

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

N°575

du 9 février 2018

LES ORDONNANCES MACRON N°1

MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ÉCONOMIQUE ET DU PROTOCOLE PRÉ-ELECTORAL

Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT-263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex

♦ Tél. 01.55.82.68.88

♦ Fax. 01.55.82.69.15

<http://www.fnic-cgt.fr>

e-mail : contact@fnic-cgt.fr

Directeur de Publication :
Emmanuel LEPINE

ISSN : 0240 9259

N°CPPAP : 0318 S 06415

Bimestriel : 2,74 €



Une offre complète de services pour les syndicats de salariés et les Instances Représentatives du Personnel

Nos domaines d'intervention

- Analyse des stratégies de groupe
- Diagnostics et recommandations dans les domaines économiques, financiers, sociaux, organisationnels et juridiques
- Études, benchmarks de la concurrence nationale et internationale, monographies de groupes
- Analyses critiques des politiques «RH» dont les politiques de rémunérations, de formations, de mobilités professionnelles
- Assistance pro-active lors des «ruptures» : plans de restructurations, licenciements économiques, fusions, acquisitions, OPA (...)
- Etudes en lien avec les territoires
- Examen des conditions d'hygiène et de sécurité au travail (CHSCT)
- Expertise et révision comptable



Groupe 3e : les constructeurs d'alternatives

Contactez nous

■ Metz

1 avenue Foch - BP 90448
57008 Metz Cedex 01
Tél. 03 87 17 32 60 - Fax : 03 87 15 79 56

■ Paris

83, Avenue Philippe Auguste
75011 Paris
Tél : 01 55 25 77 77 - Fax : 01 43 72 34 50

SOMMAIRE

INTRODUCTION	P.5
CALCUL DES EFFECTIFS	P.6
NÉGOCIATION ET MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ECONOMIQUE (CES)	P.6
Invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral	P.7
<u>Partie 1</u> : le Protocole d'Accord Préélectoral	P.7
Répartition du personnel et des sièges dans les collèges	P.7
Périmètre des établissements distincts	P.8
Date du premier tour	P.8
Vote électronique	P.8
Limitation du nombre de mandats	P.9
Modification nombre de sièges et d'heures	P.9
Eligibilité des travailleurs mis à disposition	P.9
Représentation équilibrée femme/homme	P.10
<u>Partie 2</u> : l'accord collectif de droit commun	P.10
Périmètre des établissements distincts	P.10 et 11
Les représentants de proximité	P.11
Participation des suppléants aux réunions	P.12
Budget de fonctionnement	P.12
Contribution versée aux activités sociales et culturelles	P.13
Heures de réunion des commissions économique et logement	P.13
Commission santé, sécurité et conditions de travail (ssct)	P.14
Périodicité des réunions	P.15
Temps de réunion	P.15
Délais de consultation	P.16
Expertises	P.16
<u>Partie 3</u> : tableau nombre d'élus et heures de délégation	P.17
Exemple de Protocole d'Accord Préélectoral (a minima)	P.18

PRENONS NOTRE DESTIN EN MAIN!



INTRODUCTION

Le gouvernement vient de mettre en place, dans la droite ligne de ses prédécesseurs, une énième réforme du Droit du travail partant du principe que le travail est un coût, alors qu'il produit les richesses.

Cette loi va se rajouter aux précédentes, sans même qu'elles aient été évaluées et pour cause, elles répondent plus aux besoins du capital qu'à la prise en compte des besoins des salariés.

Ces ordonnances ne constituent pas un coup de tonnerre dans un ciel clair : depuis des années, et, pour ne pas remonter trop loin, singulièrement depuis 2013, un plan de refondation du champ social est en cours en France. Il a le grand capital pour commanditaire et développe la stratégie du choc comme plan de mise en œuvre.

L'usurpateur présidentiel n'en est que l'exécutant actuel, un exécutant zélé, mais comme d'autres (l'ont été) avant lui, Hollande, Sarkozy, etc...

Le but de cette manœuvre de longue haleine, comme le précisait voilà quelques années un ex-dirigeant du Medef dans une tribune intitulée « Adieu 1945 », c'est de défaire méthodiquement le programme du Conseil National de la Résistance.

Les employeurs sont bien organisés. Chacun d'entre eux est préoccupé par le développement de l'entreprise, par le chiffre de l'augmentation du retour vers l'actionnaire, chiffre dont dépend directement sa propre rémunération.

Et dans le même temps, les employeurs délèguent à leurs idéologues le soin de faire évoluer le cadre dans lequel opèrent les entreprises, de manière à maximiser les inégalités sociales. C'est ce qui se passe avec les ordonnances Travail.

La stratégie du choc est attestée par le choix de la méthode d'adoption de ces me-

sures antisociales, celle des ordonnances, une procédure autoritaire, très similaire au 49-3 utilisé pour la loi Khomri.

Cette stratégie a été mise en place pour la signature des 5 ordonnances du 23 septembre et pour la sixième ordonnance du 20 décembre.

Pendant que la majorité des employeurs expriment que leur préoccupation première est la relance de l'activité, qui ne peut, avoir lieu sans augmenter le pouvoir d'achat, ils envoient leurs idéologues faire promulguer des lois qui font du licenciement, qu'il soit abusif ou non, une simple formalité administrative, qui rebaptise la fraude patronale en « droit à l'erreur », et qui élève le pouvoir de nuisance des mauvais accords collectifs, qui sont nombreux à ne pas être signés par la CGT, au-dessus de la protection jusqu'ici intouchable du contrat de travail, au-dessus également, dans pratiquement tous les domaines, du socle des conventions collectives.

Avec les ordonnances Travail on est bien en face d'une idéologie de classe, et non en présence de mesures pragmatiques comme le gouvernement et les médias le prétendent.

Ce cadre est nouveau, il renvoie notamment le CHSCT, qui était devenu l'instance la plus importante pour la CGT, surtout dans nos industries, à une simple commission, comme du temps du simple CHS, avant les années 1980, sans la souveraineté qui a fait jusqu'ici son efficacité.

Dans ce Courrier Fédéral sont développés les principes de la mise en place du Comité Social et Economique où la vigilance de la CGT sera essentielle lors de la négociation du Protocole d'Accord Préélectoral.

◆ CALCUL DES EFFECTIFS

Attention au changement du mode de calcul des effectifs.

Les règles et modalités d'organisation des élections sont les mêmes quel que soit l'effectif. Ces règles sont inchangées par rapport aux élections du Comité d'Entreprise, sauf concernant le calcul de l'effectif.

Le calcul de l'effectif est au cœur de la mise en place des Institutions Représentatives du Personnel : il détermine le franchissement des seuils impliquant la mise en place d'instances représentatives, mais aussi le déclenchement de nouvelles obligations vis-à-vis, notamment, des représentants du personnel (information, commissions, certaines expertises...). **L'ordonnance n'a pas modifié les règles de calcul des effectifs, en revanche, elle a simplifié la période de référence, ce qui n'est pas sans conséquences.**

Ainsi, la mise en place du Comité Social et Economique (CSE) « n'est obligatoire que si

l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs » (C. trav., art. L. 2311-2, al. 2, nouv.).

La même terminologie est employée concernant le franchissement du seuil de 50 salariés impliquant les nouvelles attributions du CSE correspondant aux missions du Comité d'Entreprise et du CHSCT (C. trav., art. L. 2312-2 nouv.), ainsi que pour la suppression du CSE en cas de diminution de l'effectif en dessous de 11 salariés (C. trav., art. L. 2313-10 nouv.), ou encore le franchissement de seuil de 300 salariés (C. trav., art. L. 2312-34 nouv.). Auparavant, l'effectif devait être atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes. Le calcul en est grandement simplifié : **si l'effectif (11, 50, 300) n'est pas atteint pendant un mois, le décompte de 12 mois redémarre.** Les seuils d'effectifs seront donc plus difficiles à atteindre et les employeurs risquent d'utiliser cette faille pour éviter de dépasser les seuils.

◆ NEGOCIATION ET MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Deux types d'accords collectifs vont régir la mise en place, l'élection et le fonctionnement du Comité Social et Economique : le Protocole d'Accord Préélectoral (PAP) et l'Accord Collectif de Droit Commun.

LA VALIDITÉ DE L'ACCORD PRÉÉLECTORAL EST SUBORDONNÉE À UNE DOUBLE CONDITION DE MAJORITÉ : EN NOMBRE D'ORGANISATIONS SYNDICALES ET EN REPRÉSENTATIVITÉ.

- Il doit être signé par la **majorité des Organisations syndicales** ayant participé à sa négociation.
- Parmi ces organisations signataires, il doit y avoir 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 au niveau national.

L'ACCORD COLLECTIF DE DROIT COMMUN EST SOUMIS AUX RÈGLES DE VALIDITÉ SUIVANTES :

► JUSQU'AU 30 AVRIL 2018 :

- L'accord doit être signé par une ou plusieurs Organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles dans le champ d'application de la négociation,

- Il ne doit pas avoir fait l'objet de l'opposition d'un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux mêmes élections (L2232-12).

► A COMPTER DU 1^{ER} MAI 2018 :

- L'accord devra être signé par les syndicats représentatifs ayant recueilli **plus de 50 %** des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives, au premier tour des dernières élections des titulaires du Comité Social et Economique (L2232-12).
- L'accord pourra aussi être validé s'il est signé par un ou des syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles, et validé par les salariés (référendum).
- L'Accord Collectif ou le Protocole d'Accord Préélectoral vont chacun contenir des thèmes concernant le CSE. Tous les thèmes peuvent être contenus dans un seul accord tant que les conditions de validité sont remplies pour chaque thème. Mais attention, tout ce qui a été négocié dans le Protocole d'Accord Préélectoral tombe à chaque nouvelle élection. **Pour les thèmes que nous voulons voir perdurer au-delà du Protocole d'Accord Préélectoral, nous devons les mettre dans un accord collectif à durée indéterminée.**

INVITATION A NEGOCIER LE PROTOCOLE D'ACCORD PREELECTORAL	Avant l'ordonnance	Après l'ordonnance	Remarques
	Quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur doit procéder à l'invitation des Organisations syndicales (L.2314-2 et 2314-3 et L.2324-3 et 2324-4). D'une part, il doit inviter par lettre les Organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise, ainsi que des syndicats affiliés à une OSR au niveau national et interprofessionnel. D'autre part, il doit informer, par tout moyen, de la tenue des élections, les Organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise. Donc, dans tous les cas, il doit inviter la CGT.	Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, l'ordonnance prévoit que l'employeur invite les Organisations syndicales représentatives à la négociation à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information donnée aux salariés de l'organisation des élections (L. 2314-5 al. 5).	Cette disposition est en contradiction totale avec la jurisprudence constante de la Cour de cassation, laquelle dispose que les listes de candidats ne peuvent en aucun cas être présentées avant la conclusion de l'accord préélectoral, à moins que l'employeur n'ait retardé de manière injustifiée les élections (Soc. 17 déc. 1987, n° 86-60450). Par ailleurs, le texte contrevient au fait que c'est le Protocole d'Accord Préélectoral qui doit fixer les modalités de présentation des candidats aux élections professionnelles.

PARTIE 1 : LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP)

A la fin de ce Courrier Fédéral, vous trouverez un exemple de Protocole d'Accord Préélectoral (PAP) a minima. Ce document n'a pas pour objet de reprendre de manière exhaustive ce que peut contenir un PAP.

Nous vous présentons ici les règles de droit qui ont changé, et **les points de vigilance nouveaux, sur lesquels il va falloir se battre pour faire aboutir nos revendications.**

REPARTITION DU PERSONNEL ET DES SIEGES DANS LES COLLEGES	Avant l'ordonnance	Après l'ordonnance	Remarques
	Si aucune Organisation syndicale ne répond à l'invitation de négocier le PAP par l'employeur, ou si aucun accord n'est trouvé, l'employeur est tenu de saisir la DIRECCTE pour qu'elle décide de la répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux (L2324-13).	L2314-14 Lorsque aucune Organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation, l'employeur répartit le personnel et les sièges dans les collèges électoraux.	Depuis la loi Formation et Démocratie sociale (n° 2014-288 du 5 mars 2014), la condition de participation d'au moins une Organisation syndicale à la négociation a été introduite. Ainsi, si aucun syndicat ne se présente à la négociation du protocole préélectoral, l'employeur peut alors déterminer unilatéralement la répartition des sièges à pourvoir entre les collèges électoraux et entre les catégories de personnel sans recourir à l'Administration. L'ordonnance renforce encore cette condition en prévoyant qu'il faut que l'organisation qui se présente à la négociation soit représentative pour que l'employeur soit tenu de saisir la DIRECCTE. En résumé, si l'organisation qui se présente à la négociation n'est pas représentative dans l'entreprise (ex : une UL CGT qui vient négocier un PAP dans une entreprise où elle n'a pas présenté de candidats aux dernières élections), l'employeur peut fixer seul la répartition du personnel et des sièges dans les collèges électoraux. Aussi, si on est représentatif, il faut être présent.

	Avant l'ordonnance	Après l'ordonnance	Remarques
PERIMETRE DES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS	C'est le protocole préélectoral qui détermine, lors de chaque élection, le périmètre des établissements distincts. En cas d'absence d'accord, l'employeur doit saisir le directeur de la D I R E C T E (L2322-5 et L2314-31).	Ce n'est plus le Protocole d'Accord Préélectoral qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts (L2313-2). C'est : - Soit un accord de droit commun, - Soit, en l'absence de Délégué Syndical dans l'entreprise, un accord entre l'employeur et le CSE.(L2312-2, -3 et -4). En leur absence (DS et CSE) l'employeur décide tout seul du découpage en établissements distincts ! Si les syndicats ne sont pas d'accord avec l'employeur, il leur appartient de saisir le juge (L2313-4).	Le rapport de forces sera lourdement en notre défaveur <u>puisque en l'absence d'accord collectif l'employeur pourra décider tout seul</u> du découpage en établissements distincts. Par ailleurs, l'ordonnance en profite, dans les entreprises où il n'y a pas de Délégué Syndical, <u>pour évincer totalement les Organisations syndicales (UL ou FD) qui venaient négocier les protocoles dans les entreprises où la CGT n'était pas implantée.</u> L'enjeu du découpage en établissements distincts est pourtant encore plus important qu'auparavant puisque la définition légale de l'établissement distinct s'est considérablement élargie, permettant la concentration des CSE (voir dans la partie II sur l'Accord de Droit Commun).

	Avant l'ordonnance	Après l'ordonnance	Remarques
DATE DU PREMIER TOUR	Le premier tour doit se tenir au plus tard le 45^{ème} jour après la date à laquelle l'employeur a annoncé les élections aux salariés (L2324-3 pour DP et son pendant pour le CE), sauf en cas de franchissement du seuil de 11 ou de 50 salariés, auquel cas le délai est de 90 jours.	L'ordonnance prévoit que la date du premier tour doit se tenir au plus tard le 90^{ème} jour après la date à laquelle l'employeur a annoncé les élections aux salariés (L2314-4).	Cette date est négociable dans le PAP. Il est possible de réduire la durée entre l'annonce de l'élection et le premier tour. <u>Quel intérêt ?</u>

	Avant l'ordonnance	Après l'ordonnance	Remarques
VOTE ÉLECTRONIQUE	Il s'institue toujours au niveau de l'entreprise par un accord de droit commun : ♦ Ses modalités de mise en œuvre sont fixées, par le protocole préélectoral valide, en son absence par l'employeur ou, à défaut, par le tribunal d'instance, dans les conditions prévues par l'accord (Cass. Soc. 4 juin 2014, n° 13-18914). La décision de recourir au vote électronique [recrue par un accord] doit être confirmée dans le protocole préélectoral remplissant les conditions de double majorité, ♦ Si le vote électronique se met en place au niveau de l'entreprise, les modalités pratiques s'établissent, par accord, au niveau de chaque établissement (Cass. Soc. 3 nov. 2016, n° 15-21574).	R2314-5 L'élection des membres de la délégation du personnel du Comité Social et Economique peut être réalisée par vote électronique sur le lieu de travail ou à distance. Sans préjudice des dispositions relatives au Protocole d'Accord Préélectoral prévues aux articles L. 2314-5 et suivants, la possibilité de recourir à un vote électronique est ouverte par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe. A défaut d'accord, l'employeur peut décider de ce recours qui vaut aussi, le cas échéant, pour les élections partielles se déroulant en cours de mandat... ...La mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletins secrets sous enveloppe si l'accord ou l'employeur n'exclut pas cette modalité.	Il n'y a plus besoin d'un accord de droit commun. Si jusqu'alors, la mise en œuvre du vote électronique, <u>à défaut d'accord pouvait être décidée par</u> l'employeur, et à défaut par le Tribunal d'Instance, aujourd'hui, c'est à défaut d'accord, que l'employeur seul décide de l'utilisation du vote électronique. Le protocole doit toujours faire référence à l'accord pour fixer les modalités pratiques. L'accord ou la décision unilatérale de l'employeur doit préciser si le vote physique est exclu. Le vote, même électronique, a toujours lieu pendant le temps de travail sauf accord contraire. Art. L. 2314-27. L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des Organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.

LIMITATION DU NOMBRE DE MANDATS	Avant l'ordonnance	Après l'ordonnance	Remarques
	Les mandats ne sont pas limités.	Le nombre de mandats <u>successifs</u> au CSE ne peut être supérieur à 3. En contradiction avec ce texte, un décret prévoit que cette limitation ne peut avoir pour effet de réduire en deçà de 12 ans, la durée des mandats successifs quelle que soit leur durée. Cela signifie que si le cycle électoral est de 4 ans le salarié ne peut faire que 3 mandats successifs ($4 \times 3 = 12$). Et si le cycle électoral est de 2 ans par exemple, le salarié peut faire jusqu'à 6 mandats successifs. Le PAP peut augmenter le nombre de mandats successifs autorisés (L2314-33). L2314-33 ...Sauf si l'accord prévu à l'article L. 2314-6 en dispose autrement, le nombre de mandats successifs est limité à trois, excepté pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat ... R2314-26	3 mandats successifs ou 12 ans maximum sauf si le protocole permet autrement. Les négociateurs devront être pugnaces sur ce point.

MODIFICATION NOMBRE DE SIEGES ET D'HEURES	Avant l'ordonnance	Après l'ordonnance	Remarques
	Les accords collectifs ne pouvaient prévoir un nombre de sièges ou d'heures de délégation que supérieurs à ce qui était prévu dans la loi.	Le PAP peut modifier le nombre de sièges et d'heures individuelles de délégation, à condition que le volume global des heures au sein de chaque collège ne soit pas modifié. L2314-7 Il doit être au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.	Cet article vise à regrouper les heures sur un minimum d'élus, ce à quoi s'oppose fortement la CGT car cela va vers une centralisation des heures de délégation.

ELIGIBILITE DES TRAVAILLEURS MIS A DISPOSITION	Avant l'ordonnance	Après l'ordonnance	Remarques
	Pour les élections au CE : pour les salariés mis à disposition, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de 12 mois continus pour y être électeur. Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice (L2324-17-1). Pour les élections du DP : pour les salariés mis à disposition, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de 12 mois continus pour y être électeur et de 24 mois pour être éligible (L2314-18-1).	L'ordonnance prévoit que pour les salariés mis à disposition, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de 12 mois continus pour être électeur au CSE. Ils ne sont pas éligibles (L2314-23).	Les salariés mis à disposition ne sont plus éligibles dans l'entreprise utilisatrice. Et ce y compris pour les entreprises et établissements de moins de 50 salariés, c'est-à-dire dans les entreprises où les élus n'ont que des fonctions similaires aux DP et n'ont donc accès à aucune donnée confidentielle sur l'entreprise. Cependant, un PAP, qui dresse la liste des salariés électeurs et des éligibles pourrait autoriser les travailleurs mis à disposition à être élus dans l'entreprise ou dans certains de ses établissements. L'éligibilité de ces travailleurs est un combat de longues années qui avait fini par être gagné par la CGT, avant de reculer au fil des lois. Elle permet de reconstituer la communauté de travail éclatée par la volonté des employeurs d'externaliser le salariat.

REPRÉSENTATION EQUILIBRÉE FEMME/HOMME	Avant l'ordonnance	Après l'ordonnance	Remarques
	La loi Rebsamen institue une représentation proportionnelle des femmes et des hommes composant chaque collège sur les listes électorales. La part de femmes et d'hommes électeurs dans chaque collège doit être actée dans le protocole préélectoral (L2324-13). Cependant, les règles de calcul pouvaient aboutir à ce que les sièges soient exclusivement réservés aux femmes ou exclusivement réservés aux hommes, alors qu'il existe des hommes et des femmes éligibles dans l'entreprise. Par ailleurs, si le juge annulait l'élection d'un ou de plusieurs élus pour ne pas avoir respecté les règles sur la parité des listes, l'employeur n'était pas tenu d'organiser des élections partielles (L2324-10).	L2314-30 Nouveauté : « ...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... » L2314-10 « Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du Comité Social et Economique est réduit de moitié ou plus... »	Rares notes positives à signaler dans les ordonnances Macron : on avait des situations où il n'y avait pas assez de salariés d'un sexe pour qu'un salarié de celui-ci puisse être candidat. Ce sexe était donc exclu de l'élection. Dorénavant, ce ne sera plus le cas, il y aura dans tous les cas la possibilité de présenter au moins une femme ou un homme. Mais le candidat du sexe minoritaire ne pourra pas être en tête de liste. Par ailleurs, l'employeur sera obligé d'organiser des élections partielles si le juge annule l'élection d'un ou de plusieurs élus pour ne pas avoir respecté les règles sur la parité, et que ces annulations réduisent le nombre d'élus de moitié ou plus, ou qu'un collège électoral n'est plus représenté (L2314-10).

PARTIE 2 : L'ACCORD COLLECTIF DE DROIT COMMUN (ACCORD D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT)

ATTENTION : la 6^{ème} ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 prévoit que **les dispositions des accords collectifs relatives aux Institutions Représentatives du Personnel (CE, DP, CHSCT, DUP, IRP regroupées par accord, réunions communes des IRP) cessent de produire leurs effets à compter de la date du premier tour des élections des membres de la**

délégation du personnel **du CSE** (article 3- V-d). Cet élément est essentiel : tout ce qui a été négocié précédemment (nombres d'élus et heures de délégation cela va de soi, mais également local, moyens mis à disposition, délais de consultation du CE, contenu de la Base de Données Economiques et Sociales etc.) deviendra caduc et devra être renégocié.

PERIMETRE DES ETABLISSEMENTS DISTINCTS	Avant l'ordonnance	Après l'ordonnance	Remarques
	C'est le protocole préélectoral qui détermine lors de chaque élection le périmètre des établissements distincts. En cas d'absence d'accord, l'employeur doit saisir le directeur de la DIRECCTE (L2322-5 et L2314-31). Les établissements CE, DP et CHSCT ont chacun une définition propre.	Ce n'est plus le Protocole d'Accord Préélectoral qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts (L2313-2). C'est : - Soit un Accord de Droit Commun, - Soit en l'absence de Délégué Syndical dans l'entreprise un accord entre l'employeur et le CSE (L2312-2, -3 et -4). - En leur absence (DS et CSE) l'employeur décide tout seul du découpage en établissements distincts ! Si les syndicats ne sont pas d'accord avec l'employeur, il leur appartient de saisir le juge (L2313-4).	La pression est très forte sur les Organisations syndicales : En l'absence d'accord collectif de droit commun ou avec le CSE c'est l'employeur tout seul qui décide du découpage en établissements distincts, en devant respecter une règle légale qui réduit considérablement le nombre d'établissements distincts par rapport à avant.

PERIMÈTRE DES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS
(suite)

Avant l'ordonnance	Après l'ordonnance	Remarques
◆ Délégués du personnel : l'établissement distinct permettant l'élection de DP se caractérise comme une communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des réclamations communes ou spécifiques et travaillant sous la direction d'un représentant du chef d'entreprise, peu important que celui-ci n'ait pas le pouvoir de se prononcer lui-même sur ces réclamations (Cass. Soc. 13 juil 2004, n°03-60173). ◆ Comité d'entreprise : trois critères, Une implantation géographique distincte, un caractère de stabilité, un degré d'autonomie minimum en matière de gestion du personnel et d'organisation du travail (jurisprudence du Conseil d'Etat). ◆ CHSCT : deux critères, Une implantation géographique qui permette l'exercice effectif des mandats de membres du CHSCT, un degré d'autonomie suffisant en matière d'HSCT (jurisprudence de la Cour de cassation).	En l'absence d'accord collectif de droit commun ou d'accord entre l'employeur et le CSE dans les entreprises dépourvues de Délégué Syndical, l'ordonnance prévoit que l'établissement distinct se caractérise par l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (L2313-4). L'accord (de droit commun ou avec le CSE n'est en revanche pas tenu de respecter cette définition).	En effet, l'ordonnance prévoit que l'établissement distinct se caractérise par l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel, ce qui est très restrictif : il semblerait que le chef d'établissement doive avoir une délégation de pouvoir en matière notamment de gestion du personnel. Nous devons combattre cette définition, en allant vers une définition plus proche de celle de l'établissement au sens du CE, c'est-à-dire non pas une vraie délégation de pouvoir mais un degré d'autonomie minimum. Par ailleurs, nous devons, dans la mesure du possible, garder également la notion d'établissement au sens des DP, en instaurant des CSE ou des représentants de proximité dès lors qu'un établissement au sens DP est caractérisé. L'enjeu est fondamental à la fois pour exercer utilement les attributions des ex-DP et CHSCT qui nécessitent une proximité avec les salariés, mais aussi parce que la disparition de la notion d'établissement au sens DP et la modification de celle au sens CE va drastiquement réduire le nombre d'élus.

LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Avant l'ordonnance	Après l'ordonnance	Remarques
Auparavant, les représentants de proximité étaient les DP et les membres du CHSCT, élus et désignés dans le cadre d'établissements distincts proches des salariés (voir ci-dessus).	L2313-7 L'accord d'entreprise défini à l'article L2313-2 [de droit commun] peut mettre en place des représentants de proximité. L'accord définit également : 1. Le nombre de représentants de proximité ; 2. Les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ; 3. Les modalités de leur désignation ; 4. Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions. Les représentants de proximité sont membres du Comité Social et Économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.	La mise en place de représentants de proximité n'est pas obligatoire pour l'employeur. Seul un rapport de forces suffisant permettra d'obtenir leur mise en place, par le biais d'un accord collectif classique. Obtenir des représentants de proximité permet de « recréer » des DP, en mettant en place un ou plusieurs CSE sur le périmètre des anciens établissements au sens CE (voir ci-dessus), et des représentants de proximité sur le périmètre des anciens établissements DP en leur confiant des missions de DP. De « recréer » un CHSCT (d'autant plus dans les entreprises de moins de 300 salariés, dans lesquelles la commission SSCT n'est pas obligatoire), en mettant en place des représentants de proximité sur les anciens périmètres CHSCT, et en leur confiant des missions d'enquête par exemple, de recueil des réclamations et revendications des salariés, de visite HSCT des locaux... Il n'est pas possible d'en faire un « vrai » CHSCT avec personnalité morale, désignation d'expertise, mais en revanche on peut prévoir des réunions avec le chef d'établissement, une vraie consultation (même si le CSE devra être consulté ensuite sur les mêmes thèmes), etc.

PARTICIPATION
DES SUPPLÉANTS
AUX RÉUNIONS

Avant l'ordonnance	Après l'ordonnance	Remarques
Le suppléant assiste aux réunions même si le titulaire est présent.	Le suppléant ne peut assister aux réunions que si un titulaire est absent. L2314-1 : « ... La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence du titulaire... »	C'est un des éléments qui peut être négocié dans un accord collectif. En effet la participation des suppléants aux réunions est très importante pour leur permettre de suppléer efficacement aux titulaires et pour se former afin de prendre ultérieurement un mandat de titulaire. Leur présence contribue à la réflexion collective. Important : des heures de délégation peuvent être négociées pour les suppléants.

BUDGET DE FONCTIONNEMENT

Avant l'ordonnance	Après l'ordonnance	Remarques
• <u>Montant du budget</u> : L'employeur verse au CE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute (L2325-43). • <u>Assiette de calcul du budget</u> : La jurisprudence considère que la masse salariale à prendre en compte pour calculer le budget du CE correspond au compte 641 « rémunérations du personnel » du plan comptable général et doit donc inclure les indemnités légales ou conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis. • <u>Reliquat</u> : Le reliquat du budget de fonctionnement du CE ne peut en aucun cas être versé sur le budget des activités sociales et culturelles.	• <u>Montant du budget</u> : L'ordonnance prévoit que l'employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel de 0,20 % de la masse salariale brute aux entreprises de 50 à 2 000 salariés. Lorsque l'effectif dépasse le seuil de 2 000 salariés, la subvention est augmentée de 0,02 soit 0,22 % en tout (L2315-61) • <u>Assiette de calcul du budget</u> : L'ordonnance prévoit que la masse salariale brute à prendre en compte pour calculer le budget du CSE correspond aux gains et rémunérations soumis à cotisation sociale dans le sens de l'article L242-1 du Code de la Sécurité sociale (L2315-61 dernier alinéa), à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du CDI. Cela signifie que les indemnités légales ou conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis sont exclues de l'assiette de calcul du budget de fonctionnement. • <u>Reliquat</u> : Le CSE peut décider par une délibération de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles, voilà une mesure qu'attendaient depuis fort longtemps les patrons (L.2315-61) !	• <u>Montant du budget</u> : Au final le budget de fonctionnement n'est pas augmenté, alors que le CSE intègre le CHSCT, dont toutes les dépenses étaient entièrement prises en charge par l'employeur ! Cet argument devra être utilisé dans les négociations pour obtenir une augmentation du budget de fonctionnement. • <u>Assiette de calcul du budget</u> : En cas de licenciements importants dans l'entreprise, l'inclusion de ces indemnités dans l'assiette de calcul permet aujourd'hui de ne pas faire chuter le budget fonctionnement trop brutalement. Par accord collectif, il est possible de revenir à la jurisprudence d'avant les ordonnances incluant toutes ces indemnités dans le calcul du budget. • <u>Reliquat</u> : Cette nouvelle règle est catastrophique, puisque les salariés et leurs représentants seront nécessairement tentés de basculer le budget de fonctionnement du CSE sur le budget des ASC au détriment des formations, des expertises, des frais de justice etc., qui peuvent être élevés et nécessitent d'avoir de l'épargne. Mais rappelant que les 0,20 et 0,22 % sont le minimum légal et que chacun a la possibilité de revendiquer plus dans son entreprise.

CONTRIBUTION VERSÉE
AUX ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Avant l'ordonnance	Après l'ordonnance	Remarques
• <u>Montant de la contribution</u> : La contribution versée aux ASC par l'employeur ne peut jamais être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des ASC par le CE. Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie ci-dessus (L2323-86). • <u>Reliquat</u> : Le reliquat de la contribution des ASC ne peut en aucun cas être versé sur le budget de fonctionnement du CE.	• <u>Montant de la contribution</u> : L2312-81 nouveau : « La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du Comité Social et Economique est fixée par accord d'entreprise. A défaut, elle ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu. Le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie au premier alinéa. » • <u>Reliquat</u> : Le CSE peut décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux ASC au budget de fonctionnement ou à des associations (L2312-84). Cf. Un décret en Conseil d'Etat fixerait les conditions et limites du transfert de ce reliquat.	• <u>Montant de la contribution</u> : L'ordonnance prévoit que la contribution versée aux ASC est fixée par accord d'entreprise, sans plancher minimum. Il faudra donc veiller à ce qu'elle ne soit pas inférieure au minimum légal qui s'appliquerait en l'absence d'accord collectif. • <u>Assiette de calcul de la contribution</u> : De la même manière que pour l'assiette servant de calcul au budget de fonctionnement, les indemnités légales ou conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis sont exclues de l'assiette de calcul de la contribution ASC. Mais il est possible de les réintégrer par accord collectif (L2312-83). • <u>Reliquat</u> : La CGT s'oppose aux transferts d'un budget à l'autre, mais surtout dans le cas du transfert du budget de fonctionnement vers celui des ASC, l'inverse étant moins probable.

HEURES DE RÉUNION DES COMMISSIONS
ÉCONOMIQUE ET LOGEMENT

Avant l'ordonnance	Après l'ordonnance	Remarques
♦ Commission économique : L2325-25 : « ... L'employeur laisse aux membres de la commission le temps nécessaire pour tenir leurs réunions dans la limite d'une durée globale ne pouvant excéder quarante heures par an. Ce temps est rémunéré comme temps de travail » ♦ Commission d'information et d'aide au logement : L2325-30 : « Le temps passé par les membres titulaires ou par leurs suppléants aux séances de la commission d'information et d'aide au logement des salariés est rémunéré comme temps de travail dans la limite de vingt heures par an. Ce temps n'est pas déduit des vingt heures de délégation... »	♦ Commission économique : Le temps passé aux réunions de la commission économique sera déduit des heures de délégation. ♦ Commission d'information et d'aide au logement : Le temps passé aux réunions de la commission logement sera déduit des heures de délégation.	♦ Commission économique : Un accord collectif peut toujours mieux faire en réinstallant les 40 heures de réunion par an, rémunérées comme temps de travail en plus des heures de délégation. ♦ Commission d'information et d'aide au logement : Un accord collectif peut toujours mieux faire en réinstallant les 20 heures de réunion par an, rémunérées comme temps de travail en plus des heures de délégation.

Avant l'ordonnance	Après l'ordonnance	Remarques
Mise en place du CHSCT : les entreprises d'au moins 50 salariés mettent en place un CHSCT ainsi que dans leurs établissements d'au moins 50 salariés. Lorsqu'elles sont constituées uniquement d'établissements de moins de 50 salariés, il y a au moins un CHSCT dans l'un d'entre eux (L4611-1).	L'ordonnance dispose qu'une commission de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) est créée au sein du CSE et se voit confier, par délégation du Comité Social et Economique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, mais ne peut décider seule de recourir à un expert et ne peut rendre un avis à la place du CSE (L2315-38). Elle est obligatoire dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises du nucléaire, les entreprises Seso et les entreprises minières (L2315-36). Dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, elle peut être imposée par l'Inspecteur du travail « lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux » (L2315-37). La commission est présidée par l'employeur ou son représentant. Elle comprend au minimum 3 membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du 2nd collège, ou le cas échéant du 3^{ème} collège. Les membres de la commission sont désignés par le CSE parmi ses membres, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE (L2315-39). Ces commissions sont instituées par le même accord collectif que celui qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. C'est un accord signé dans les conditions de droit commun (L2315-41 et -43). En l'absence de Délégué Syndical, elles sont instituées par un accord entre l'employeur et le CSE (L2315-42 et -43). L'accord fixe les modalités de mise en place de la ou des commissions, en définissant : 1) Le nombre de membres de la ou des commissions ; 2) Les missions déléguées à la ou les commissions par le CSE et leurs modalités d'exercice ; 3) Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la ou des commissions pour l'exercice de leurs missions ; 4) Les modalités de leur formation ; 5) Le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués ; 6) Le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission (L2315-41). En l'absence d'accord collectif, lorsque la commission SSCT est obligatoire, c'est le règlement intérieur du CSE qui définit toutes ces modalités. Dans les entreprises où la commission n'est pas obligatoire, l'employeur détermine le nombre et le périmètre de ces commissions et le règlement intérieur du CSE en fixe les modalités (L2315-44).	Il faut essayer d'imposer des commissions SSCT y compris dans les entreprises et établissements de moins de 300 salariés. Avec les prérogatives des CHSCT actuels les plus étendues possibles. S'il ne paraît pas possible de faire en sorte que la commission elle-même désigne un expert ou rende un avis qui remplace celui du CSE, la commission pourrait tout de même être consultée spécifiquement par l'employeur en matière de SSCT. Et pourrait également se prononcer sur l'utilité de désigner un expert. On pourrait aussi imaginer que, dans un règlement intérieur ou lors d'une déclaration à la prise de fonction des membres du CSE, ces derniers s'engagent à toujours appliquer les avis de la commission (désignation d'un expert si elle le demande, avis conforme de la commission et du CSE etc.). La CGT doit se battre pour le maintien des CHSCT dans toutes les entreprises, avec les mêmes prérogatives et les mêmes moyens de fonctionnement. Et ceci, pour le bien des salariés et de la population.

PERIODICITE DES REUNIONS

Avant l'ordonnance	Après l'ordonnance	Remarques
Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CE se réunit au moins une fois par mois (donc 12 fois par an). Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois, donc au moins 6 fois par an (L2325-14). Les DP quant à eux se réunissent tous les mois (L2315-8). Et le CHSCT se réunit au moins tous les trimestres donc 4 fois par an (+ réunions exceptionnelles) (L4614-7).	En l'absence d'accord, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE se réunit au moins une fois par mois (donc 12 fois par an). L2312-19 et L2315-28 Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le CSE se réunit au moins une fois tous les deux mois, donc au moins 6 fois par an. C'est lors de ces réunions que les expertises seront mises dans l'ordre du jour.	Le nombre de réunions annuelles est donc revu à la baisse, alors même que le CSE réunit désormais toutes les attributions de trois IRP différentes. Cependant, il est possible d'augmenter (et de diminuer ! mais pas en-dessous de 6 par an) ce nombre de réunions par accord collectif de droit commun, ou en l'absence de Délégué Syndical, par un accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires du CSE (L2312-19). Nous devons exiger le maintien d'une réunion mensuelle sur les attributions des ex-DP, 1 réunion mensuelle sur les attributions des ex-CE, et une réunion trimestrielle sur les attributions des ex-CHSCT ou de la commission SSCT...



TEMPS DE REUNION

Modifié par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1](#)

Est également payé comme temps de travail effectif, le temps passé par les membres de la délégation du personnel du Comité Social et Economique :

- 1) Aux réunions avec l'employeur ;
- 2) Aux réunions internes du comité et de ses commissions dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret en Conseil d'Etat ;
- 3) Aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;

Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues, pour les membres titulaires de la délégation du personnel du Comité Social et Economique.

NOTA :

Conformément à l'article 9 I de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les présentes dispositions entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

DELAIS DE CONSULTATION

Avant l'ordonnance	Après l'ordonnance	Remarques
Un délai d'examen de 15 jours minimum est prévu par la loi avant le rendu de l'avis du CE. Par ailleurs ce délai doit être suffisant pour permettre au CE d'exercer utilement sa compétence (L2323-3). En l'absence d'accord, pour les consultations mentionnées à l'article R. 2323-1, le Comité d'Entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois. Le délai est porté à : - Deux mois en cas d'intervention d'un expert, - Trois mois en cas de saisine par l'employeur ou le CE d'un ou de plusieurs CHSCT, - Quatre mois si une instance de coordination des CHSCT est mise en place à cette occasion. Ces délais s'appliquent au Comité Central d'Entreprise (R2323-1-1).	Un accord collectif ou, en l'absence de Délégué Syndical, un accord conclu avec le CSE, permet toujours de fixer les délais de consultation du CSE, mais il n'existe plus de plancher minimal de 15 jours. Le délai doit simplement être suffisant (L2312-15 et L2312-19). Selon le décret du décembre 2017, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif s'il ne s'est pas prononcé à l'expiration d'un délai d'un mois. Ce délai est porté à : - Deux mois en cas d'intervention d'un expert, - Trois mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de la consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement (R2312-6).	La 6^{ème} ordonnance du 20 décembre 2017 prévoit que les dispositions des accords collectifs relatives aux institutions représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT, regroupement des instances, réunions communes de la DUP) cessent de produire leurs effets à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE (art. 3). En conséquence, les dispositions des accords concernant les délais de consultation du Comité d'Entreprise vont être caduques. Lorsque les délais avaient été augmentés par accord collectif, il convient donc de conclure de nouveaux accords, faute de quoi ce sont les délais prévus par le décret qui seront applicables.

EXPERTISES

Avant l'ordonnance	Après l'ordonnance	Remarques
♦ <i>Décision de recourir à une expertise :</i> Le CHSCT et le CE décident indépendamment l'un de l'autre de recourir à des expertises sur leur domaine de compétence. Un accord d'entreprise ne peut pas décider de diminuer le nombre d'expertises légalement prévues. ♦ <i>Prise en charge des frais d'expertise :</i> Les expertises prévues par la loi sont prises en charge par l'employeur. Une seule expertise est cofinancée par le CSE, il s'agit de celle sur les orientations stratégiques de l'entreprise, depuis la loi El Khomri de 2016. (L2323-10). Sauf accord entre l'employeur et le CE, le comité contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de cette expertise à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel.	Sont, toujours, entièrement à la charge de l'employeur, les frais d'expertise relatifs (art. L2315-80, 1^{er} CT) : - A la consultation portant sur la situation économique et financière de l'entreprise, - A la consultation portant sur la politique sociale dans l'entreprise, - A la consultation prévue en cas de licenciements collectifs pour motif économique, dans les conditions prévues aux articles L1233-34 et suivants, - A l'existence d'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel. Sont, désormais, financées par le comité, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 %, les expertises en lien avec (art. L2315-80, 2^o CT) : - La consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, - Une opération de concentration, - L'exercice du droit d'alerte économique, - Une offre publique d'acquisition, - Un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu au 4^o de l'article L. 2312-8 CT, - La négociation relative aux accords nécessaires au fonctionnement de l'entreprise.	Avec les ordonnances, le CSE devra mettre la main à la poche là où auparavant l'employeur finançait seul les frais d'expertise. Bien entendu, le budget de fonctionnement du CSE n'augmente pas pour autant. La prise en charge totale par l'employeur peut être prévue par un Accord Collectif de Droit Commun ou s'il n'en existe pas, par un accord entre l'employeur et le CSE (L2315-80).

PARTIE 3 : TABLEAU NOMBRE D'ÉLUS ET HEURES DE DÉLÉGATION DU CONSEIL SOCIAL ÉCONOMIQUE

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572

EXEMPLE de protocole d'accord préélectoral (a minima)

Entre :

La société dont le siège social
est situé représentée par
M en vertu des pouvoirs dont il/elle dispose.

D'une part,

et :

L'organisation syndicale représentée par M.....
en vertu du mandat dont il/elle dispose.

L'organisation syndicale représentée par M.....
en vertu du mandat dont il/elle dispose.

L'organisation syndicale représentée par M.....
en vertu du mandat dont il/elle dispose.

L'organisation syndicale représentée par M.....
en vertu du mandat dont il/elle dispose.

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit, en vue de l'élection des membres du Conseil Social et Economique en application de l'article L.2414-4 du Code du Travail.

• **ARTICLE 1^{ER}. - DATE, HORAIRE ET LIEU DES ÉLECTIONS**

La date des élections est fixée pour le premier tour de scrutin le ../../...., de heures à heures. Si un deuxième tour est nécessaire, il aura lieu le ../../....dans les mêmes conditions d'horaires et de lieu.

Les opérations électorales se dérouleront (lieu). Toutes facilités seront accordées au personnel pour lui permettre de voter. Le temps nécessaire à chaque électeur pour voter n'entraînera aucune réduction de salaire.

Le scrutin a lieu à scrutin secret (L2314-26) et sous enveloppe. Il a lieu sur le temps de travail (L2314-27). Néanmoins, le scrutin pourra se dérouler, également, sous la forme de vote électronique, conformément à l'accord d'entreprise (ou de groupe) /ou de la décision unilatérale de l'employeur du .../.../20.. (R.2314-5).

Il se déroulera du ../../....au ../../.... (mettre l'heure de l'ouverture et de fermeture du bureau de vote) pour le 1^{er} tour.

Du ../../.... au ../../..... pour le second tour (mettre l'heure de l'ouverture et de fermeture du bureau de vote).

Les listes de candidats pourront acheminer leur propagande dans les conditions déterminées par accord.

En cas de mise en place du vote électronique (L.2314.26, R.2314.5 et la suite).

• **ARTICLE 1 BIS. - MISE EN PLACE DU VOTE ÉLECTRONIQUE (L.2314.26, R.2314.5 ET LA SUITE).**

Conception et mise en place (R2314-6)

La conception et la mise en place du système de vote électronique sont confiées à sur la base d'un cahier des charges respectant les dispositions du présent protocole et des textes régissant ce mode de scrutin.

Le système retenu assure la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collèges électoraux, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Les fichiers comportant les éléments d'authentification des électeurs, les clés de chiffrement et de déchiffrement et le contenu de l'urne sont uniquement accessibles aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système. Les données relatives aux électeurs inscrits sur les listes électorales ainsi que celles relatives à leur vote sont traitées par des systèmes informatiques distincts, dédiés et isolés, respectivement dénommés « fichier des électeurs » et « contenu de l'urne électronique ». (Article R. 2314-7).

Le système de vote électronique doit pouvoir être scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin. (article R. 2314-8). Préalablement à sa mise en place ou à toute modification substantielle de sa conception, le système de vote électronique est soumis à une expertise indépendante destinée à vérifier le respect des articles R. 2314-5 à R. 2314-8. Le rapport de l'expert est tenu à la disposition de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés.

Les prescriptions énoncées ici s'imposent également aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système informatique. (Article R. 2314-9).

Cellule d'assistance technique (Article R. 2314-10)

Une cellule d'assistance technique est chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique comprenant, le cas échéant, les représentants du prestataire **et des représentants des listes (demande CGT)**.

Information et formation (Article R. 2314-11 et R.2314-12)

L'employeur informe les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ou le ou les établissements concernés, de l'accomplissement des formalités déclaratives préalables auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés.

Chaque salarié dispose d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales.

Les membres de la délégation du personnel et les membres du bureau de vote bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique retenu.

• ARTICLE 2. - RÉPARTITION ET NOMBRE DE SIÈGES

◇ Option 1

Compte tenu de l'effectif actuel qui est de Salariés se répartissant de la manière suivante (détailler les CDI, CDD, temporaires en surcroît occasionnel de travail, salariés d'entreprises extérieures présents depuis plus d'un an dans l'entreprise) le nombre de sièges à pourvoir est de pour le(s) titulaire(s) et de.....pour le(s) suppléant(s) désigné(s) au sein d'un collège unique.

◇ Option 2 (entreprises de moins de 500 salariés)

Compte tenu de l'effectif actuel qui est de salariés se répartissant de la manière suivante (détailler les CDI, CDD, temporaires en surcroît occasionnel de travail, salariés d'entreprises extérieures présents depuis plus d'un an dans l'entreprise), le nombre de sièges à pourvoir est de..... pour le(s) titulaire(s) et de pour le(s) suppléant(s) désigné(s) de la façon suivante :

- titulaires et suppléants, pour le premier collège comprenant les ouvriers et employés ;
- titulaires et..... suppléants, pour le deuxième collège comprenant les cadres, ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

◇ Option 3 (entreprises d'au moins 500 salariés)

Compte tenu de l'effectif actuel qui est de salariés se répartissant de la manière suivante (détailler les CDI, CDD, temporaires en surcroît occasionnel de travail, salariés d'entreprises extérieures présents depuis plus d'un an dans l'entreprise), le nombre de sièges à pourvoir est de pour le(s) titulaire(s) et de pour le(s) suppléant(s)

désigné(s) de la façon suivante :

- titulaires et suppléants, pour le premier collège comprenant les ouvriers et employés ;
- titulaires et suppléants, pour le deuxième collège comprenant les techniciens, agents de maîtrise et assimilés ;

Les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège, élu dans les mêmes conditions (L.2314-11).

Option 4 (entreprises comprenant au moins 25 ingénieurs, chefs de services ou cadres) :

Compte tenu de l'effectif actuel qui est de salariés se répartissant de la manière suivante (détailler les CDI, CDD, temporaires en surcroît occasionnel de travail, salariés d'entreprises extérieures présents depuis plus d'un an dans l'entreprise), le nombre de sièges à pourvoir est de pour le(s) titulaire(s) et de pour le(s) suppléant(s) désigné(s) de la façon suivante :

- titulaires et suppléants, pour le premier collège comprenant les ouvriers et employés ;
- titulaires et suppléants, pour le deuxième collège comprenant les techniciens, agents de maîtrise et assimilés ;
- titulaires et suppléants, pour le troisième collège comprenant les cadres, ingénieurs et chefs de service.

Le premier collège est composé des salariés des niveaux à

Le deuxième collège est composé des agents de maîtrise, des salariés des niveaux à

Le troisième collège est composé des ingénieurs, chefs de service et cadres

• **ARTICLE 3. - PERSONNEL ÉLECTEUR ET ÉLIGIBLE - LISTE ÉLECTORALE**

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles prévues par les articles L. 2314-18 et suivants du Code du travail.

La liste du personnel électeur et éligible est établie par l'employeur et affichée (prévoir la date avant la date du scrutin). Ne figurent sur cette liste que les noms, prénoms, âge et ancienneté des électeurs et pour ceux remplissant les conditions d'éligibilité, la mention « E ».

• **ARTICLE 4. - INFORMATION DU PERSONNEL - APPEL ET DÉPÔT DES CANDIDATURES**

..... jours au moins avant la date du scrutin, le personnel est informé par voie d'affichage du déroulement des élections. Cette même affiche constitue, en outre, un appel aux candidatures. Les organisations syndicales visées à l'article L. 2314-5 du Code du travail y sont, en effet, invitées à communiquer la liste de leur(e)(s) candidat(e)(s) pour le 1^{er} tour. Ces listes doivent être communiquées à la direction..... (prévoir une date précise avant la date du scrutin). Les listes sont communiquées par lettre recommandée ou remises contre récépissé.

Si un deuxième tour s'avère nécessaire, les listes déposées restent normalement valables.

En cas de changement dans leur composition, ou de dépôt de nouvelles listes, les modifications doivent être portées à la connaissance de la direction, dans les formes prévues ci-dessus pour le dépôt,jours pleins au moins avant le 2^e tour. Les listes des candidats sont affichées par la direction dès qu'elle en a eu connaissance, et au plus tard,jours avant le scrutin.

Dans le cas de listes communes à plusieurs organisations syndicales, le pourcentage dévolu dans les suffrages à chaque organisation devra être indiqué lors du dépôt. Dans le cas contraire le total des voix sera divisé par le nombre d'organisations participant à la liste. Cette répartition sera affichée avec les listes.

• **ARTICLE 5. - REPRÉSENTATION ÉQUILBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES (NDLR : LA PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES COMPOSANT CHAQUE COLLÈGE ÉLECTORAL SERA ACTÉE DANS LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL(C. TRAV., ART. L. 2314-30))**

Les hommes et les femmes représentent pour :

- Le 1^{er} collège est composé de% de femmes et de% d'hommes.
- Le 2^{ème} collège est composé de% de femmes et de% d'hommes.
- Le 3^{ème} collège est composé de% de femmes et de% d'hommes.

La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article [L. 2314-6](#).

Lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord mentionné au premier alinéa du présent article ne peut être obtenu, l'autorité administrative décide de cette répartition entre les collèges électoraux. Pour ce faire, elle se conforme soit aux modalités de répartition prévues par l'accord mentionné à l'article [L. 2314-12](#), soit, à défaut d'accord, à celles prévues à [l'article L. 2314-11](#).

La saisine de l'autorité administrative mentionnée au deuxième alinéa suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.)

• **ARTICLE 6. - MOYENS MATÉRIELS DE VOTE**

L'impression et la fourniture du matériel de vote (bulletins, enveloppes, urnes, etc.) incombent à l'employeur. Les bulletins sont de couleurs différentes pour le(s) titulaire(s) et le(s) suppléant(s) :

- Bleu pour le(s) titulaire(s) ;
- Jaune pour le(s) suppléant(s).

Les enveloppes devant contenir les bulletins sont, elles aussi, de couleurs différentes, correspondant aux bulletins qu'elles doivent contenir (bleu et jaune).

Deux scrutins devant avoir lieu par collège pour l'élection du (des) titulaire(s), l'autre pour l'élection du (des) suppléant(s), deux urnes sont prévues. Chaque urne est marquée de la couleur correspondant aux bulletins et enveloppes qui lui sont destinées (bleu ou jaune).

Les bulletins de vote comportent, outre la mention « collège », la mention « titulaire(s) » ou « suppléant(s) », le sigle de l'organisation syndicale concernée.

• **Article 7. - Bureau de vote**

Il est constitué un bureau de vote composé des deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune, présents et acceptant. Ce bureau est effectivement constitué 48 heures au moins avant la date du scrutin. La présidence appartient au plus âgé, sauf s'il se présente comme candidat. Le membre du bureau de vote doit obligatoirement appartenir au collège du bureau auquel il participe.

Le bureau de vote s'assure de la régularité du secret du vote et proclame les résultats. Un représentant de chaque liste de candidats, membre du personnel, peut assister aux opérations électorales.

Le temps passé par ces observateurs au déroulement des élections est rémunéré comme temps de travail.

Ces personnes n'ont pas voix délibérative mais peuvent aider aux opérations de dépouillement de leur collège. Un représentant de chaque liste de candidats, membre du personnel, peut assister aux opérations électorales. Le temps passé par ces observateurs au déroulement des élections étant rémunéré comme temps de travail.

La direction de l'entreprise peut assister aux opérations électorales mais en aucun cas participer aux opérations électorales.

Pour participer aux opérations de vote, il est nécessaire d'appartenir au collège (Cassation, 13 octobre 2010 N° de pourvoi : 09-60424)

• **ARTICLE 8. - MODALITÉS DU SCRUTIN ET DÉPOUILLEMENT**

Les bulletins de vote et enveloppes seront à la disposition des électeurs à proximité des isolements.

Le panachage est interdit et entraîne la nullité du bulletin. Le raturage est accepté mais il est interdit d'ajouter des noms sur les bulletins de vote à peine de nullité du bulletin. En matière de validité du bulletin, le droit commun sera appliqué.

Seront notamment réputés nuls :

- Deux bulletins de listes différentes dans une même enveloppe ;
- L'interversion des bulletins de vote « titulaires » « suppléants » ;
- Les enveloppes vides ;
- Les bulletins déchirés, signés, tachés ou portant des inscriptions ou des signes distinctifs ;
- Les bulletins portant une ou plusieurs croix ou un ou plusieurs signes préférentiels devant un ou plusieurs noms de candidats.

• **ARTICLE 9. - VOTE PAR CORRESPONDANCE (ÉVENTUELLEMENT)**

Le personnel absent le jour des élections et dont l'absence est connue de l'entreprise au jour de l'envoi du matériel de vote pourra voter par correspondance. À cet effet, il sera adressé, (préciser la date), avant la date des élections à chaque électeur concerné :

- Les bulletins de vote du (des) candidat(s) titulaire(s) et suppléant(s) des diverses listes ;
- Les enveloppes correspondantes destinées à recevoir les bulletins ;
- Une grande enveloppe, timbrée et adressée au président du bureau de vote, destinée à recevoir les enveloppes intérieures du (des) titulaire(s) et du (des) suppléant(s) ;
- Une notice explicative sur le vote par correspondance, annexée au présent protocole. Il sera adjoint une profession de foi remise par chaque organisation syndicale. Les professions de foi, destinées à être adressées aux salariés concernés par le vote par correspondance, devront être remises à la direction des ressources humaines avant le (date) pour le premier tour et avant le (date) pour le second tour. Chaque candidat ou organisation syndicale est responsable de la reproduction de sa propagande électorale et devra remettre à la direction un nombre suffisant de professions de foi par liste.

L'enveloppe de transmission doit être retournée par la poste pour le jour du scrutin : elle doit obligatoirement porter mention, au dos, du nom de l'expéditeur accompagné de sa signature, les enveloppes intérieures ne devant, à peine de nullité du vote, porter aucun signe distinctif.

Elles seront conservées jusqu'au jour du scrutin en poste restante dans une boîte postale spécialement ouverte à cet effet. Elles seront récupérées le jour du scrutin, par le bureau de vote, en présence d'un représentant de chacune des listes concourantes et remises dans les urnes à la fin du scrutin afin de privilégier le vote physique.

• **ARTICLE 10. - DURÉE**

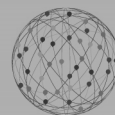
Le présent protocole d'accord est conclu pour les élections dont le 1^{er} tour se déroulera le et le second le

Il sera transmis à l'Inspection du travail.

Fait à le

En exemplaires

dont un pour chaque partie



DIAGNOSTIC D'IMPACTS

Comprendre vos enjeux pour préparer vos négociations

Après avoir engagé des changements profonds dans l'exercice du mandat des représentants du personnel et des délégués syndicaux à l'occasion des lois Rebsamen et El Khomri, les ordonnances Macron bouleversent à nouveau l'organisation du dialogue social au sein des entreprises.



**ORDONNANCES
MACRON**



POURQUOI RÉALISER UN DIAGNOSTIC D'IMPACTS DES ORDONNANCES ?

Les comités d'entreprise et les CHSCT vont fusionner et les moyens disponibles pour les élus vont être réduits. Quels sont les pièges à éviter ? Comment faut-il se préparer et anticiper les objectifs de votre direction ?

Nous vous proposons de vous accompagner dans cette période de forte turbulence.

QUELS SONT LES AVANTAGES D'UN DIAGNOSTIC D'IMPACTS ?

- 1** Une intervention précise en une matinée,
- 2** Identifier vos priorités et vos points de vigilance,
- 3** Des consultants spécialisés dans l'accompagnement des représentants du personnel.

Tarifs : nous consulter

 : 01 53 62 70 00

www.secafi.com