



19 décembre 2018

Argumentaire concernant les procédures à respecter lors de la mise en place du CSE

Réalisé par le service juridique de la Fédération Nationale des SPELC

I/ Obligation de mettre en place le Comité Social et Économique avant le 31/12/2019

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales est paru au JORF n°0223 du 23 septembre 2017, texte n° 31

En son article 1 elle modifie les titres I^{er} et II du livre III de la deuxième partie du code du travail, imposant notamment la mise en place d'un comité social et économique dans les entreprises de plus de 10 salariés :

« Art. L. 2311-2.-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 »

II/ Le calendrier à respecter

La mise en place du CSE devra se faire au plus tard le 31 décembre 2019

Tableau synthétique des délais à respecter (source : inrs.fr)

<p>Information du personnel (Art. L. 2314-4)</p> <p>L'employeur informe le personnel tous les 4 ans de l'organisation des élections par tout moyen en indiquant une date certaine.</p>	<p>Le document diffusé doit préciser la date envisagée pour le premier tour.</p> <p>Ce dernier doit se tenir au plus tard 90 jours après la diffusion de l'information que ce soit pour la mise en place du CSE pour la première fois ou pour son renouvellement</p>
<p>Information des syndicats (Art. L. 2314-5)</p> <p>Les organisations syndicales sont informées de l'organisation des élections. Elles sont également invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir des listes de leurs candidats.</p> <p>Exception à l'obligation d'informer les organisations syndicales</p> <p>Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, si aucun salarié ne s'est porté candidat dans le mois suivant l'information du personnel, l'employeur n'est pas tenu d'inviter les syndicats à la négociation de l'accord préélectoral.</p>	<p>L'invitation à négocier le protocole d'accord doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation.</p> <p>Cas du renouvellement du CSE</p> <p>En cas de renouvellement du CSE, l'invitation des organisations syndicales est effectuée 2 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Par ailleurs, le 1^{er} tour a lieu dans les 15 jours précédant la fin des mandats en cours.</p>
<p>Affichage des listes électorales (C. trav., art. R. 2314-28 et R. 2324-23)</p>	<p>Les listes électorales doivent faire l'objet d'une publication 4 jours au moins avant la date de l'élection. Il est toutefois conseillé de prévoir un affichage 10 à 15 jours au moins avant le scrutin</p>
<p>Après les élections</p> <p>Dans les 15 jours suivant la fin des élections, l'employeur doit impérativement transmettre le procès-verbal.</p>	<p>Transmission du PV</p> <ul style="list-style-type: none"> • À l'inspecteur du travail (en 2 exemplaires) • Au Centre des Traitements des Élections Professionnelles (CTEP) à l'adresse suivante : CTEP – TSA 79104 – 76934 ROUEN Cedex 9 (1 exemplaire)

III/ La négociation du protocole préélectoral (code du travail art. L. 2314-6, L. 2314-7)

1- Validité du protocole électoral

Article L.2314-6 du code du travail modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1 : *« 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, 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. »*

Pour être valable le protocole est donc subordonnée à une double condition de majorité :

► il doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation,

▶ parmi ces organisations signataires, doivent figurer les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

2- Information des syndicats

2.1- Elle est réglementée par l'article L2314-5 du code du travail

« 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. »

« Par dérogation aux premiers et deuxièmes alinéas, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre onze et vingt salariés, l'employeur invite les organisations syndicales mentionnées aux mêmes alinéas à cette négociation à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de trente jours à compter de l'information prévue à l'article L. 2314-4. »

« Le salarié bénéficie de la protection prévue aux articles L. 2411-7, L. 2412-3 et L. 2413-1 à compter de la date à laquelle l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature. »

Les obligations pesant sur l'employeur d'informer les organisations syndicales et les modalités selon lesquelles cette information doit avoir lieu, présentées en infra, résultent donc de l'analyse de l'article L2314-5 du code du travail

2.2- Obligations d'information des organisations syndicales

Dans les entreprises de 11 à 20 salariés

L'employeur invite les organisations syndicales à cette négociation si au moins un salarié s'est porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information sur la tenue des élections.

Si aucun candidat ne se manifeste, l'employeur n'est pas tenu à l'obligation d'information.

Dans les entreprises de plus de 20 salariés

L'employeur a obligation d'inviter les organisations syndicales à cette négociation même si aucun candidat ne se manifeste.

2.3- Modalités d'information des organisations syndicales

L'employeur est tenu d'informer les organisations syndicales au moins deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice :

- Par courrier :

Les organisations syndicales :

➤ **représentatives de l'entreprise,**

Depuis la mesure 2017, la représentativité des organisations syndicales est appréciée selon les critères cumulatifs suivants :

1. Le respect des valeurs républicaines
2. L'indépendance
3. La transparence financière
4. Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts
5. L'audience
6. L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience
7. Les effectifs d'adhérents et les cotisations

Pour être représentative sur le critère de l'audience, **une organisation doit avoir obtenu 10% des suffrages au 1^{er} tour des dernières élections** des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou à défaut des délégués du personnel.

Les syndicats catégoriels affiliés à une confédération catégorielle interprofessionnelle nationale peuvent voir leur représentativité établie à l'égard des personnels relevant des seuls collèges dans lesquels ils ont vocation à présenter des candidats, s'ils satisfont aux critères de représentativité et qu'ils recueillent au moins 10% dans ces seuls collèges.

- **non représentatives dans l'entreprise mais qui ont constitué une section syndicale** dans l'entreprise ou l'établissement,
- **les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel** (Arrêté du 22 juin 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel JORF n°0152 du 30 juin 2017 texte n° 33).

Remarque : La représentativité des organisations syndicales au niveau du groupe est appréciée par l'addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises du groupe. Une organisation doit donc obtenir au moins 10% des suffrages dans tout le groupe et non dans chaque entreprise du groupe

- Par voie d'affichage :

Les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Cette information constitue une invitation à négocier le protocole pré-électoral et à créer les listes des candidats aux élections.

En conclusion le SPELC a bien vocation à être invité par écrit à la négociation du protocole préélectoral si :

- **il est représentatif dans l'entreprise** en ayant obtenu au moins 10 % des suffrages lors des dernières élections professionnelles tous collèges confondus
- il est non représentatif dans l'entreprise mais a constitué une section syndicale

Dans le cas contraire il sera convié à la négociation du protocole préélectoral par simple voie d'affichage.