PEG) et le PEI (articles L 3332-1 et s. et R 3332-1 et s. ; articles L 3333-1 et s. et R 3333-1 et s.) :

Ils sont mis en place, pour une durée déterminée ou indéterminée, après la conclusion d'un accord.

Ils peuvent également être mis en place à la seule initiative de l'employeur, lorsqu'un accord n'a pu être trouvé, ou lorsqu'il n'existe pas de délégués syndicaux ou de CSE (ou de CE, avant la mise en place du CSE).

Dans les entreprises à établissements multiples, il est impossible d'exclure certains d'entre eux.

Ils sont alimentés par des versements volontaires des salariés (sans pouvoir excéder un quart de leur rémunération annuelle), l'intéressement, la participation, avec le cas échéant **un abondement de l'entreprise (qu'il faut demander lors des négociations)**.

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au PEE, mais sans avoir droit à un abondement de l'entreprise.

Les autres peuvent conserver leurs avoirs sur le plan mais ne peuvent plus y effectuer de versement après la rupture de leur contrat de travail.

Les sommes épargnées dans le cadre d'un PEE ou d'un PEI sont bloquées pendant une période minimale de 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé limitativement énumérés par l'article R 3324-22 :

- 1° Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- 2° La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- 3° Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- 4° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- 5° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 6° La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- 7° L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- 8° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. III-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- 9° La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Le PERCO : un outil pour la retraite (articles L 3334-1 et s. et R 3334-1 et s.) :
Il doit être mis en place par accord, ou unilatéralement par l'entreprise en cas d'échec des négociations, ou en l'absence de délégués syndicaux.

Le PERCO est conçu comme un produit d'épargne à long terme. Il ne peut donc être créé que si les participants ont la possibilité d'opter pour une épargne plus courte, dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise, de groupe, ou interentreprises. **Toutefois le projet de loi Pacte, qui doit être examiné à l'automne 2018, envisage de supprimer cette condition.**

Le salarié peut y effectuer des versements volontaires, y verser l'intéressement, la participation, les droits acquis au titre du CET ou des sommes issues d'un PEE ; **l'entreprise peut aussi (dans certaines limites) abonder ces versements** (sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés), **ce qui doit être demandé lors des négociations.**

Les sommes affectées au PERCO bénéficient d'un régime fiscal et social avantageux.

Le PERCO visant à assurer un complément de revenus lors de la retraite, la loi impose une diversification des supports de placement, et une limitation stricte de la part des titres de l'entreprise dans les avoirs. Le plan doit par ailleurs obligatoirement comporter un fonds investi dans les entreprises solidaires.

Les sommes versées sont bloquées jusqu'au départ à la retraite, sauf dans les cas de déblocages anticipés. Ceux-ci sont plus restrictifs que dans les autres plans (article R 3334-4). Notamment, sauf lorsqu'il part en retraite, le départ de l'entreprise du salarié ne lui permet pas de débloquent le PERCO de façon anticipée.

Ces cas de déblocage anticipé sont les suivants :

- 1° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;
- 2° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits et les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;
- 3° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel ;

4° La situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;

5° L'expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

La loi autorise désormais les règlements des PERCO à prévoir une clause d'adhésion automatique de l'ensemble des salariés, mais le règlement du PERCO doit alors permettre aux salariés émettant un avis contraire de ne pas adhérer au PERCO. L'entreprise est tenue d'informer ses salariés, qui disposent alors d'un délai de 15 jours pour s'opposer à cette adhésion automatique (article D 3334-3-1).

ATTENTION : La sortie s'effectue sous forme de rente viagère, mais l'accord instituant le PERCO peut prévoir la possibilité, pour le bénéficiaire, de choisir entre la sortie en rente et la sortie en capital.

Si l'option d'une possible sortie en capital est ouverte, il peut être décidé qu'il sera versé en une fois, ou de façon fractionnée.

N'oubliez pas, lors des négociations, de prévoir un choix entre sortie en rente viagère, et sortie en capital.

> Les matières fiscale et sociale sont mouvantes, et les textes sur l'épargne salariale fluctuent au gré des choix politiques, entre distribution immédiate et finalités d'épargne retraite. En ce qui concerne les modalités d'affectation des sommes versées au titre de l'épargne salariale, nous attirons votre attention sur la nécessité de suivre les évolutions législatives.

Le conseil de la CFE-CGC : Soyez particulièrement attentifs au principe de non-substitution de l'épargne salariale au salaire, ces deux thématiques étant désormais intégrées dans un même bloc de négociation

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Au titre de ce premier bloc, doit enfin être négocié le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

ATTENTION : les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs devront être déposés auprès de l'autorité administrative, accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignait les propositions respectives des parties (L. 2242-7 du Code du travail). Ce PV atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations (article L 2242-6).

Si la négociation échoue, un PV de désaccord doit être établi, dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties, et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

b. Deuxième ensemble : Egalité professionnelle et qualité de vie au travail (article L 2242-17) :

Egalité professionnelle :

La périodicité de cette négociation peut être négociée, et faire l'objet d'un accord. La durée de cet accord ne peut excéder 4 ans.

A défaut d'un tel accord de méthode, la négociation sur l'égalité hommes/femmes est annuelle.

Contenu de la négociation sur l'égalité professionnelle, en présence d'un accord de méthode :

L'accord de méthode peut non seulement fixer la périodicité de cette négociation, mais aussi son contenu.

La loi fixe toutefois un contenu impératif, que vous pourrez améliorer.

L'accord doit fixer les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre, dans les domaines suivants :

- Embauche,
- Formation,
- Promotion professionnelle,
- Qualification,
- Classification,
- Conditions de travail,
- Sécurité et santé au travail,
- Rémunération effective,
- Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'accord doit prévoir des mesures dans au moins 3 de ces domaines.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'accord doit prévoir des mesures dans au moins 4 de ces domaines.

Les objectifs et actions doivent être accompagnés d'indicateurs chiffrés.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif.

CONSEIL CFE-CGC : pour pouvoir définir ces mesures et ces objectifs de progression, il est donc nécessaire de faire un état des lieux et un bilan de l'existant, avant d'entamer la négociation des mesures d'amélioration.

Contenu de la négociation sur l'égalité professionnelle, en l'absence d'accord de méthode :

La loi fixe un contenu supplétif à cette négociation si aucun accord collectif n'a organisé autrement le contenu de cette négociation.

Elle devra lors porter sur :

- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale,
- Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité, notamment en matière de :
 - > Suppression des écarts de rémunération,
 - > Accès à l'emploi,
 - > Formation professionnelle,
 - > Déroulement des carrières et promotion professionnelle,
 - > Conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel,
 - > Mixité des emplois,
 - > Calcul des cotisations d'assurance vieillesse sur le salaire à temps plein pour les salariés à temps partiel, et les conditions de prise en charge par l'employeur du supplément de cotisations,
- Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi, et d'accès à la formation professionnelle ;

En cas d'échec des négociations, l'employeur devra, chaque année, après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, établir un plan d'action annuel destiné à assurer une telle égalité entre les hommes et les femmes. À défaut, l'entreprise sera passible d'une pénalité financière. (articles L 2242-8, et R 2242-3 et s.).

Enfin, en l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la négociation annuelle sur les salaires effectifs (volet I ci-dessus), devra porter sur la programmation de mesures pour supprimer ces écarts de salaire, et les différences de déroulement de carrière. (article L 2242-3).

De plus, la loi Avenir impose aux entreprises d'**au moins 50 salariés** de publier chaque année **des indicateurs** concernant les écarts de rémunération, et les mesures mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par décret (attendu).

Ce décret définira un niveau de résultat à atteindre.

Si les résultats obtenus s'avèrent inférieurs au niveau défini par décret, la négociation obligatoire en entreprise devra aussi porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction, et le cas échéant, la programmation annuelle ou pluriannuelle de mesures de rattrapage salarial.

En l'absence d'accord collectif prévoyant des mesures, elles devront être déterminées unilatéralement par l'employeur, après consultation du CSE.

Une rubrique dédiée à l'égalité professionnelle doit figurer dans la base de données économiques et sociales (BDES), dont la teneur est complétée par la loi «pour la liberté de choisir son avenir professionnel».

Cette BDES est mise à la disposition du CSE, mais aussi des délégués syndicaux (pour plus de précisions voir notamment l'article L 2312-36 ; et A.4.1-5 sur les moyens de fonctionnement du CSE).

Pour négocier sur l'égalité professionnelle, les parties devront prendre appui sur ces données.

BON À SAVOIR : dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE pourra recourir à un expert habilité en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (article L 2315-94).

ATTENTION : Les employeurs coupables de discrimination ou ne respectant pas leurs obligations en matière d'égalité de traitement encourent des sanctions civiles et pénales. Par ailleurs, ils peuvent, dans certains cas, être exclus de la procédure de passation des marchés publics.

Depuis le 1er janvier 2016, l'employeur peut s'assurer de la conformité de son accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, de son plan d'action en la matière en demandant à l'administration une prise de position formelle sur sa validité (Ord. n° 2015-1628 du 10 déc. 2015).

Qualité de vie au travail (QVT) (articles L 2242-17 et s.) :

Cette négociation porte sur :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés ;
- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;

- les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ; cette négociation se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur, et présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- la mise en place d'un régime de prévoyance et d'un régime de frais de santé (à défaut de couverture garantie par accord de branche ou d'entreprise) ;
- l'exercice du droit d'expression directe et collective.

La loi « Travail » du 8 août 2016 a ajouté un nouveau thème de négociation : les modalités du plein exercice par le salarié de son **droit à la déconnexion** et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

Ce thème est particulièrement important pour les salariés de l'Encadrement, a fortiori (mais pas seulement) lorsqu'ils relèvent d'un forfait annuel en jours.

A NOTER : à défaut d'accord, l'employeur devra élaborer une charte, après avis du CSE. Cette charte définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Pénibilité

Tout employeur est tenu d'une obligation de prévention des risques professionnels et de la pénibilité.

En outre, lorsqu'un salarié est exposé à des facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils, l'employeur doit effectuer une déclaration, et mettre en place un Compte Professionnel de Prévention (C2P).

Ce Compte, qui remplace le Compte Pénibilité, permet l'acquisition, par le salarié exposé, de points qui se cumulent (1 point par trimestre d'exposition). Ces points doivent permettre de financer des heures de formation, un complément de rémunération pour un temps partiel, des trimestres de majoration de durée de l'assurance vieillesse.

Certaines entreprises doivent de plus conclure un accord d'entreprise ou de groupe sur la prévention de la pénibilité, ou établir un plan de prévention : ceci est obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés), dont au moins 25% de l'effectif est soumis à certains risques professionnels (article D4163-1).

A compter du 1^{er} janvier 2019, cette obligation s'imposera aux employeurs, soit lorsqu'ils emploient au moins 25% de salariés déclarés au titre du compte professionnel de prévention, soit lorsque leur sinistralité, au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, est supérieur à 0,25 (rapport, pour les 3 dernières années connues, entre le nombre d'AT/MP imputés à l'employeur - hors accidents de trajet - et l'effectif de l'entreprise).

La négociation sur la QVT peut donc également porter sur la prévention de la pénibilité. Si un accord est conclu en respectant les exigences légales, il vaudra accord de prévention de la pénibilité, et l'entreprise ne sera alors pas soumise à la pénalité prévue en l'absence d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité (article L 2242-19).

L'accord ou le plan d'action, d'une durée maximale de 3 ans, doit traiter d'un certain nombre de thèmes obligatoires à choisir parmi ceux visés à l'article D 4163-3 :

- réduction des poly expositions à certains facteurs de pénibilité (environnement physique agressif, rythmes de travail...);
- adaptation et aménagement du poste de travail ;
- amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel ;
- développement des compétences et des qualifications ;
- aménagement des fins de carrière ;
- maintien en activité des salariés exposés.

Si la négociation échoue, un PV de désaccord doit être établi, dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties, et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

c. Troisième ensemble : Gestion des emplois et des parcours professionnels, et mixité des métiers (article L 2242-20) :

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés (et dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France), l'employeur doit engager **tous les 3 ans** une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, et sur la mixité des métiers (L 2242-20).

À NOTER : si un accord de groupe est conclu sur les thèmes inclus dans le champ de cette négociation triennale, les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe seront réputées avoir satisfait aux obligations de négocier sur ces sujets.

Cette négociation doit porter sur :

- 1/ La mise en place d'un dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du

compte personnel de formation CPF, de validation des acquis de l'expérience (VAE), de bilan de compétences, ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique ;

- 2/ Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévues dans le cadre d'un accord de performance collective ; elles devront alors faire l'objet d'un chapitre distinct ;
- 3/ Les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise, et les objectifs du plan de formation ; en particulier, les catégories de salariés et d'emploi prioritaires, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord, les critères et modalités d'abondement, par l'employeur, du compte personnel de formation (CPF) ;
- 4/ Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens pour diminuer le recours aux emplois précaires au profit des CDI ;
- 5/ Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise, ayant des effets sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- 6/ Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales, et l'exercice de leurs fonctions.

Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord.

En plus de ces thèmes obligatoires, la négociation triennale peut porter (simple faculté) sur :

- 1/ Les modalités d'information et de consultation du CSE en cas de grand licenciement économique et de PSE, et les modalités de recours à l'expert,
- 2/ Les catégories d'emploi menacées par les évolutions économiques et technologiques,
- 3/ L'association des sous-traitants à la GPEC de l'entreprise ;
- 4/ La participation de l'entreprise aux actions de la GPEC territoriale ;
- 5/ La mise en place de congés de mobilité,
- 6/ La formation et l'insertion durable de jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et l'amélioration de leurs conditions de travail, la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance, les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires.

Si la négociation échoue, un PV de désaccord doit être établi, dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties, et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

D1.4 > Le régime des négociations obligatoires :

a. La place laissée à la négociation collective pour organiser cette NAO :

Un accord de méthodologie peut être conclu, pour définir les modalités de la négociation collective obligatoire en entreprise :

La NAO peut ainsi être précédée d'un accord visant à l'organiser.

A l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale représentative, une négociation visant à définir les règles de la NAO peut être engagée (articles L 2242-10 et s.).

Cet accord pourra prévoir le calendrier et le lieu des négociations, les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise, ou l'établissement, la périodicité, les thèmes et leur regroupement (voir **D3 supra**), les informations à remettre par l'employeur aux négociateurs et la date de cette remise, les modalités de suivi des engagements pris.

La durée de cet accord ne peut pas excéder 4 ans.

Le code du travail fixe cependant quelques règles d'ordre public, impératives, encadrant ces négociations :

Le code du travail fixe des règles supplétives, qui s'appliqueront à défaut d'accord collectif organisant ces négociations obligatoires en entreprise.

b. Niveau des négociations :

L'article L. 2232-33 du Code du Travail énonce que la négociation doit en principe être engagée au niveau de l'entreprise.

Si l'entreprise est divisée en établissements, la négociation peut se dérouler au niveau des établissements, avec une double limite :

- aucune organisation représentative dans un établissement ne doit s'y opposer. En d'autres termes, les organisations syndicales peuvent imposer la négociation au niveau de l'entreprise si elles le souhaitent ;
- chaque établissement doit pouvoir être couvert par un accord : en l'absence de représentation syndicale dans un établissement, la négociation doit donc se dérouler au niveau de l'entreprise.

ATTENTION : Il résulte de la loi « Travail » du 8 août 2016 que l'ensemble des négociations prévues par le Code du travail au niveau de l'entreprise peut dorénavant, en principe, être engagé et conclu au niveau du groupe, dans les mêmes conditions.

Les entreprises sont dispensées d'engager une négociation obligatoire lorsqu'un accord portant sur le même thème a été conclu au niveau du groupe, et remplit les conditions prévues par la loi.

En cas d'échec des négociations au niveau du groupe, et en l'absence de dispositions conventionnelles prévoyant d'autres modalités, les entreprises seront tenues d'engager des négociations à leur niveau.

Lorsqu'un accord conclu dans tout ou partie d'un groupe le prévoit expressément, ses stipulations **se substituent** aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord (L 2253-5 du Code du travail).

c. La périodicité de ces négociations obligatoires :

Le code du travail fixe des règles supplétives, qui s'appliqueront à défaut d'accord collectif organisant ces négociations obligatoires en entreprise :

La négociation sur la rémunération, le temps de travail, et le partage de la valeur ajoutée doit être engagée tous les ans ;

La négociation sur l'égalité professionnelle et la QVT doit être engagée tous les ans ;

La négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, lorsqu'elle est obligatoire, doit être engagée tous les 3 ans.

La périodicité des NAO peut être modifiée par accord collectif, dans la limite des règles d'ordre public qui restent fixées par le code du travail :

Dans ce cadre, l'accord peut modifier la périodicité légale de chacune des négociations. Mais en tout état de cause, l'employeur engage une négociation sur chacun des thèmes obligatoires, au moins tous les 4 ans. (article L 2242-1).

 **Attention :** la périodicité des négociations sur les salaires peut être portée à 4 ans !

d. Déroulement des négociations :

Convocations :

L'employeur doit, chaque année civile (pour les négociations annuelles obligatoires, ou une fois tous les trois ans (négociations triennales), prendre l'initiative d'inviter les syndicats représentatifs à négocier. Ceci sous réserve d'un accord collectif prévoyant une périodicité différente des négociations.

Il doit, sous peine de nullité de l'accord, convoquer toutes les organisations syndicales représentatives.

À défaut d'une telle initiative depuis plus de 12 mois (ou, selon les cas, 36 mois pour la négociation triennale) suivant le début (et non la fin !) de la précédente négociation, celle-ci doit être engagée si un syndicat représentatif de salariés en fait la demande.

Cette demande syndicale doit être transmise par l'employeur, dans les huit jours, aux autres organisations représentatives.

L'employeur doit alors convoquer, dans les quinze jours de la demande, les parties à la négociation. (article L 2242-13).

Il appartient à l'employeur de convoquer les organisations syndicales représentatives.

La négociation comporte au moins deux réunions :

- Une première réunion (dite réunion préparatoire), au cours de laquelle sont précisées les informations que le chef d'entreprise devra remettre aux délégués syndicaux et aux membres des délégations syndicales.

Ces informations doivent être pertinentes pour permettre la négociation sur les thèmes soumis à la négociation obligatoire. Ces informations peuvent être mises à disposition dans le BDES.

La première réunion vise aussi à définir le lieu et le calendrier des réunions.

- Une 2^{ème} réunion, au minimum : les modalités concrètes du déroulement de ces négociations sont laissées à la décision des partenaires sociaux (et au chef d'entreprise en cas de désaccord).

Un accord d'entreprise peut, comme évoqué supra, définir un calendrier différent, les informations à communiquer aux négociateurs...

Le crédit d'heures (article L 2143-16) :

Pour la préparation de la négociation, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou de ses délégués syndicaux, et des salariés participant à la négociation, d'un crédit spécifique et annuel de 12 heures dans les entreprises d'au moins 500 salariés, et de 18 heures dans celles d'au moins 1000 salariés.

Il s'agit d'une enveloppe globale que chaque section répartit comme elle le veut entre les intéressés, à charge pour eux d'en informer l'employeur.

Ce crédit spécifique s'ajoute au crédit d'heures mensuel et personnel dont les délégués syndicaux bénéficient par ailleurs.

Un accord collectif peut améliorer ces dispositions.

e. Parties à la négociation

Le principe est que la négociation doit être menée avec toutes les organisations syndicales représentatives.

L'article L. 2232-17 du Code du Travail précise les membres de la délégation représentant les salariés :

- un délégué syndical par organisation représentative, ou deux délégués si les organisations ont pu en désigner plus d'un ;
- chacun de ces délégués syndicaux peut se faire accompagner d'un salarié de l'entreprise, ce nombre étant porté à 2 lorsque l'entreprise ne compte qu'un délégué syndical.

4 hypothèses peuvent ainsi être distinguées :

- un seul syndicat dans l'entreprise qui désigne un seul DS : la délégation syndicale se composera du DS et de deux salariés ;
- un seul syndicat dans l'entreprise qui désigne plus de 1 DS : la délégation syndicale se composera de deux DS et de deux salariés ;
- plusieurs syndicats qui ne désignent, chacun, qu'un seul DS : chaque délégation syndicale se composera du DS et d'un salarié ;
- plusieurs syndicats qui désignent chacun plusieurs DS : chaque délégation syndicale se composera de deux DS et de deux salariés.

Ces dispositions légales peuvent évidemment être améliorées par voie d'accord (accords dont l'objet est de préparer la négociation à venir et qui, outre la délégation syndicale, peuvent avoir pour objet le calendrier, les informations à communiquer, etc.).

Pour participer aux négociations, il est impératif d'avoir été reconnu représentatif lors des élections professionnelles, au niveau où se déroule la NAO. Rappelons que le RSS n'est pas habilité à négocier (voir supra A3.4).

La CFE-CGC-INOVA est une organisation syndicale catégorielle, affiliée à une Confédération catégorielle. Lorsqu'elle est représentative dans l'entreprise, elle est habilitée à négocier toute disposition applicable aux salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter, c'est-à-dire aux Techniciens, aux Agents de Maîtrise, et aux Cadres. (article L 2232-13 du code du travail).

Elle peut, bien sûr, participer à la négociation et à la signature d'un accord catégoriel, mais aussi d'un accord inter catégoriel (Cassation, Chambre Sociale, 31 mai 2011).



Santé et Prévoyance,
Action sociale et Services,
nous avons tant à partager



SANTÉ • PRÉVOYANCE

Votre protection sociale,
c'est notre métier !

Pour toute information : contact@uniprevoyance.fr

www.uniprevoyance.fr

D1.5 > Nouvelles règles de validité de l'accord :

a. Généralisation de l'accord majoritaire :

Depuis le 1^{er} mai 2018, la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par les organisations syndicales représentatives (dans l'entreprise ou l'établissement, selon le niveau de la négociation), ayant recueilli plus de 50 % des suffrages valablement exprimés (SVE) au profit des syndicats représentatifs, au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires du CSE. (article L 2232-12).

- > La CFE-CGC INOVA et ses Syndicats sont catégoriels, leur **représentativité** s'apprécie toujours dans le cadre des collèges électoraux de l'Encadrement (collèges 2 et 3).
- > Lorsqu'elle signe un accord généraliste concernant l'ensemble des salariés, **son audience (le poids de sa signature), doit être recalculée dans le périmètre de l'accord. Ce calcul de l'audience, dans le champ d'application de l'accord, ne modifie pas les règles de calcul de la représentativité, qui est établie sur les collèges 2 et 3.** De ce fait, il peut donner un résultat inférieur à 10% sans que cela ait d'incidence sur la représentativité de notre syndicat, ni sur son droit de participer à la négociation collective et de signer un accord.

Cas de l'accord catégoriel : Lorsque l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, les audiences d'engagement sont appréciées à l'échelle du collège électoral. (L'éventuelle consultation des salariés est également organisée à cette échelle). (article L 2232-13).

En d'autres termes, si vous négociez un accord ne traitant que du forfait jours des cadres, la majorité pour valider l'accord, et donc le poids de la signature de chaque syndicat représentatif, sera celui calculé à partir du scrutin du 3^{ème} collège.



Conseil CFE-CGC : Pour les problématiques spécifiques à l'Encadrement, demandez l'ouverture de négociations catégorielles. Parce que notre organisation est particulièrement attentive à certains thèmes concernant plus spécifiquement l'encadrement, et sur lesquels d'autres organisations seront moins attentives ; et parce que votre poids dans la négociation, et donc le poids de vos revendications, seront plus importants.

ATTENTION : En outre, l'assiette de calcul n'est pas la même pour la détermination des 10% nécessaires à la représentativité, et pour le calcul de la majorité nécessaire pour valider un accord.

Il faut donc effectuer 2 calculs :

- l'un pour déterminer les syndicats représentatifs (sur la base de l'ensemble des suffrages valablement exprimés) ;
- l'autre pour fixer le poids de leur signature dans le champ de la négociation (sur la base des suffrages valablement exprimés **en faveur des organisations syndicales représentatives**).

Depuis 2014, la Cour de Cassation considérait, faisant fi de la réforme de loi de 2008, qu'était invalide un accord collectif s'appliquant à tous les salariés et signé par la seule CFE-CGC, même lorsqu'elle pesait plus de 30 % tous collèges confondus. (Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation du 2 juillet 2014, dit arrêt YARA).

En d'autres termes, la CFE-CGC pouvait signer seule un accord concernant l'encadrement, si son audience était suffisante.

Mais, selon la Cour de Cassation, la CFE-CGC, quelle que soit son audience, ne pouvait jamais signer seule un accord généraliste.

Pour quelle raison ? Selon la Cour, un syndicat catégoriel ne pouvait engager au-delà de ses statuts, même s'il remplissait les conditions légales de poids d'engagement de plus de 30 %.

Les Ordonnances Macron ont consacré la décentralisation de la fabrication de la norme sociale au niveau de l'entreprise et l'accord collectif majoritaire à + de 50 % des voix obtenues par les organisations syndicales représentative.

Pour la CFE-CGC, ce nouveau cadre juridique remet en cause la jurisprudence Yara qui, si elle continuait à être invoquée, bloquerait la conclusion d'accords collectifs dans l'entreprise et donc l'adaptation du droit aux besoins locaux.

Dans le même temps, le Conseil d'Etat a eu une autre analyse : dans une décision du 5 mai 2017 au sujet d'un accord collectif sur un PSE exigeant légalement une validité d'au moins 50 %, **il a considéré que cet accord, signé par la seule CFE-CGC mais qui représentait au moins 50 % des suffrages valablement exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives, était valide.**

Maintenant que la loi exige une majorité d'engagement à + de 50 % pour tous les accords collectifs, avec un recours éventuel au référendum en cas de majorité d'engagement supérieur à 30 % mais inférieure à 50 %, on peut estimer que la Cour de Cassation devra s'aligner sur la jurisprudence du Conseil d'Etat.

La référence au seuil de 50 % pour valider un accord collectif d'entreprise est devenue la règle générale ; l'exigence d'atteinte du seuil de 50 % est même plus forte à l'occasion de cette généralisation, l'accord collectif pour être valide, devant recueillir plus de 50 % alors qu'il ne faut qu'une majorité d'au moins 50 % pour un accord sur un PSE.

Il est donc logique de retenir, par analogie, le raisonnement du Conseil d'Etat. Qui peut le plus peut le moins. Et le respect du poids de chaque voix est enfin rétabli.

En l'absence de majorité, il est possible, sous conditions, de faire valider l'accord par les salariés (article L 2232-12) :

Si la condition de majorité n'est pas remplie, et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1er tour des dernières élections des titulaires du CSE, les syndicats signataires pesant plus de 30% disposent d'un délai d'1 mois à compter de la signature de l'accord pour demander une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Au terme de ce délai, l'employeur peut lui-même demander l'organisation de cette consultation, si l'ensemble de ces organisations syndicales ne s'y oppose pas.

Si, à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 %, la consultation des salariés devra être organisée dans un délai de 2 mois.

Celle-ci, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives pensant plus de 30%.

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord, et qui ont la qualité d'électeur.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (50% + 1 voix). Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

BON À SAVOIR : pour un accord de groupe, les taux de 30 % et de 50 % sont appréciés à l'échelle de l'ensemble des entreprises ou établissements compris dans le périmètre de cet accord. La consultation des salariés, le cas échéant, est également effectuée dans ce périmètre.

b. Négociation de bonne foi

Les parties à la négociation sont tenues d'une obligation de bonne foi et de loyauté.

Une convention ou un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties.

S'il est conclu, un tel accord :

- devra préciser la nature des informations partagées entre les négociateurs (notamment, au niveau de l'entreprise, en s'appuyant sur la base de données économiques et sociales),
- devra préciser les principales étapes du déroulement des négociations.
- pourra également prévoir des moyens supplémentaires ou spécifiques afin d'assurer le bon déroulement de l'une ou de plusieurs des négociations prévues (L. 2222-3-1 du code du travail). Il pourra s'agir par exemple d'un volume de crédits d'heures pour les négociateurs syndicaux, des modalités de recours à l'expertise...

À défaut d'accord de méthodologie conclu au niveau de l'entreprise, il conviendra de se reporter aux éventuelles dispositions prévues au niveau de la Branche.

Tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut pas prendre des décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés dans les matières sur lesquelles elle porte, sauf si l'urgence le justifie (L. 2242-4 du Code du travail).

Un arrêt de la cour de Cassation a très bien résumé l'esprit qui doit présider à ces négociations : la négociation n'est régulièrement menée que si elle est conduite à son terme par l'employeur avec toutes les organisations représentatives, et si celles-ci peuvent « exprimer leurs propositions, motiver leur refus et formuler des contre-propositions », dont certaines peuvent être retenues par l'employeur (Soc. 9 juillet 1996, Bull. civ. V, n° 269).

Le modèle proposé par la jurisprudence est donc celui de l'instauration d'un dialogue de bonne foi.

c. Absence d'obligation de conclure un accord

Les dispositions sur la négociation collective obligatoire n'imposent qu'une obligation de négocier. Elles n'imposent donc pas à l'employeur de conclure un accord, encore moins de conclure un accord unanime.

Seule est prévue, en l'absence d'accord possible, la conclusion d'un procès-verbal de désaccord (total ou partiel), qui consigne le dernier état des négociations et les mesures unilatérales que l'entreprise entend prendre.

L'on estime que l'employeur ne peut pas, après un PV de désaccord, prendre des mesures qui seraient plus favorables que celles qu'il a avancées au cours de la négociation, sa volonté d'entraver l'exercice de la négociation collective étant de ce fait caractérisée.

ATTENTION : l'obligation de consulter le CSE sur les projets d'accord, leur révision, ou leur dénonciation, a été supprimée du code du travail.

Toutefois, un grand nombre de sujets qui relèvent de la NAO est aussi de la compétence du CSE, qui devra être consulté sur les conditions d'emploi, les salaires et rémunérations, l'organisation du travail...



Conseil CFE-CGC : Dans le cadre de ces négociations, veillez à travailler et à échanger avec les élus du CSE lorsque vous avez une compétence partagée sur certains des thèmes.

DI.6 > Les sanctions de la méconnaissance des règles

La méconnaissance des règles relatives à l'obligation de négocier expose l'employeur à deux séries de sanctions.

a. Sanctions pénales

Le fait de se soustraire aux obligations relatives à la convocation des parties à la négociation et à l'obligation périodique de négocier (et à son aménagement possible par voie d'accord majoritaire), est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros (L. 2243-1 du Code du travail).

b. Sanctions civiles

La méconnaissance des règles sur la négociation - et en particulier, la négociation de mauvaise foi - peut entraîner la mise en cause de la responsabilité civile du chef d'entreprise (compétence du Tribunal de Grande Instance, TGI).

L'on peut ainsi imaginer que l'employeur soit condamné pour refus de toute discussion avec les organisations syndicales, refus d'information et de remise des documents adéquats, etc.

Les syndicats peuvent, par exemple, demander en référé que des données nécessaires au déroulement des négociations leur soient fournies.

La jurisprudence récente montre que la voie civile conduit à des sanctions qui peuvent être fort dissuasives.

Un arrêt du 28 novembre 2000 (n° 98-19594) a ainsi admis que la mesure prise par l'employeur en méconnaissance de son obligation légale de négocier serait suspendue, tant que la procédure de négociation ne serait pas respectée. Les mesures prises par l'employeur dans ce cadre ne peuvent recevoir aucun effet.

L'inexécution de l'obligation de négocier sur les salaires est sanctionnée par une pénalité.

Une telle sanction est également mise à la charge de l'employeur en l'absence d'accord sur l'égalité professionnelle, ou à défaut, de plan d'action.

Conclusion :

Une obligation formelle, mais un outil indispensable pour les militants.

L'obligation annuelle de négocier dans l'entreprise a pu sembler superficielle lors de son introduction dans le droit français.

Après plus de 35 ans d'application pratique, l'obligation de négocier s'avère être un outil essentiel pour les délégués syndicaux.

Elle permet de soumettre les dimensions les plus importantes de la vie collective à la négociation, et donc d'impliquer systématiquement les délégués syndicaux dans les décisions prises en la matière.

La tendance jurisprudentielle est désormais d'utiliser les règles sur la négociation collective obligatoire, pour interdire à l'employeur d'utiliser son pouvoir unilatéral sur ces questions. Dès lors qu'une mesure est susceptible d'affecter collectivement les questions de rémunération ou de temps de travail, les règles permettent d'exiger l'ouverture des négociations (même si la décision intervient moins de douze mois avant la négociation précédente) (cf. Soc. 28 novembre 2000, Dr. Soc. 2001.212).

Les délégués syndicaux peuvent désormais utiliser cette règle et faire suspendre les mesures qui n'auraient pas fait l'objet de consultation.

Ce n'est pas de la cogestion : l'employeur n'est pas obligé d'obtenir un accord. C'est, cependant, une soumission du pouvoir du chef d'entreprise à la négociation sur les questions les plus importantes de la vie collective de l'entreprise

Vous trouverez également des renseignements complémentaires sur les sites suivants :

le site de la Confédération

www.cfecgc.org

et l'intranet confédéral

<http://intranet.cfecgc.org/user/login> ;

www.minefe.gouv.fr et www.insee.fr :

pour connaître les paramètres chiffrés nécessaires pour préparer vos négociations (indice de prix, évolution des loyers...) ;

www.service-public.fr :

où vous trouverez des informations par thème (notamment sur l'épargne salariale) ;

www.legifrance.gouv.fr :

qui permet notamment de consulter gratuitement les différents codes, conventions collectives et accords d'entreprise ;

www.inrs.fr et www.anact.fr

sur les sujets de santé et de conditions de travail

et évidemment, l'application mobile INOVA CFE-CGC et son site internet :

www.cfecgc-inova.fr

La Fédération INOVA CFE-CGC remercie fortement la Fédération CFE-CGC BTP et ses représentants pour la rédaction initiale de ce document, leur échange, partage et entre-aide inter fédération afin de contribuer à la diffusion de ce guide au plus grand nombre de nos militants CFE-CGC.

N'hésitez pas à visiter leur site internet comportant de nombreuses informations et actualités syndicales en cliquant sur ce lien :

www.cfecgc-inova.fr

Pour chacun, pour tous, pour la vie

Groupe VYV, Union Mutuelle de Groupe soumise aux dispositions
du Code de la mutualité, R. Shen 532 601 632, n° LEI 7695002068111414762.
Din Com Groupe VYV - © Gettyimages - 07/23



Le Groupe VYV est le 1^{er} acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. L'ensemble des mutuelles du groupe protège 10 millions de personnes et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

www.groupe-vyv.fr

relation.partenaire@groupe-vyv.fr

GROUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre



TÉLÉCHARGEZ VOTRE APPLICATION INOVA CFE-CGC

Actualités syndicales
Adhésion en ligne / Espaces dédiés / Textes de lois
Recherche / Contacts



Tuto sur youtube



<https://youtu.be/K2HEuAlmFYM>

APPLICATION GRATUITE
UNE QUESTION ? BESOIN D'AIDE ?

www.cfecgc-inova.fr



TOUTES VOS DÉMARCHES SYNDICALES
EN UN CLIC !



Télécharger dans
l'App Store



Disponible sur
Google play



**CFE
CGC** FÉDÉRATION INOVA
MAISON DE LA CFE-CGC
59 - 63 rue du Rocher 75008 Paris
T. 01 55 30 13 37 - Fax 01 55 30 13 38
inova@cfecgc.fr / www.cfecgc-inova.fr