



BARASCUD CLAIRE - WALID BENKHALED  
RELATIONS COLLECTIVES  
PREP'AVOCAT

# LES RELATIONS COLLECTIVES

---

PARTIE 2 - LA MISE EN PLACE DU CSE

---

# LA DISCUSSION D'AUJOURD'HUI

Comment se met en place le CSE ?

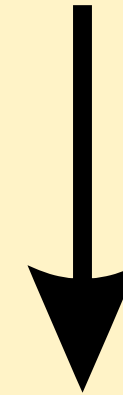


# La mise en place du CSE

Art. L2311-2 : Lorsqu'une entreprise dispose :

**11 salariés**

**Pendant 12 mois consécutifs**



Fusion des anciennes  
instances au sein de  
l'entreprise (CE, DP,  
CSHSCT)

**MISE EN PLACE DU CSE**  
(loi 22 septembre 2017)



1

# Le calcul des effectifs



**Les art. L.1111-2 et L.1251-4 du Code du travail** : Calcul du nombre de salariés (afin de déterminer ensuite le nombre de candidats à élire).

Sont pris en compte dans le calcul :

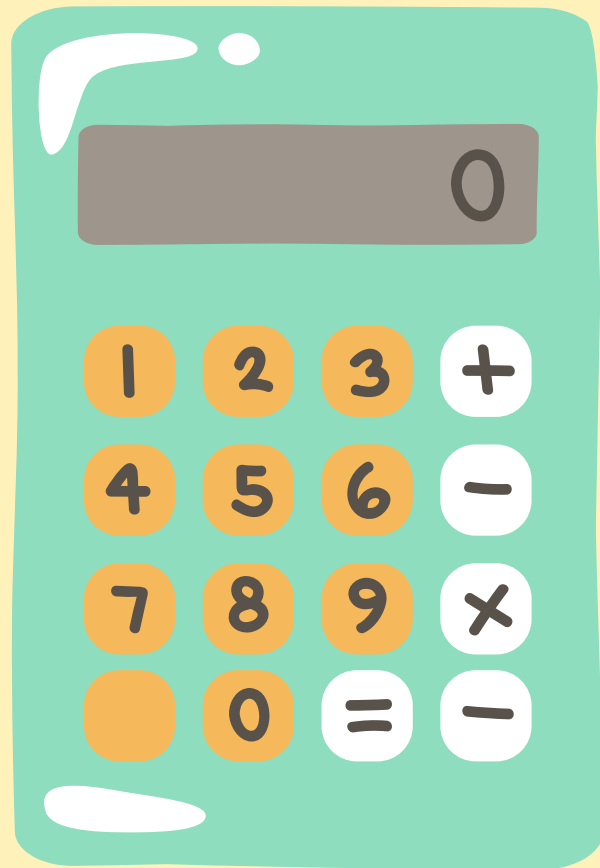
- Salariés titulaires d'un CDI à temps pleins : 1 unité
- Salariés titulaires d'un CDD, contrat de travail intermittent, salariés **mis à dispositions depuis au moins 1 an**, salariés **temporaires** : calcul en proportion du temps de présence au cours des 12 mois précédents.



1

# Le calcul des effectifs

Exemple :



- 15 salariés en CDI temps plein : 15 unités
- 20 salariés titulaires d'un CDD à temps plein **ET** présent depuis 6 mois  
Ils comptent pour chacun 0,5 unité (6 mois d'ancienneté) = 10 unités (22x0,5).
- 5 salariés titulaires d'un CDD à temps plein pour remplacer un salarié absent : Ne comptent pas dans les effectifs mais les salariés remplacés le sont : 5 unités.
- 3 salariés en CDI à temps partiels (25 heures / semaine) sur une base légale de 35 heures =  $25/35 \times 3 = 2,14$  unités.

**Art. L1111-3** : Exclut du décompte des effectifs les apprentis et les salariés sous contrats dits aidés est contraire au droit de l'Union européenne.



# Le périmètre du CSE

- Lorsque l'entreprise est constituée d'un seul et unique établissement et n'a pas d'établissement distinct, le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise (**art. L. 2313-1, al. 1**).
- Dans les entreprises comportant au moins deux établissements, des CSE d'établissement (CSEE) et un CSE central (CSEC) sont constitués (**art. L. 2313-1, al. 2**).

À savoir que seules les entreprises **d'au moins 50 salariés** peuvent être divisées en établissements distinct pour la mise en de CSE d'établissement (art. L 2312-1).

Il est également nécessaire que l'établissement dispose lui-même un effectif de 11 salariés a minima.





# Le périmètre du CSE

- La mise en place du CSE peut se faire au niveau de l'établissement distinct (L.2313-1 et suivants)

1. Par accord d'entreprise majoritaire dans les entreprises comportant un **délégué syndical** ;
2. À défaut, d'un tel accord, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts avec les **membres de la délégation du personnel du CSE** ;
3. À défaut, l'employeur peut fixer le nombre et le périmètre **seul**, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

-> Conseil : Lire la jurisprudence concernant la notion d'autonomie de gestion !





# Le périmètre du CSE

- La mise en place du CSE au niveau de l'unité économique et sociale

Il s'agit de la situation où l'employeur décide de diviser son entreprise en plusieurs sociétés afin d'éviter d'atteindre les seuils d'effectifs au-delà desquels les IRP sont obligatoires.

Afin de contrer ces manœuvres frauduleuses, la Chambre sociale de la Cour de cassation a développé des critères objectifs permettant de regrouper plusieurs entités en une « Unité économique et sociale » (UES).

Il s'agit d'une notion jurisprudentielle qui peut être appréhendée en deux temps :

- périmètre : à savoir entités juridiques pouvant être incluses dans une unité économique et sociale ;
- critères : c'est-à-dire nature des liens établissant l'existence d'une unité économique et sociale entre des entités juridiques distinctes.







# Le périmètre du CSE

Autrement dit, une UES est caractérisée par :

- La concentration des pouvoirs de direction à l'intérieur du périmètre considéré
  - La similarité ou la complémentarité des activités déployées par ces différentes entités
  - Une unité sociale (communauté de travailleurs)
- 
- **La mise en place du CSE au niveau du groupe**



# La négociation du PAP

Prévu à **l'art. L.2314-5**, la négociation du protocole d'accord préélectoral a lieu entre l'employeur d'une part, et les organisations syndicales intéressées d'autre part. Il appartient au premier de prendre l'initiative d'inviter les secondes à cette négociation.

Sans se limiter à la formalité de l'invitation, l'employeur doit aussi engager la négociation, dès lors qu'au moins un syndicat a répondu positivement à son invitation. La négociation vaut sur :

- détermination du nombre et de la composition des collèges électoraux et répartition du personnel dans les collèges électoraux ;
- détermination du nombre et répartition des sièges entre les différentes catégories de salariés ;
- modalités d'organisation et de déroulement du vote ;
- représentation de certains salariés (travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés).



# 3

## La négociation du PAP



L'accord doit mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral. Dès qu'un accord ou une décision de l'autorité administrative compétente sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur doit informer les salariés de cette proportion par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, art. L2314-31.



4

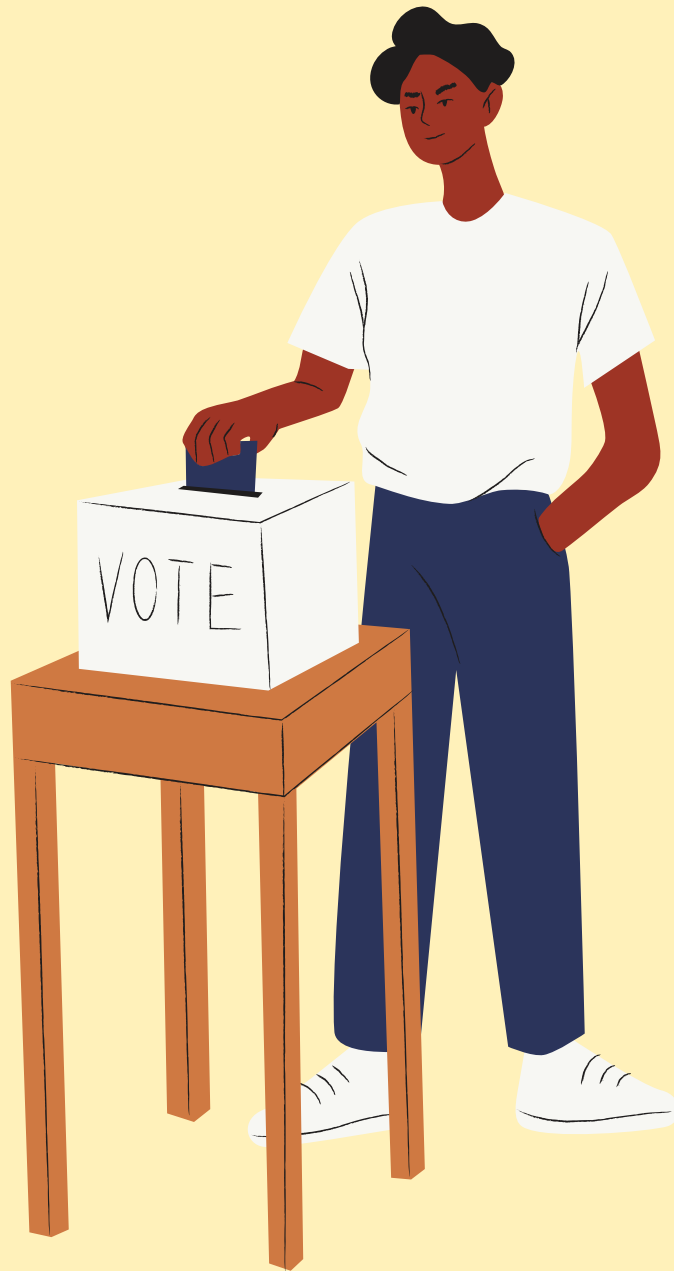
# Electeurs

Sont électeurs tous les salariés de l'entreprise :

- Âgés d'au moins de 16 ans,
- Titulaires de leurs droits civils et civiques
- Justifiant de 3 mois d'ancienneté.
- S'il s'agit d'un salarié détaché : ancienneté depuis au moins 1 an.

Attention, il existe des exceptions : Chefs d'entreprise, cadre ayant eu une délégation permettant d'être assimilé à l'employeur.

La répartition se fait dans deux collèges (ouvriers/employés ET agents de maîtrise, technicien, cadre). À partir de 25 cadres, un nouveau collège peut s'ouvrir

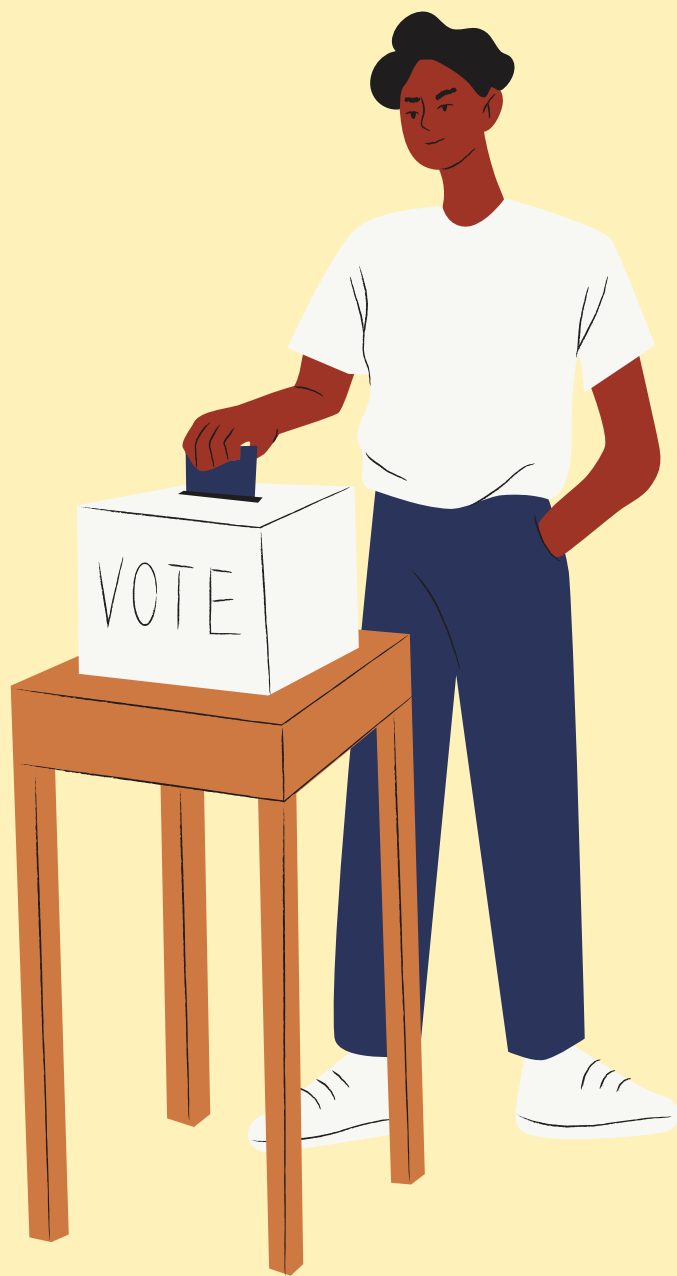


4

# Candidats

Sont éligibles, les électeurs :

- Âgés d'au moins 18 ans ;
- Justifiant d'au moins un an d'ancienneté.



# Récapitulatif

DATE	OPERATION	FORMALITES
Date	<ul style="list-style-type: none"><li>Information du personnel</li></ul>	L'information est destinée à avertir le personnel de l'organisation des élections (indiquer la date envisagée pour le 1 <sup>er</sup> tour, ainsi que les conditions d'électorat et d'éligibilité). Les modalités d'information (affichage, remise en mains propre, <u>emails</u> etc...), sont à adapter selon l'organisation de la société afin d'assurer au mieux l'information de l'ensemble des salariés et de s'aménager la preuve de l'information.
	<ul style="list-style-type: none"><li>Invitation des organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral</li></ul>	





# Récapitulatif

Date	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Négociation du protocole préélectoral avec les</b> syndicats ayant répondu à l'invitation Ce protocole devra aborder les questions suivantes :<ul style="list-style-type: none"><li>- Nombre de sièges à pourvoir par collège,</li><li>- Répartition du personnel dans les collèges,</li><li>- Répartition des sièges entre les différentes catégories,</li><li>- Date, lieu et heures du scrutin,</li><li>- Date limite de dépôt des candidatures</li><li>- Modalités de vote par correspondance (le cas échéant).</li></ul></li><li>• <b><u>En cas d'absence des organisations syndicales lors de la réunion, la société fixe unilatéralement les modalités des élections</u></b></li></ul>	<p>L'employeur doit respecter un délai minimal de 15 jours entre la réception des invitations à négocier le protocole et la tenue de la réunion de négociation (<i>art. L. 2314-5 C. trav.</i>).</p> <p>La validité de l'accord préélectoral est subordonnée à une double condition de majorité :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <u>il</u> doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation,</li><li>- <u>dont</u> 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 (si existant)</li></ul> <p><b>Lorsqu'il n'y a pas d'organisations représentatives dans l'entreprise, seule la première condition de majorité est applicable. Le protocole doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation.</b></p> <p>La modification du nombre et de la composition des collèges électoraux nécessite un accord unanime.</p>
------	--	---

# Récapitulatif

Date	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Affichage du protocole préélectoral et des instructions de vote</b></li> <li><i>Communication du protocole d'accord préélectoral (Uniquement en cas de modification du nombre et de la composition des collèges)</i></li> </ul>	<p>Le protocole d'accord préélectoral doit être affiché ainsi que la note présentant les modalités de vote</p>
		<p><i>Adresser, par courrier RAR, un exemplaire du protocole à l'inspecteur du travail ainsi qu'à toutes les organisations syndicales susceptibles de présenter des candidats aux élections, qu'elles soient signataires ou non de l'accord.</i></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>En l'absence de protocole préélectoral, affichage des instructions de vote et d'une note d'information de l'employeur</b></li> </ul>	<p>Affichage d'une note d'information indiquant les dates, heures, lieu de scrutin du 1er et 2ème tour, ainsi que d'une note présentant les modalités de vote.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Affichage des listes électorales</b></li> </ul>	<p>Au plus tard 4 jours avant le 1er tour des élections  <b>En pratique, au moins 10/15 jours avant le scrutin</b>          Les listes sont établies par collège en fonction de l'emploi occupé par chaque salarié.          Les mentions qui doivent figurer obligatoirement sur les listes sont « <i>celles qui déterminent la qualité d'électeur et permettent le contrôle de la régularité des listes électorales</i> » (Cass. <u>soc.</u> 20 mars 2002, n°00-60315). En pratique, il s'agit du nom et prénom de chaque électeur, de la date de naissance, qui permet de vérifier la condition d'âge, et la date d'embauche, qui permet de vérifier la condition d'ancienneté.          Cette publication vaut pour les deux tours (Cass. <u>soc.</u> 18 novembre 2008, n°07-60359) et ne peut être modifiée après le 1er tour (Cass. <u>soc.</u> 7 mars 1990, n°89-60283).  <b>NB</b> : C'est à la date du 1er tour de scrutin que les conditions d'électorat et d'éligibilité doivent être appréciées.  <b>NB</b> : toute contestation sur l'électorat doit être faite dans les trois jours suivant la publication de la liste (C. trav. art. R.2314-28). Il en résulte qu'en principe les listes électorales doivent faire l'objet d'une publication, quatre jours au moins avant la date de l'élection. Toutefois, en cas de contestation justifiée, il conviendra de modifier les listes, il est donc préférable de prévoir un délai d'affichage plus large afin de ne pas perturber le déroulement des élections.  <b>NB</b> : en tout état de cause, il appartient à l'employeur d'actualiser les listes électorales quand l'effectif se modifie après sa publication et avant le 1er tour. Ainsi, la publication des listes modifiées doit intervenir au plus tard le 4ème jour avant la date du scrutin.</p>



# Récapitulatif

Date	<ul style="list-style-type: none"><li>Fin du délai pour déposer les candidatures syndicales</li></ul>	<p>A fixer dans le protocole ou à défaut unilatéralement par l'employeur.</p> <p>La loi ne fixe aucune date limite de dépôt des candidatures aux élections. Il résulte cependant de la jurisprudence que ces listes ne peuvent en principe, être déposées :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <u>ni avant</u> le protocole préélectoral (Cass. <u>soc.</u> 27 octobre 2004, n°02-60631),</li><li>- <u>ni après</u> la date limite éventuellement fixée par celui-ci, ou à tout le moins une date compatible avec le bon déroulement du scrutin.</li></ul> <p>→ Il convient de fixer dans le protocole d'accord préélectoral ou la note unilatérale de l'employeur une date limite de dépôt.</p>
Date	<ul style="list-style-type: none"><li>Affichage définitif des listes de candidats syndicaux</li></ul>	<p>Afficher la ou les liste(s) des candidats définitive(s).</p> <p><u>Ces listes peuvent également être affichées au fur et à mesure des candidatures.</u></p> <p>La loi ne fixe pas de délai entre l'affichage des listes de candidats et le jour du scrutin, toutefois il convient de respecter un délai raisonnable afin de permettre à tous les électeurs de participer.</p>
	<ul style="list-style-type: none"><li>Préparation des bulletins de vote</li></ul>	<p>Préparer les bulletins de vote et les enveloppes (enveloppes opaques de couleur différente pour les titulaires et les suppléants)</p>

# Récapitulatif

PREMIER TOUR (Candidatures syndicales)			
Date	• PREMIER TOUR DE SCRUTIN	<p>Le premier tour doit se tenir dans les 90 jours suivant le jour de l’affichage des élections (<i>art. L. 2314-4, C. trav.</i>).</p> <p>Scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.</p> <p>Prévoir : un ou des espaces faisant office d’isoloirs, une urne par titulaire et par collègue, une urne par suppléant et par collègue, les listes d’émargement.</p>	
Date	• Affichage des résultats	<p><u>Etablir</u> le procès-verbal des élections ou le procès-verbal de carence de candidatures.</p> <p>Même si le quorum n’est pas atteint, il est absolument indispensable de dépouiller les bulletins du 1<sup>er</sup> tour de scrutin et de remplir le procès-verbal d’élections.</p> <p>En effet, quel que soit le nombre de votants, les résultats du 1<sup>er</sup> tour servent désormais à mesurer :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <u>les</u> audiences minimales dont ont besoin les syndicats pour établir leur représentativité (10% des suffrages exprimés) et pour être habilités à signer les accords collectifs (30% des suffrages),</li><li>- <u>l’audience</u> personnelle minimale dont ont besoin les salariés qui souhaitent être désignés comme délégués syndical (10% des suffrages exprimés).</li></ul>	Imprimés CERFA

# Récapitulatif

	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b><u>Uniquement en cas d'élections au premier tour</u>, envoi du PV des élections (ou de carence) à l'inspecteur du travail, au CTEP, et aux organisations syndicales concernées</b></li></ul>	<p>Le procès-verbal des élections du CSE est transmis par l'employeur dans les quinze jours, en double exemplaire, à l'inspecteur du travail (<i>C. trav. art. R. 2314-22</i>). Il est également transmis au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail (Centre de Traitement des Elections <u>Professionnelles</u>) dans les quinze jours suivant la tenue de ces élections, suivant un formulaire homologué (<i>C. trav. art. D. 2122-7</i>).</p> <p>En outre, le procès-verbal est transmis, par tout moyen et dans les meilleurs délais, aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral (<i>C. trav., art. L. 2314-29</i>).</p>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b><u>Si pas d'élections dès le premier tour :</u></b> Information du personnel relative au second tour et appel des candidatures libres</li></ul>	<p><b><u>Le second tour doit être organisé si tous les sièges ne sont pas pourvus, ou si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits (quorum non atteint)</u></b></p> <p><b>Lors de ce second tour, les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale.</b></p> <p>Indiquer la date limite de dépôt des candidatures libres prévue au protocole d'accord préélectoral</p>

# 6

# Contentieux électoral

Le contentieux électoral relève de la compétence du Tribunal judiciaire :

- Le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 ;
- Art. R. 2314-23 et -24 du Code du travail (délais).

