



SERVICES

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

**Document interne pour
les militants**

POUR ALLER PLUS LOIN :

Les élections:

**Les deux négociations,
PAP et accord CSE**



Document à jour au 6 avril 2022

Mettre en place les élections : deux négociations distinctes Et qu'en est s'il y a une seule négociation ?

1. NEGOCIER LES INSTANCES

- Négocier quand et avec qui
- Quel contenu négocier ?
- Le CSE
- La commission SSCT
- Les représentants de proximité

2. NEGOCIER LE PROTOCOLE D'ACCORD PRELECTORAL

- L'invitation à négocier
- Autour de la table des négociations
- Négocier avec quelles informations ?
- Et si la négociation s'allonge... comment proroger les mandats ?
- Le contenu du protocole :
 - Les moyens pour la campagne
 - Les électeurs et éligibles
 - La limitation du nombre de mandats
 - La liste électorale et les listes de candidats
 - L'obligation de représentation équilibrée des femmes et des hommes
 - Le nombre de sièges à pourvoir
 - Le nombre et composition des collèges
 - La répartition du personnel et des sièges
 - Le dépôt des listes
 - Le déroulement et les modalités d'organisations des élections
 - Le dépouillement
- Les conditions de validité du protocole

ANNEXES

- Quelles conditions de signatures, qui est compétent : tableau récapitulatif
- Les dispositions légales sur le nombre et la composition des collèges
- Le nombre de sièges prévu par la loi
- Proposition de texte d'accord sur les instances
- Proposition de texte de protocole d'accord préélectoral

Mettre en place les élections : DEUX négociations distinctes

→ Il y a deux négociations distinctes pour mettre en place les élections :

1

La négociation sur l'organisation des instances : périmètre, attributions, etc. dite accord CSE ou accord de dialogue social éventuellement



Elle a lieu avec les OS représentatives comme les négociations classiques dans l'entreprise.



L'accord peut être à durée indéterminée et être appliqué pour plusieurs cycles électoraux. Il n'y a donc pas nécessairement cette négociation à chaque élection.

Ainsi, si l'accord conclu lors des élections précédents est à durée indéterminée, **il n'y a pas nécessairement de nouvelles négociations sur le sujet.**

Dans ce cas, il reste toujours possible de demander **la révision** selon les conditions habituelles : à la demande d'au moins une ou plusieurs OS représentative signataire ou adhérente à l'accord (et si le cycle électoral est différent depuis la signature de l'accord, il n'y a pas besoin que celui qui demande la révision soit signataire).

2

La négociation du protocole d'accord préélectoral



Elle a lieu avec les OS représentatives et non représentatives et l'accord est conclu à la double majorité



Il est nécessaire d'avoir un PAP à chaque nouvelle élection puisque les effectifs et le calendrier évoluent nécessairement.

Mettre en place les élections : DEUX négociations distinctes

S'il n'y a pas d'accord CSE d'applicable, qu'en est il si l'employeur ouvre tout de même uniquement une seule négociation, celle sur le protocole d'accord préélectoral ?

Voici une première analyse selon les éléments à prendre en compte concernant la situation de l'entreprise.

1. Situation de l'entreprise

L'entreprise a :

- moins de 300 salariés
- + des salariés sur un seul site
- + refuse de négocier des représentants de proximité

L'entreprise a au moins l'une des trois situations :

- Plus de 300 salariés
- Potentiellement plusieurs établissement CSE
- Souhaite négocier la mise en place des représentants de proximité

2. Position des OS représentatives

Toutes les OSR sont d'accord pour une seule négociation

Une OSR au moins n'est pas d'accord pour une seule négo

3. Qui négocie ?

Toutes les OS y compris les non représentatives ont bien été invitées

Les OS non représentatives n'ont pas été invitées

Plus difficilement contestable

Plus facilement contestable

- 1. Négocier les instances =
l'accord CSE : nombre,
périmètre, attributions,
moyens, etc.**

Négocier les instances : Quand, avec qui, sous quelle forme?

QUAND négocier ?

AVANT le protocole d'accord préélectoral.

Il peut s'agir d'un avenant à un accord précédant ou d'un nouvel accord.

Que deviennent les accords comportant des dispositions sur le CE, les DP, le CHSCT, le regroupement des instances ?

Les clauses de ces accords cessent de produire effet à la date du 1^{er} tour des élections CSE.

Les clauses de ces accords comportant des dispositions relatives aux DS ou à la section demeurent en principe applicables, néanmoins, il est préférable que ces éléments soient repris dans un nouvel accord qui pose l'ensemble des règles applicables pour la représentation du personnel.

Conseil CFDT : négocier un accord d'ensemble sur la représentation du personnel : DS, CSE, représentant de proximité, commission santé.
Il faut bien penser à reprendre les clauses des accords précédents que l'on souhaite maintenir (ou préciser que ces dispositions sont maintenues).

Quelle durée pour cet accord ?

Il peut être à durée indéterminée et être applicable pour plusieurs élections.

Rappel : depuis 2016, lorsque l'accord ne précise pas sa durée, celle-ci est dorénavant une durée déterminée de 5 ans. Pour qu'un accord soit à durée indéterminée, il faut que cela soit mentionné dans le texte.

Conseil CFDT : négocier un accord à durée indéterminée sur ce sujet qui permettra de la stabilité dans le fonctionnement des instances.

Négocier les instances : Quand, avec qui, sous quelle forme?

AVEC QUI a lieu la négociation?

La négociation a lieu entre l'employeur et l'ensemble des OS représentatives dans l'entreprise.

Contrairement au protocole d'accord préélectoral, les non représentatifs ne participent pas à la négociation.

AVEC QUI doit être CONCLU l'accord ?

Il doit être conclu par l'employeur et des OS qui représentent 50% des suffrages à partir du 1^{er} mai 2018.

L'audience de 50% est calculé uniquement parmi les syndicats représentatifs.

Rappel : l'application CFDT services vous permet de faire ce calcul du 'poids de signature'



A noter : Valider un accord qui serait signé à 30% par la consultation des salariés n'est pas possible pour cet accord.

[Avant le 1^{er} mai 2018 : l'accord était conclu à 30% + pas d'opposition de ceux qui représentent 50%]

Négocier les instances : Quel contenu ?



Quel contenu pour cet accord ?

Les dispositions légales imposent que les points suivants – s'ils sont prévus dans l'entreprise – relèvent de cet accord (et non pas du protocole d'accord préélectoral) :

- Le nombre et le périmètre des établissements CSE
- Lorsqu'ils sont mis en place, les représentants de proximité et ce qui concerne leur fonctionnement
- La mise en place du ou des commissions SSCT et ce qui concerne leur fonctionnement

>>>> Les slides suivantes reviennent en détail sur chacun de ces points

Evidemment, l'accord peut contenir aussi d'autres droits supplémentaires et donc reprendre notamment ce qui pouvait éventuellement être prévu dans un accord de dialogue social (droit syndical).

Conseil CFDT : Bien sur profiter de cette négociation pour revendiquer des droits supplémentaires concernant l'ensemble de la représentation du personnel (pour la section, les DS, la présence des suppléants aux réunions CSE par exemple !)



En annexe du livret : une base / proposition de texte d'un accord sur les instances pour aider dans la rédaction

Négocier les instances : le ou les CSE

QUEL CONTENU POUR CET ACCORD ?

1 Le nombre et le périmètre des établissements CSE

Dès qu'il y a au moins 2 établissements, un CSE central et des CSE d'établissements sont mis en place.

En principe : le nombre et les périmètres sont fixés **librement** lors de la négociation

En cas d'échec de la négociation > accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires élus au CSE

En l'absence de DS : négociation avec le CSE, à défaut décision unilatérale de l'employeur

A défaut d'accord avec le CSE > l'employeur prend la décision de façon unilatérale

>> Possibilité de contester cette décision devant la DIRECCTE puis celle-ci devant le juge judiciaire

[Conséquence : la saisine de la DIRECCTE lorsqu'elle intervient dans le cadre d'un 'processus électoral global' suspend le processus électoral et proroge les mandats jusqu'à la proclamation des résultats]

Quel critère pour le nombre et le périmètre des établissements CSE ?

L'autonomie de gestion du responsable de l'établissement et notamment en matière de gestion du personnel. La Cour de cassation a pu préciser que l'établissement distinct l'est en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable qui doit être une autonomie suffisante en matière de gestion du personnel et d'exécution de service.

Il y a la suppression des critères anciens de stabilité et d'implantation géographique distincte. Ces critères sont applicables lorsque l'employeur et la DIRECCTE prennent la décision.

Repère : En l'absence d'accord, l'établissement CSE est proche de l'ancien établissement CE.

Il est donc plus large que les anciens périmètres DP ou DS.

La CFDT en action : Il y a un risque d'éloignement des représentants, il y a donc tout intérêt à **négocier un accord** avec un périmètre plus proche des salariés, et/ou des représentants de proximité dotés de moyens

Négocier les instances : les CSE

QUEL CONTENU POUR CET ACCORD ?

2 Le fonctionnement du ou des CSE

Cet accord est l'occasion d'obtenir des moyens de fonctionnement pour le CSE.

Petit tour d'horizon de ce qui pourrait être demandé :

- Des heures de délégation supplémentaires
- La présence des suppléants à toutes les réunions (ou au moins d'une partie des suppléants)
- L'augmentation du nombre de membres
Précision : la loi prévoit que ce point relève du protocole d'accord préélectoral. Néanmoins, il pourrait être acté en amont du PAP dans cet accord, puis rappelé ensuite (voir slide 25)
- Des réunions supplémentaires, des réunions préparatoires
- Des commissions supplémentaires
Attention : dorénavant, un accord collectif pourrait supprimer des commissions mises en place auparavant, mais en l'absence d'accord, les commissions sont applicables au même seuil d'effectif
- Des moyens de fonctionnement, de déplacement supplémentaires
- Faciliter la mutualisation et l'annualisation en baissant le délai de prévenance de 8 jours.
- Formation économique : à défaut d'accord 5 jours pour les entreprises de + de 50 salariés, pris en charge sur le budget de fonctionnement du CSE.

Négocier les instances : les représentants de proximité

QUEL CONTENU POUR CET ACCORD ?

3

La mise en place de représentant de proximité.



Il n'y a pas d'obligation de mettre en place les RP dans l'entreprise.

Mais si l'accord les met en place, il prévoit :

- **Le nombre de représentants et leur périmètre**

Précision : aucun seuil en terme de nombre de RP n'est fixé dans la loi.

Répartition des RP en périmètre plus restreint ?

- **Les modalités de désignation des RP :**

Il semble que la loi laisse le choix entre deux possibilités :

1. Il faut préciser qui peut être désigné RP : il est possible de restreindre aux seuls membres du CSE ou de permettre à d'autres salariés d'être désignés

2. Il faut préciser les modalités de désignation :



- Il semble que ce soit forcément **une désignation par le CSE** (mais il faut prévoir par quel mode de désignation tout de même)
- Le ministère a précisé que selon lui, il n'est pas possible de prévoir une désignation par les OS ou une désignation par un vote des salariés

Les mandats prennent fin en même temps ceux du CSE

- **Les attributions des RP :**

- En matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, par exemple pour faire les inspections ?
- Reprenant les anciennes missions des DP ?

- **Les modalités de fonctionnement**

- Des réunions distinctes ? À quelle périodicité ?
- Des moyens de déplacement ?
- Quelle transmission d'information au CSE ?

- **Leur nombre d'heures de délégations**

**Dans tous les cas,
les RP sont des
salariés protégés.**

C'est au CSE de décider d'affecter une partie de son budget de fonctionnement à la prise en charge d'une formation des représentants de proximité.



C'est à l'accord de prévoir les moyens de fonctionnement : heures de délégation, liberté de circulation dans le périmètre du mandat, information via la BDESE par exemple > si l'accord ne dit rien, les RP ne disposeront de rien!

Négocier les instances : le ou les CSSCT



QUEL CONTENU POUR CET ACCORD ?

4 Les modalités de mise en place de la ou des commissions SSCT

L'accord fixe alors :

- **Le nombre de commissions SSCT**

Au minimum, une commission SSCT est obligatoire :

- Dans les établissements de plus de 300 salariés
- Dans les entreprises de plus de 300 salariés
- Dans les établissements mentionnés à l'article L.4521-1 (avec installation nucléaire)

Mais des commissions supplémentaires peuvent être mise en place.

En dehors de ces cas, et en l'absence d'accord, l'employeur fixe le nombre de commissions et leur périmètre.

- **Le nombre de membre de la ou des commissions**

Ils sont au minimum 3 membres dont au moins 1 cadre et sont forcément membres du CSE.

Précision : à notre sens, les titulaires et aussi suppléants peuvent être membres de la CSSCT.

Peut on intégrer des personnes à la CSSCT qui ne sont pas membres du CSE ?

Légalement, non, pas en tant que membres.

Certains accords ont prévu des « invités » extérieurs au CSE pour palier à cela, mais dans ce cas, ces personnes ne pourront pas être pleinement membres : leur avis ne peut pas être officiellement pris en compte en cas de vote, et elles ne seront pas protégées.



Les modalités de désignation des représentants des salariés au sein de la CSSCT ne font pas partie de la négociation : ils sont forcément désignés par le CSE parmi ses membres et par une délibération à la majorité des membres du CSE

Négocier les instances : la CSSCT



QUEL CONTENU POUR CET ACCORD ?

4

Les modalités de mise en place de la ou des commissions SSCT, suite :

- **Les missions déléguées par le CSE et les modalités d'exercice de celles-ci :**

La CSSCT peut se voir confier, par délégation, tout ou partie des attributions relatives à la santé, sécurité et conditions de travail, mais ne peuvent pas être déléguées à la commission, les décisions :

- De recourir à un expert
- D'agir en justice
- Les consultations

Conseil CFDT : bien définir les missions qui relèvent de la CSSCT.

Ces décisions et missions restent au sein du CSE.

- **Les modalités de fonctionnement notamment le nombre d'heures de délégation**

- Réunion distincte de la CSSCT à prévoir
- Au moins 4 réunions par an du CSE sur tout ou partie des questions SSCT



Les moyens alloués à la commission

Précision : il n'y a pas d'obligation d'en prévoir, cela relève de la négociation. **Mais si l'accord ne dit rien, rien n'est prévu!**

Peut être prévu par exemple : des moyens matériels, des frais de déplacement, des réunions spécifiques supplémentaires, ect.

- **Les modalités de leur formation :**

formation financée par l'employeur, min 3 jours dans les entreprises de moins de 300 et 5 dans les plus de 300. Ces jours s'imputent sur le CFESS, pour les entreprises de moins de 300 salariés frais déductible de la contribution au FPN dans la limite de 0.08%.

Et en l'absence d'accord ? Les modalités de fonctionnement sont fixées dans le règlement intérieur du CSE.

Récapitulatif du contenu de l'accord sur l'organisation des instances

1.

1 – Nombre et périmètre des comités sociaux et économiques

2 – Moyens et fonctionnement des CSE

Penser à négocier plus de droit : présence des suppléants aux réunions, membres en plus, heures de délégation, etc.

2 – Le comité central social et économique

Renvoi à un protocole pour la mise en place du CCSE.

2.1 Mise en place et fonctionnement de la commission santé sécurité et conditions de travail centrale

[la CCSSCT est obligatoire à partir de 300 salariés].

Conseil CFDT : Pour plus de détail, n'hésitez pas à vous référer à la proposition de texte rédigée en annexe.

3 – Les représentants de proximité :

- **Nombre de RP et définition des périmètres**
- **Modalités de désignation des RP** : mode de scrutin, salariés électeurs et éligibles, organisation du vote / de la désignation
- **Attributions des RP** : missions des DP ? Missions SSCT uniquement en l'absence de CSSCT?
- **Modalités de fonctionnement :**
 - Nombre de réunions minimales
 - Modalités de fonctionnement avec le CSE?
 - Heures de délégation
 - Moyens de fonctionnement : matériel ? Local ?

4 – Les commissions santé sécurité et conditions de travail

- **Nombre de CSSCT et définition des périmètres**
- **Nombre de membres au sein des CSSCT** [min 3 dont 1 cadres]
- **Désignation des membres** de la délégation du personnel au sein des CSSCT
[il s'agit forcément d'une désignation par une résolution adoptée à la majorité des membres, mais on pourrait préciser par ex que l'employeur s'engage à ne pas participer aux votes]
- **Attribution des CSSCT**
- **Modalités de fonctionnement :**
 - Organisation des réunions
 - Transmissions des infos au CSE
 - Moyens de fonctionnement
 - Heures de délégation



2. Négocier le protocole d'accord préélectoral

L'invitation à la négociation du PAP



Qui invite qui?

L'employeur invite les organisations syndicales intéressées (voir slide suivante).

Par quelle voie ?

Courrier ou affichage selon les syndicats

Dans quel délai ?

Bon à savoir : il est admis que la convocation soit adressée au syndicat ou aux unions de syndicats, il appartient à la structure qui a reçu la convocation de la répercuter à l'échelon le plus pertinent

La loi prévoit un délai minimum de **15 jours** entre l'invitation à la négociation et la date de la première réunion.

En cas de renouvellement des mandats : la loi prévoit une invitation **2 mois** avant l'expiration des mandats.

Et elle prévoit que les élections doivent avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration des mandats.

A noter :

Et si les syndicats ne répondent pas ? C'est l'employeur qui organisera seul le processus.

Et si l'employeur n'agit pas ? Une OS (ou un salarié) peut demander par courrier l'organisation des élections. L'employeur DOIT alors inviter les OS à négocier dans un délai d'un mois suivant la demande.

Autour de la table des négociations

Quels syndicats sont invités à négocier ?

Les organisations
syndicales représentatives
dans l'entreprise

Invitées par courrier

les organisations syndicales
non représentatives mais ayant
créé une section syndicale dans
l'entreprise

Invitées par courrier

**Les organisations syndicales
intéressées =
4 catégories de syndicats :**

- Parmi les syndicats non implantés dans l'entreprise :
Les syndicats affiliés à une OS représentatives au niveau national et interprofessionnel

Invitées par courrier

L'EMPLOYEUR
(ou le chef
d'établissement)

- Parmi les syndicats non implantés dans l'entreprise :
Les syndicats qui répondent à 3 critères : respect des valeurs républicaines, indépendance, constitués légalement depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné

Invitées par affichage



Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, dorénavant, l'employeur a l'obligation d'inviter les OS à la négo du PAP uniquement si au moins un salarié s'est porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information du personnel.

Avec quelle délégation ?

1000 salariés :

3 mandats CFTD maximum



+ 1000 salariés :

4 mandats CFTD maximum



Rappel : particularité de la négociation du PAP : des personnes extérieures à l'entreprise peuvent donc aller négocier cet accord.

Négocier avec quelles informations ?



Quelles informations pour les négociateurs ?

Des informations fiables et précises sont nécessaires pour négocier. L'employeur doit donc fournir certains documents utiles et nécessaires au bon déroulement de la négociation :

- Les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise donc les effectifs moyens sur les 12 derniers mois en équivalent temps plein.
- les éléments nécessaires au contrôle de la régularité de la liste électorale (notamment la liste des cadres exclus et les coefficients hiérarchiques).
- Les éléments sur l'organisation de la société (pour pouvoir définir avec justesse la frontière des périmètres).
- Concernant les salariés mis à disposition l'employeur doit fournir aux organisations syndicales les éléments dont il dispose ou dont il peut demander judiciairement la production par les entreprises ou les salariés sont mis à disposition.

Une jurisprudence apporte davantage de précision :

Sur demande d'un syndicat participant à la négo, l'employeur doit fournir **le registre du personnel et la DADS, expurgée des éléments confidentiels comme la rémunération.**

La Cour de cassation précise que l'information doit se faire soit par la mise à disposition des documents en permettant leur consultation soit par la transmission de copie ou d'extraits (Cass. Soc. 6 janvier 2016 n°15-10975)



Quelles informations pour les salariés ?

Les salariés doivent être informés de l'organisation des élections **par affichage.**



Quel délai ? La loi précise que le 1^{er} tour doit avoir lieu **au plus tard le 90^{ème} jour suivant l'affichage.**

Comment proroger les mandats ?

Quand les négociations durent, il apparaît parfois nécessaire de proroger les mandats.

Dorénavant, deux possibilités existent pour une prorogation des mandats :



L'accord unanime

La jurisprudence admet la prorogation des mandats si une clause d'un accord prévoit de façon **exprès** cette prorogation.

Précision : la prorogation peut être jusqu'à une date fixée ou jusqu'aux résultats des prochaines élections

Condition de signature : unanimité des syndicats représentatifs dans l'entreprise



En absence d'accord : Ni le juge, ni la DIRECCTE ne peuvent prononcer la prorogation des mandats



La saisine de la DIRECCTE dans certains cas a pour effet de proroger les mandats et de suspendre le processus électoral :

C'est le cas lorsque la DIRECCTE est saisi :

- en raison des désaccords dans la négociation sur la répartition du personnel dans les collèges et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel
- en contestation de la décision de l'employeur portant sur le nombre de CSE et leur périmètre

Enfin, concernant les mandats au CSE central, c'est aussi le cas lorsqu'il y a un désaccord dans la négociation sur la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges pour la mise en place d'un CSE central.

A noter : il semble nécessaire que la saisine ait lieu avant le terme des mandats, sinon ceux-ci ne pourront être prorogés. La prorogation produit ensuite effet automatiquement jusqu'à l'organisation des élections.



Une prorogation simplifiée en raison de la mise en place du CSE :

Les ordonnances de 2017 ont mis en place une dérogation aux règles classiques pour faciliter la prorogation des mandats en attendant la mise en place du CSE :

Lorsque les mandats prennent fin :

- Entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2017 :

Il y a eu une prorogation d'office des mandats jusqu'au 31 décembre 2017. Et en plus : il y a la possibilité de **proroger d'une année maximum**

- Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018 :

Prorogation ou réduction possible d'un an maximum

- Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019 :

Réduction possible d'une année maximum

>>> Ces prorogations ou réductions ont lieu **soit par accord collectif classique ou par décision unilatérale de l'employeur après consultation des instances**

En dehors de ces cas, les règles classiques de prorogation s'applique.

Dans tous les cas, le CSE devra être mis en place au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

En détail : le contenu du protocole



- Les moyens pour la campagne
- Les salariés électeurs et éligibles
- La limitation à trois mandats successifs
 - La liste électorale
 - Les listes de candidats
 - Le dépôt des listes
- Vers des listes comprenant une représentation équilibrée des femmes et des hommes (à venir)
- Le découpage et le nombre d'établissements
 - La répartition du personnel et des sièges
 - Le nombre et composition des collèges
 - La prorogation des mandats
- Le déroulement et les modalités d'organisations des élections
 - Le dépouillement



Ne pas oublier de venir avec son projet !
(voir proposition de texte en annexe)

Des moyens pour la campagne électorale sont à négocier dans le protocole !

Le protocole est le moment de négocier des moyens supplémentaires pour faire campagne :

On peut obtenir dans le protocole :

- ☐ la prise en charge par la direction des impressions couleurs et des envois de la propagande électorale
- ☐ Une rencontre avec les salariés de l'entreprise (sur leur temps de travail) à une date fixée
- ☐ L'utilisation des mails professionnels et tous moyens dématérialisés (il faut que cela soit prévu dans un accord séparé du protocole, sinon il est interdit de les utiliser !)

Précisions : Depuis le 1^{er} janvier 2017, à défaut d'accord collectif, l'entreprise qui dispose d'un intranet devra mettre un lien vers les publications et tracts des OS présentes dans l'entreprise.

- ☐ **L'attribution d'un budget pour la campagne**

Attention : les avantages liés à la constitution d'une section syndicale (notamment les moyens de communication) accordés de façon supplémentaires à ce qui est prévu par la loi, doivent être accordés à **L'ENSEMBLE DES SYNDICATS AYANT UNE SECTION DANS L'ENTREPRISE** et pas aux seuls représentants en raison du principe d'égalité.



Attention, si dans le protocole rien n'est prévu, alors tout est à la charge des organisations syndicales !

Les salariés électeurs et éligibles

Sur les conditions d'électorat et d'éligibilité, le plus souvent le protocole reprend les dispositions légales rappelées ci dessous :

→ Quelles conditions pour être électeurs ?

- ✓ Qualité de salarié de l'entreprise
- ✓ Âge : minimum 16 ans
- ✓ Ancienneté de 3 mois dans l'entreprise
- ✓ Capacité électorale : le salarié doit n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques

→ Quelles conditions pour être éligible ?

- ✓ être électeur,
- ✓ Âge : 18 ans révolus
- ✓ Ancienneté : un an dans l'entreprise
- ✓ ne pas être conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs, ou alliés au même degré de l'employeur.

Date d'appréciation des conditions : date du premier tour du scrutin (pas de modification possible dans le protocole)

Pour les salariés mis à dispositions : ils peuvent être électeurs dans leur entreprise utilisatrice que s'ils sont présents depuis 12 mois continus, ils choisissent alors entre leur entreprise et l'entreprise utilisatrice.

Dans tous les cas, ils ne sont pas éligibles (avant le CSE, ils l'étaient en DP).

Pour les salariés à temps partiel multi – employeur : ils ne sont éligibles que dans l'une des entreprises, ils doivent choisir au sein de laquelle ils sont candidats.

Y a-t-il des dérogations possibles ?

- Sous condition, pour l'ancienneté, par l'inspecteur du travail.
- Ou par accord collectif de façon plus favorable aux salariés et sur des conditions qui ne sont pas d'ordre public (par exemple, il n'est pas possible de déroger même plus favorablement à la condition d'appartenance à l'entreprise).

Bon à savoir : les règles pour les salariés dirigeants :

Certains salariés sont **EXCLUS** de la catégorie des électeurs – éligibles, ce sont ceux qui :

- Soit représentent l'employeur devant les IRP (l'assistance à une seule réunion n'est pas suffisant)
- Soit qui ont une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de l'assimiler au chef d'entreprise (pouvoir de recrutement, de sanctions, ect...)

La limitation du nombre de mandats



Limitation en principe à 3 mandats SUCCESIFS :

La règle est applicable uniquement pour les mandats au CSE, CSE d'établissement et CSE central

Donc ne comptent pas pour le calcul des 3 mandats :

- Les mandats CE et DP antérieurs
- Les mandats de DS
- Les mandats de RS au CE
- Etc.

Il y a en plus 2 exceptions :

- La règle n'est pas applicable pour les entreprises de moins de 50 salariés,
- Dans les entreprises ou établissements entre 50 et 300 salariés, le PAP peut prévoir que la règle ne s'applique pas



> Conséquence, dans les entreprises et établissements de plus de 300 salariés, il n'est pas possible de déroger à la règle.

Applicable à partir du 1^{er} janvier 2018 et pour 3 mandats peu important la durée des mandats (donc si les mandats sont de 2 ans, la limitation est à 6 ans).

Condition de signature : double majorité

Est il pertinent de prévoir une clause pour déroger à la règle dès maintenant ?

On peut se demander s'il est possible d'intégrer dès maintenant une clause qui prévoirait que le mandat à venir de 4 ans n'est pas pris en compte pour la limitation à 3 mandats successifs ? A ce jour, il n'est pas certain qu'une telle clause sera valable dès lors qu'elle ne semble pas vraiment correspondre à l'esprit du législateur. Néanmoins, dans la doute et sans qu'elle puisse être considérée comme suffisante dans le futur, il semble possible de l'inscrire.

La liste électorale

La liste électorale est établie pour les deux tours, sans modification entre les tours.

Il n'y a pas de texte légal sur les listes électorales (sauf pour le vote électronique). Mais, cela incombe à l'employeur.

➤ **Il faut donc que la question de la liste électorale (contenu) et de sa publication (modalités et date de publication) soit traitée dans le protocole.**

Bon à savoir :

Les mentions obligatoires de la liste électorale : âge, appartenance à l'entreprise, ancienneté. La liste doit être publiée au plus tard 4 jours avant l'élection.

Les listes de candidats

Le protocole rappelle souvent les dispositions légales relatives aux listes de candidats :

1^{er} tour : Seules les organisations syndicales obligatoirement invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral peuvent présenter des candidats

2^{ème} tour : Les candidatures sont libres. Les listes déposées au premier tour doivent être considérées comme maintenues pour le second tour

Les listes sont établies par collège, séparément pour les titulaires et les suppléants. Elles peuvent être incomplètes.

Elles ne doivent pas en revanche comporter un nombre de candidats supérieur au nombre de sièges à pourvoir (sinon annulation de la liste dans son entier)

Liste commune : Plusieurs syndicats peuvent présenter une liste commune. S'ils ont prévu une répartition inégale des suffrages entre eux, ils ne pourront s'en prévaloir que si celle-ci a été portée à la connaissance de l'employeur et des électeurs avant les élections.

L'obligation de représentation équilibrée des hommes et des femmes



Utiliser l'application CFDT
« services élections » qui est
une aide au calcul et permet
une anticipation !

Une mixité proportionnelle pour les listes CSE

Les listes de candidats, titulaires et suppléants, devront être composées de la manière suivante :

- ➔ **proportionnellement** au nombre de femmes et d'hommes de la liste électorale par collège
- ➔ **ET alternativement** d'un candidat de chaque sexe

Comment s'applique la règle ?

Elle s'applique **par collège** dès lors qu'il y a plusieurs sièges à pourvoir.

Attention : nouveautés jurisprudentielles

PRINCIPES Pour la Cour de cassation, **peu importe le nombre de sièges à pourvoir, la mixité proportionnelle consiste en une obligation de présenter un candidat du sexe majoritaire et un candidat du sexe minoritaire** dès lors que les règles de l'arrondi aboutissent à un chiffre supérieur ou égal à 0.5 pour le sexe minoritaire, **et ce, que l'on soit sur une liste complète ou incomplète.**

La Cour de cassation maintient la validité des listes incomplètes, mais elle oblige **au recalcul de la mixité proportionnelle appliquée au nombre de candidat(e)s présenté(e)s sur la liste « à proportion »** (Cass. soc., 17 avril 2019 n°17-26724).

A ces principes jurisprudentiels, s'ajoute la disposition issue des ordonnances: lorsque les règles de l'arrondi aboutissent à un chiffre inférieur à 0.5 pour le sexe ultra-minoritaire (c'est-à-dire à ne pas pouvoir présenter un candidat d'un deux sexes), il est prévu une exception : la **possibilité** de présenter tout de même un candidat du sexe qui à défaut ne serait pas représenté. **La seule condition : que celui-ci ne soit pas en première position sur la liste.**

EXCEPTION La Cour de cassation **autorise la présentation d'une candidature unique du sexe ultra-majoritaire que lorsqu'un sexe est ultra-minoritaire**, c'est-à-dire lorsque **le calcul de proportion sur le nombre de siège à pourvoir** (et non sur le nombre de candidats sur la liste) aboutit à attribuer moins de 0,5 siège pour ce sexe, ce qui a pour conséquence que **la Cour de cassation interdit la candidature unique du sexe minoritaire** (Cass. soc., 9 mai 2018, n°17-14.088) **mais aussi la candidature unique du sexe majoritaire** (Cass. soc., 11 décembre 2019, n° 18-23.513), **et ce, que l'on soit sur une liste complète ou incomplète.**

L'information des salariés :

Dès la conclusion de l'accord ou suite à la décision du DIRECCTE l'employeur informe par tout moyen les salariés de la part de femmes et d'hommes par collège.

Le protocole ne peut pas modifier l'application de cette règle.

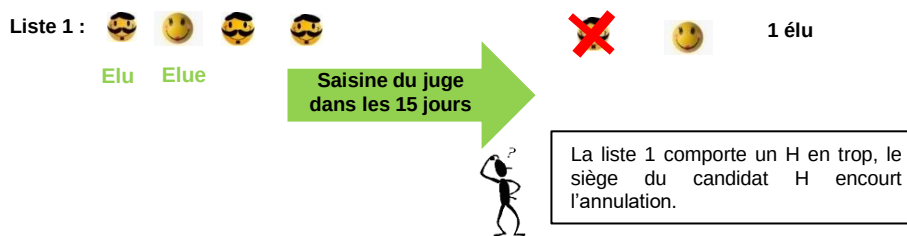
Il convient donc de rappeler la règle et d'indiquer comment et dans quel délai seront transmis le nombre de femmes et d'hommes composant chaque collège.

L'obligation de représentation équilibrée des hommes et des femmes

Les sanctions d'une liste non conforme

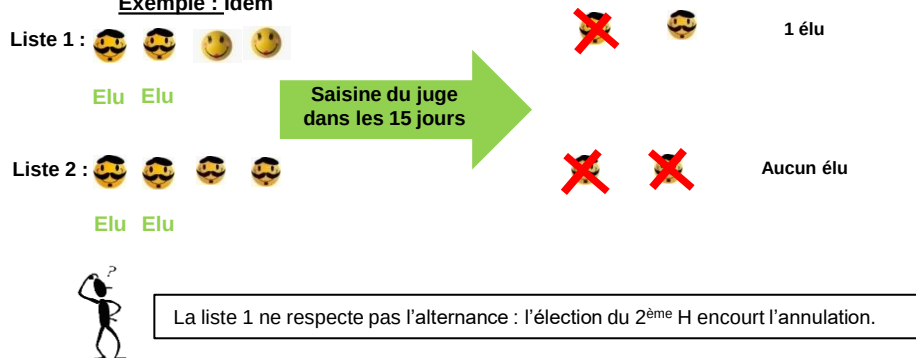
➔ **Liste non proportionnelle** Possibilité de saisir le juge pour annuler l'élection des élus surreprésentés sur la liste dans la limite du surnombre de candidats par rapport à la proportion H/F. Le juge procédera à l'annulation en commençant par la fin de la liste.

Exemple : Sièges à pourvoir : 4 / Part H/F : 50/50



➔ **Liste sans alternance** Possibilité de saisir le juge pour annuler l'élection du ou des candidats mal positionnés.

Exemple : Idem



Rappel d'une disposition issue des ordonnances :

Quand l'annulation d'élus est tel que les conditions des élections partielles sont remplies, celles-ci seront mises en place.

Nouveautés jurisprudentielles

Que ce soit en matière de proportionnelle ou d'alternance, il existe désormais une possibilité de saisir le juge avant l'élection la Cour de cassation a opéré à un revirement et permet donc une saisine préélectorale précisant que le tribunal d'instance est compétent (Cass. soc., 11 décembre 2019, n° 18-26.568). Cette saisine permettrait de déclarer une liste irrégulière et, le cas échéant, d'ordonner un report de la date de l'élection pour régulariser les listes.

Attention ! La saisine doit intervenir avant l'élection de même que la décision du juge, ce qui limite l'intérêt de ce revirement au regard des délais de la justice.

En matière d'alternance, la Cour de cassation a ouvert une régularisation *a posteriori* en jugeant que le défaut d'alternance n'est pas sanctionné si tous les candidats sont élus (Cass. soc., 9 mai 2018, n°17-60.133 et 6 juin 2018, n°17-60.263).

Attention! Cette ouverture à la régularisation *a posteriori* n'est pas étendue au cas dans lequel c'est grâce aux ratures sur le nom mal positionné que l'ordre de présentation se trouve rétabli à l'issue de l'élection (Cass. soc., 11 décembre 2019, n° 19-12-596)

Les sanctions d'une liste non conforme rejetées par la Cour de cassation

Nouveautés jurisprudentielles

La Cour de cassation **refuse** en raison du non-respect au principe de la mixité proportionnelle:

- d'annuler le mandat de délégué syndical à un élu qui, suite à sa désignation, a vu son élection annulée (Cass. soc., 11 décembre 2019, n°18-19.379),
- de procéder au recalcul de l'audience électorale du syndicat (Cass. soc., 1er juillet 2020, n°19-14.222 et Cass. soc., 16 décembre 2020, n°19-18.613).

Le nombre de sièges à pourvoir



Nombre de sièges : adaptation possible dans le protocole

Les décrets fixent un nombre de siège et un volume d'heures de délégation individuel et global : voir les tableaux repris en annexe.

Le protocole peut modifier (donc augmenter ou abaisser) :



- **Le nombre de sièges à pourvoir**
- **Le volume individuelle des heures de délégation**

Condition nécessaire : il faut que le volume global des heures de délégation, au sein de chaque collège, soit au moins égale à celui prévue par les dispositions législatives.

L'info en plus : avec le CSE, il est désormais possible de **mutualiser** les heures de délégation entre les élus et de **les reporter d'un mois sur l'autre** dans la limite de l'utilisation maximale d'une fois et demi de plus par rapport au nombre d'heures individuels dont disposait l'élu. Egalement, pour ces heures là, il faut prévenir l'employeur 8 jours avant, à moins qu'un accord prévoit un autre délai plus court.

Bon à savoir :

L'augmentation du nombre de siège à pourvoir au CSE relève donc selon les dispositions légales du PAP et pas de l'accord sur les instances.

Néanmoins, à notre sens, des sièges supplémentaires peuvent être négocié dès l'accord sur les instances, à condition que cela soit ensuite repris dans le PAP.

Le nombre et la composition des collèges

Le protocole doit fixer le nombre et la composition des collèges :



Concernant le nombre et la composition des collèges, les dispositions du code du travail s'appliquent :

Voir tableau récapitulatif en annexe

→ **Le principe** => **2** collèges électoraux : employés / agents de maîtrise et cadres.

Mais dans les entreprises de 500 salariés et plus : au moins 1 siège titulaire du second collège est réservé aux cadres.

Quand il y a un seul siège à pourvoir : collège unique

→ **3** collèges lorsqu'il y a au moins 25 cadres

 **Sauf, si le nombre et la composition des collèges sont aménagés dans le protocole d'accord** (dans ce cas, l'accord doit être transmis à l'inspecteur du travail)

Condition de signature : unanimité des syndicats représentatifs dans l'entreprise

Précision : l'accord doit préciser le nombre et la composition des collèges (c'est-à-dire les grandes catégories de personnel qui entrent dans un collège : ouvriers, employés et agents de maîtrise, techniciens et cadres).

Ce que l'accord ne peut pas prévoir :

- Un accord ne peut remettre en cause l'obligation de réserver un siège de titulaire aux cadres dans les entreprises de plus 500 salariés
- Un accord ne peut pas non plus remettre en cause le collège propre pour les cadres, dès lors qu'ils sont au moins 25 salariés



En absence d'accord : Ni l'autorité administrative, ni le tribunal d'instance ne peuvent modifier le nombre et la composition des collèges électoraux.
L'autorité administrative saisie de la répartition des sièges et du personnel entre les collèges doit procéder à cela sur la base des deux collèges légaux.

Bon à savoir :

Le protocole doit prévoir des dispositions pour faciliter - s'il y a lieu - la représentation des salariés travaillant dans **des conditions qui les isolent** des autres salariés ou en équipes successives (L2314-26 nouveau)

La répartition du personnel et des sièges

La répartition du personnel à l'intérieur des collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel font partie des **clauses obligatoires** du protocole.

La répartition du personnel à l'intérieur des collèges électoraux :

Il faut utiliser la classification en vigueur dans l'entreprise, ou à défaut, celle fixée par la convention collective (la répartition ne s'effectue pas individuellement mais catégorie de salariés par catégorie de salariés).

Il faut aussi regarder les dispositions de la CCN applicable car elle peut fixer les catégories d'emploi relevant d'un collège ou les tâches déterminant le rattachement.

Condition de signature : double majorité

 **En absence d'accord** : c'est l'autorité administrative qui a compétence pour procéder à la répartition (il est alors utilisé que des critères liés à **la nature de l'emploi**)

La contestation de cette décision de la DIRECCTE est dorénavant de la compétence du TI

La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel :

Cette répartition consiste, en fonction des effectifs et des catégories déterminées, à fixer le nombre de sièges à pourvoir dans chaque collège

Il faut tenir compte des effectifs respectifs de l'électorat de chaque collège mais aussi de leur rôle économique, technique, social.

La répartition vaut pour les deux tours.

La représentation d'un collège peut être limitée à un seul siège de titulaire ou suppléant.

Condition de signature : double majorité

 **En absence d'accord** : saisine obligatoire de la DIRECCTE (sinon l'élection peut être annulée).
Le DIRECCTE a un pouvoir souverain pour décider.

La contestation de cette décision de la DIRECCTE est dorénavant de la compétence du TI

Le dépôt des listes

Le dépôt des listes est sujet à de nombreux contentieux. **Il faut que les modalités soient prévues dans l'accord précisément** notamment car rien n'est prévu dans la loi.

➡ Quelle date limite pour le dépôt des listes?

La loi ne prévoit pas de date limite pour le dépôt des candidatures. Le plus souvent le protocole fixe un délai. Dans ce cas, l'employeur est en droit de refuser les candidatures présentées tardivement, à moins qu'il ne s'agisse que d'un retard minime. **Le mieux est de prévoir en plus du délai très précisément ce qu'il se passe en cas de dépôt tardif dans le protocole.**

➡ Un dépôt des listes sous quelles formes ?

La loi n'impose aucune règle de forme.
La règle qui sera prévue par le protocole devra être respectée.

➡ Et si un salarié se désiste ?

Si un salarié se désiste, l'employeur peut unilatéralement modifier les bulletins de vote (sans avoir besoin de l'accord du syndicat en question). **Il peut y avoir une difficulté en cas de désistement tardif : il peut donc être préférable de prévoir le cas dans le protocole avec une date limite de désistement.**



Bon à savoir :

Un syndicat qui **dépose des listes SANS réserves** est **considéré comme ayant accepté le protocole** et ne pourra donc plus contester le protocole (et donc contester les élections en se fondant sur une contestation du protocole).

Les modalités d'organisation et de déroulement du scrutin

Le protocole prévoit les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales. Il s'agit de fixer :

- les date et heure du scrutin
- l'organisation éventuelle du vote par correspondance et/ou par voie électronique
- Les modalités matérielles du vote : fourniture et description des bulletins de vote, des enveloppes etc.
- la composition du bureau de vote
- Les modalités de dépouillement

Condition de signature : double majorité



En absence d'accord : Le Tribunal d'Instance a compétence pour fixer ces modalités d'organisation et de déroulement du scrutin.

Ce que l'accord ne peut pas prévoir :

Des clauses qui portent atteinte à l'ordre public absolu et aux principes généraux du droit électoral (ex : secret du vote, neutralité de l'employeur...)

**Le protocole doit donc fixer la modalité du vote :
vote physique et/ou vote par correspondance et/ou vote électronique**



Le vote par correspondance :

Le protocole doit prévoir :

- ☐ les modalités et la date d'envoi du matériel de vote.

Penser à prévoir la présence des organisations syndicales pendant la mise sous pli.

- ☐ Le contenu précis du matériel de vote envoyé

(Tous les bulletins, et une enveloppe titulaire + une enveloppe suppléant, une notice de vote, une enveloppe retour déjà affranchie)

- ☐ Les personnes qui pourront voter par correspondance
- ☐ Prévoir qui/comment et à quelle moment précis sera relevé la boîte postale afin d'assurer la sincérité du scrutin – là aussi penser à prévoir la présence des organisations syndicales



Le vote électronique :

Il doit être prévu dans un accord collectif et ensuite rappelé dans le protocole.

A défaut, l'employeur peut le décider seul.

Sur le détail du vote électronique : voir le livret 3 du kit élection.

Le dépouillement

Le protocole doit fixer les modalités de dépouillement : bureau de vote, prise en compte des bulletins, etc.

Quel contenu du protocole sur les opérations de dépouillement ?

- Il doit fixer **la composition du bureau de vote** (3 membres : président/ assesseur /secrétaire qui doivent être électeur et appartenir au collège) Il faut prévoir qui sera membre du bureau de vote (qui ne peut pas l'être) ou les critères de choix des personnes
- Le protocole peut rappeler la présence des OS pour assister aux opérations électorales.
- Le protocole rappelle la possibilité de ratures et les modalités de leur prise en compte (prises en compte pour calculer la moyenne de la liste, mais ils n'ont une incidence sur l'ordre de présentation des candidats que lorsque leur nombre dépasse les 10 % des suffrages exprimés)
- Le protocole fixe les bulletins qui seront considérées comme blancs, nuls et rappelle que c'est aux membres du bureau de vote de trancher en cas de discussions sur la validité d'un bulletin (voir modèle)

Ce que l'accord ne peut pas prévoir :

Une clause qui permettrait à l'employeur de fixer unilatéralement la composition des membres du bureau.

Il faut que le protocole prévoit les modalités de transmission de la copie procès verbaux des élections aux représentants de chaque liste dès la proclamation des résultats (depuis la loi Macron, la loi prévoit le principe de cette transmission, sans préciser exactement les modalités et les délais)

Bon à savoir :

Pour la publicité du protocole, il faut le prévoir dans la protocole car cela n'est pas imposé par la loi

Les conditions de validité du protocole

Selon la clause du protocole, l'exigence en matière signature est différente

Le principe : la double majorité :

→ la majorité des syndicats ayant participé à sa négociation



Il suffit qu'un syndicat vienne à une seule réunion de négociation pour être compté parmi les syndicats ayant participé à la négociation

→ Il faut que les signataires représentent 50% des suffrages exprimés aux dernières élections

Et si la condition de double majorité n'est pas remplie ?

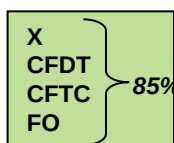
Le protocole n'en est pas pour autant irrégulier. Cela a seulement pour effet de permettre à la partie qui peut y avoir un intérêt de saisir le juge d'instance d'une demande de fixation des modalités d'organisation et de déroulement du scrutin.

EXEMPLE :

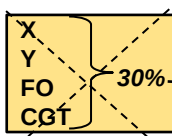
7 syndicats présents à la négociation :

Les syndicats représentatifs : CFDT (40%), CFTC (30%), FO (15%), CGT (15%), le Syndicat X, le Syndicat Y, le Syndicat Z

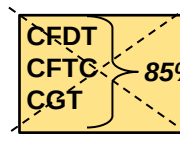
Il faudra alors 4 signatures, dont au moins les syndicats représentatifs représentant plus de la moitié des suffrages



4 syndicats sur 7
Dont ceux ayant
la majorité
aux dernières
élections



Pas 50%



+50%, mais
que 3
syndicats sur
7 présents à
la négo

Les particularités

→ Pour certaines clauses, l'unanimité est nécessaire

→ Pour certaines clauses, il faut appliquer les conditions de conclusions d'un accord classique

Voir tableau récapitulatif en annexe

Interdiction des modifications unilatérales : toutes modifications, y compris une simple modification du calendrier électoral doivent avoir lieu **par avenant** (mêmes conditions de validité que le protocole lui-même).

Récapitulatif : quel accord ? Quelles conditions de signature ? Que faire en l'absence d'accord ?

<u>Clauses</u>	<u>Dans quel accord ?</u>	<u>Modalités de signature</u>	<u>Compétence en l'absence d'accord</u>	<u>Articles</u>
La détermination du nombre de CSE et de leur périmètre	Accord collectif sur les instances	50% recalculé parmi les OSR	Employeur décide / contestation devant la DIRECCTE / contestation de la décision de la DIRECCTE devant le TI	L.2313-2 et L.2313-12
Mise en place de représentant de proximité et nombre, attributions, modalités de désignation, modalités de fonctionnement	Accord sur les instances	50% recalculé parmi les OSR	-	L.2313-7
Modalités de mise en place de la ou des CSSCT et nombre de membre, missions, modalités de fonctionnement, modalités de formation et moyens	Accord collectif sur les instances	50% recalculé parmi les OSR		L.2315-41
Détermination des établissements distincts CSE au sein d'une UES		50% recalculé parmi les OSR au niveau de l'UES	Accord entre les employeurs + CSE / A défaut, un des employeurs mandatés par les autres prend la décision / contestation devant la DIRECCTE/ Puis devant le TI	L.2313-8
Mise en place d'un CSE inter entreprise	Accord collectif interentreprises	Accord collectif interentreprises	-	L.2313-9
La possibilité de fixer une durée de mandat comprise entre 2 et 4 ans		Accord collectif classique ou accord de branche (ou de groupe)	La durée des mandats est de 4 ans	L.2314-34
La mise en place du vote électronique	Accord séparé ou décision unilatérale	Accord collectif classique	-	L.2314-26 al235
La répartition des compétences entre le CSE et les comités		50% recalculé		

Récapitulatif : quel accord ? Quelles conditions de signature ? Que faire en l'absence d'accord ?

<u>Clauses</u>	<u>Dans quel accord ?</u>	<u>Modalités de signature</u>	<u>Compétence en l'absence d'accord</u>	<u>Articles</u>
Modalités d'organisation et de déroulement des élections	PAP	Double majorité	L'employeur ou le Tribunal d'Instance s'il est saisi	L2314-28
Nombre et la composition des collègues	PAP	Unanimité des OSR	TI compétent – obligation d'appliquer les règles légales	L.2314-11 et -12
Répartition du personnel à l'intérieur des collègues	PAP	Double majorité	autorité administrative / contestation devant le TI	L.2314-13
Répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel	PAP	Double majorité	Saisine obligatoire du DIRECCTE / Contestation devant le TI	L.2314-13
La modification du nombre de membre du CSE et du volume des heures de délégation individuelle	PAP	Double majorité	-	L.2314-1 al.3 et L.2314-7
Représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés	PAP	Double majorité	-	L2314-15
Répartition des sièges dans les entreprises de travail temporaire	PAP	Double majorité	-	L2314-16
Dérogation à l'application de la règle de limitation à 3 mandats successifs	PAP	Double majorité	-	L.2314-33 al.2
Prorogation des mandats	Pas de précision	Unanimité des OSR	Pas de prorogation possible sauf saisine de la DIRECCTE dans les cas prévu et avant l'expiration des mandats	L.2314-13
Organisation du scrutin en dehors du temps de travail notamment en cas de travail en continu	PAP	Unanimité des OSR	-	L2314-27
La tenue d'élections		Unanimité des OS présentes		36 Cass. soc. 13 octobre

Les dispositions légales sur le nombre et la composition des collèges

ANNEXES

Le nombre de collège

Effectif de l'entreprise ou de l'établissement	Nombre d'ingénieurs et de cadres	Nombre des collèges
De 11 à 500 *	moins de 25	2 collèges *
	plus de 25	3 collèges
plus de 500	moins de 25	2 collèges mais un siège de titulaire doit nécessairement être réservé aux cadres dans le 2ème collège
	plus de 25	3 collèges

* Exception : lorsqu'il y a un seul siège à pourvoir > collège unique

La composition des collèges

→ 2 collèges :

1. ouvriers et employés
2. reste du personnel

→ 3 collèges :

1. Ouvriers et employés.
2. Techniciens, agents de maîtrise et assimilés
3. Ingénieurs, chefs de service, cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification

Nombre de sièges : décret du 30 décembre 2017

ANNEXES

Effectif	CSE nombre de membre titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation pour l'ensemble des membres du CSE	Pour comparaison : Rappel pour les instances séparées : nombre de titulaires, heures de délégation DP + CE + CHSCT et crédit global pour l'ensemble
Moins de 11	/	/	/	/
11 à 24	1	10	10	1 / 10 / 10
25 à 49	2	10	20	2 / 10 / 20
50 à 74	4	18	72	8 / 37 / 96
75 à 99	5	19	95	10 / 37 / 131
100 à 124	6	21	126	12 / 40 / 175
125 à 149	7	21	147	13 / 40 / 190
150 à 174	8	21	168	13 / 40 / 190
175 à 199	9	21	189	14 / 40 / 205
200 à 249	10	22	220	15 / 40 / 210
250 à 299	11	22	242	16 / 40 / 225
300 à 399	11	22	242	16 / 45 / 245
400 à 499	12	22	264	17 / 45 / 265
500 à 599	13	24	312	20 / 50 / 310
600 à 699	14	24	336	20-22 / 50 / 310-345
700 à 799	14	24	336	22 / 50 / 345
800 à 899	15	24	360	22 / 50 / 345
900 à 999	16	24	384	24-25 / 50 / 400-415
1 000 à 1 249	17	24	408	24-25 / 50 / 400-415
1 250 à 1 499	18	24	432	29-30 / 55 / 475-490
1 500 à 1 749	20	26	520	29-30 / 55 / 475-490
1 750 à 1 999	21	26	546	29-30 / 55 / 475-490
2 000 à 2 249	22	26	572	32-35 / 55 / 525-570
2 250 à 2 499	23	26	598	
2 500 à 2 749	24	26	624	
2 750 à 2 999	24	26	624	
3 000 à 3 249	25	26	650	37-40 / 55 / 605-650
3 250 à 3 499	25	26	650	
3 500 à 3 749	26	27	702	
3 750 à 3 999	26	27	702	

Nombre de sièges : décret du 30 décembre 2017

ANNEXES

Effectif	CSE nombre de membre titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation pour l'ensemble des membres du CSE	Pour comparaison : Rappel pour les instances séparées : nombre de titulaires, heures de délégation DP + CE + CHSCT et crédit global pour l'ensemble
4 000 à 4 249	26	28	728	42-45 / 55 / 685-730
4 250 à 4 499	27	28	756	
4 500 à 4 749	27	28	756	
4 750 à 4 999	28	28	784	
5 000 à 5 249	29	29	841	47-50 / 55 / 765-810
5 250 à 5 499	29	29	841	
5 500 à 5 749	29	29	841	
5 750 à 5 999	30	29	870	
6 000 à 6 249	31	29	899	
6 250 à 6 499	31	29	899	
6 500 à 6 749	31	29	899	
6 750 à 6 999	31	30	930	
7 000 à 7 249	32	30	960	
7 250 à 7 499	32	30	960	
7 500 à 7 749	32	31	992	
7 750 à 7 999	32	32	1024	52-55 / 55 / 845-890
8 000 à 8 249	32	32	1024	
8 250 à 8 499	33	32	1056	
8 500 à 8 749	33	32	1056	
8 750 à 8 999	33	32	1056	
9 000 à 9 249	34	32	1088	
9 250 à 9 499	34	32	1088	
9 500 à 9 749	34	32	1088	
9 750 à 9 999	34	34	1156	
10 000	35	34	1190	57-60 / 55 / 925-970

