

DIRECCTE

Nouvelle-Aquitaine

Réunion d'information à l'attention des SIAE

- Mise en place du CSE et organisation des élections professionnelles



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET
DE LA RÉGION
NOUVELLE-AQUITAINE

Mise en place du Comité Social et Economique (CSE)

Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017

(relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales).

*Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 « Ordonnance balai »
Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au CSE*

Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018

Mise en place du Comité Social et Economique (CSE)

Le CSE est amené à se substituer aux actuels délégués du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés et aux trois instances, délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

→ *Le CSE est donc la nouvelle instance de dialogue entre employeur et salariés au sein de l'entreprise. Il fusionne et se substitue à toutes les autres instances représentatives du personnel (IRP) au sein de l'entreprise : délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), délégation unique du personnel (DUP).*

ASSUJETTISSEMENT

Employeurs de droit privé, EPIC, EPA employant du personnel de droit privé, et dont l'effectif est **d'au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs** (L. 2311-1 et -2)

Effectifs pris en compte dans le calcul des 11 salariés

Selon leur situation, les salariés peuvent être pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise, en fonction de leur temps de présence ou encore en fonction de leur temps de travail.

- ❖ **Salariés pris en compte intégralement**
 - les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein ;
 - les travailleurs à domicile
- A noter que depuis le 1 janvier 2019 les salariés en CUI - CAE sont pris également en compte dans les effectifs de l'entreprise pour apprécier le seuil de mise en place du CSE

Effectifs pris en compte dans le calcul des 11 salariés

- ❖ **Salariés pris en compte au prorata de leur temps de présence**

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD, y compris donc les CDDI), les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents.

- Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation

Effectifs pris en compte dans le calcul des 11 salariés

- **Salariés pris en compte au prorata de leur temps de travail**

Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Effectifs pris en compte dans le calcul des 11 salariés

- **Quels sont les salariés non pris en compte dans le calcul des effectifs ?**

Sont visés par cette disposition les titulaires :

- d'un contrat d'apprentissage ;
- d'un contrat de professionnalisation

Organisation des élections du CSE: schéma

LA PROCEDURE (à l'initiative de l'employeur, sinon délit d'entrave puni d'1 an de prison et 7500€ d'amende) :

1. Information par l'employeur des salariés de la date envisagée des élections (qui doivent avoir au lieu au plus tard 90 jours après cette information);
2. Invitation par l'employeur des organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) et à présenter leur liste de candidats parmi les salariés au moins 15 jours avant la première réunion de négociation du PAP;
3. Détermination par l'employeur du nombre de sièges à pourvoir en fonction des effectifs et le nombre de collèges électoraux ;

Organisation des élections du CSE: schéma

4. Négociation du protocole d'accord préélectoral avec les OS;
5. 1^{er} tour (réservé aux candidats portés par un syndicat);
6. 2^o tour (au plus tard 15 jours après) s'il y a pas eu de candidat au 1^{er} tour ou si le nombre de votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits.
7. Rédaction du PV des élections et l'adresser au centre de traitement des élections et à l'inspection du travail

Qui doit prendre l'initiative d'organiser les élections?

- C'est à l'employeur qu'il appartient, une fois tous les 4 ans, d'organiser les élections de la délégation du personnel du CSE.
- Son absence d'initiative ou son refus injustifié l'exposent à des poursuites pénales.
- Lorsque le CSE n'a pas été mis en place, un salarié de l'entreprise ou une organisation syndicale peut à tout moment saisir l'employeur pour demander l'organisation d'élection.
- L'employeur doit alors engager la procédure électorale dans le délai d'un mois suivant la date de réception de la demande ainsi faite.
- Toutefois, lorsque l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, la demande ne peut intervenir que dans un délai de six mois après l'établissement de ce procès-verbal.

Elections partielles

- Des élections partielles doivent être organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres de la délégation du personnel du CSE titulaires est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE (L.2314-10 du CT).

Quelle est la durée du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE ?

- Les membres de la délégation du personnel du CSE sont élus pour quatre ans.
- Le nombre de mandats successifs de membre de la délégation du personnel du comité social et économique est limité à trois, excepté :
 - dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
 - dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés si le protocole d'accord préélectoral (PAP) en stipule autrement.

Par dérogation aux dispositions fixant à 4 ans la durée du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat comprise entre 2 et 4 ans.

Qui est électeur, qui est éligible ?

- Sont **électeurs** les salarié(e)s âgé(e)s de 16 ans révolus ayant au moins 3 mois d'ancienneté, et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.
- Sont **éligibles** les électeurs âgés de 18 ans révolus au moins ayant travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un PACS, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.
- *A noter qu'après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, l'inspecteur du travail peut, dans les conditions fixées par l'article L.2314-25 du CT accorder des dérogations concernant les conditions d'ancienneté pour être électeur ou éligible.*

Combien de membres de la délégation du personnel du CSE faut-il élire?

- → article R.2314-1 du code du travail (tableau ci-dessous)
- Ce nombre peut être fixé par l'accord préélectoral dans les conditions précisées par l'article L. 2314-7 du code du travail

Effectifs (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
de 11 à 24	1	1
de 25 à 49	2	2
de 50 à 74	4	4
de 75 à 99	5	5
de 100 à 124	6	6
de 125 à 149	7	7
de 150 à 174	8	8
de 175 à 199	9	9
de 200 à 249	10	10
de 250 à 399	11	11

Organiser les élections : quelles formalités accomplir ?

- **Information du personnel** : Lorsque le seuil de onze salariés a été franchi pendant douze mois consécutifs, l'employeur informe le personnel, tous les 4 ans, de l'organisation des élections (par tout moyen conférant date certaine). Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le 90^{ème} jour suivant la diffusion.
- **Information des organisations syndicales**: L'employeur doit, par tout moyen, informer les organisations syndicales de l'organisation des élections, les inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre de la délégation du personnel du CSE (organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise, syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel).

Organiser les élections : quelles formalités accomplir ?

- Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, l'employeur invite les organisations syndicales à cette négociation si au moins un salarié s'est porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information sur la tenue des élections.

Si cette hypothèse se présente, le salarié bénéficie alors de la protection contre le licenciement à compter de la date à laquelle l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature.

- Dans tous les cas mentionnés ci-dessus, ainsi qu'en cas de renouvellement de l'institution l'invitation à négocier doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation.

Dans le cas d'un renouvellement du CSE, cette invitation est effectuée deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

Calendrier cas mise en place CSE

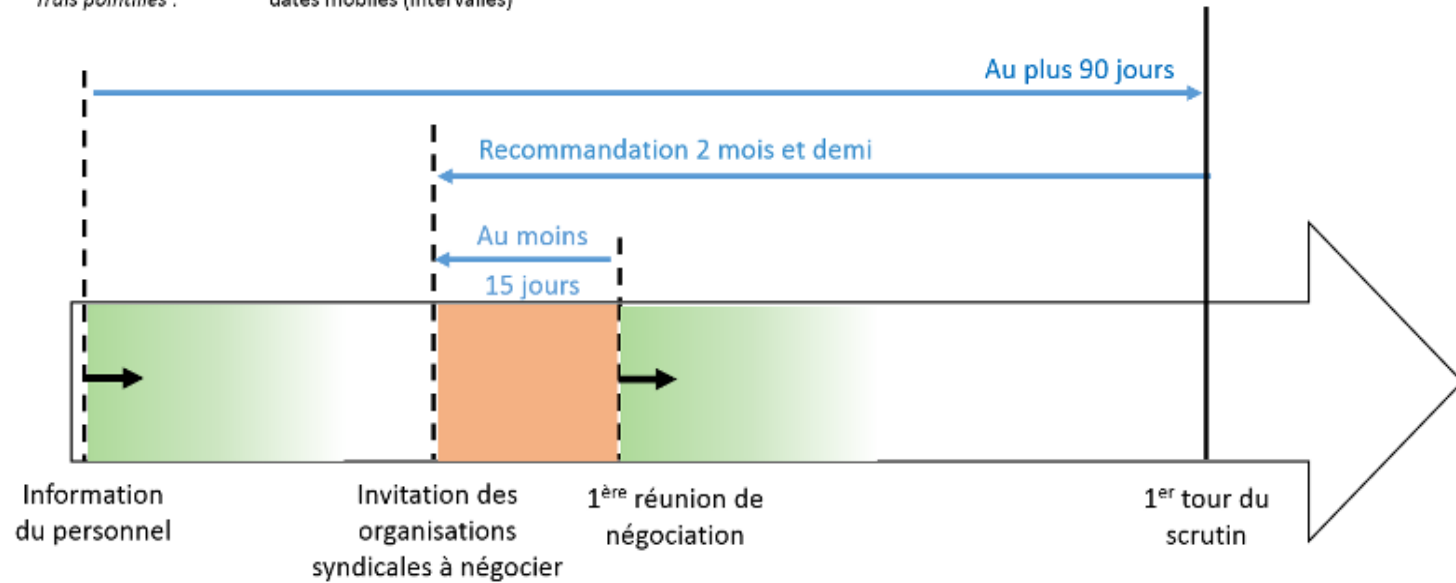
Calendrier de l'élection dans le cas de la mise en place de l'institution

Trais pleins :

dates fixes

Trais pointillés :

dates mobiles (intervalles)



Calendrier cas renouvellement

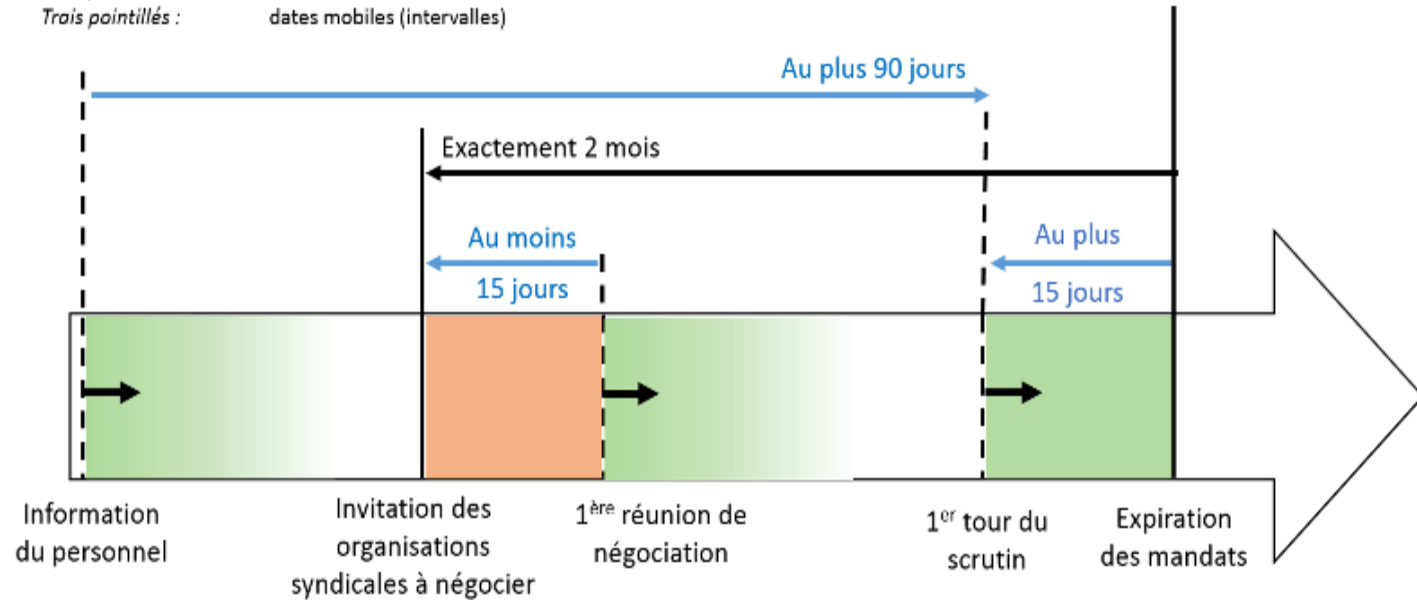
Calendrier de l'élection dans le cas d'un renouvellement

Trais pleins :

dates fixes

Trais pointillés :

dates mobiles (intervalles)



Négociation de l'accord préélectoral

- Si une ou des organisations syndicales se sont manifestées, l'employeur négocie avec elle(s) le protocole d'accord préélectoral.
- Indépendamment de la fixation des modalités des élections, le protocole préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

Négociation de l'accord préélectoral

- La validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à une double condition de majorité :
 - ➔ il doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation,
 - ➔ parmi ces organisations signataires, doivent figurer 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.

Négociation de l'accord préélectoral

- Dans le cas général, le protocole électoral est le fruit d'un consensus, il est donc obtenu par la voie négociée.
- A défaut d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales, le PAP pourra être mis en place par une décision unilatérale de l'employeur (*sous le contrôle du Tribunal d'Instance ou de la DIRECCTE*).
- On trouve dans le PAP plusieurs thèmes:
 - la durée du cycle électoral (compris entre 2 et 4 ans),
 - la répartition du personnel et des sièges dans les collèges,
 - le nombre et la composition des collèges,
 - la répartition des sièges au CSE central entre établissements et collèges,
 - les modalités du vote électronique,
 - les modalités pratiques des élections (L2314-28) (lieu, date, heure, moyens etc.),
 - la limitation du nombre de mandats,
 - la modification du nombre de sièges et du nombre d'heures de délégation

Quelles sont les caractéristiques du scrutin ?

- Il s'agit d'un scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne, susceptible de comporter 2 tours d'élection. L'élection est organisée distinctement par collèges électoraux :
 - 1er collège : ouvriers et employés ;
 - 2e collège : ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

A noter que dans les entreprises n'élisant qu'un membre de la délégation du personnel titulaire et un membre de la délégation du personnel suppléant, il est mis en place pour chacune de ces élections, un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Comment se déroulent les deux tours de l'élection ?

● **Premier tour:**

Obligatoirement organisé, le premier tour est réservé aux listes établies par les organisations syndicales qui ont été invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral.

À l'issue du premier tour, le bureau de vote peut constater l'une des **trois situations suivantes** :

- l'absence de liste présentée par une organisation syndicale habilitée à présenter des candidats : il prend acte de la carence de candidature dans un procès-verbal.

Un second tour est obligatoirement organisé ;

- le quorum n'est pas atteint. Un second tour est organisé pour chacun des collèges ou des scrutins pour lequel le quorum n'a pas été atteint ;

- le quorum a été atteint. Il est procédé au dépouillement et à l'attribution des sièges. Un second tour n'est organisé que si tous les sièges n'ont pas été pourvus, les listes présentées au premier tour étant incomplètes.

A noter que le quorum est atteint lorsque le nombre de suffrages valablement exprimés (hormis les bulletins blancs et nuls) est au moins égal à la moitié du nombre des électeurs inscrits. Il s'apprécie par collège et par liste : titulaires, suppléants.

Comment se font le dépouillement et la proclamation des résultats ?

- Le dépouillement se fait en commençant par les sièges de titulaires. Ils sont attribués au premier comme au second tour sur la base du scrutin proportionnel à la plus forte moyenne.
- Les candidats sont déclarés élus dans l'ordre de présentation de la liste, sauf si le nombre de ratures portées sur un candidat atteint au moins 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste qui l'a présenté.
- En cas de carence de candidatures aux deux tours, l'employeur doit, dans les 15 jours, transmettre à l'inspecteur du travail le procès-verbal de carence établi par le bureau de vote et porter ce procès-verbal de carence à la connaissance des salariés de l'entreprise, par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information.
- Si des candidats ont été élus, le procès-verbal des élections sera transmis par l'employeur en 2 exemplaires à l'inspection du travail, dans les 15 jours suivant l'élection. Sur les obligations de transmission au « Centre de Traitement des Élections Professionnelles » (CTEP) .

Comment se déroulent les deux tours de l'élection ?

- **Second tour:**

Ouvert à toutes les candidatures qu'elles soient ou non présentées par une organisation syndicale, le second tour est organisé dans les 15 jours suivant le premier tour. Une candidature unique est considérée comme une liste. Plusieurs candidatures uniques non syndiquées peuvent constituer une liste commune. Cependant, l'électeur ne peut regrouper dans une même enveloppe des listes distinctes de candidats : son vote serait nul.

Comment se font le dépouillement et la proclamation des résultats ?

- Après la proclamation des résultats, l'employeur transmet, dans les meilleurs délais, par tout moyen, une copie des procès-verbaux 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.
 - Pour plus de précisions sur le déroulement du scrutin, le dépouillement du vote, la proclamation des résultats..., il convient de se reporter au site dédié aux élections professionnelles. Une notice explicative est également disponible permettant de préciser les modalités de remplissage des procès-verbaux.
- ➔ <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/>

DIRECCTE

Nouvelle-Aquitaine

Merci de votre attention



<http://nouvelle-aquitaine.direccte.gouv.fr/>