

**2018**



# LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

## Comité Social et Economique

SECTION FEDERALE  
COMMERCE & VRP

**FEC FO**

JANVIER 2018

## TABLEAU CHRONOLOGIQUE DES OPERATIONS ELECTORALES

OPERATIONS	1 <sup>er</sup> TOUR	2 <sup>ème</sup> TOUR
<ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Information du personnel sur l'organisation des élections</li> <li>↪ La date envisagée pour le premier tour</li> </ul>	J – 90	
↪ Invitation des organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir leurs listes de candidats lors du renouvellement du comité social et économique	J – 60	
↪ Négociation du protocole préélectoral	J – 45	
↪ Affichage d'une note d'information*	J – 30	J + 1
↪ Affichage et envoi du protocole aux organisations syndicales représentatives*	J – 30	
↪ Envoi des listes électorales aux organisations syndicales qui en ont fait la demande*	J – 23	
↪ Affichage des listes électorales*	J – 21	
<ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Dates limites de dépôt des noms :*</li> <li style="padding-left: 20px;">✓ des candidats ;</li> <li style="padding-left: 20px;">✓ des délégués de liste ;</li> <li style="padding-left: 20px;">✓ des assesseurs.</li> </ul>	J – 15	J + 3
↪ Affichage des listes de candidats*	J – 14	J + 4
<ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Affichage de la liste des électeurs votant par correspondance et envoi aux organisations syndicales*</li> <li>↪ Composition des bureaux de vote et envoi aux organisations syndicales*</li> </ul>	J – 13	J + 4
↪ Date limite de dépôt des tracts, mise sous pli et envoi du matériel de vote par correspondance*	J – 9	J + 5
↪ Dates limites de dépôt des listes de scrutateurs*	J – 3	J + 11
↪ Dates limites recommandées de renvoi des votes par correspondance*	J – 3	J + 12
<ul style="list-style-type: none"> <li>↪ <b>SCRUTIN</b> (cette date doit se situer dans la quinzaine précédant l'expiration des mandats lors du renouvellement du comité social et économique) :</li> <li style="padding-left: 20px;">✓ dépouillement ;</li> <li style="padding-left: 20px;">✓ proclamation des résultats ;</li> <li style="padding-left: 20px;">✓ affichage du ou des procès-verbaux.</li> </ul>	<b>JOUR J</b>	J + 15
↪ Affichage du ou des procès-verbaux dans tous les sites et envoi aux organisations syndicales*	J + 1	J + 16

\*dispositions devant être négociées et adoptées dans le protocole préélectoral : **aucun calendrier légal**

# SOMMAIRE

## ENJEUX DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

↵ <a href="#">Appréciation de la représentativité dans l'entreprise</a> .....	Page 1
---	--------

## LA PREPARATION DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

↵ <a href="#">Seuil et calcul des effectifs</a> .....	Page 2
↵ <a href="#">Nombre et crédit d'heures des représentants du personnel au CSE</a> .....	Page 3
↵ <a href="#">Périmètre des élections</a> .....	Page 5
↵ <a href="#">Obligation de mise en place des élections</a> .....	Page 6
↵ <a href="#">Délai d'organisation des élections</a> .....	Page 7
↵ <a href="#">Négociation de l'accord préélectoral</a> .....	Page 7
↵ <a href="#">Collèges électoraux</a> .....	Page 9
↵ <a href="#">Électorat et listes électorales</a> .....	Page 10
↵ <a href="#">Éligibilité et liste de candidatures</a> .....	Page 11

## L'ORGANISATION ET LE DEROULEMENT DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

↵ <a href="#">Organisation matérielle du vote</a> .....	Page 13
↵ <a href="#">Déroulement du 1<sup>er</sup> tour et 2<sup>ème</sup> tour</a> .....	Page 17

## LE RESULTAT DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

↵ <a href="#">Attribution des sièges</a> .....	Page 19
↵ <a href="#">Désignation des élus et proclamation des résultats</a> .....	Page 20

## FICHES PRATIQUES

↵ <a href="#">Echéances de mise en place du comité social et économique</a> .....	Page 22
↵ <a href="#">Accords de mise en place du comité social et économique</a> .....	Page 23
↵ <a href="#">Représentants de proximité et Conseil d'entreprise</a> .....	Page 24
↵ <a href="#">Protocole d'accord préélectoral des élections du CSE</a> .....	Page 25

## ANNEXE

↵ <a href="#">Liste des articles du code du travail présents dans le texte</a> .....	Page 27
↵ <a href="#">Liste des articles du code du travail présents dans le texte Partie Règlementaire</a> .....	Page 36

# LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Les élections professionnelles constituent un moment important de la vie de l'entreprise puisqu'elles permettent de mettre en place une institution dont la mission première sera de représenter le personnel.

L'ordonnance 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 n°2017-1386 a procédé à une profonde modification des institutions représentatives du personnel telles que nous les connaissons.

Les délégués du personnel, le comité d'entreprise, le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail ainsi que la délégation unique du personnel sont amenés à disparaître dans un avenir proche. Une nouvelle institution est apparue : le comité social et économique décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique.

Dans ce contexte, il nous paraît essentiel de vous fournir un document pratique pour vous aider à organiser au mieux vos élections.

## ENJEUX DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Depuis la loi du 20 août 2008, la mesure de l'audience syndicale représente la clé de voûte pour déterminer la représentativité des syndicats en France. Elle est effectuée tous les 4 ans par le ministère chargé du travail.

Les résultats de la première mesure au niveau national et interprofessionnel et des branches professionnelles, ont été publiés sous la forme d'arrêtés ministériels en 2013.

L'audience électorale est le critère principal de la représentativité. Elle est calculée, actuellement, à partir des résultats recueillis lors des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ainsi, les élections professionnelles sont devenues un enjeu primordial pour toutes les organisations syndicales car elles déterminent :

- l'acquisition ou la perte éventuelle de la représentativité ;
- la possibilité ou non de désigner un délégué syndical ;
- la possibilité ou non de participer aux négociations des accords d'entreprise dont les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) ;
- la représentativité au niveau national, puisque la représentativité au niveau des branches et interprofessionnel est calculée par compilation des résultats obtenus dans toutes les entreprises de France.

Pour être reconnue représentative à ces niveaux et donc être en capacité de signer des accords collectifs, une organisation syndicale doit recueillir au moins 8 % des suffrages exprimés (10% au niveau de l'entreprise ou de l'établissement).

## Appréciation de la représentativité dans l'entreprise

Sont représentatives dans l'entreprise ou l'établissement les organisations syndicales qui satisfont aux critères de la représentativité : **(Art L.2121-1 c.trav)**

- respect des valeurs républicaines ;
- indépendance ;
- transparence financière ;
- ancienneté d'au moins 2 ans (appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts), dans le champ géographique et professionnel de l'entreprise ;
- audience ;
- une influence caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Et qui ont recueilli : **(Art L.2122-1 c.trav)**

- au moins 10% des suffrages exprimés, au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants. Les bulletins blancs ou nuls n'étant pas des suffrages exprimés, il n'y a pas lieu de les décompter. Premier tour réservé aux listes syndicales.

Dans l'entreprise, la représentativité des Organisations Syndicales est remise en cause à chaque élection.

Cas particulier : 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. **(Art L.2122-2 c.trav)**

Les entreprises assujetties à l'obligation d'organiser des élections sont :

- Les entreprises du secteur privé ;
- Certaines entreprises du secteur public : Etablissements publics à caractère industriel et commercial (Ex : SNCF) et établissements publics à caractère administratif qui emploient du personnel dans des conditions de droit privé (Ex : Pôle emploi) ;
- Les entreprises étrangères qui exercent leur activité en France.

### Seuil et calcul des effectifs

Les entreprises ayant au moins 11 salariés doivent mettre en place un comité social et économique. **(Art L.2311-2 c.trav)**

La mise en place de l'institution est obligatoire si le franchissement du seuil est réalisé pendant 12 mois consécutifs. Lors du renouvellement de cette institution, le calcul de l'effectif demeure à la date du 1<sup>er</sup> tour des élections.

En pratique, le calcul se fait souvent au moment de la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Sont inclus dans les effectifs **(Art L.1111-2 c.trav)** :

- Les salariés pris en compte intégralement :
  - o CDI à temps plein ;
  - o les travailleurs à domicile.
- Les salariés pris en compte au prorata de leur temps de présence :
  - o CDD ;
  - o intérimaires ;
  - o salariés mis à disposition dans les locaux de l'entreprise et y travaillant depuis au moins un an.
- Les salariés pris en compte au prorata de leur temps de travail :
  - o salariés à temps partiel.

Il faut également prendre en compte les salariés dont le contrat de travail est suspendu : congés payés, congé maladie, accident du travail, congé maternité, congé parental, congé sabbatique, etc. **(Circ. DRT/13. 25 octobre 1983)**

Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise : **(Art L.1111-3 c.trav)**

- Les apprentis ;
- Les titulaires d'un contrat initiative-emploi, pendant la durée d'attribution de l'aide financière mentionnée à l'article L. 5134-72 ;
- Les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi pendant la durée d'attribution de l'aide financière mentionnée à l'article L. 5134-30 ;
- Les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Toutefois, ces salariés sont pris en compte pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Pour calculer les effectifs d'une entreprise de travail temporaire, il est tenu compte :

- Des salariés permanents de cette entreprise, déterminés conformément à l'article L. 1111-2 ;
- Des salariés temporaires qui ont été liés à cette entreprise par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

**Important** : Conformément à l'article 9 I de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les présentes dispositions sont en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## Nombre et crédit d'heures des membres de la délégation du personnel du comité social et économique

Le nombre des membres de la délégation du personnel du comité social et économique varie en fonction des effectifs de l'entreprise.

<b>Délégation du personnel du comité social et économique</b> <b>Art L.2314-1 et R.2314-1 c.trav</b>				
Effectifs	Titulaires	Suppléants	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24 salariés	1	1	10	10
25 à 49 salariés	2	2	10	20
50 à 74 salariés	4	4	18	72
75 à 99 salariés	5	5	19	95
100 à 124 salariés	6	6	21	126
125 à 149 salariés	7	7	21	147
150 à 174 salariés	8	8	21	168
175 à 199 salariés	9	9	21	189
200 à 249 salariés	10	10	22	220
250 à 299 salariés	11	11	22	242
300 à 399 salariés	11	11	22	242
400 à 499 salariés	12	12	22	264
500 à 599 salariés	13	13	24	312
600 à 699 salariés	14	14	24	336
700 à 799 salariés	14	14	24	336
800 à 899 salariés	15	15	24	360
900 à 999 salariés	16	16	24	384
1000 à 1249 salariés	17	17	24	408
1250 à 1499 salariés	18	18	24	432
1500 à 1749 salariés	20	20	26	520
1750 à 1999 salariés	21	21	26	546
2000 à 2249 salariés	22	22	26	572
2250 à 2499 salariés	23	23	26	598
2500 à 2749 salariés	24	24	26	624
2750 à 2999 salariés	24	24	26	624
3000 à 3249 salariés	25	25	26	650
3250 à 3499 salariés	25	25	26	650
3500 à 3749 salariés	26	26	27	702
3750 à 3999 salariés	26	26	27	702
4000 à 4249 salariés	26	26	28	728
4250 à 4499 salariés	27	27	28	756
4500 à 4749 salariés	27	27	28	756
4750 à 4999 salariés	28	28	28	784
5000 à 5249 salariés	29	29	29	841
5250 à 5499 salariés	29	29	29	841
5500 à 5749 salariés	29	29	29	841
5750 à 5999 salariés	30	30	29	870
6000 à 6249 salariés	31	31	29	899
6250 à 6499 salariés	31	31	29	899
6500 à 6749 salariés	31	31	29	899
6750 à 6999 salariés	31	31	30	930
7000 à 7249 salariés	32	32	30	960
7250 à 7499 salariés	32	32	30	960
7500 à 7749 salariés	32	32	31	992
7750 à 7999 salariés	32	32	32	1024
8000 à 8249 salariés	32	32	32	1024
8250 à 8499 salariés	33	33	32	1056
8500 à 8749 salariés	33	33	32	1056
8750 à 8999 salariés	33	33	32	1056
9000 à 9249 salariés	34	34	32	1088
9250 à 9499 salariés	34	34	32	1088
9500 à 9749 salariés	34	34	32	1088
9750 à 9999 salariés	34	34	34	1156
10000 salariés	35	35	34	1190

Le protocole préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise. **(Art. L.2314-7 et L.2314-1 c.trav)**

Le nombre d'heures de délégation peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles. **(Art R.2314-1 c.trav)**

#### **Heures cumulables : (Art R.2315-5 c.trav)**

Les heures de délégation peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de douze mois, à condition de prévenir l'employeur au moins 8 jours avant la date d'utilisation.

L' élu au CSE qui cumule des heures ne peut disposer de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel auquel il a droit. Par exemple, dans une entreprise composée de 100 salariés, un élu qui cumule des heures peut utiliser jusqu'à 31,5 heures au maximum sur un mois.

#### **Heures mutualisables : (Art R.2315-6 c.trav)**

Les élus titulaires au comité social et économique peuvent, chaque mois, répartir le crédit d'heures de délégation dont ils disposent entre eux et avec les suppléants. Chaque élu (titulaire ou suppléant) concerné informe l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois, au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation.

L' élu qui utilise des heures réparties ne peut pas disposer de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel dont bénéficie un élu titulaire.

Par exemple, dans une entreprise composée de 100 salariés, la répartition des heures ne peut pas permettre à un élu d'utiliser plus de 31,5 heures sur un mois. Il est possible d'augmenter le nombre de représentants du personnel par voie conventionnelle (accord collectif ou accord préélectoral).

#### **Forfaits jours : (Art R.2315-3 et R.2315-4 c.trav)**

Le crédit d'heures du salarié soumis au forfait jours (membre DP ou RS au CSE) est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à 4 heures de travail.

Le fait, pour un salarié au forfait jours, de poser des heures de délégation et de demander à son employeur d'en tenir le décompte n'entraîne pas de conséquences directes en matière de rémunération mais doit permettre au salarié d'obtenir une adaptation de ses objectifs au regard du temps consacré à son mandat.

Exemple : Un membre de la délégation du personnel du CSE est soumis au forfait jours. Il travaille dans une entreprise composée de 3 602 salariés. Il dispose au minimum de 27 h de délégation par mois selon les articles L.2314-7 et R.2314-1 du code du travail.

Afin de déterminer le nombre de demi-journées réservé à l'utilisation de son crédit d'heures, il convient d'utiliser la formule mathématique suivante : (Nombre d'heures délégation x nombre de mois) / 4.

$(27 \times 12) / 4 = 81$  demi-journées.

#### **Temps payé comme temps de travail effectif, au-delà du crédit d'heures**

L'ordonnance **n°2017-1386 du 22 septembre 2017** prévoit que les membres du CSE, en plus de leurs heures de délégation, bénéficient de temps payé comme temps de travail effectif **(Art L. 2315-11 c.trav)**. Il s'agit du temps passé :

- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 ;
- aux réunions du comité et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret ;
- aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.

En ce qui concerne le temps passé par les membres du CSE aux réunions de ses commissions, le décret prévoit qu'à défaut d'accord d'entreprise, ce temps n'est pas déduit des heures de délégation dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas :

- 30 heures pour les entreprises de 300 salariés à 1000 salariés ;
- 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés.

Il est par ailleurs précisé que l'effectif est apprécié une fois par an, sur les douze mois précédents, à compter du premier mois suivant celui au cours duquel a été élu le comité **(Art R. 2315-7 c.trav)**.

[^](#)

Les élections professionnelles peuvent se tenir au niveau de l'entreprise, l'établissement, le site, le groupe ou l'unité économique et sociale (UES).

Il s'agit de déterminer le niveau pertinent de mise en place en tenant compte de la finalité du comité social et économique.

### Mise en place du comité social et économique

Lorsque l'entreprise ne comporte pas d'établissements distincts, le comité est mis en place au niveau de l'entreprise.

Lorsque l'entreprise comporte au moins deux établissements distincts, il est mis en place : **(Art L.2313-1 c.trav)**

- des comités sociaux et économiques d'établissement au niveau des établissements,
- un comité social et économique central d'entreprise au niveau de l'entreprise (s'il existe au moins 2 CE).

### La reconnaissance de la qualité d'établissement distinct

Il existe plusieurs solutions juridiques permettant de conférer à un établissement la qualité d'établissement distinct.

D'abord, un accord collectif d'entreprise peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts sous conditions. **(Art L.2313-2 c.trav)**

Pour être valable, cet accord doit être signé par l'employeur (ou son représentant) et par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants. **(Art L.2313-12 c.trav)**

Ensuite, à défaut d'une telle convention et en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel peut également fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts. **(Art L.2313-3 c.trav)**

Enfin, en l'absence des accords précités, il revient à l'employeur de fixer 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 c.trav)**

L'employeur doit informer de sa décision chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise et chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise. **(Art R.2313-1 c.trav)**

Lorsque, précédemment à sa décision, l'employeur a tenté de faire adopter un accord par le comité social et économique, il doit informer ce dernier de sa décision.

Le CSE, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ainsi que les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise peuvent contester cette décision devant la DIRECCTE dans un délai de 15 jours à compter de leurs informations. **(Art L.2313-5 et R.2313-1 c.trav)**

La DIRECCTE doit rendre sa décision dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la contestation.

Cette décision peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance dans un délai de 15 jours à compter de sa notification. La décision de la DIRECCTE peut également revêtir la forme d'une décision implicite de rejet. Dans cette hypothèse, la saisine du tribunal d'instance doit être réalisée dans un délai de 15 jours à compter de la fin du délai de 2 mois précité (délai imposé à la DIRECCTE pour rendre sa décision). **(Art R.2313-2 c.trav)**

Le tribunal d'instance rend sa décision dans un délai de 10 jours à compter de la saisine, sans frais ni forme de procédure et sur avertissement qu'il donne 3 jours à l'avance à toutes les parties intéressées. **(Art R.2313-3 c.trav)**

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 procède donc à une codification remettant en cause la jurisprudence développée par le Conseil d'Etat sur la notion d'établissement distinct lors des élections du comité d'entreprise. Pour se voir reconnaître la qualité d'établissement distinct, le Conseil d'Etat considérait que 3 critères cumulatifs devaient être réunis. L'établissement devait disposer :

- **d'une certaine stabilité dans le temps ;**
- **d'une autonomie de gestion suffisante ;**
- **d'une implantation géographique distincte.**

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 communément appelée « loi travail » a transféré ce contentieux aux juridictions judiciaires et notamment au tribunal d'instance. La Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée en la matière.

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 ne conserve comme critère d'établissement distinct que le critère d'autonomie de gestion suffisante du responsable de l'établissement. Pour le Conseil d'Etat, l'autonomie de gestion suffisante de l'établissement pouvait être constituée par la liberté que ce dernier disposait sur la procédure budgétaire, sur l'organisation de son activité, sur l'embauche et sur le licenciement du personnel local **(CE 12 juin 1995 n°110044)**. <sup>△</sup>

Devait être considéré comme un établissement distinct, l'établissement qui disposait d'un chef d'établissement, d'un service du personnel, de l'essentiel des outils de gestion dont la comptabilité analytique, le contrôle de qualité, la gestion des stocks et qui pouvait procéder à des embauches et licenciements. **(CE 11 décembre 1991 n°92935)**

La doctrine considère que la jurisprudence développée par le Conseil d'Etat est susceptible d'être reprise par la chambre sociale de la Cour de cassation.

### Obligation de mise en place des élections

L'employeur doit organiser les élections quand :

- les conditions sont remplies pour la mise en place de l'institution (franchissement des seuils) ;
- les mandats des représentants arrivent à expiration ;
- en cours de mandats, des élections partielles doivent être organisées si un collège n'est plus représenté ou si le nombre de représentants est réduit de moitié ou plus. **(Art L.2314-10 c.trav)**

En cas de carence de l'employeur, un syndicat ou un salarié peut lui demander l'organisation des élections par lettre recommandée avec accusé de réception. L'employeur est alors tenu d'engager la procédure d'organisation des élections dans le mois suivant la réception de la demande. **(Art L.2314-8 c.trav)**

L'ordonnance n°2017-1386 prévoit le régime de mise en place du CSE suivant que l'entreprise dispose déjà d'une instance représentative du personnel ou non. **(Art 9 Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017)**

### ENTREPRISES DEPOURVUES D'IRP AU 23/09/2017

Mesures transitoires		Date de mise en place du CSE
Pas de protocole préélectoral conclu avant le 23/09/2017		- Date de publication des décrets d'application (30 décembre 2017) au plus tard le 01/01/2018
Protocole préélectoral conclu pour la constitution des anciennes IRP	Elections conformément aux dispositions antérieures à l'ordonnance	- 01/01/2020 au plus tard - Possibilité de fixer une date antérieure par : - accord ; - décision de l'employeur

### ENTREPRISES POURVUES D'IRP AU 23/09/2017

Mesures transitoires		Date de mise en place du CSE
Protocole préélectoral pour le renouvellement des anciennes IRP conclu avant le 23/09/2017	Elections conformément aux dispositions antérieures à l'ordonnance	- 01/01/2020 au plus tard - Possibilité de fixer une date antérieure par : - accord ; - décision de l'employeur.
Échéance des mandats entre le 23/09/2017 et le 31/12/2017	- Prorogation automatique jusqu'au 31/12.2017 ; - Possibilité de prorogation pour un an maximum par : - accord ; ou - décision de l'employeur après consultation des IRP existantes.	- 01/01/2019
Échéance des mandats entre le 01/01/2018 et le 31/12/2018	- Réduction ou prorogation pour un an maximum par : - accord ; - décision de l'employeur après consultation des IRPS existantes	- Au plus tôt, à la date de publication des décrets d'application ou le 01/01/2018 - Au plus tard le 01/01/2020
Échéance des mandats entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019		- Au terme des mandats ; - Au plus tard le 31/12/2019
Échéance des mandats après le 31/12/2019	- Cessation anticipée des mandats au 31/12/2019	- Au plus tard 01/01/2020

## Entreprise à établissements multiples

Pour faire coïncider l'échéance des mandats des IRP existantes avec la date de mise en place du CSE d'établissement et du CSE central, il est possible de proroger ou réduire les mandats en cours par :

- accord collectif ;  
Ou
- une décision de l'employeur après consultation du CCE.

A défaut, l'entreprise devra attendre la fin du cycle électoral au sein de chacun de ses établissements avant de pouvoir installer le CSE central.

## Délai d'organisation des élections

### Plus de temps pour négocier le protocole d'accord préélectoral

**Important :** Depuis le 7 mars 2014, la négociation du protocole d'accord préélectoral est encadrée par de nouveaux délais. Cette mesure est issue de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 (art. 30 publié au JO du 6 mars 2014), relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

Avant de lancer les élections du CSE, l'employeur doit en informer le personnel par tout moyen permettant de conférer date certaine. L'information doit préciser la date envisagée pour le premier tour. Ce dernier doit se tenir au plus tard le 90<sup>ème</sup> jour suivant la diffusion de l'information. **(Art L.2314-4 c.trav)**

L'employeur doit également informer et inviter par tout moyen les syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir leurs listes de candidats. Dans certaines hypothèses, la loi prévoit les modalités de cette information et invitation. L'employeur doit ainsi procéder : **(Art L.2314-5 c.trav)**

- par courrier pour les organisations 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 ;
- par tout moyen, pour 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 concerné.

L'invitation à négocier doit parvenir aux syndicats au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral. **(Art L.2314-5 c.trav)**

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre onze et vingt salariés, l'employeur invite les organisations syndicales mentionnées précédemment à cette négociation à condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de trente jours à compter de l'information du personnel de la société prévue par l'article L.2314-4 du code du travail. **(Art L.2314-5 c.trav)**

**Lors du renouvellement du CSE, l'invitation doit être effectuée 2 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans les 15 jours précédant l'expiration des mandats. (Art L.2314-5 c.trav)**

Exemple : si les mandats du CSE expirent le mardi 14 juillet 2020 :

- la lettre d'invitation devra être réceptionnée par les syndicats au plus tard le jeudi 14 mai 2020, soit 2 mois avant l'expiration des mandats en cours. L'employeur devra donc envoyer sa lettre au plus tard aux alentours du 11 ou 12 mai 2020, se laissant ainsi une marge de sécurité ;
- la date de la première réunion de négociation pourra être fixée au plus tôt le vendredi 29 mai 2020, ce qui permettra d'avoir au minimum 15 jours entre l'invitation et la première réunion.

A noter que si le délai expire un jour fermé de l'entreprise, il est prolongé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

## Négociation de l'accord préélectoral

Le protocole d'accord préélectoral est un accord dont la vocation est d'arrêter les modalités des élections professionnelles.

Les signataires de l'accord sont :

- Côté salarial : un délégué syndical, un salarié de l'entreprise (ou un membre extérieur appartenant au syndicat) ayant un mandat spécial écrit du syndicat.
- Côté patronal : l'employeur ou un représentant de l'employeur.



Les clauses obligatoires sont :

- *la répartition des sièges dans les collèges électoraux ; (Art L.2314-13 c.trav)*
- *la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral ; (Art L.2314-13 c.trav)*
- *la répartition du personnel dans les collèges électoraux ; (Art L.2314-13 c.trav)*
- *les modalités générales d'organisation et de déroulement du scrutin (date, heure et lieu du vote, nombre et composition des bureaux de vote, matériel de vote, date limite de dépôt des listes, modalités du vote par correspondance, etc.) ; (Art L.2314-28 c.trav)*
- *la composition et le périmètre de l'unité économique et sociale ; (Cass. soc. 31 mars 2009, n°08-60.494)*
- *l'accord collectif spécifique en cas de vote électronique (à défaut d'accord, l'employeur peut décider de ce recours qui vaut aussi, le cas échéant, pour les élections partielles se déroulant en cours de mandat selon l'article L.2314-26 c.trav).*
  - o *Un cahier des charges respectant les dispositions du présent paragraphe est établi dans le cadre de l'accord ou, à défaut, par l'employeur. Le cahier des charges est tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail et mis sur l'intranet, dans les entreprises lorsqu'il en existe un. La mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe si l'accord ou l'employeur n'exclut pas cette modalité. (Art R.2314-5 c.trav)*

Les clauses facultatives sont par exemple :

- *La modification du nombre et de la composition des collèges électoraux ; (Art L.2314-7 c.trav)*
- *L'inopposabilité de la disposition légale instaurant la limite de 3 mandats successifs pour l'élection du CSE ; (Art L.2314-33 c.trav)*
- *En général, toute disposition plus favorable aux salariés que les dispositions légales ou conventionnelles (ex : augmentation du nombre de sièges).*

En revanche, sont prohibées les clauses interdisant les ratures, supprimant le collège cadre ou modifiant le mode de scrutin.

La validité du protocole est en principe subordonnée à la double majorité, c'est-à-dire à sa signature par l'employeur et la majorité en nombre des organisations syndicales ayant participé à sa négociation : **(Art L.2314-6 c.trav)**.

- 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.

Cependant, certaines clauses nécessitent l'unanimité, c'est-à-dire l'accord de l'ensemble des syndicats représentatifs comme :

- la dérogation au nombre et à la composition des collèges électoraux ; **(Art L.2314-12 c.trav)**
- la suppression du mandat de délégué syndical dans certaine en cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de cinquante salariés ; **(Art L.2143-11 c. trav)**
- l'organisation du scrutin hors du temps de travail. **(Art L. 2314-27 c.trav)**

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.

Le terme de "majorité", se suffisant à lui-même, implique au moins la moitié des voix plus une. **(Cass. soc. 15 novembre 2017, n° 16-21.903 FS-PB)**

**Important** : depuis la loi du 5 mars 2014, si aucun syndicat n'a répondu à l'invitation à négocier, l'administration n'intervient pas, c'est l'employeur qui décide. Cette solution a été reprise par l'Ordonnance n°2017-1386 et figure désormais à l'article L.2314-13 du code du travail. L'administration n'est amenée à intervenir que si au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier le protocole préélectoral avec l'employeur. Si aucun syndicat ne s'est manifesté auprès de la direction pour négocier et présenter des candidats, il revient à l'employeur de s'occuper de tout (Art L.2314-14 c.trav). C'est lui qui décidera, notamment, de la répartition du personnel dans les collèges électoraux, de la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel, du nombre d'établissements distincts et de la répartition des sièges entre les différents établissements. L'employeur n'a plus besoin de demander à l'administration de décider. Avant, dès lors qu'aucun syndicat n'avait répondu à l'invitation à négocier le protocole préélectoral, l'employeur devait saisir l'administration. (Cass. soc. 8 nov. 2006, n° 06-60.007) [^](#)

Le protocole doit définir le nombre et la composition des collèges électoraux, c'est-à-dire la répartition du personnel dans les collèges. Il doit ensuite répartir les sièges à pourvoir entre les différents collèges. **(Art. L.2314-13 c.trav)**

### Nombres et composition des collèges

En principe, le personnel est réparti en deux collèges électoraux : **(Art L.2314-11 Al.1 c.trav)**

- 1<sup>er</sup> collège : ouvriers et employés,
- 2<sup>ème</sup> collège : techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Dans les entreprises de 501 salariés et plus, pour les élections du CSE, un siège de titulaire doit être réservé aux cadres dans le 2<sup>ème</sup> collège. **(Art L.2314-11 c.trav)**

La création d'un 3<sup>ème</sup> collège spécial cadre pour les élections du CSE est obligatoire dans les entreprises dont le nombre d'ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du CSE. **(Art L.2314-11 c.trav)**

Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par un accord signé par l'ensemble des syndicats représentatifs dans l'entreprise. **(Art L.2314-12 c.trav)**

Dans les entreprises n'élisant qu'un membre titulaire et suppléant à la délégation du personnel du CSE, il est mis en place un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles **(Art. L.2314-11 Al.4 c.trav)**. Ne sont concernées par cette disposition que les entreprises disposant d'un effectif entre 11 et 24 salariés. **(Art. R 2314-1 c.trav)**

Cet accord est communiqué, à sa demande, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail. **(Art L.2314-12 c.trav)**

### Répartition du personnel dans les collèges électoraux.

Une fois que le nombre et la composition des collèges électoraux sont fixés, il faut répartir le personnel dans ces collèges. Cette répartition doit faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les syndicats selon la règle de la double majorité, c'est-à-dire la majorité en nombre des organisations syndicales ayant participé à sa négociation dont celles représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. **(Art L.2314-13 Al. 1 c.trav)**

En cas d'échec des négociations, il revient à l'autorité administrative (DIRECCTE) de procéder à la répartition des salariés entre les collèges électoraux. **(Art L.2314-13 Al.3 et R.2314-3 c.trav)**

La saisine de la DIRECCTE : **(Art L.2314-13 Al. 4 c.trav)**

- suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative. Cela signifie que les élections sont mises entre parenthèses le temps que l'administration se prononce ;
- entraîne la prolongation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin. Cela permet donc d'éviter de laisser une entreprise sans représentants du personnel.

La DIRECCTE compétente est celle du siège de l'entreprise ou de l'établissement concerné. Sa décision doit intervenir dans un délai de 2 mois à compter de l'information portant échec des négociations. A défaut de décision au terme de ce délai, l'employeur et les organisations syndicales peuvent saisir dans un délai de 15 jours le tribunal d'instance afin qu'il soit statué sur la répartition. **(Art R.2314-3 c.trav)**

Il faut prendre en compte les caractéristiques de l'emploi occupé, la nature des fonctions effectivement exercées pour déterminer si un salarié appartient à tel ou tel collège (avec l'aide de la convention collective). **(Cass. Soc. 10 mai 1983 n°82-60.624)**

### Répartition des sièges entre les collèges électoraux

Le protocole doit déterminer le nombre de sièges attribués à chaque collège. **(Art L.2314-13 c.trav)**

Cette répartition doit être réalisée proportionnellement à l'importance numérique de chaque collège électoral. L'attribution des sièges restant est effectuée selon la méthode du plus fort reste. **(Circ. DRT n°93-12, 17 mars 1993)**

*Exemple : Une entreprise est constituée de 5 358 salariés. Il y a 29 sièges à pourvoir. 4 038 salariés appartiennent au premier collège. Le second collège est composé de 1 320 salariés.*

*Calcul du quotient : nombre de salariés dans l'entreprise / nombre de sièges soit  $5\,358 / 29 = 184,76$*

*Pour le premier collège : nombre de salariés dans le collège / quotient soit  $4\,038 / 184,76 = 21$*

*Pour le second collège : nombre de salariés dans le collège / quotient soit  $1\,320 / 184,76 = 7$*

*28 sièges sur 29 ont été attribués. Il reste donc un siège vacant, devant être attribué selon la méthode du plus fort reste qui consiste en la formule suivante nombre de salariés dans le collège – (quotient x nombre de sièges attribués).*

Pour le premier collègue :  $5\ 358 - (184,76 \times 28) = 184,72$

Pour le second collègue :  $1\ 320 - (184,76 \times 7) = 26,68$

Le dernier siège doit être attribué au premier collègue.

Au sein d'un même collège, plusieurs catégories de salariés peuvent être regroupées.

Des sièges peuvent être réservés à une catégorie soit par convention ou accord collectif, soit par l'inspecteur du travail, soit par la loi.

Ainsi, dans les entreprises de 501 salariés et plus, un siège d'élu CSE titulaire doit être réservé aux cadres dans le 2<sup>nd</sup> collège. **(Art L.2314-11 c.trav)**

## Électorat et listes électorales

Pour être électeur, il faut : **(Art L.2314-18 c.trav)**

- être salarié de l'entreprise ;
- avoir 16 ans révolus ;
- avoir 3 mois au moins d'ancienneté ;
- avoir la capacité électorale (n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à ses droits civiques...).

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions. En cas de contestation, le recours à l'encontre de la décision de l'autorité administrative relève de la compétence du Tribunal d'Instance. **(Art L.2314-25 et R. 2314-23 c.trav)**

Les salariés mis à disposition qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an sont électeurs pour l'élection de la délégation du personnel du CSE dès lors qu'ils ont une ancienneté continue dans l'entreprise d'au moins 12 mois **(Art L.2314-23 c.trav)**. Ils doivent choisir s'ils votent dans l'entreprise d'accueil ou dans leur entreprise d'origine.

**A savoir :** Dans les entreprises de travail temporaire, les conditions d'ancienneté, sont, pour les salariés temporaires, de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible. Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de mission au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité. Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement. **(Art L.2314-20 c.trav)**

Dans les entreprises de portage salarial, les conditions d'ancienneté sont, pour les salariés en portage salarial, de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible. Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec ces entreprises au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité. Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement. **(Art L.2314-21 c.trav)**

Par contre, ne peuvent être électeurs l'employeur ou ses représentants, c'est-à-dire les cadres qui représentent la direction auprès des institutions représentatives du personnel ou les cadres titulaires d'une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler à un chef d'entreprise, par exemple le DRH.

L'appréciation de ces conditions doit être faite à la date du 1<sup>er</sup> tour.

La suspension du contrat (congés payés, congé maladie, accident du travail, congé maternité, congé parental, congé sabbatique...) est sans incidence sur la qualité d'électeur.

C'est à l'employeur de procéder à l'établissement des listes électorales. Elles doivent contenir des informations permettant d'identifier les électeurs et de vérifier si les conditions d'électorat sont remplies (noms et prénoms, date d'embauche, emploi, date de naissance).

Il doit y avoir une liste par collège électoral. Elles sont affichées ou tenues à disposition des salariés au moins 4 jours avant le scrutin. Elles doivent aussi être communiquées aux syndicats à leur demande.

Les contestations relatives à l'électorat doivent être portées devant le Tribunal d'Instance dans les 3 jours suivant la publication des listes **(Art R.2314-23 et R.2314-24 c.trav)**.

Pour être candidat, il faut : **(Art L.2314-19 c.trav)**

- être électeur ;
- avoir 18 ans ;
- être salarié de l'entreprise et y avoir travaillé 1 an de façon continue ou non ;
- ne pas être privé de ses droits civiques.

Certains liens de parenté avec l'employeur (conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré) ou certaines fonctions dans l'entreprise rendent inéligible. Par exemple un cadre détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de l'assimiler à un chef d'entreprise, ne peut être candidat.

Les salariés à temps partiel travaillant simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils doivent choisir celle dans laquelle ils font acte de candidature. Cette solution avait été reprise par la chambre sociale de la Cour de cassation pour un salarié cumulant deux emplois en forfait-jours.

**La loi (n°2015-994) du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi pose l'exigence d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances représentatives dans l'entreprise.** En effet, afin de faire progresser la représentation des femmes, il est prévu que les listes de candidats respectent une composition sexuée équilibrée ainsi qu'une alternance de femmes et d'hommes en tête de liste. **(Art L.2314-30 c.trav)**

Le protocole d'accord préélectoral mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral **(Art L.2314-13 c.trav)** et l'employeur porte cette information à la connaissance des salariés **(Art L.2314-31 c.trav)**.

Le non-respect de ces dispositions 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. Le cas échéant, le juge peut faire application des dispositions de l'article L.2314-10 du code du travail relatif aux élections partielles. **(Art L.2314-32 c.trav)**

### Présentation des candidats au 1<sup>er</sup> tour

**Important :** Les listes de candidats sont communiquées par les organisations syndicales ou par le délégué syndical (ou délégué syndical central) **s'il dispose d'un mandat de son organisation syndicale.** Dans ce dernier cas, **les listes de candidats ne seront prises en compte que si elles sont accompagnées du mandat écrit de l'organisation syndicale et d'une copie des statuts de la structure syndicale qui présente les candidats.**

Le 1<sup>er</sup> tour reste le monopole des listes syndicales, mais il n'est plus réservé aux seules organisations syndicales représentatives. Sont habilitées à présenter des candidats au premier tour les organisations syndicales que l'employeur doit inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral, soit : **(Art L.2314-5 c.trav)**

- les OS représentatives dans l'entreprise ;
- les syndicats affiliés à une OS représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- les syndicats ayant constitué une section syndicale ;
- les OS satisfaisant 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.

### Présentation des candidats au 2<sup>ème</sup> tour

A l'inverse du premier tour, les candidatures non syndicales sont admises au second tour. Il est organisé : **(Art L.2314-29 c.trav)**

- en l'absence de quorum au premier tour, c'est-à-dire si le nombre de votants n'a pas atteint la moitié des électeurs inscrits ;
- en l'absence totale ou partielle de candidatures au premier tour ;
- s'il reste des sièges vacants.

Les candidatures syndicales sont présumées maintenues pour le second tour, sauf avis contraire de l'organisation syndicale ayant présenté les candidatures au 1<sup>er</sup> tour.

## Listes de candidatures :

D'abord, il faut des listes distinctes par collège. (**Art L.2314-11 c.trav**)

Ensuite, il faut réaliser par collège une liste de titulaires et une liste de suppléants (**Art L.2314-26 c.trav**). Le nombre de candidats sur la liste ne peut excéder le nombre de sièges à pourvoir. En revanche, il peut y avoir moins de candidats que de postes à pourvoir. Ainsi, une liste avec un seul candidat est valable.

La double candidature aux postes de titulaire et de suppléant est admise. Si le candidat est élu sur les 2 listes, titulaire et suppléant, pour la même fonction, il est élu titulaire.

Le candidat doit obligatoirement appartenir au collège dans lequel il est inscrit comme électeur.

**Important :** pour pouvoir être désigné comme délégué syndical, le salarié doit se porter candidat au premier tour aux élections du CSE (titulaire ou suppléant), et avoir obtenu au moins 10% des voix sur son nom dans son collège. (**Art L.2143-3 c.trav**)

### L'établissement de listes syndicales communes suppose une répartition des suffrages.

A défaut d'accord exprès sur cette répartition, elle se fait par parts égales, soit en cas de liste commune entre deux syndicats à 50/50 (**Art L.2122-3 c.trav**).

A noter que seuls les syndicats susceptibles de présenter des candidats au premier tour de l'élection peuvent réaliser une liste commune. (**Cass. soc. 17 mars 1999 n°98-60.196**)

Les syndicats doivent informer les électeurs et l'employeur de la clef de répartition des suffrages choisie avant l'élection. A défaut d'accord entre les syndicats ou/et une non-information des électeurs et de l'employeur sur la répartition des suffrages recueillis, celle-ci sera effectuée à 50/50. (**Cass. soc. 13 octobre 2010 n°09-60.456**)

De même, 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 c.trav**)

Les informations à communiquer à l'employeur pour la recevabilité de la liste sont :

- l'institution pour laquelle a lieu le scrutin ;
- la dénomination de l'organisation syndicale présentant les candidats ;
- le collège pour lequel les candidats sont désignés ;
- la nature du siège pour lequel ils se présentent (titulaire ou suppléant) ;
- le nom et prénom du candidat ainsi que sa signature.

Le dépôt des listes est une condition essentielle de recevabilité des candidatures.

L'employeur n'est pas juge de la validité des candidatures mais peut dans certaines hypothèses, rejeter une liste de candidats qui ne respecte pas les modalités de dépôt fixées dans le protocole préélectoral par exemple. (**Cass. soc. 28 mars 2012 n°11-19.657**)

La date limite de dépôt des candidatures doit être fixée dans le protocole préélectoral. Les modalités de ce dépôt doivent également être fixées par le protocole. Le tribunal d'instance peut alors fixer ces modalités (**Art L.2314-28 et R.2314-2 c.trav**). A défaut de saisine de cette juridiction, il revient à l'employeur de déterminer ces modalités afin d'assurer une bonne organisation du scrutin. (**Cass. soc. 20 janvier 1993 n°91-60.265**)

A défaut de précision sur les modalités de candidature dans le protocole préélectoral, il est conseillé :

- d'entamer une correspondance écrite avec l'employeur afin d'obtenir des informations sur les modalités ainsi que de se ménager des preuves ;
- d'envoyer les listes de candidats à l'employeur par lettre recommandée ou de les lui remettre contre récépissé ;
- de saisir le tribunal d'instance.

## Organisation matérielle du vote

### Date et lieu du vote

La date et l'heure sont fixées dans l'accord préélectoral.

Ces modalités peuvent être modifiées par :

- un accord répondant aux mêmes conditions de validité que l'accord préélectoral (condition de double majorité)
- le Tribunal d'Instance. Ce dernier peut modifier la date dans la mesure où cette décision a pour objectif de faciliter le processus électif (ex : une grève est annoncée le jour de l'élection). Néanmoins, ce report ne peut avoir pour conséquence de proroger la durée des mandats en cours au-delà du terme découlant de la loi.

A défaut d'accord, il revient au Tribunal d'Instance de fixer les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales. Il statue en dernier ressort. Son jugement ne peut faire l'objet que d'un pourvoi devant la Cour de cassation. **(Art L.2314-28 et R.2314-2 c.trav)**

Le 1<sup>er</sup> tour doit avoir lieu au plus tard :

- Pour la mise en place du CSE c'est-à-dire lorsque l'organisation de l'élection est consécutive au franchissement du seuil mentionné à l'article L. 2311-2 (11 salariés pendant 12 mois consécutifs), le premier tour se tient dans les quatre-vingt-dix jours suivant le jour de la diffusion de l'information relative à l'organisation des élections ; **(Art L.2314-4 c.trav)**
- Pour le renouvellement du CSE, dans les 15 jours qui précèdent l'expiration des mandats. **(Art L.2314-5 c.trav)**

Le vote doit se dérouler pendant le temps de travail. Toutefois, un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peut prévoir qu'une catégorie de personnel vote en dehors du temps de travail (travailleurs de nuit par exemple). **(Art L.2314-27 c.trav)**

Quand les élections ont lieu pendant le temps de travail, le temps passé à voter ne doit pas faire l'objet d'une retenue sur salaire. Quand les élections ont lieu en dehors du temps de travail de certaines catégories de salariés, l'accord peut prévoir une indemnisation. **(Circ. DRT 13 du 25/10/1983)**

Il est d'usage que le vote se déroule sur les lieux de travail mais cela n'est pas une obligation. Il est possible que l'élection se déroule au siège social de la société. Dans cette hypothèse, l'employeur avait adopté des mesures afin que les salariés puissent aller, aux frais de la société, sur les lieux de vote ou pour voter par correspondance. **(Cass. soc. 15/04/1970 n°69-60.128)**

La date, les heures et lieu du vote doivent être portés à la connaissance des salariés. Il est possible de réaliser cette information par voie d'affichage **(Cass. soc. 18 décembre 1978, n°78-60.727)**. Le défaut d'information des salariés peut être une cause d'annulation des élections.

### Propagande électorale

Avant le 1<sup>er</sup> tour, la propagande est réservée aux syndicats habilités à présenter des candidats à ce 1<sup>er</sup> tour. La date d'ouverture de la propagande est fixée par l'accord préélectoral.

Si le code électoral prévoit une fin à la période de propagande (la veille du scrutin à zéro heure), le code du travail demeure silencieux en la matière. En présence d'une propagande tardive (quelques jours avant le scrutin ou le jour du vote) et ayant influencé l'élection, la jurisprudence considère que l'élection doit être annulée.

Il convient donc de faire preuve d'une attention particulière s'agissant des mesures de propagandes à l'approche du jour du scrutin. Nous invitons les négociateurs à obtenir des moyens supplémentaires pour la propagande électorale.

Les moyens de la propagande sont :

- affichage sur les panneaux syndicaux ; **(Art L.2142-3 c.trav)**
- distribution de tracts aux heures d'entrée et de sortie du travail ; **(Art L.2142-4 c.trav)**
- réunion mensuelle de la section syndicale ; **(Art L.2142-10 c.trav)**
- envoi des programmes au domicile des salariés, le cas échéant ;
- envoi par messagerie électronique et intranet (accord collectif obligatoire). **(Art L.2142-6 c.trav)**

L'employeur est soumis à une obligation de neutralité à l'égard de l'ensemble des organisations syndicales. Il doit alors s'abstenir de toute initiative susceptible d'influencer le vote. Toute pression, prise de position ou attitude tendancieuse peuvent constituer un motif d'annulation des élections.

### Les bulletins de vote

L'employeur doit fournir des bulletins de vote pour chaque liste, en nombre égal et suffisant. Les bulletins doivent être distincts pour les titulaires et les suppléants ainsi que pour chaque collège électoral. ^

La couleur des bulletins devrait être blanche. Mais dans l'intérêt des électeurs, il est possible de recourir à des bulletins de couleur si le protocole fait état de circonstances particulières (présence de nombreux salariés ne lisant pas le français). Dans cette hypothèse, les enveloppes doivent être suffisamment opaques afin de garantir le secret des votes.

Les bulletins de vote doivent :

- indiquer la nature de l'élection (élection CSE, 1<sup>er</sup> ou 2<sup>nd</sup> tour) ;
- être distinct pour les titulaires et les suppléants ;
- indiquer le collège concerné ;
- indiquer le ou les organisations syndicales (hypothèse de liste commune) ;
- être conforme aux listes des candidats.

Ils peuvent comporter le sigle du syndicat. Ils doivent être de la même dimension et mentionner l'appartenance syndicale des candidats pour les listes syndicales.

### Les enveloppes

Le code du travail impose un vote sous enveloppe (**Art L.2314-26 c.trav**). Les enveloppes doivent être fournies par l'employeur en nombre suffisant ; il faut une enveloppe pour chaque bulletin. Elles doivent être d'un modèle uniforme, opaque et sans signe distinctif.

### Les isolements

Le secret du vote doit être garanti (**Art L.2314-26 c.trav**). L'isolement des électeurs doit être garanti peu importe que des isolements classiques soient prévus.

### Les urnes

Pour chaque collège il faut un bureau de vote et pour chaque bureau de vote 2 urnes distinctes (titulaires et suppléants). Il revient à l'employeur la charge de fournir un nombre suffisant d'urnes. La loi n'impose pas de modèle d'urne, l'idéal étant de prévoir des urnes qui ferment à clef. Jusqu'au dépouillement, les urnes doivent demeurer closes. Dans l'hypothèse d'un déplacement de l'urne à son lieu de dépouillement, elle doit être accompagnée par des électeurs désignés par le bureau de vote. Une surveillance insuffisante de l'urne peut entraîner l'annulation des élections.

### Les feuilles d'émargement

Deux feuilles d'émargement doivent être prévues pour chaque collège une pour le vote des titulaires et une pour le vote des suppléants. Pas d'obligation légale ou jurisprudentielle d'avoir deux listes mais cela permet de sécuriser les deux votes : titulaires/suppléants.

Ces listes d'émargement devront être signées par tous les membres du bureau de vote (**Art R.62 c.électoral**). A défaut, l'élection pourra être annulée. (**Cass. soc. 28 mars 2012 n°11-16.141**)

### Vote par correspondance

Dans un arrêt du 13 février 2013 (n° 11-25696), la Chambre sociale de la Cour de cassation a posé pour principe que « *si le vote physique est la règle en l'absence de dispositions conventionnelles dérogatoires, le recours au vote par correspondance pour les élections professionnelles n'est contraire à aucune règle d'ordre public* ».

Depuis cette décision, le protocole préélectoral peut valablement décider du recours au vote par correspondance pour l'ensemble des salariés, même en l'absence de circonstances exceptionnelles (condition posée par la jurisprudence antérieure). Cela étant, les partenaires sociaux peuvent limiter le vote par correspondance à certains salariés, comme ceux ne travaillant pas le jour du vote ou en déplacement officiel pour un travail autorisé par la Direction. De manière générale, le recours au vote par correspondance doit respecter les principes généraux du droit électoral.

Enfin, la convention collective applicable peut prévoir des modalités particulières sur le recours au vote par correspondance, qui doivent alors être respectées.

Le matériel de vote par correspondance est constitué comme suit :

- bulletins de vote pour l'élection des titulaires et des suppléants du collège d'appartenance ;
- enveloppes de vote pour les titulaires et pour les suppléants ;
- enveloppe avec le nom du salarié et avec la mention « ne pas ouvrir, élections ». Les enveloppes de vote y seront glissées ;
- enveloppe à l'adresse du destinataire pour le retour du matériel de vote. L'accord préélectoral peut prévoir que l'affranchissement soit à la charge de l'employeur ;
- éventuellement une note explicative et les tracts électoraux.

Les « kits » de vote par correspondance doivent être envoyés suffisamment tôt aux salariés. Il est admis qu'un envoi 8 à 10 jours avant le jour du scrutin est raisonnable.

[^](#)

L'enveloppe extérieure comportant le nom du salarié pour identification lors du dépouillement et renfermant celles contenant le bulletin de vote doit être signée par l'électeur. Il s'agit d'une formalité substantielle qui a pour objet d'assurer la sincérité des opérations électorales. **(Cass. soc. 9 février 2000 n° 98-60581)** A défaut, l'élection encourt le risque majeur d'être annulée par le Tribunal d'Instance. Un accord préélectoral unanime ne peut déroger à cette modalité.

Le mode de remise et de retour du matériel électoral est librement choisi. En pratique, une boîte postale est créée pour l'occasion. Tous les votes seront réceptionnés à cette boîte postale. Le protocole préélectoral précisera les horaires de réception des bulletins de vote, et identifiera les personnes habilitées à chercher les bulletins de vote pour leur dépouillement. Quelles que soient les circonstances invoquées, un vote par procuration est totalement prohibé dans le cadre des élections professionnelles. **(Cass. soc. 3 juillet 1984 n°83-61173)**

### **Vote électronique (Art L.2314-26 c.trav)**

**Important :** Conformément à la résolution 2013-2017 de la conférence nationale professionnelle de la section fédérale du commerce adoptée à l'unanimité à PERPIGNAN, le 24 octobre 2013, notre organisation syndicale est opposée au recours au vote électronique lors des élections professionnelles. Il convient durant la négociation du protocole préélectoral de tenter de maintenir absolument le vote à l'urne **(Art R.2314-5 du c.trav)**.

Les modalités de mise en œuvre du vote par voie électronique, sur le lieu de travail ou à distance, sont fixées par les articles R. 2314-5 à R. 2314-18 du Code du travail modifiés en dernier lieu par le décret du 29 décembre 2017 (décret n° 2017-1819) en vigueur depuis le 30 décembre 2017.

Ce décret a été pris pour l'application de l'Ordonnance du 22 décembre 2017 n°2017-1386 portant création du CSE.

Sans préjudice des dispositions relatives au protocole d'accord préélectoral, la possibilité de recourir à un vote électronique est ouverte par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe. **A défaut d'accord, l'employeur peut décider de ce recours qui vaut aussi, le cas échéant, pour les élections partielles se déroulant en cours de mandat.**

Un cahier des charges respectant les dispositions des articles R. 2314-5 à R. 2314-18 du Code du travail relatifs au vote électronique est établi dans le cadre de l'accord mentionné, ou, à défaut, par l'employeur. Ce cahier des charges est tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail et mis sur l'intranet, dans les entreprises lorsqu'il en existe un.

La mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe si l'accord ou l'employeur n'exclut pas cette modalité.

Lorsque le vote sous enveloppe n'a pas été exclu, l'ouverture du vote n'a lieu qu'après la clôture du vote électronique. Le président du bureau de vote dispose, avant cette ouverture, de la liste d'émargement des électeurs ayant voté par voie électronique.

Le protocole d'accord préélectoral mentionne la conclusion de l'accord d'entreprise, de l'accord de groupe ou la décision de l'employeur autorisant le recours au vote électronique et, s'il est déjà arrêté, le nom du prestataire choisi pour le mettre en place. Il comporte également, en annexe, la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales. **(Art R.2314-13 c.trav)**. Il doit, pour être valable, satisfaire à la condition de double majorité prévue à l'article L. 2314-6 du code du travail.

Pour sa part, l'accord d'entreprise ou de groupe autorisant le recours au vote électronique est un accord collectif de droit commun, soumis jusqu'au **31 décembre 2018** aux règles de majorité classiques issues du droit de la négociation collective à savoir : signature par des syndicats ayant obtenu au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles et absence d'opposition majoritaire. Il échappe à la condition de double majorité posée pour le protocole préélectoral. **(Cass. soc. 28 septembre 2011, n° 10-27.370)**

Par ailleurs, pour être valable et permettre le recours au vote électronique, l'accord d'entreprise ou de groupe doit avoir été déposé auprès de l'administration (DIRECCTE) avant la signature du protocole préélectoral, c'est-à-dire au plus tard la veille, de façon à être pleinement applicable au moment de celle-ci **(Cass. soc. 28 septembre 2011, n° 11-60.028)**. La pratique consistant à négocier l'accord d'entreprise sur le vote électronique et le protocole préélectoral le même jour est donc à proscrire.

Dans la mesure où le système de vote électronique constitue un traitement automatisé de données à caractère personnel, l'employeur doit le déclarer à la Cnil (Commission nationale de l'informatique et des libertés), puis informer les organisations syndicales représentatives incluses dans le périmètre de l'accord de l'accomplissement de cette formalité. **(Art R.2314-11 c.trav)**

### **Contrôle du vote**

Afin de diriger et de contrôler les opérations électorales, un bureau de vote par collège doit être mis en place. Dans le silence du code du travail, les acteurs sociaux comme la chambre sociale de la Cour de Cassation se sont inspirés du code électoral.

[^](#)

La détermination du nombre, de la composition et des heures d'ouverture du bureau de vote peuvent être réalisées par :

- le protocole préélectoral ; **(Art L.2314-5 c.trav)**
- un accord entre l'employeur et les organisations syndicales répondant aux conditions de validité du protocole préélectoral prévues par l'article L.2314-6 code du travail. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. **(Art L.2314-28 c.trav)**

De manière générale en pratique, le bureau de vote est composé d'un président et de 2 assesseurs, appliquant ainsi les articles R.42 et R.49 du code électoral.

Le bureau de vote doit être obligatoirement composé d'un président et d'assesseurs. L'absence de président constitue une irrégularité compromettant la validité de l'élection (Cass. soc. 13 février 2008, n°07-60.097). Il est en de même lorsque le bureau de vote est composé uniquement du président (Cass. soc. 19 octobre 1994, n°93-60.049).

Le bureau de vote ne peut être composé que d'électeurs du collège. A défaut, cela constitue une irrégularité entraînant la nullité du scrutin. **(Cass. soc. 16 janvier 2008, n°06-60.286)** Le chef d'entreprise ou son représentant ne peuvent siéger au sein du bureau de vote sans compromettre la validité de l'élection. En revanche, un candidat peut licitement siéger dans le bureau de vote.

A défaut de disposition dans le protocole préélectoral ou dans un accord entre l'employeur et les organisations syndicales répondant aux conditions de validité du protocole préélectoral, la désignation de la composition du bureau de vote ne saurait incomber à l'employeur.

Les organisations syndicales et l'employeur peuvent saisir le Tribunal d'Instance afin que soit fixées les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales qui n'ont pu faire l'objet d'un accord **(Art L. 2314-28 c.trav)**. Le Tribunal d'Instance statue en dernier ressort et en la forme des référés **(Art R.2314-2 c.trav)**. Sa décision ne peut faire l'objet que d'un pourvoi devant la Cour de cassation.

Si le Tribunal d'Instance, saisi préalablement aux élections, décide de mettre en place un dispositif de contrôle de leur régularité, de la liberté et de la sincérité du scrutin, les frais entraînés par ces mesures sont à la charge de l'employeur. **(Art L.2314-17 c.trav)**

La chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que le bureau de vote pouvait être composé des deux salariés électeurs les plus âgés et du salarié électeur le plus jeune lorsqu'il n'existe pas de dispositions spécifiques :

- dans le protocole préélectoral (répondant aux conditions légales prévues à l'article L.2314-6 du code du travail : double majorité) ;
- dans un accord entre les organisations syndicales et l'employeur (répondant aux conditions légales prévues à l'article L.2314-6 du code du travail : double majorité). **(Cass. soc. 16 octobre 2013, n°12-21.448)**

Le temps passé par les assesseurs des bureaux de vote, les délégués de liste et les scrutateurs pour se rendre à leur(s) bureau(x) de vote, pour voter et pour remplir leur mission est du temps de travail effectif payé comme tel, à échéance normale ou récupéré, au choix de l'intéressé, si tout ou partie de sa mission se situe en dehors de son temps de travail habituel.

Le bureau de vote doit assurer le bon déroulement du scrutin. Il doit veiller à ce que :

- le salarié soit inscrit sur la liste électorale et qu'il émarge sur la feuille d'émargement,
- chaque bulletin soit mis sous enveloppe,
- l'urne reste close pendant tout le scrutin,
- les incidents et réclamations soient consignés dans le PV des élections.

Les électeurs, les candidats, l'employeur et son représentant, un délégué par liste ou un représentant des syndicats ayant présenté une liste peuvent assister aux opérations électorales.

Le bureau de vote qui constate des irrégularités doit les mentionner dans le PV de l'élection. Il n'appartient pas au bureau de vote d'annuler l'élection. **(Cass. soc. 3 mars 1983, n°86-60.352)**

### **Scrutin de liste à 2 tours**

Le scrutin des élections professionnelles est : **(Art L.2314-29 c.trav)**

- un scrutin de liste : les électeurs votent pour une liste de candidats et non nommément pour un candidat,
- à deux tours : un deuxième tour doit être organisé si tous les sièges ne sont pas pourvus ou si le quorum n'est pas atteint,
- avec représentation à la proportionnelle à la plus forte moyenne (et non au scrutin majoritaire).

Les opérations électorales se font séparément pour chaque collège et distinctement pour les titulaires et suppléants d'un collège.

### 1<sup>er</sup> Tour

Seules les organisations syndicales peuvent présenter des listes de candidats au 1<sup>er</sup> tour. (**Art L.2314-29 c.trav**)

Il n'est pas nécessaire d'organiser un 2<sup>nd</sup> tour lorsque : (**Cass. soc. 15 octobre 1987 n°86-60.503**)

- tous les sièges (titulaires et suppléants) ont été pourvus ;
- les résultats ont fait l'objet d'un PV d'élections et ont été proclamés ;
- l'annulation du premier tour n'a pas été sollicitée.

L'employeur ne peut procéder à l'organisation d'un 2<sup>nd</sup> tour et doit demander l'annulation de l'élection lorsque :

- un membre a été déclaré élu à l'issue du 1<sup>er</sup> tour et existe une fraude. L'employeur ne peut procéder à l'organisation d'un second tour et doit demander l'annulation de l'élection ; (**Cass. soc. 18 novembre 2009 n°09-60.113**)
- le bureau de vote a déclaré élus les candidats du premier tour alors que le quorum n'avait pas été atteint. (**Cass. soc. 16 juillet 1987 n°86-60.441**)

### 2<sup>nd</sup> Tour

En l'absence de candidatures syndicales lors du premier tour, l'employeur fait un PV de carence et organise un 2<sup>nd</sup> tour. La loi, la chambre sociale de la Cour de cassation ainsi que l'administration considèrent que le PV de carence doit être réalisé à l'issue du second tour. Néanmoins, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, il est recommandé aux employeurs de dresser le PV de carence à l'issue du 1<sup>er</sup> tour. La raison est simple : les résultats du premier tour des élections déterminent les syndicats qui seront qualifiés représentatifs dans l'entreprise.

Il convient également d'organiser un 2<sup>nd</sup> tour quand :

- le quorum n'est pas atteint ; (**Art L.2314-29 c.trav**)
- le quorum est atteint mais qu'il reste des sièges à pourvoir ; (**Art L.2314-29 c.trav**)
- il reste un ou des sièges à pourvoir. (**Cass. soc. 18 mars 1982 n°81-60.871**)

Le 2<sup>nd</sup> tour doit se tenir dans les 15 jours qui suivent le premier. (**Art L.2314-29 c.trav**)

La chambre sociale de la Cour de cassation a considéré qu'il pouvait avoir lieu le lendemain du 1<sup>er</sup> tour car un salarié avait pu effectuer sa propagande électorale et présenter sa candidature aux deux tours de scrutin auxquels les électeurs avaient été en mesure de participer, et qu'aucune atteinte n'avait été portée à la liberté et la sincérité du scrutin. (**Cass. soc. 26 septembre 2006 n°05-60.347**)

Le 2<sup>nd</sup> tour ne peut être organisé le même jour que le premier. (**Cass. soc. 29 mai 2002 n°01-60.625**)

À la date du 2<sup>nd</sup> tour, il y a 2 situations possibles :

- Il y a dépouillement des votes, dans ce cas, l'employeur doit afficher les résultats.
- Il n'y a pas eu de candidatures, dans ce cas, l'employeur doit établir un PV de carence. (**Art L.2314-9 c.trav**)

### Quorum

Un quorum est un minimum de voix minimal exigé afin que le vote soit pris en compte.

Le quorum est égal à la moitié des électeurs inscrits et doit avoir été atteint pour chaque scrutin (tous les collèges, titulaires et suppléants). (**Art L.2314-29 c.trav**)

**Important :** Le quorum n'est atteint que si le nombre de suffrages valablement exprimés (sont donc exclus de ce décompte les bulletins blancs et nuls) est supérieur ou égal à la moitié des électeurs inscrits.

Il est établi pour chaque collège électoral et séparément pour l'élection des titulaires et des suppléants.

Même en l'absence de quorum, il convient de réaliser le dépouillement pour :

- mesurer l'audience des syndicats et, par conséquent, déterminer leur représentativité et leur capacité à signer des accords ;
- mesurer l'audience personnelle des candidats et, par conséquent, déterminer leur aptitude à être désigné en tant que délégués syndicaux (**Art L.2143-9 c.trav**).

### Dépouillement

Après la clôture du scrutin, le président du bureau de vote de chaque collège fait procéder au dépouillement des votes.

Le dépouillement est réalisé immédiatement après le dénombrement des émargements. Il doit être conduit sans désenclaver jusqu'à son achèvement complet. Les tables sur lesquelles s'effectue le dépouillement sont disposées de telle sorte que les électeurs puissent circuler autour. (**Art R.63 c.électoral**)

Le dépouillement se déroule en public et sous la direction du président du bureau de vote. Il est réalisé par des scrutateurs sous la surveillance des membres du bureau de vote. A défaut de scrutateurs en nombre suffisant, le bureau de vote peut y participer. **(Art R.64 c. électoral)**

Le fait pour les électeurs de ne pas pouvoir accéder librement au lieu de dépouillement est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections. **(Cass. soc, 28 mars 2012 n°11-16141)**

L'opération de dépouillement peut être réalisée par les membres du bureau de vote mais ces derniers peuvent également se faire assister par des scrutateurs désignés par eux parmi les électeurs.

Il est recommandé de procéder au dépouillement sans précipitation. Le scrutin pourra être annulé dans l'hypothèse où la confusion a entraîné des erreurs. **(Cass. soc. 12 février 1985, n°84-60.658)**

L'élection pourra également être annulée si le bureau de vote constate que des bulletins concernant une autre élection ont été introduits dans l'urne. **(Cass. soc. 21 juillet 1986, n°85-60.584)**

Liste des opérations de dépouillement :

1. Ouverture de l'urne à l'heure prévue ;
2. Introduction des enveloppes de vote par correspondance dans l'urne avec report sur la liste électorale ;
3. Calcul du nombre d'électeurs et de votants ;
4. Vérification que le nombre des enveloppes correspond au total des votants cochés sur les listes d'émargement (le décalage éventuel avec les émargements sur la liste électorale est mentionné au PV) ;
5. Désignation des scrutateurs par le bureau de vote
6. Ouverture des enveloppes, recensement et rangement des bulletins en tas distincts pour chaque liste. Bulletins blancs et bulletins nuls écartés ;
7. Transcription des voix obtenues sur des feuilles de dépouillement ;
8. Renouvellement de l'opération de dépouillement avec l'urne des suppléants.

### Les suffrages litigieux

Tous les bulletins ne sont pas pris en compte.

Les bulletins blancs ne sont pas pris en compte pour déterminer le nombre de votants. Sont considérés comme bulletins blancs :

- les bulletins vierges de toute inscription, mis à disposition des électeurs le cas échéant par l'employeur ;
- l'absence de bulletin dans une enveloppe ;
- les bulletins sur lesquels tous les noms ont été rayés.

Sont considérés comme des bulletins nuls :

- les bulletins trouvés dans l'urne sans enveloppe ou dans des enveloppes non réglementaires ;
- les bulletins portant des signes de reconnaissance (existence de Jurisprudence considérant comme non nul un bulletin avec un nom souligné) ou des mentions injurieuses pour les candidats ou pour des tiers ;
- les bulletins mentionnant une personne « non candidate » ;
- les bulletins illisibles ;
- les bulletins panachés (remplacer le nom d'un candidat figurant sur une liste par le nom d'un candidat d'une autre liste ou de toute autre personne) ;
- les bulletins sur lesquels l'ordre de présentation des candidats a été modifié ;
- plusieurs bulletins différents placés dans une même enveloppe.

**Important** : Le Code électoral admet la validité du vote lorsque les bulletins placés dans une enveloppe sont multiples mais identiques.

L'article R. 57 du Code électoral dispose que « le président du bureau de vote constate publiquement et mentionne au procès-verbal l'heure d'ouverture et l'heure de clôture du scrutin ».

Le respect des horaires des bureaux de vote est gage de la sincérité des opérations électorales. Il est donc important que ces horaires d'ouverture et de fermeture des bureaux de vote donnent lieu à une mention dans le PV.

Le non-respect de cette mention dans le PV, dans une annexe du PV ou par constat d'huissier, constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections.

## Attribution des sièges

Après avoir dépouillé les votes, il convient de procéder à la répartition des sièges en fonction des résultats enregistrés par chacune des listes. L'attribution des sièges se fait donc successivement en fonction :

1. du quotient électoral ;
2. puis, de la plus forte moyenne, pour les sièges restants.

### Attribution des sièges au quotient électoral (*Art R.2314-19 c.trav*)

- **1<sup>er</sup> étape** : Calcul du quotient électoral.  
Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.
- **2<sup>ème</sup> étape** : Nombre de voix recueillies par chaque liste.  
Il s'agit de la moyenne des voix obtenues par les candidats de la liste.  
= le total des voix obtenues par chaque candidat divisé par le nombre de candidats de la liste.
- **3<sup>ème</sup> étape** : Répartition des sièges selon la règle du quotient.  
Pour connaître le nombre de sièges à attribuer à chaque liste, il suffit de diviser la moyenne des voix de la liste, par le quotient électoral.

Exemple d'attribution des sièges au quotient électoral

Effectif : 190 salariés

- Sièges à pourvoir : 4
- Quotient électoral =  $190 : 4 = 47,5$
- Liste A : 226 voix, Liste B : 397 voix
- Moyenne de la liste A =  $226 : 4 = 56,5$
- Moyenne de la liste B =  $397 : 4 = 99,25$

Répartition des sièges au quotient :

- Liste A :  $56,5 : 47,5 = 1.19$   
Contient 1 fois le quotient électoral, donc la liste A obtient 1 siège.
- Liste B :  $99,25 : 47,5 = 2.10$   
Contient 2 fois le quotient électoral, donc la liste B obtient 2 sièges.

Il reste 1 siège à pourvoir : il faut appliquer la règle de la « plus forte moyenne ».

### Attribution des sièges restant à la plus forte moyenne

Lorsqu'il n'a pu être pourvu à aucun siège en appliquant la règle du quotient électoral ou, ce qui est plus fréquent, s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne. (*Art R.2314-20 c.trav*)

Règle de la plus forte moyenne :

- = La moyenne des voix de la liste divisée par le nombre de sièges obtenus + 1.

Exemple de l'attribution des sièges restants à la plus forte moyenne, suite de l'exemple précédent.

Sur 4 sièges à pourvoir, 1 seul siège n'a pas été attribué :

- Liste A a déjà 1 siège et a eu une moyenne des voix de 56,5 :  $56,5 : (1 + 1) = 28,25$
- Liste B a déjà 2 sièges et a eu une moyenne des voix de 84,25 :  $84,25 : (2 + 1) = 33,0$

Conclusion :

- Le 4<sup>ème</sup> siège revient à la liste B qui a eu une plus forte moyenne (33,8 pour la liste B contre 28,25 pour la liste A).

### Attribution des sièges restant au cas où il reste un siège à pourvoir pour 2 listes ayant la même moyenne

Le siège restant est attribué à la liste qui a eu le plus grand nombre de voix. (*Art R.2314-21 c.trav*)

Si deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Cela suppose préalablement la désignation nominative des autres élus avant de déterminer la liste qui obtiendra le siège restant à pourvoir et ne pouvant être attribué ni selon la règle du quotient, ni à la plus forte moyenne.

### Attribution des sièges en cas de liste incomplète

Une liste incomplète ne peut prétendre à plus de sièges qu'elle n'a de candidats. Le siège est attribué à une liste concurrente ayant encore des sièges disponibles.

- Cas où une seule liste a encore des candidats non élus, le régime du scrutin majoritaire retrouve son application, le siège sera attribué au candidat non encore élu de cette liste.
- Cas où plusieurs listes restent en présence avec des candidats non encore élus, les sièges sont à attribuer par le jeu de la plus forte moyenne (moyenne de la liste / (nombre de sièges + 1)).

## Désignation des élus et proclamation des résultats

### Règles des ratures

Une fois les sièges répartis entre les différentes listes, il faut déterminer quels sont les candidats qui seront désignés élus en prenant en compte les règles des ratures (**Art L.2314-29 c.trav**). Il convient de distinguer 3 situations :

1. Les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10% des suffrages valablement exprimés. Pour l'application de cette disposition, il convient de calculer le nombre de ratures ayant affecté le nom de chacun des candidats de la liste et le nombre de voix obtenues par chacun d'eux. Les candidats sont alors proclamés élus dans l'ordre de présentation sur la liste.
2. Si tous les candidats ont un nombre de ratures supérieur ou égal à 10% des suffrages valablement exprimés, l'attribution des sièges se fait selon le nombre de voix obtenues par chaque candidat.
3. On peut donc en déduire : Certains candidats ont obtenu un nombre de ratures inférieures à 10%, et d'autres ont obtenu un nombre de ratures égales ou supérieures à 10%. Les sièges seront attribués en priorité par ordre de présentation aux candidats ayant obtenu moins de 10% de ratures, puis pour les sièges restant aux autres candidats de la liste en fonction du nombre de voix obtenues.

La chambre sociale de la Cour de cassation considère que l'article L.2314-29 du code du travail n'a aucun effet sur le mode de calcul de la moyenne des voix obtenues par chacune des listes. Les ratures étant licites, elles viennent diminuer la moyenne des voix, même si leur nombre est inférieur à 10 %. (**Cass soc 3 mars 1993, n°91-60.270**)

### Proclamation des résultats

La proclamation des résultats doit être faite par le bureau de vote et non par l'employeur, après chaque tour.

Le bureau de vote doit nommer les élus avec le nombre de voix obtenues. Il ne peut se limiter à énoncer le nombre de sièges revenant à chaque liste. (**Cass. soc. 26 mai 1977, n°77-60.001**)

La proclamation des résultats fait courir le délai de 15 jours pendant lequel il est possible de contester les résultats.

**Impératif** : après la proclamation des résultats, un procès-verbal original est remis le jour même à chaque délégué de liste qui devra le transmettre immédiatement à la structure qui l'a désigné.

L'employeur transmet également, 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 c.trav) pour pouvoir contester au plus vite en cas de litige.

En cas de non proclamation des résultats ou de proclamation erronée, seule l'annulation des élections par le tribunal d'instance peut être demandée. Il ne peut être procédé à un autre tour même avec l'accord des syndicats.

La rédaction du procès-verbal entérine les résultats des élections.

Il revient aux membres du bureau de vote de dresser et signer le PV. Un PV doit être établi pour chaque collègue. Il existe des formulaires CERFA pour :

- le PV des élections au CSE des membres titulaires (formulaire cerfa n°15822\*01) ;
- le PV des élections au CSE des membres suppléants (formulaire cerfa n°15823\*01).

A titre d'illustration, doivent figurer sur ce PV, l'horaire d'ouverture et de clôture du scrutin, les incidents qui ont pu se produire en cours de scrutin, les décisions que le bureau de vote a pu éventuellement être amené à prendre.

A noter que l'absence de mention des heures d'ouverture et de clôture du scrutin sur le PV justifie à elle seule, l'annulation des élections. (**Cass. soc. 16 octobre 2013 n°12-21.680**)

On réalise un exemplaire pour l'employeur, un pour l'affichage, deux pour l'inspecteur du travail (**Art R.2314-22 c.trav**) et un exemplaire pour l'opérateur désigné par le ministère du travail (**Art D.2122-7 c.trav**).

**Important** : Dans les 15 jours suivant la tenue des élections, l'employeur doit transmettre le procès-verbal des élections au CSE, en 2 exemplaires à l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise, et en 1 exemplaire à l'opérateur désigné par le ministère du travail (CTEP - TSA 79104 - 76934 ROUEN CEDEX 9).

## L'affichage des PV

L'affichage du PV des élections dans l'entreprise n'est pas prévu par la loi mais peut l'être par le protocole préélectoral. C'est même conseillé, pour assurer la bonne information des salariés.

Mieux vaut avoir prévu dans le protocole préélectoral les emplacements et modalités de cette communication.

La loi impose uniquement à l'employeur de porter à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information, le PV de carence lorsque le CSE n'a pas été mis en place ou renouvelé. (**Art. L.2314-9 c.trav**).

Lorsqu'il y a lieu de procéder à un second tour de scrutin, un procès-verbal de carence n'a pas à être établi à l'issue du premier tour (Cass. soc.7 janv. 1998, no 97-60.301).

## Le contentieux électoral

Le contentieux des litiges relatifs aux élections professionnelles relève de la compétence du Tribunal d'Instance, celui-ci statue en dernier ressort. (**Art L.2314-32 et R.2314-23 c.trav**)

Les salariés, l'employeur ou les syndicats ont 15 jours à compter de la proclamation des résultats pour contester les élections. (**Art R.2314-24 c.trav**)

Le juge pourra annuler les élections s'il constate des irrégularités de nature à fausser les résultats. Par exemple :

- dépouillement et rédaction du PV par l'employeur ;
- ouverture des urnes avant l'heure fixée pour la clôture du scrutin ;
- vote de salariés non-inscrits sur les listes électorales ;
- pressions exercées par l'employeur, etc.

## Saisir le tribunal compétent

Le tribunal compétent en matière de contentieux électoral est le Tribunal d'Instance.

Il est compétent aussi bien en ce qui concerne les contestations relatives à l'électorat (c'est-à-dire au droit pour les salariés d'être inscrits sur les listes électorales) que celles relatives à la régularité des opérations électorales. (**Art R.2314-23 c.trav**)

Le tribunal, que l'organisation syndicale devra saisir, est celui du ressort où a eu lieu la proclamation des résultats. (**Cass. soc 7 juillet 1983 n°82-60.383**)

En présence d'entreprise composée de plusieurs établissements, le litige est porté à la connaissance du Tribunal d'Instance dans le ressort duquel l'élection a eu lieu (**Cass. soc. 3 juillet 1985, n°84-60.917**). Lorsque le litige porte sur les dispositions d'un accord préélectoral unique, la juridiction compétente est celle du lieu où a été signé l'accord. (**Cass. soc. 18 mai 1983, n°82-60.276**)

Il est possible de saisir le tribunal par simple déclaration au secrétariat-greffe du Tribunal d'Instance. (**Art R.2314-24 c.trav**)

## Respecter les délais de saisine du tribunal

Le délai de contestation des élections professionnelles est de : (**Art R.2314-24 c.trav**)

- 3 jours si la contestation porte sur l'électorat. Ce délai court à compter de la publication des listes électorales ;
- 15 jours si elle est relative à la régularité des opérations électorales. Ce délai court à compter du déroulement des élections.

## Contester la décision rendue par le tribunal

Le juge du contentieux électoral doit rendre sa décision dans un délai de 10 jours suivant sa saisine. (**Art R.2314-25 c.trav**)

Toutefois, ce délai n'est pas imparté à peine de nullité.

Pour contester cette décision, il faut savoir que l'appel n'est pas possible. En effet, le Tribunal d'instance statue en dernier ressort (**Art R.2314-25 c.trav**). Donc la seule solution est le pourvoi en cassation. (**Cass. soc. 23 septembre 2009, n°08-60.535**)

Il doit être formé dans un délai maximal de 10 jours suivant la notification de la décision par le tribunal. (**Art 999 CPC**)

## Echéances de mise en place du comité social et économique

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 prévoit la mise en place d'un comité social et économique (CSE) dans toutes les entreprises d'au moins onze salariés.

Le CSE remplacera les instances existantes : délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE), comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise, ou au niveau de l'unité économique et sociale.

Dans les entreprises ou unités économiques et sociales possédant au moins deux établissements distincts, des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués.

**Important :** un comité social et économique interentreprises peut également être mis en place lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient. La mise en place du comité social et économique est décidée dans le cadre d'un accord collectif interentreprises conclu entre les employeurs des entreprises du site ou de la zone et les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental.

Le CSE doit être mis en place au plus tard le 31 décembre 2019.

En pratique, quatre situations sont à considérer :

1. Des élections (DP, CE, DUP, ou CHSCT) sont en cours, dans le cadre d'un protocole d'accord préélectoral signé avant le 23 septembre 2017.

Dans cette situation, les élections sont menées selon les dispositions légales en vigueur avant le 23 septembre. Le CSE sera mis en place :

- ↳ au terme des mandats des nouveaux élus si celui-ci intervient avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020 ;
- ↳ le 1<sup>er</sup> janvier ou à une date antérieure fixée par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée dans le cas contraire.

2. Les mandats en cours (DP, CE, CHSCT, DUP) expirent entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2018.

Les mandats sont prorogés jusqu'au 31 décembre 2017, et peuvent être prorogés au plus d'un an, par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée.

La mise en place du CSE intervient donc le 1<sup>er</sup> janvier 2019 au plus tard.

3. Les mandats en cours (DP, CE, CHSCT, DUP) expirent entre le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et le 31 décembre 2018

Deux options sont possibles :

- ↳ Mettre en place le CSE à la date de cessation des mandats en cours,
- ↳ Réduire ou proroger d'au plus un an les mandats en cours, par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée.

4. Les mandats en cours expirent après le 31 décembre 2018

Le CSE est mis en place :

- ↳ au terme des mandats des nouveaux élus si les mandats arrivent à échéance avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020 ;
- ↳ le 1<sup>er</sup> janvier 2020 ou à une date antérieure fixée par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée dans le cas contraire.

Par ailleurs, tout au long de la période transitoire du 23 septembre 2017 au 31 décembre 2019, les élections partielles doivent être menées sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente. Les élections partielles des délégués du personnel, du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou du CHSCT sont donc menées selon les dispositions légales en vigueur avant le 23 septembre 2017.

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 prévoit la possibilité de mettre en place des représentants de proximité dans les entreprises comportant au moins deux établissements.

Les conditions et modalités de mise en place des représentants de proximité sont définies dans l'accord d'entreprise déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts, négocié lors de la mise en place du comité social et économique, l'accord définit :

- ↳ Le nombre de représentants de proximité ;
- ↳ Les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- ↳ Les modalités de leur désignation ;
- ↳ Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont ils bénéficient pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

La mise en place du comité social et économique (CSE), prévue par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, constitue une réforme majeure de l'organisation et des modes de fonctionnement des instances représentatives du personnel. Dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts, des comités sociaux et économiques d'établissement (CSE d'établissement) et un comité social et économique central d'entreprise (CSE central d'entreprise) doivent être constitués.

De plus, la mise en place de représentants de proximité peut être envisagée.

En présence d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, ces évolutions réclament la négociation d'un ou de plusieurs accords collectifs.

Les accords déterminent :

- ↳ Le nombre et le périmètre des établissements distincts ;
- ↳ Les conditions de mise en place d'éventuels représentants de proximité (nombre de représentants, attributions notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, modalités de désignation, modalités de fonctionnement notamment heures de délégation).

De plus, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, de nombreuses règles de fonctionnement du CSE pourront être définies par voie d'accord, notamment :

- ↳ Les compétences respectives du CSE central d'entreprise et des CSE d'établissement, s'agissant de la gestion des activités sociales et culturelles ;
- ↳ Le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du CSE ;
- ↳ La liste et contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
- ↳ Le nombre de réunions annuelles du comité (qui ne peut être inférieur à six) ;
- ↳ Les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ;
- ↳ Les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus ;
- ↳ L'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques et sociales ;
- ↳ Les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales, notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation ;
- ↳ Le contenu des consultations et informations ponctuelles du comité social et économique ;
- ↳ Les modalités de ces consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions ;
- ↳ Les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus ;
- ↳ Les conséquences de la perte de qualité d'établissement distinct, pour les membres de la délégation du personnel du CSE d'établissement concernés.

Si certains termes des accords peuvent d'ores et déjà être négociés (consultations et informations récurrentes du CSE, base de données économiques et sociales, consultations et informations ponctuelles du CSE), l'entrée en vigueur des décrets pris

en application de l'ordonnance, au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018, doit être attendue pour la négociation des autres dispositions des accords.

Les conditions de validité issues de la loi du 8 août 2016 s'appliqueront à ces accords.

Ainsi les accords devront :

- ↳ soit être signés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- ↳ soit être signés par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées ci-dessus, puis soumis à l'approbation des salariés (la consultation pouvant être menée par voie électronique).

En l'absence de délégué syndical, l'employeur fixera 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. [^](#)

## Les représentants de proximité

La réforme du code du travail a fusionné les DP, le CE et le CHSCT en une instance unique : le CSE, Comité Social et Economique, qui devra être mis en place dans les entreprises de plus de 10 salariés au plus tard le 31 décembre 2019.

Les entreprises pourront également mettre en place, de manière facultative, deux nouvelles institutions : le conseil d'entreprise et les représentants de proximité (Art. L2313-7).

### La mise en place des représentants de proximité

Les représentants de proximité devront être mis en place par accord d'entreprise.

L'accord devra définir :

- ↳ Le nombre de représentants de proximité ;
- ↳ Leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- ↳ Les modalités de leur désignation ;
- ↳ Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont ils bénéficient pour l'exercice de leurs attributions ;
- ↳ Les représentants de proximité sont membres du CSE (comité social et économique) ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

### La protection des représentants de proximité

Les salariés investis d'un mandat de représentant de proximité sont des salariés protégés au même titre que les membres élus du CE ou délégués du personnel actuels (**Art. L 2411-1**).

Ils bénéficient à ce titre de la protection contre le licenciement. Leur licenciement ne peut intervenir qu'après l'autorisation de l'inspecteur du travail (Art. L2411-8).

L'autorisation est également requise :

- ↳ Durant les 6 mois suivant l'expiration de leur mandat ;
- ↳ Pendant 6 mois pour le candidat aux fonctions de représentant de proximité, à partir du dépôt de sa candidature ;
- ↳ Lorsque le salarié a prouvé que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

De même, la rupture du CDD d'un représentant de proximité avant le terme pour faute grave ou inaptitude ne peut intervenir qu'après l'autorisation de l'inspecteur du travail (**Art. L2412-4**).

## Conseil d'entreprise

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 prévoit la possibilité d'instituer un conseil d'entreprise (**CSE doté de la capacité de négocier des accords collectifs Art. L 2321-1**).

Le conseil d'entreprise :

- ↳ exerce l'ensemble des attributions du comité social et économique (CSE) ;
- ↳ est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement à l'exception des accords qui sont soumis à des règles spécifiques de validité prévues notamment aux articles L 1233-24-1 (plan de sauvegarde de l'emploi), L 2314-6 (protocole d'accord préélectoral), L 2314-12 (modification du nombre et de la composition des collèges électoraux) et L 2314-27 (accord dérogeant à la règle selon laquelle l'élection a lieu pendant le temps de travail). [^](#)

## Ses modalités de fonctionnement sont celles du CSE.

Le conseil d'entreprise peut être institué (**Art. L 2321-2**) :

- ↳ soit par accord d'entreprise majoritaire (accord à durée indéterminée) ;
- ↳ soit par accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de délégué syndical.

L'accord :

- ↳ précise les modalités selon lesquelles les négociations se déroulent au niveau des établissements,
- ↳ fixe la liste des thèmes tels que l'égalité professionnelle, soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise. La formation constitue un thème obligatoire,
- ↳ fixe le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les élus du conseil d'entreprise participant aux négociations. Cette durée ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, être inférieure à un nombre d'heures défini par décret en Conseil d'Etat, en fonction de l'effectif de l'entreprise,
- ↳ comporte des stipulations relatives à l'indemnisation des frais de déplacement,
- ↳ peut fixer le cas échéant la composition de la délégation qui négocie les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement,
- ↳ peut fixer la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du conseil d'entreprise.

La validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu par le conseil d'entreprise est subordonnée à sa signature par la majorité des membres titulaires élus du conseil ou par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Pour l'appréciation de ce dernier score, il est tenu compte des suffrages recueillis lors du premier tour des élections pour les élus au premier tour de scrutin, et de ceux recueillis lors du second tour pour les élus au second tour de scrutin.

Le conseil d'entreprise défini au présent titre peut être mis en place dans les entreprises appartenant à une unité économique et sociale. L'accord est conclu soit au niveau d'une ou de plusieurs entreprises composant l'unité économique et sociale, soit au niveau de l'unité économique et sociale. Dans ce dernier cas, les règles de validité de l'accord sont appréciées en tenant compte des suffrages valablement exprimés dans l'ensemble des entreprises.

Accord signé par l'employeur ou son représentant et par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants

## Protocole d'accord préélectoral des élections du CSE

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 transpose, dans le cadre du CSE, de nombreuses dispositions régissant l'établissement du protocole d'accord préélectoral DP-CE.

Toutefois, certains changements importants sont prévus.

### ***Ce qui demeure inchangé par rapport au protocole DP-CE***

**1-** Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales. Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral.

**2-** Les organisations syndicales intéressées sont :

- ↳ 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.

Les premières 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 secondes y sont invitées par courrier.

**3-** En cas de renouvellement de l'institution, l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral doit être effectuée au plus tard deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice.

**4-** Un délai de quinze jours doit être respecté entre la réception de l'invitation et la première réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral.

5- Le nombre de membres de la délégation du personnel peut être augmenté par accord entre l'employeur et les organisations syndicales.

6- Dans les collèges électoraux, la répartition du personnel et la répartition des sièges font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales. Cet accord mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral. Lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord mentionné au premier alinéa du présent article ne peut être obtenu, l'autorité administrative décide de cette répartition entre les collèges électoraux. 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.

7- Des dispositions sont prises dans le cadre de l'accord préélectoral pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés.

8- Dans les entreprises de travail temporaire, la répartition des sièges peut faire l'objet d'un accord en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

9- Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus pour quatre ans. Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

10- 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.

11- Les contestations relatives à l'électorat, à la composition des listes de candidats en application des règles de proportionnalité d'hommes et de femmes, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du juge judiciaire.

12- S'agissant de la composition des listes de candidats :

↳ La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats de proportionnalité d'hommes et de femmes 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 de l'alternance de candidats de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions.

### ***Les changements introduits par l'ordonnance***

1- L'ordonnance affranchit les entreprises dont l'effectif est compris entre onze et vingt salariés de l'obligation d'inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral, lorsqu'aucun salarié ne s'est porté candidat aux élections dans un délai de trente jours à compter de l'annonce de l'élection.

Important :

↳ L'ordonnance prévoit que l'annonce de l'élection puisse être faite dans les 90 jours précédant la date envisagée du 1<sup>er</sup> tour (et non plus dans les 45 jours comme imposé jusqu'à présent en cas de renouvellement des instances DP-CE). Cette latitude permet de concilier l'impératif d'invitation des organisations syndicales au plus tard deux mois avant la fin des mandats, et d'organisation du 1<sup>er</sup> tour de l'élection dans les 15 jours précédant la fin des mandats, avec le délai de 30 jours à partir duquel l'entreprise de onze à moins de vingt salariés n'est plus dans l'obligation d'inviter les organisations syndicales.

↳ Le texte de l'ordonnance ne précise pas la portée de l'éventuelle candidature d'un salarié dans les 30 jours suivant l'annonce de l'élection. En l'absence de précision, il semble que la candidature puisse indifféremment être soutenue ou non par une organisation syndicale, exprimé pour le 1<sup>er</sup> ou le 2<sup>ème</sup> tour, ou sans précision du tour visé.

2- Sauf si le protocole d'accord préélectoral en dispose autrement, le nombre de mandats successifs d'un membre de la délégation du personnel est limité à trois, excepté pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

3- Dans les entreprises comportant au moins deux établissements, le protocole préélectoral définit, outre les modalités et le calendrier des élections des comités sociaux et économiques d'établissement, les modalités et le calendrier de l'élection du comité social et économique central d'entreprise.

Cette élection a lieu postérieurement à l'élection générale des comités sociaux et économiques d'établissement. Les électeurs sont les élus des comités sociaux d'établissement. Ceux-ci élisent, pour leur établissement, parmi eux un nombre égal de délégués titulaires et de délégués suppléants au comité social et économique central d'entreprise. Ce nombre est fixé par décret en Conseil d'Etat. De plus, le nombre total des membres du CSE central d'entreprise ne peut dépasser un maximum, déterminé par décret en Conseil d'Etat.

Le protocole électoral détermine la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges au sein du comité social et économique central d'entreprise. En cas de désaccord sur la répartition des sièges, l'autorité administrative dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise décide de cette répartition. 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.

4- Le protocole préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

**Important :** les modalités de désignation d'éventuels représentants de proximité relèvent de l'accord de mise en place du CSE, et non du protocole d'accord préélectoral.

« Par dérogation aux premier et deuxième 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 ».

## ANNEXE

### Liste des articles du code du travail présents dans le texte

#### Article L 1111-2

*Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 3*

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 ;
- 2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;
- 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.

#### Article L 1111-3

*Modifié par ORDONNANCE n°2015-1578 du 3 décembre 2015 - art. 1*

Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise :

- 1° Les apprentis ;
- 2° Les titulaires d'un contrat initiative-emploi, pendant la durée d'attribution de l'aide financière mentionnée à l'article L. 5134-72 ;
- 3° (Abrogé) ;
- 4° Les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi pendant la durée d'attribution de l'aide financière mentionnée à l'article L. 5134-30 ;
- 5° (Abrogé) ;
- 6° Les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée. Toutefois, ces salariés sont pris en compte pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

#### **Article L 2121-1**

*Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 1*

La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après 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 établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 ;
6. L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
7. Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

#### **Article L 2122-1**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4*

Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

#### **Article L 2122-2**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4*

Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants.

#### **Article L 2122-3**

*Créé par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 2*

Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste. A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées.

#### **Article L 2122-3-1**

*Créé par LOI n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 30 (V)*

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.

#### **Article L 2142-3**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4*

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

#### **Article L 2142-4**

*Créé par Ordonnance n°2007-329 du 13 mars 2007*

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

#### **Article L 2142-6**

*Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 58 (V)*

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

A défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- 1° Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- 2° Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- 3° Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

#### **Article L 2142-10**

*Créé par Ordonnance n°2007-329 du 13 mars 2007*

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par

elles dans les locaux syndicaux mis à leur disposition en application de l'article L. 2142-8, ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans d'autres locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, avec l'accord de l'employeur.

#### **Article L 2143-3**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1*

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante salariés, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées au premier alinéa du présent article ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au premier alinéa, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs.

Elle peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques.

#### **Article L 2143-4**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4*

Dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

#### **Article L 2143-5**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4*

Dans les entreprises d'au moins deux mille salariés comportant au moins deux établissements d'au moins cinquante salariés chacun, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Ce délégué syndical central est désigné par un syndicat qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans ces entreprises.

L'ensemble des dispositions relatives au délégué syndical d'entreprise est applicable au délégué syndical central.

Dans les entreprises de moins de deux mille salariés comportant au moins deux établissements d'au moins cinquante salariés chacun, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

#### **Article L 2143-9**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4*

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de membre de la délégation du personnel au comité social et économique ou de représentant syndical à ce comité.

#### **Article L 2143-11**

*Modifié par LOI n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 30 (V)*

Le mandat de délégué syndical prend fin au plus tard lors du premier tour des élections de l'institution représentative du personnel renouvelant l'institution dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité de l'organisation syndicale l'ayant désigné.

En cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de cinquante salariés, la suppression du mandat de délégué syndical est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

A défaut d'accord, l'autorité administrative peut décider que le mandat de délégué syndical prend fin.

#### **Article L 2232-12**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4*

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions

mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants. Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit. Un décret définit les conditions de la consultation des salariés organisée en application du présent article.

#### **Article L 2311-2**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4*

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.

#### **Article L 2313-1**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1*

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.

#### **Article L 2313-2**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4*

Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12, détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

#### **Article L 2313-3**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4*

En l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées à l'article L. 2313-2 et en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.

#### **Article L 2313-4**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

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.

#### **Article L 2313-5**

*Modifié Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1*

En cas de litige portant sur la décision de l'employeur prévue à l'article L. 2313-4, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. Lorsqu'elle intervient dans le cadre d'un processus électoral global, la saisine de l'autorité administrative suspend ce processus jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

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

#### **Article L2313-7**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 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.

NOTA :

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

#### **Article L 2314-1**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1*

Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord dans les conditions prévues par l'article L. 2314-7.

#### **Article L 2314-4**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

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.

#### **Article L 2314-5**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

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.

Par dérogation aux premier et deuxième 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.

#### **Article L 2314-6**

*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.

#### **Article L 2314-7**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

Le protocole préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

#### **Article L 2314-8**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1*

En l'absence de comité social et économique, l'employeur engage la procédure définie à l'article L. 2314-5 à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale dans le mois suivant la réception de cette demande.

Lorsque l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, la demande ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai de six mois après l'établissement de ce procès-verbal.

#### **Article L 2314-9**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

Lorsque le comité social et économique n'a pas été mis en place ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur. L'employeur porte à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information, le procès-verbal dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours, par tout moyen permettant de conférer date certaine à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1. Ce dernier communique une copie du procès-verbal de carence aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

#### **Article L 2314-10**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Les élections partielles se déroulent dans les conditions fixées à l'article L. 2314-29 pour pourvoir tous les sièges vacants dans les collèges intéressés, sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente.

Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.

#### **Article L 2314-11**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1*

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 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.

#### **Article L 2314-12**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1*

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.

#### **Article L 2314-13**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1*

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.

#### **Article L 2314-14**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1*

Lorsqu'aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation, l'employeur répartit le personnel et les sièges entre les différents collèges électoraux.

#### **Article L 2314-15**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

Des dispositions sont prises par accord préélectoral, conclu conformément à l'article L. 2314-6, pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés.

#### **Article L 2314-16**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

Sans préjudice des dispositions des articles L. 2314-11 et L. 2314-12, dans les entreprises de travail temporaire, la répartition des sièges peut faire l'objet d'un accord préélectoral, conclu conformément à l'article L. 2314-6, en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

#### **Article L 2314-17**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

Lorsque le juge judiciaire, saisi préalablement aux élections, décide de mettre en place un dispositif de contrôle de leur régularité, de la liberté, et de la sincérité du scrutin, les frais entraînés par ces mesures sont à la charge de l'employeur.

#### **Article L 2314-18**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

#### **Article L 2314-19**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

#### **Article L 2314-20**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

Dans les entreprises de travail temporaire, les conditions d'ancienneté sont, pour les salariés temporaires, de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible.

Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de mission au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité.

Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

#### **Article L 2314-21**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

Dans les entreprises de portage salarial, les conditions d'ancienneté sont, pour les salariés en portage salarial, de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible.

Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec ces entreprises au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité.

Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

#### **Article L 2314-22**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

Dans les entreprises de travail temporaire, sont électeurs ou éligibles tous les salariés temporaires satisfaisant aux conditions définies à l'article L. 2314-20 et liés à l'entreprise de travail temporaire par un contrat de mission au moment de la confection des listes.

Toutefois, cessent de remplir ces conditions d'électorat et d'éligibilité :

1° Les salariés ayant fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils ne souhaitent plus bénéficier d'un nouveau contrat de mission ;

2° Les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats de mission.

#### **Article L 2314-23**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

Dans les entreprises de portage salarial, sont électeurs ou éligibles tous les salariés en portage salarial satisfaisant aux conditions d'ancienneté définies par l'article L. 2314-21 et effectuant au moment de la confection des listes une prestation de portage dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec l'entreprise.

#### **Article L 2314-24**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

Dans les entreprises de portage salarial, sont électeurs ou éligibles tous les salariés en portage salarial satisfaisant aux conditions d'ancienneté définies par l'article L. 2314-21 et effectuant au moment de la confection des listes une prestation de portage dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec l'entreprise.

#### **Article L 2314-25**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Il peut également, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité lorsque l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des candidats qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

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

#### **Article L 2314-26**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

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.

#### **Article L 2314-27**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.

#### **Article L 2314-28**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

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.

#### **Article L 2314-29**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

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.

#### **Article L 2314-30**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

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.

#### **Article L 2314-31**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.

#### **Article L 2314-32**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

Les contestations relatives à l'électorat, à la composition des listes de candidats en application de l'article L. 2314-30, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du juge judiciaire.

Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'Etat.

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. 2314-30 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. 2314-30 entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions.

Le cas échéant, il est fait application des dispositions de l'article L. 2314-10 du code du travail.

#### **Article L 2315-3**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

#### **Article L 2315-7**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

L'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions :

1° A chacun des membres titulaires constituant la délégation du personnel du comité social et économique ;

2° Aux représentants syndicaux au comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés ;

3° Aux représentants syndicaux au comité social et économique central d'entreprise dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

Le nombre d'heures de délégation des représentants mentionnés aux 1° à 3°, fixé par décret en Conseil d'Etat en fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation, ne peut être inférieur à dix heures par mois dans les entreprises de moins de cinquante salariés et à seize heures dans les autres entreprises.

#### **Article L2315-11**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1*

Est également payé comme temps de travail effectif le temps passé par les membres de la délégation du personnel du comité social et économique :

1° A la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 ;

2° Aux réunions du comité et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret en Conseil d'Etat ;

3° Aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;

Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique.

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

#### **Article L 2321-1**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1*

Le conseil d'entreprise exerce l'ensemble des attributions définies au chapitre II du titre Ier du présent livre et est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.  
Ses modalités de fonctionnement sont celles définies au chapitre V du titre Ier du présent livre.

#### **Article L 2321-2**

*Créé par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

Le conseil d'entreprise peut être institué par accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12. Cet accord est à durée indéterminée. Il peut également être constitué par accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de délégué syndical.

L'accord précise les modalités selon lesquelles les négociations se déroulent au niveau des établissements.

#### **Article L 2411-1**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 2*

Bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par le présent chapitre, y compris lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, le salarié investi de l'un des mandats suivants :

- 1° Délégué syndical ;
- 2° Membre élu à la délégation du personnel du comité social et économique ;
- 3° Représentant syndical au comité social et économique ;
- 4° Représentant de proximité ;
- 5° Membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises ;
- 6° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;
- 7° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;
- 7° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;
- 7° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;
- 8° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné à la commission santé, sécurité et conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue à l'article L. 515-36 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier ;
- 9° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime ;
- 10° Salarié mandaté, dans les conditions prévues aux articles L. 2232-23-1 et L. 2232-26, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
- 11° Représentant des salariés mentionné à l'article L. 662-4 du code de commerce ;
- 12° Représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises du secteur public, des sociétés anonymes et des sociétés en commandite par actions ;
- 13° Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale ;
- 14° Membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération mentionné à l'article L. 114-24 du code de la mutualité ;
- 15° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture, mentionné à l'article L. 515-1 du code rural et de la pêche maritime ;
- 16° Conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative et chargé d'assister les salariés convoqués par leur employeur en vue d'un licenciement ;
- 17° Conseiller prud'homme ;
- 18° Assesseur maritime, mentionné à l'article 7 de la loi du 17 décembre 1926 relative à la répression en matière maritime ;
- 19° Défenseur syndical mentionné à l'article L. 1453-4 ;
- 20° Membre de la commission mentionnée à l'article L. 23-111-1.

#### **Article L2411-8**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 2*

*Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1*

Le licenciement d'un représentant de proximité ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise durant les six mois suivant l'expiration du mandat de représentant de proximité ou la disparition de l'institution.

#### **Article L 2412-4**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 2*

La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un représentant de proximité avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette procédure s'applique également à l'ancien représentant de proximité ou au candidat aux fonctions de représentant de proximité durant les délais prévus aux articles L. 2411-8 et L. 2411-9.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier définies au 3° de l'article L. 1242-2, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

**Article D 2122-7**

*Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 3*

Un exemplaire du procès-verbal des élections au comité social et économique ou un exemplaire du procès-verbal de carence est transmis par l'employeur au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail dans les quinze jours suivant la tenue de ces élections, suivant un formulaire homologué.

Les transmissions peuvent être effectuées sur support électronique selon une procédure sécurisée.

**Article R 2313-1**

*Créé par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

Lorsqu'il prend une décision sur la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts en application de l'article L. 2313-4, l'employeur la porte à la connaissance de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise et de chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Lorsque les négociations se sont déroulées conformément à l'article L. 2313-3, l'employeur réunit le comité afin de l'informer de sa décision.

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou lorsque les négociations se sont déroulées conformément à l'article L. 2313-3, le comité social et économique, peuvent dans le délai de quinze jours à compter de la date à laquelle ils en ont été informés, contester la décision de l'employeur devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

**Article R 2313-2**

*Créé par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi prend sa décision dans un délai deux mois à compter de la réception de la contestation. Cette décision est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception portant mention des voies et délais de recours. Elle peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance dans un délai de quinze jours suivant sa notification.

En cas de décision implicite de rejet du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou, lorsque les négociations se sont déroulées conformément à l'article L. 2313-3, le comité social et économique peuvent saisir, dans un délai de quinze jours, le tribunal d'instance afin qu'il soit statué sur la contestation.

**Article R 2313-3**

*Créé par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

Le tribunal d'instance est saisi des contestations par voie de déclaration au greffe.

Sur demande du greffe, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi justifie de l'accomplissement de la notification de sa décision auprès de la juridiction saisie ou à défaut, de la réception de la contestation.

Si le juge le demande, il communique un rapport précisant les éléments de droit ou de fait ayant fondé sa décision.

Le tribunal d'instance statue dans les dix jours de sa saisine sans frais ni forme de procédure et sur avertissement qu'il donne trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées.

La décision du tribunal est notifiée par le greffe dans les trois jours par lettre recommandée avec avis de réception.

La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai de dix jours. Le pourvoi est formé, instruit et jugé dans les conditions fixées par les articles 999 à 1008 du code de procédure civile.

**Article R 2314-2**

*Créé par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi prend sa décision dans un délai deux mois à compter de la réception de la contestation. Cette décision est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception portant mention des voies et délais de recours. Elle peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance dans un délai de quinze jours suivant sa notification.

En cas de décision implicite de rejet du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, les organisations syndicales représentatives dans l'unité économique et sociale ou, lorsque les négociations se sont déroulées conformément au quatrième alinéa de l'article L. 2313-8, le comité social et économique peuvent saisir, dans un délai de quinze jours, le tribunal d'instance afin qu'il soit statué sur la contestation.

**Article R 2314-3**

*Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel, dans le cas prévu au troisième alinéa de l'article L. 2314-13, est réalisée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du siège de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi prend sa décision dans un délai deux mois à compter de la réception de la contestation. Cette décision est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception portant mention des voies et délais de recours. Elle peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance dans un délai de quinze jours suivant sa notification. A défaut de décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi à l'expiration du délai de deux mois dont il dispose pour se prononcer, l'employeur ou les organisations syndicales intéressées peuvent saisir, dans le délai de quinze jours, le tribunal d'instance afin qu'il soit statué sur la répartition.

#### **Article R 2314-5**

*Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

L'élection des membres de la délégation du personnel du comité social et économique peut être réalisée par vote électronique sur le lieu de travail ou à distance. Sans préjudice des dispositions relatives au protocole d'accord préélectoral prévues aux articles L. 2314-5 et suivants, la possibilité de recourir à un vote électronique est ouverte par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe. A défaut d'accord, l'employeur peut décider de ce recours qui vaut aussi, le cas échéant, pour les élections partielles se déroulant en cours de mandat. Un cahier des charges respectant les dispositions des articles R. 2314-6 et suivants est établi dans le cadre de l'accord mentionné au deuxième alinéa ou, à défaut, par l'employeur. Le cahier des charges est tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail. Il est mis sur l'intranet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. La mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe si l'accord ou l'employeur n'exclut pas cette modalité.

#### **Article R 2314-6**

*Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

La conception et la mise en place du système de vote électronique peuvent être confiées à un prestataire choisi par l'employeur sur la base d'un cahier des charges respectant les dispositions du présent paragraphe.

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

#### **Article R 2314-7**

*Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

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

#### **Article R 2314-8**

*Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

Le système de vote électronique doit pouvoir être scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin.

#### **Article R 2314-9**

*Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

Préalablement à sa mise en place ou à toute modification substantielle de sa conception, le système de vote électronique est soumis à une expertise indépendante destinée à vérifier le respect des articles R. 2314-5 à R. 2314-8. Le rapport de l'expert est tenu à la disposition de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Les prescriptions de ces mêmes articles s'imposent également aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système informatique.

#### **Article R 2314-10**

*Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

L'employeur met en place une cellule d'assistance technique chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique, comprenant, le cas échéant, les représentants du prestataire.

#### **Article R 2314-11**

*Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

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

#### **Article R 2314-12**

*Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

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

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

#### **Article R 2314-13**

*Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

Le protocole d'accord préélectoral mentionne la conclusion de l'accord d'entreprise ou de l'accord de groupe autorisant le recours au vote électronique et, s'il est déjà arrêté, le nom du prestataire choisi pour le mettre en place.

Il comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales.

#### **Article R 2314-14**

*Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

Le vote électronique se déroule, pour chaque tour de scrutin, pendant une période délimitée.

#### **Article R 2314-15**

*Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

En présence des représentants des listes de candidats, la cellule d'assistance technique :

- 1° Procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test du système de vote électronique et vérifie que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée par des clés délivrées à cet effet ;
- 2° Procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test spécifique du système de dépouillement à l'issue duquel le système est scellé ;
- 3° Contrôle, à l'issue des opérations de vote et avant les opérations de dépouillement, le scellement de ce système.

#### **Article R 2314-16**

*Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

La liste d'émargement n'est accessible qu'aux membres du bureau de vote et à des fins de contrôle de déroulement du scrutin. Aucun résultat partiel n'est accessible pendant le déroulement du scrutin. Toutefois, le nombre de votants peut, si l'employeur ou l'accord prévu à l'article R. 2314-5 le prévoit, être révélé au cours du scrutin. Lorsque le vote sous enveloppe n'a pas été exclu, l'ouverture du vote n'a lieu qu'après la clôture du vote électronique. Le président du bureau de vote dispose, avant cette ouverture, de la liste d'émargement des électeurs ayant voté par voie électronique.

#### **Article R 2314-17**

*Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

L'employeur ou le prestataire qu'il a retenu conserve sous scellés, jusqu'à l'expiration du délai de recours et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive, les fichiers supports comprenant la copie des programmes sources et des programmes exécutables, les matériels de vote, les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde. La procédure de décompte des votes doit, si nécessaire, pouvoir être exécutée de nouveau. A l'expiration du délai de recours ou, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, après l'intervention d'une décision juridictionnelle devenue définitive, l'employeur ou, le cas échéant, le prestataire procède à la destruction des fichiers supports.

#### **Article R 2314-18**

*Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

Un arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, précise les dispositions pratiques de mise en œuvre du vote électronique.

#### **Article R 2314-19**

*Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

La liste d'émargement n'est accessible qu'aux membres du bureau de vote et à des fins de contrôle de déroulement du scrutin. Aucun résultat partiel n'est accessible pendant le déroulement du scrutin. Toutefois, le nombre de votants peut, si l'employeur ou l'accord prévu à l'article R. 2314-5 le prévoit, être révélé au cours du scrutin. Lorsque le vote sous enveloppe n'a pas été exclu, l'ouverture du vote n'a lieu qu'après la clôture du vote électronique. Le président du bureau de vote dispose, avant cette ouverture, de la liste d'émargement des électeurs ayant voté par voie électronique.

#### **Article R 2314-20**

*Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

Lorsqu'il n'a été pourvu à aucun siège ou qu'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restant sont attribués sur la base de la plus forte moyenne. A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges déjà attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

#### **Article R 2314-21**

*Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

Lorsque deux listes ont la même moyenne et qu'il ne reste qu'un siège à pourvoir, ce siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix. Lorsque deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

#### **Article R 2314-22**

*Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

Le procès-verbal des élections au comité social et économique est transmis par l'employeur dans les quinze jours, en double exemplaire, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1.

#### **Article R 2314-23**

*Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

Le tribunal d'instance statue en dernier ressort sur :

1° La demande de mise en place d'un dispositif de contrôle du scrutin prévue à l'article L. 2314-17 ;

2° Les contestations prévues à l'article L. 2314-32 ;

3° Les contestations relatives à une décision de l'autorité administrative prise sur le fondement des articles L. 2314-13 et L. 2314-25.

#### **Article R 2314-24**

*Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

Le tribunal d'instance est saisi des contestations par voie de déclaration au greffe.

Lorsque la contestation porte sur l'électorat, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale. Lorsque la contestation porte sur une décision de l'autorité administrative, sur demande du greffe, cette dernière justifie de l'accomplissement de la notification de sa décision auprès de la juridiction saisie ou, à défaut, de sa réception de la contestation. Si le juge le demande, elle communique tous les éléments précisant les éléments de droit ou de fait ayant fondé sa décision.

Lorsque la contestation porte sur la régularité de l'élection ou sur la désignation de représentants syndicaux, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les quinze jours suivant cette élection ou cette désignation.

#### **Article R 2314-25**

*Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

Le tribunal d'instance statue dans les dix jours de sa saisine sans frais ni forme de procédure et sur avertissement qu'il donne trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées.

La décision du tribunal est notifiée par le greffe dans les trois jours par lettre recommandée avec avis de réception.

La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai de dix jours. Le pourvoi est formé, instruit et jugé dans les conditions fixées par les articles 999 à 1008 du code de procédure civile.

### **Article R 2315-3**

*Créé par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

A défaut de stipulations dans l'accord prévu à l'article L. 2314-7, le temps mensuel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions par les représentants mentionnés au 1° de l'article L. 2315-7 est défini à l'article R. 2314-1.

Sauf accord collectif contraire, lorsque les représentants mentionnés au premier alinéa sont des salariés mentionnés à l'article L. 3121-58, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat.

Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, les représentants mentionnés à l'alinéa précédent qui en bénéficient au titre des heures additionnées sur l'année prévues à l'article R. 2314-1 dispose d'une demi-journée qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié.

### **Article R 2315-4**

*Créé par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

Le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions par les représentants syndicaux mentionnés aux 2° et 3° de l'article L. 2315-7 est fixé dans des limites d'une durée, qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois.

Sauf accord collectif contraire, lorsque les représentants mentionnés au premier alinéa sont des salariés mentionnés à l'article L. 3121-58, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat.

Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, les représentants mentionnés à l'alinéa précédent qui en bénéficient au titre des heures additionnées sur l'année prévues à l'article R. 2314-1 dispose d'une demi-journée qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié.

### **Article R 2315-5**

*Créé par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

Le temps prévu à l'article L. 2315-7 peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois. Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Pour l'utilisation des heures ainsi cumulées, le représentant informe l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue de leur utilisation.

### **Article R 2315-6**

*Créé par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

La répartition des heures entre les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, prévue à l'article L. 2315-9, ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application de l'article R. 2314-1.

Les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

### **Article R 2315-7**

*Créé par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

A défaut d'accord d'entreprise, le temps passé par les membres de la délégation du personnel du comité social et économique aux réunions mentionnées au 2° de l'article L. 2315-11 n'est pas déduit des heures de délégation prévues à l'article R. 2314-1 dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas :

-30 heures pour les entreprises de 300 salariés à 1000 salariés ;

-60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés.

L'effectif est apprécié une fois par an, sur les douze mois précédents, à compter du premier mois suivant celui au cours duquel a été élu le comité.

Par dérogation aux dispositions du présent article, le temps passé aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail est rémunéré comme du temps de travail. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique.

### **Article R 2316-1**

*Créé par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1*

Sauf accord conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, le nombre des membres du comité social et économique central ne peut dépasser vingt-cinq titulaires et vingt-cinq suppléants.



je vote !



**COMMERCE**  
**FO**  
**FEC** Employés  
& Cadres

*J'adhère*

