

# MISE EN PLACE ET ELECTION DU CSE

## Règles et enjeux

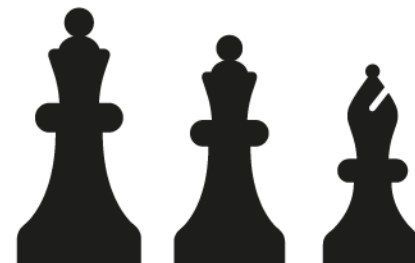
CE SAIPOL Bassens/Montoir de Bretagne - 21 février 2018

**Maîtriser**  
 les outils  
juridiques

**GAGNER** en   
autonomie  
 et en  
réactivité

**LE** CONSTRUIRE  
STRATÉGIE  
**D'ACTION**

**AGIR EN AMONT ET TROUVER**  
LES MARGES DE MANOEUVRE 



# Cerner les enjeux et les risques liés à la mise en place du CSE

---

## L'objectif de la réforme: réduire le nombre d'instances et de représentants du personnel

La fusion des instances réduit le nombre de représentants du personnel et allège les obligations de l'employeur :

- Par la diminution du nombre d'élus et du nombre global d'heures de délégations ;
- Par la diminution du nombre d'instance : les différents interlocuteurs, chacun ayant un domaine de compétence, sont remplacés par un interlocuteur unique qui devra être polyvalent;
- Par la suppression des périmètres de mise en place les plus proches des salariés (DP et CHSCT). Le périmètre retenu provoque un éloignement des élus du personnel des salariés qu'ils représentent.

## L'extension du champs de la négociation collective pour organiser la représentation collective des intérêts des salariés

La nouvelle architecture du code du travail (ordre public, domaine de la négociation collective, dispositions supplétives) s'applique pour partie au CSE. Les textes ne prévoient donc qu'un minimum applicable à défaut d'accord. La nouveauté et le danger résident dans la possibilité de diminuer les droits des représentants du personnel par accord.

### A noter

Il est par contre impossible de prévoir le maintien des anciennes instances par accord.

---



# LE CALENDRIER DE MISE EN PLACE DU CSE

*Les* **JDS**

**JDS** **avocats**  
*pour vous conseiller et vous défendre*

**JDS** **formation**  
*pour les représentants du personnel*

**JDS** **experts CE**  
*l'analyse économique au service des CE*

 **alteo**  
*l'expertise CHSCT*

# 1. Calendrier de mise en œuvre: l'employeur peut le modifier unilatéralement

Le CSE devra être mis en place au terme des mandats en cours lors du renouvellement de l'une des instances existantes (DP, CE, CHSCT, DUP ou IR) au plus tard au 31 décembre 2019. Les mandats de DP, CE, CHSCT, DUP ou IR expirant après cette date seront donc écourtés.

- **Protocole d'accord préélectoral conclu avant le 23 septembre 2017** : Les élections sont organisées selon les règles en vigueur avant les ordonnances. Le CSE pourra être mis en place à compter du 1er janvier 2020 ou avant cette date par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation des IRP.
- **Mandats expirant entre la publication de l'ordonnance et le 31 décembre 2017**: Prorogation automatique des mandats jusqu'au 31 décembre 2017. Prorogation au maximum d'un an par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation des IRP.
- **Mandats expirant entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2018** : élections au terme des mandats. Prorogation ou réduction des mandats d'un an maximum par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation des IRP.
- **Mandats expirant entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2019** : élections au terme des mandats et au plus tard le 31 décembre 2019.
- Il est possible de proroger ou réduire les mandats, sans limitation de durée, pour faire coïncider les élections dans les établissements distincts dont les dates d'élections n'auraient pas été harmonisées. Cette prorogation ou réduction peut être décidée par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur après consultation des IRP existantes.

## Attention:

Dans toutes les hypothèses, la loi ancienne demeure applicable pendant la période transitoire de maintien des mandats des DP, CE et CHSCT (fonctionnement, attributions, moyens).

### 3. Améliorer par accord la représentation et la défense des intérêts des salariés

Le code du travail opère de nombreux renvois à la négociation collective pour déterminer le fonctionnement et les moyens mis à la disposition du CSE. La négociation qui intervient lors de sa mise en place est une opportunité pour tenter d'imposer à l'employeur des moyens supplémentaires, notamment sur:

- La détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts (*art. L. 2313-2 CT*) ;
- Le nombre de sièges à pourvoir au CSE central (*art. D.2316-1 CT*) ;
- La durée du mandat (*art. L.2314-33 CT*) ;
- La limitation des mandats successifs dans les entreprises de moins de 300 salariés (*art. L. 2314-33 CT*) ;
- La mise en place des représentants de proximité (*art. L. 2313-7 CT*) ;
- L'augmentation du nombre de membres du CSE (*art. L. 2314-6 CT*) ;
- Le nombre d'heures de délégation (*art. L.2314-7 CT*) ;
- Le nombre, le fonctionnement et les missions déléguées aux commissions santé, sécurité et conditions de travail (*art. L. 2315-41 CT*) ;
- Le nombre de réunions annuelles du comité (*art. L. 2312-19 CT*) ;
- La présence des suppléants lors des réunions du CSE (*art. L.2314-1 CT*) ;
- Le contenu, périodicité et modalités des consultations récurrentes du CSE et délais (*art. L. 2312-19 CT*) ;
- Le contenu et les modalités de l'exécution des consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions, et les délais dans lesquels les avis du CSE sont rendus (*art. L. 2312-55 CT*) ;
- L'organisation, architecture, contenu et modalités de fonctionnement de la BDES (*art. L. 2312-21 CT*) ;
- Le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années et leur prise en charge intégrale par l'employeur (*art. L. 2315-79 CT*).



---

Avant les élections

---

**ADAPTER LE PERIMETRE ET LE NOMBRE  
DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU  
PERSONNEL**

# 1. Périmètres de mise en place

- **Mise en place au niveau de l'entreprise ou au niveau central et de l'établissement distinct**

« Un comité social et économique est mis en place au niveau de l'entreprise.

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts. » (art. L.2313-1 CT)

- **Mise en place au niveau de l'Unité Economique et Sociale (UES)**

« Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins onze salariés est reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, un comité social et économique commun est mis en place.

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les unités économiques et sociales comportant au moins deux établissements.

Un accord d'entreprise conclu au niveau de l'unité économique et sociale dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. » (art. L.2313-8 CT)

## 2. Détermination des établissements distincts

### Fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts

- Par accord d'entreprise majoritaire, sans possibilité de recourir au référendum (art. L.2313-2 CT);
- A défaut, par accord avec le CSE à défaut de délégué syndical dans l'entreprise (art. L.2313-3 CT);
- A défaut, par décision unilatérale de l'employeur (art. L.2313-4 CT).

### Critère de l'établissement distinct et contestation

« En l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées aux articles L. 2313-2 et L. 2313-3, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel. » (art. L.2313-4 CT)

- L'employeur informe les organisations syndicales de l'entreprise, ou le CSE s'il a négocié avec lui, du découpage décidé unilatéralement. Ce découpage peut être contesté auprès du Direccte dans le délai de 15 jours à compter de l'information des organisations syndicales ou, le cas échéant, du CSE (art. R.2313-1 CT).
- L'absence de réponse du Direccte dans le délai de deux mois vaut rejet implicite de la demande (art. R.2313-2 CT).
- La décision du Direccte est susceptible d'un recours devant le Tribunal d'Instance dans les 15 jours qui suivent la décision. Le juge statue dans un délai de 10 jours en premier et dernier ressort (art. R.2313-3 CT)



## 3. Les commissions santé, sécurité et conditions de travail

### Seuils de mise en place obligatoire d'une CSSCT

« Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans :

1° Les entreprises d'au moins trois cent salariés ;

2° Les établissements distincts d'au moins trois cent salariés ;

3° Les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants. *[ndlr: installations nucléaires]* » (art. L.2315-36 CT)

### Pouvoir d'intervention de l'administration en raison de la nature de l'activité

« Dans les entreprises et établissements distincts de moins de trois cents salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Cette décision peut être contestée devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. » (art. L.2315-37 CT)

## 4. Les commissions santé, sécurité et conditions de travail

- **Possibilité d'adapter le nombre de CSSCT par accord collectif**

« L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 [ndlr: accord majoritaire sans possibilité de referendum] fixe les modalités de mise en place de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail (...) en définissant :

1° Le nombre de membres de la ou des commissions ;

2° Les missions déléguées à la ou les commissions par le comité social et économique 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 conformément aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18 ;

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. » (art. L.2315-41 CT)

## 5. Possibilité de maintenir une représentation de proximité par accord

- L'accord fixant le périmètre des établissements distincts peut également prévoir des représentants de proximité...

« L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 [ndlr: accord majoritaire sans possibilité de referendum] 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. » (art. L.2313-7 CT)



# Le processus électoral

## DECLENCHEMENT DES ELECTIONS



# 1. Condition et initiative de mise en place du CSE

« Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises **d'au moins onze salariés**.

Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs. Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L.1111-2 et L.1251-54. » (art. L.2311-2 CT)

## •Appréciation des effectifs en équivalent temps plein

« Pour la mise en œuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

(...)

3° 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. » (art. L.1111-2 CT)

## •L'initiative du déclenchement des élections revient en principe à l'employeur

Il appartient à l'employeur d'organiser les élections (art. L.2314-4 CT). A défaut, un salarié ou une organisation syndicale peut solliciter l'organisation des élections à condition qu'aucun procès-verbal de carence n'ait été établi au cours des six derniers mois (art. L.2314-8 CT).

## •Priorité donnée à la négociation collective pour arrêter les modalités de l'élection

« Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, conclu conformément à l'article L. 2314-6. Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral. » (art. L.2314-28 CT)



## 2. Obligation d'informer les salariés et les organisations syndicales

- **Information des salariés**

« Lorsque le seuil de onze salariés a été franchi dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 2311-2, l'employeur informe le personnel tous les quatre ans de l'organisation des élections par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information. Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le quatre-vingt-dixième jour suivant la diffusion. » (art. L.2314-4 CT)

- **Invitation des organisations syndicales à négocier**

« Sont informées, par tout moyen, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre de la délégation du personnel les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, 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.

L'invitation à négocier mentionnée au présent article doit parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation. » (art. L. 2315-79 CT).

- L'ordonnance ne prévoit pas de délai minimum de prévenance pour inviter les organisations syndicales à négocier le PAP lors du passage des anciennes instances (CE, DP) au CSE. En référence à l'article L.2315-79, il faut à notre sens considérer que les organisations syndicales doivent être invitées deux mois avant l'expiration des mandats en cours.



# 3. Quelles informations pour négocier le PAP ?

## Rappel du principe général de loyauté des négociations

« Une convention ou un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties.

Cette convention ou cet accord précise la nature des informations partagées entre les négociateurs, notamment, au niveau de l'entreprise, en s'appuyant sur la base de données définie à l'article L. 2323-8. (...)

Sauf si la convention ou l'accord en stipule autrement, la méconnaissance de ses stipulations n'est pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties.» (art. L. 2222-3-1 CT).

## Ce principe de loyauté impose la communication d'informations pertinentes de la part des employeurs

- Fournir aux syndicats participant à la négociation les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité de la liste électorale: **registre unique du personnel** et les **DADS** des années concernées dans des conditions permettant l'exercice effectif de leur consultation, soit leur communiquer des copies ou extraits desdits documents (Cass. soc., 13 mai 2009 n°08-60.530; Cass. soc., 6 janvier 2016 n°15-10.975).
- L'employeur peut expurger de ces documents les éléments confidentiels, notamment la rémunération des salariés.
- Les entreprises employeurs de salariés mis à disposition doivent fournir la liste de ces salariés aux entreprises utilisatrices, afin que les élections puissent être organisées régulièrement. (Circ. DGT 2008-20 du 13-11-2008 fiche 6, annexe)
- Accès à la base de données économiques et sociales.
- Accès aux expertises diligentées dans le cadre de la consultation sur la politique sociale.



## 4. Sur quoi porte la négociation du PAP ?

### Contenu obligatoire

- nombre et composition des collèges électoraux ;
- répartition du personnel et des sièges dans ces collèges ;
- proportion d'hommes et de femmes dans chaque collège ;
- modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales: propagande électorale, modalités de vote ;
- le cas échéant, découpage de l'entreprise en établissements distincts et répartition des sièges du CCE entre les établissements et les catégories de personnel ;
- le cas échéant, composition et périmètre de l'UES.

### Contenu facultatif

- modifier le nombre et la composition des collèges électoraux (art. L 2314-12, al. 1 CT) ;
- organiser le scrutin en dehors du temps de travail (art. L 2314-27 CT) ;
- prendre des dispositions dans les entreprises de travail temporaire, concernant la répartition des sièges en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire (art. L 2314-16 CT) ;
- modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation si leur volume global, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (art. L 2314-7 CT) ;
- déroger aux dispositions légales fixant à 3 le nombre de mandats successifs (art. L 2314-33, al. 2 CT).

A défaut d'accord sur les clauses facultatives pouvant figurer dans le protocole préélectoral, les dispositions légales s'appliquent.





## 5. Conditions de validité du PAP

- **La double majorité: majorité des participants à la négociation...**

« Sauf dispositions législatives contraires, la validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, (...) »

- **... et majorité au regard des résultats des dernières élections**

« (...) dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise. » (art. L.2314-6 CT)

- **A noter**

S'il s'agit des premières élections organisées dans l'entreprise, la majorité des participants à la négociation suffit.



# Négociation du PAP

## LA NEGOCIATION PAS A PAS



# Le PAP pas à pas

## LES COLLEGES

# 1. Nombre et composition des collèges électoraux

« Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel :

- d'une part, par **le collège des ouvriers et employés** ;
- d'autre part, par **le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés**.

Dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés, 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.

En outre, dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à vingt-cinq au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, ces catégories constituent un troisième collège.

Par dérogation aux alinéas précédents, dans les établissements ou 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. » (art. L.2314-11 CT)

## • Possibilité de modifier le nombre et la composition des collèges en cas d'accord unanime

« Un accord peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux à condition d'être signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

L'accord conclu ne fait pas obstacle à la création du troisième collège dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 2314-11.

L'accord est communiqué, à sa demande, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1. »(art. L 2314-12 CT).

## 2. Dispositif applicable à défaut d'accord

CSE	Nombre de collèges	Composition
Base légale	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Collège 1: ouvriers et employés</li> <li>- Collège 2: ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés</li> </ul>
Au moins 501 salariés et moins de 25 cadres	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Collège 1: ouvriers et employés</li> <li>- Collège 2: ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés avec un siège réservé aux cadres</li> </ul>
25 cadres au moins	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Collège 1 : ouvriers et employés</li> <li>- Collège 2 : techniciens, agents de maîtrise et assimilés</li> <li>- Collège 3 : ingénieurs, chefs de service, cadres</li> </ul>

## 3. Nombre et composition des collèges électoraux

- En l'absence d'accord, le tribunal d'instance ne peut pas autoriser une dérogation au nombre légal de collèges électoraux (Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-27480).
- Il n'est pas possible de supprimer, même par accord, le collège spécial cadres lorsque sa constitution est obligatoire (Cass. soc., 17 octobre 1990, n° 89-61354).
- Si aucun des salariés devant composer un collège n'est éligible (ancienneté insuffisante par exemple), celui-ci ne peut pas être constitué et le personnel doit être réparti entre les collèges restants (Cass. soc., 16 octobre 2013 n° 13-11324).
- L'unanimité de l'accord modifiant le nombre et la composition des collèges s'apprécie au regard du nombre de syndicats représentatifs (Cass. soc., 22 novembre 2017 n° 16-24801)



# Le PAP pas à pas

---

## LES SIEGES

## 4. Le nombre de sièges à défaut d'accord

Nombre de représentants au CSE et heures de délégation (art. R.2314-1 CT)

Effectif de l'entreprise ou de l'établissement	Nombre de titulaires au CSE (il y a autant de suppléants que 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



Effectif de l'entreprise ou de l'établissement	Nombre de titulaires au CSE (il y a autant de suppléants que de titulaires)	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
700 à 749	14	24	336
750 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
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702

Effectif de l'entreprise ou de l'établissement	Nombre de titulaires au CSE (il y a autant de suppléants que de titulaires)	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4499	27	28	756
4500 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	960
7500 à 7749	32	30	992



Effectif de l'entreprise ou de l'établissement	Nombre de titulaires au CSE (il y autant de suppléants que de titulaires))	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	34	1190

## Modifier le nombre de sièges

« 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 collègue, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise. » (*art. L 2314-7 CT*).

### **Exemple:**

Dans une entreprise de 210 salariés, il doit y avoir 10 élus titulaires, totalisant sur leurs têtes 220 heures de délégation mensuelles (22 heures / mois / titulaire).

Le PAP peut prévoir qu'il y aura seulement 5 titulaires et 5 suppléants s'ils disposent au moins chacun de 44 heures de délégation par mois ( $44 \times 5 = 220$ ).

Le PAP peut également prévoir qu'il y aura 20 titulaires, chacun devant disposer, a minima, de 11 heures de délégation par mois ( $11 \times 20 = 220$ ).



## Le PAP pas à pas

# REPARTITION DU PERSONNEL ET DES SIEGES DANS LES COLLEGES

## 2. Répartition du personnel et des sièges dans les collèges

« 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 conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6.

Cet accord mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

Lorsque 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 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. » (art. L.2314-13 CT)

### Précisions

- Si aucune organisation syndicale n'a pris part aux négociations, l'employeur répartit unilatéralement le personnel et les sièges entre les différents collèges électoraux.
- La répartition des électeurs dans les collèges s'effectue en fonction de la nature des fonctions réellement exercées (Cass. soc., 5 décembre 1984, n° 84-60470).
- La répartition des sièges entre les catégories doit être proportionnelle aux effectifs de chaque collège (CE, 29 juin 1983, n° 37591 ; Circ. DRT 12 du 17-3-1993). Des circonstances particulières à l'entreprise peuvent permettre de déroger à cette règle et de surreprésenter un collège (CE sect., 6 décembre 1974, n° 90907). Pour que le protocole préélectoral soit valable, au moins un siège doit être attribué à chaque collège électoral (Cass. soc., 4 juillet 2012, n° 11-60229).



## Le PAP pas à pas

# LIMITATION DES MANDATS SUCCESSIFS

# 1. Limitation du nombre de mandats successifs

« Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus pour quatre ans.

Le nombre de mandats successifs est limité à trois, excepté :

1° Pour les entreprises de moins de cinquante salariés ;

2° Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et trois cents salariés, si l'accord prévu à l'article L. 2314-6 en stipule autrement.

Le nombre maximal de mandats successifs fixé au deuxième alinéa du présent article s'applique également aux membres du comité social et économique central et aux membres des comités sociaux et économiques d'établissement sauf dans les entreprises ou établissements de moins de cinquante salariés et, le cas échéant, si l'accord prévu à l'article L. 2314-6 en stipule autrement, dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre cinquante et trois cents salariés. Les conditions d'application du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'État. » (art. L.2314-33 CT)

## A noter

Un projet de décret prévoyait que la limitation des mandats ne pouvait être inférieure à douze ans, quelle que soit la durée des mandats. Cela signifiait qu'en cas de mandats de 2 ou 3 ans, le nombre de mandats successifs pouvait être porté à 6 ou 4.

A ce jour, les décrets relatifs à cette question ne sont pas parus.





# Le PAP pas à pas

## ELECTORAT ET ELIGIBILITE

# 1. Eligibilité

## Eligibilité

- « les conditions (...) d'éligibilité s'apprécient à la date du premier tour » (Cass. soc. 30 octobre 2001 n° 00-60341)
- Ancienneté d'au moins un an (*art. L.2314-19 CT*). Ne peuvent être élus dans l'entreprise utilisatrice les salariés mis à disposition (*art. L.2314-23 CT*).
- Représentation équilibrée des femmes et des hommes (*art. L.2314-30 CT*).
- Interdiction de se présenter aux élections après trois mandats successifs au CSE (*art. L.2314-33 CT*), sauf accord (*art. L.2314-34 CT*).

## Exclusion

- « les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise, une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler à un chef d'entreprise, sont exclus (...) de l'éligibilité aux fonctions de représentants du personnel pour la durée d'exercice de cette délégation particulière » (Cass. soc. 6 février 2002 n° 00-60488)

## 2. Electorat

### Electorat

- «les conditions d'électorat (...) s'apprécient à la date du premier tour » (Cass. soc. 30 octobre 2001 n° 00-60341)
- Ancienneté d'au moins trois mois (art. L.2314-18 CT).
- Les salariés mis à disposition doivent totaliser une ancienneté de 12 mois pour être électeurs dans l'entreprise utilisatrice. Ils doivent choisir dans quelle entreprise, d'origine ou utilisatrice, ils votent. (art. L.2314-23 CT)

### Exclusion

- « les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise, une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler à un chef d'entreprise, sont exclus de l'électorat (...) aux fonctions de représentants du personnel pour la durée d'exercice de cette délégation particulière » (Cass. soc., 6 février 2002 n° 00-60488)
- Représenter l'employeur devant les représentants du personnel empêche d'être électeur et éligible (Cass. soc., 28 septembre 2017 n° 16-15807)

### A noter

L'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté (art. L.2314-25 CT).



# Le PAP pas à pas

---

## LES LISTES DE CANDIDATS

# 1. Listes de candidats: rappels (1/2)

- Listes distinctes pour chaque collège
- Listes séparées pour les titulaires et les suppléants
- 1<sup>er</sup> tour réservé aux organisations syndicales
- 2<sup>nd</sup> tour ouvert à tous
- Absence de dispositions légales sur les modalités de dépôt = PAP
- Absence de dispositions légales sur la date de dépôt = PAP, à défaut le TI peut fixer cette date.
- Absence de dispositions légales sur la publicité des listes de candidats = PAP

« Lors du dépôt de la liste, le syndicat indique, le cas échéant, son affiliation à une organisation syndicale. A défaut d'indication, l'organisation syndicale ne recueille pas les suffrages exprimés en faveur du syndicat qui lui est affilié pour la mesure de l'audience prévue au 5° de l'article L. 2121-1 » (Art. L. 2122-3-1 CT).

- La loi ne fixe pas de **date limite** pour le dépôt des candidatures. Celle-ci est le plus souvent fixée par le protocole préélectoral : l'employeur peut alors refuser les candidatures tardives (*Cass. soc., 19 juin 1987 n° 86-60396*).
- Les organisations syndicales peuvent présenter des listes incomplètes (*Cass. soc., 7 mars 1973, n°72-60086*).
- Possibilité d'une double candidature, titulaire et suppléant (*Cass. soc., 28 juin 1984, n°84-60024*).

## 2. Listes de candidats: rappels (2/2)

- Absence de dispositions légales sur les modalités de dépôt = PAP
- Absence de dispositions légales sur la date de dépôt = PAP, à défaut le TI peut fixer cette date.
- Absence de dispositions légales sur la publicité des listes de candidats = PAP

« Lors du dépôt de la liste, le syndicat indique, le cas échéant, son affiliation à une organisation syndicale. A défaut d'indication, l'organisation syndicale ne recueille pas les suffrages exprimés en faveur du syndicat qui lui est affilié pour la mesure de l'audience prévue au 5° de l'article L. 2121-1 » (Art. L. 2122-3-1 CT)

### 3. Représentation équilibrée des femmes et des hommes (1/5)

« 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 conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6.

Cet accord mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral. (...) » (art. L.2314-30 CT)

« Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2314-29 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Lorsque l'application du premier alinéa n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;

2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

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

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

Le présent article s'applique à la liste des membres titulaires du comité social et économique et à la liste de ses membres suppléants. » (art. L.2314-30 CT)

### 3. Les différentes hypothèses pratiques de construction des listes (2/5)

Exemple :

La liste électorale (= la liste des électeurs) comporte 26% de femmes et 74% d'hommes. Pour être valable, la liste de candidats doit respecter cette proportion.

S'il y a deux sièges à pourvoir et qu'on présente une liste de deux candidats, il faut  $2 \times 0,26 = 0,52$  femme (arrondi à 1) et  $2 \times 0,74 = 1,48$  homme (arrondi à 1) => **1 femme + 1 homme**

1- Léon  
2- Aline

1- Aline  
2- Léon

1- Léon  
2- Cédric

Dans ce même cas, si on présente une liste incomplète d'un seul candidat, ce dernier est indifféremment une femme ou un homme

1- Léon

1- Aline



### 3. Les différentes hypothèses pratiques de construction des listes (3/5)

Exemple :

La liste électorale (= la liste des électeurs) comporte 26% de femmes et 74% d'hommes. Pour être valable, la liste de candidats doit respecter cette proportion. S'il y a trois sièges à pourvoir et qu'on présente une liste de trois candidats, il faut  $3 \times 0,26 = 0,78$  femme (arrondi à 1) et  $3 \times 0,74 = 2,22$  hommes (arrondi à 2) => **1 femme + 2 hommes**

1- Léon  
2- Aline  
3- Cédric

1- Aline  
2- Léon  
3- Cédric

1- Léon  
2- Cédric  
3- Aline

1- Aline  
2- Léon  
3- Clara

1- Léon  
2- Cédric  
3- Denis

S'il y a trois sièges à pourvoir mais qu'on présente une liste incomplète de deux candidats, la proportion H/F doit s'appliquer à la liste de candidats et non au nombre de sièges à pourvoir. En conséquence, le calcul à faire est le suivant :  
il faut  $2 \times 0,26 = 0,52$  femme (arrondi à 1) et  $2 \times 0,74 = 1,48$  homme (arrondi à 1) -> 1F + 1H

1- Léon  
2- Aline

1- Aline  
2- Léon

1- Léon  
2- Cédric

Enfin, pour trois sièges à pourvoir, si on présente une liste incomplète d'un seul candidat, ce dernier est indifféremment une femme ou un homme.

### 3. Les différentes hypothèses pratiques de construction des listes (4/5)

Exemple :

La liste électorale (= la liste des électeurs) comporte 26% de femmes et 74% d'hommes. Pour dix sièges à pourvoir, et qu'on présente une liste de dix candidats, il faut :

$10 \times 0,26 = 2,6$  femmes (arrondi à 3) et  $10 \times 0,74 = 7,4$  hommes (arrondi à 7) => **3 femmes + 7 hommes**

1- Léon  
2 - Aline  
3 - Cédric  
4 – Clara  
5 - Denis  
6 - Flora  
7- Djamel  
8 – Ernesto  
9 - Richard  
10 - Karl

1- Aline  
2- Léon  
3- Clara  
4- Cedric  
5- Flora  
6- Denis  
7- Djamel  
8- Ernesto  
9- Richard  
10- Karl

1- Léon  
2- Cédric  
3- Denis  
4- Djamel  
5- Ernesto  
6- Richard  
7- Karl  
8- Aline  
9- Clara  
10- Flora

1- Léon  
2- Aline  
3- Cédric  
4- Denis  
5- Djamel  
6- Clara  
7- Flora  
8- Ernesto  
9- Richard  
10- Karl

1- Léon  
2- Aline  
3- Cédric  
4- Clara  
5- Denis  
6- Djamel  
7- Ernesto  
8- Richard  
9- Karl  
10- Joseph

### 3. Les différentes hypothèses pratiques de construction des listes (5/5)

Exemple :

La liste électorale (= la liste des électeurs) comporte 26% de femmes et 74% d'hommes. Toujours pour dix sièges à pourvoir, si on présente une liste incomplète, la proportion H/F doit s'appliquer à la liste de candidats et non au nombre de sièges à pourvoir. Par exemple, pour une liste incomplète de cinq candidats, le calcul à faire est le suivant : il faut  $5 \times 0,26 = 1,3$  femme (arrondi à 1) et  $5 \times 0,74 = 3,7$  homme (arrondi à 4) => **1 femme + 4 hommes**

1- Djamel  
2 - Aline  
3 - Cédric  
4 – Ernesto  
5 - Léon

1- Aline  
2- Léon  
3- Djamel  
4- Cédric  
5- Ernesto

1- Léon  
2- Aline  
3- Cédric  
4- Clara  
5- Djamel

1- Léon  
2- Karl  
3- Cédric  
4- Clara  
5- Ernesto

### 3. La contestation des listes de candidats: uniquement après les élections

« La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2324-22-1 entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la seconde phrase du premier alinéa du même article L. 2314-24-1 entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions. » (art. L.2324-23 CT)

#### A noter

L'annulation de l'élection laisse donc un siège vacant sans qu'il y ait d'obligations d'organiser des élections partielles pour le pourvoir.



# Le PAP pas à pas

## PROPAGANDE ELECTORALE

# 1. Propagande électorale

Le code du travail ne prévoit aucune disposition sur la propagande électorale. Le PAP peut organiser cette phase des élections afin de clarifier les débats.

- Toutes les organisations syndicales représentatives pouvant déposer des listes au 1<sup>er</sup> tour sont autorisées à faire campagne avant le 1<sup>er</sup> tour des élections.
- La campagne électorale peut être menée par tout moyen (tracts, réunions, affiches...) tant qu'elle n'est pas déloyale (*Cass. soc., 18 février 1988, n°87-60027*).
- Un syndicat peut faire campagne avant la date fixée par le protocole préélectoral (*Cass. soc., 15 novembre 2017, n°16-24798*).
- La diffusion d'un tract le jour même du scrutin est licite s'il ne contient aucune mise en cause des candidats concurrents (*Cass. soc., 5 décembre 1984, n°84-60516*).
- Le non-respect par l'employeur de son obligation de neutralité constitue une cause d'annulation des élections indépendamment de leur influence sur le résultat des élections. (*Cass. soc., 31 mai 2011 n° 10-60228 ; Cass. soc., 10 mai 2012, n°11-14178*).



# Le PAP pas à pas

---

## SCRUTIN ET MODALITES DU VOTE

# 1. Modalités et organisation du vote

## Modalités de vote

« L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe.  
Elle peut également avoir lieu par vote électronique, selon les modalités fixées par un décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide.  
Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts. » (art. L.2314-26 CT)

La jurisprudence admet également le vote par correspondance.

Le vote par procuration est interdit (Cass. soc., 21 juillet 1981, n° 81-60568 ; Cass. Soc, 3 juillet 1984, n°83-61173).

## Date et lieu

Le PAP fixe le lieu, la date et l'heure du scrutin. A défaut d'accord, le juge fixe la date, Si aucun juge n'a été saisi, l'employeur peut fixer unilatéralement la date du scrutin. Pour que tous les salariés puissent participer au vote, une information correcte des salariés est nécessaire quant aux date, lieux et heures du scrutin. Cette information peut être réalisée par voie d'affichage (Cass. soc. 18-12-1978 n° 78-60727).

## Moyens matériels

L'employeur fournit les moyens matériels permettant la tenue du vote et le respect des principes généraux du droit électoral.



## 2. Mode de scrutin

### Scrutin de liste

« Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2314-5. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat.

Dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

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. » (art. L.2314-29 CT)

Rayer des noms sur une liste	Changer l'ordre des noms sur une liste (vote préférentiel)	Panachage
Oui	Oui si accord le prévoit	Interdit. Mais en cas de candidatures individuelles, les électeurs peuvent mettre dans l'enveloppe autant de bulletins qu'il y a de sièges à pourvoir.



# Le PAP pas à pas

## SYNTHESES

# 1. Synthèse du processus électoral



## 2. Synthèse de la négociation pré-électorale: ce qui ne relève pas de la condition de double majorité du PAP (1/2)

### A noter

Un même accord peut parfaitement aborder chacun des thèmes énumérés. Mais la validité de chaque clause sera appréciée en fonction des conditions de validité propres à chaque thème.

Thème négociable	Conditions de validité de l'accord portant sur le thème concerné
Nombre et composition des collèges électoraux	<b>Accord unanime</b> des OSR de l'entreprise
Nombre et périmètre des d'établissements distincts	<b>Accord majoritaire</b> sans possibilité de referendum ou accord avec le CSE à défaut de DS. A défaut d'accord, l'employeur fixe les périmètres unilatéralement
Périmètre de mise en place du CSE au niveau de l'UES	<b>Accord majoritaire</b> sans possibilité de referendum. Le découpage en établissement distincts de l'UES se fait dans les conditions visées ci-dessus.
Représentant de proximité	<b>Accord majoritaire</b> sans possibilité de referendum
Mise en place du Conseil d'entreprise	<b>Accord majoritaire</b> sans possibilité de referendum
Modifier la durée du mandat	<b>Accord d'entreprise</b> (minimum 2 ans, maximum 4 ans).

## 2. Synthèse de la négociation pré-électorale: ce qui relève de la double majorité du PAP (2/2)

Thème négociable	Conditions de validité de l'accord portant sur le thème concerné
Protocole d'accord pré-électoral (PAP)	<b>Double majorité:</b> majorité en nombre d'organisations participants à la négociation et majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.
Répartition du personnel et des sièges dans les collèges	Inclus dans le <b>PAP</b>
Propagande électorale : durée, moyens etc...	Inclus dans le <b>PAP</b>
Modalités et organisation du scrutin : date, lieu, heure, vote par correspondance, électronique...	Inclus dans le <b>PAP</b> L'employeur peut unilatéralement imposer le vote électronique à défaut d'accord
Modifier le nombre de sièges	Inclus dans le <b>PAP</b> Limite : le crédit d'heure global des titulaires doit être au moins équivalent au minimum défini par décret.
Modifier les mandats successifs	<b>PAP</b> : uniquement dans les entreprises dont les effectifs sont compris entre 50 et 300 salariés.

---

# IV

---

## La négociation du PAP

---

# ECHEC DES NEGOCIATIONS: QUELLES CONSEQUENCES ?

# 1. Que se passe-t-il en cas d'échec des négociations ?

## Saisine de l'administration par l'employeur pour certaines questions:

- les établissements distincts de l'entreprise si aucun accord n'a été conclu;
- la répartition du personnel dans les collèges électoraux et des sièges entre les différentes catégories de personnel.

## L'employeur doit en tout état de cause:

- établir les listes électorales propres à chaque collège, en se conformant à la décision de l'administration ;
- assurer la réception et la publicité des listes de candidats ;
- informer les électeurs sur la tenue du scrutin ;
- assurer l'organisation matérielle du vote (mise à disposition de bulletins, d'isoloirs, etc.).

## Possibilité de contester et fixer judiciairement les modalités d'organisation et déroulement des opérations électorales à défaut d'accord

« Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, conclu conformément à l'article L. 2314-6. Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral.

Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire. » (Art. L.2314-28 CT)



**VOUS REMERCIENT DE VOTRE ÉCOUTE**

[www.lesjds.com](http://www.lesjds.com)

**POUR TOUT CONTACT**

**Kêne BOCCUM**

01 48 96 14 48

[kboccum@jdsavocats.com](mailto:kboccum@jdsavocats.com)

**POUR JDS FORMATION**

**Jean-Baptiste MERLATEAU**

01 48 96 14 48

[contact@jdsformation.com](mailto:contact@jdsformation.com)

---

**Les JDS**

**JDS** **avocats**  
*pour vous conseiller et vous défendre*

**JDS** **formation**  
*pour les représentants du personnel*

**JDS** **experts CE**  
*l'analyse économique au service des CE*

 **alteo**  
*l'expertise CHSCT*