UNA YONNE

LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

	page
Définition - Seuil de déclenchement	2
Modalités d'organisation des élections	3
Seuil de déclenchement des élections	5
Le nombre de représentant à élire	6
Les élections - connaître les dates	7
Election - généralités	10
Election - Création du CSE	11
Election - Renouvellement des instances	13
Zoom - Le protocole préélectoral	15
Election - Publicité	16
Rôle du Comité Economique et Social	17
Le CSE dans les structures de - de 50 ETP	18
Le CSE dans les structures de + de 50 ETP	19
Rétributions	20
La prise en compte des heures de représentation	22
Le renouvellement du CSE	23
Les élections en cours de mandat	24
Protection des Représentants du personnel	25
Rôle en matière de formation	26
Documents	**27**
- Modèle de Procès-Verbal de Carence	28
- Modèle de lettre d'invitation aux organisations syndic.	29
- Modèle de protocole d'accord préélectoral	30

Mise à jour 10 septembre 2018

LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
Définition / Seuil de déclenchement

Le comité social et économique (CSE) a été institué par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail,
Il devient **l'instance unique** de représentation du personnel amenée à se substituer :

⇨ aux actuels délégués du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés

⇨ dans les entreprises d'au moins 50 salariés aux trois instances :
- délégués du personnel (DP),
- comité d'entreprise (CE),
- comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail,

ou, la cas échéant, à la délégation unique du personnel .

Le code de travail institue l'obligation ce Comité Economique et Social personnel dès lors que la structure emploie **au moins 11 salariés ETP.**

Le décompte de l'effectif s'opère selon les règles générales définies par le Code du Travail (cf. C. trav. art. L.620-10). On ne tient pas compte des salariés « personnes physiques », mais des **Equivalent Temps Plein**.

Règle :

SALARIES INCLUS DANS LE CALCUL DE L'EFFECTIF

Circulaire du 1er février 2010

SONT INTEGRALEMENT PRIS EN COMPTE DANS LE CALCUL DE L'EFFECTIF :

- Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée temps plein

SONT INCLUS DANS LE CALCUL DES EFFECTIFS AU PRORATA DU TEMPS DE TRAVAIL SELON LA DUREE LEGALE OU LA DUREE CONVENTIONNELLE :

- Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, à l'exclusion des salariés en CDD lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé pris en application des articles L.122-26 et L.122-28-1 du Code du travail
- Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent
- Les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires
- **Les salariés à temps partiel,** quelle que soit la nature de leur contrat de travail, qui sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail par la durée légale ou conventionnelle (notion d'équivalent temps plein)

Source : Ordonnance n° 2004-602 du 24/06/04

SONT EXCLUS DU CALCUL DES EFFECTIFS AU PRORATA DU TEMPS DE TRAVAIL SELON LA DUREE LEGALE OU LA DUREE CONVENTIONNELLE :

- Les CES, les CAE, les Contrats d'Avenir, les CEC, les CUI-ACAE
- Les Contrats Initiative Emploi (CIE), les CI-RMA
- Les salariés en CDD lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu

LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
Modalités d'organisation des élections

La création du Comité Social et Economique (CSE) qui remplacera les anciennes représentations du personnel se fera selon des modalités différentes selon que la structure possède ou non des représentants du personnel élus.
Il devra être effectif **au plus tard le 1er janvier 2020** (si la structure en remplit bien sûr les conditions).

1.- <u>En cas de carence (pas d'élus sur une élection antérieure)</u>

Dans ce cadre, l'absence de candidat a pu faire que les élections n'ont pas eu lieu.
Un Procès-Verbal de carence a été adressé à l'Inspection du Travail.
Il s'avère que le PV de carence conserve sa valeur pour la durée du mandat des élections à laquelle il se rapporte.
En conséquence, si le mandat est de 4 ans, il reste valable pendant ces 4 années.

<u>Exemple :</u>
Un PV de carence rédigé le 3 juin 2015 rester valable jusqu'au 3 juin 2019. L'employeur n'aura donc pas l'obligation d'organiser des élections avant cette date.
Toutefois, l'employeur n'est pas contraint d'attendre l'expiration du délai de quatre ans pour engager le processus électoral et peut anticiper la mise en place du comité social et économique en engageant le processus avant juin 2019.

La règle veut que le CSE soit mis en place au plus tard **<u>le 1er janvier 2020</u>** (ou à une date antérieure décidée par accord collectif d'entreprise).
Ceci peut avoir pour effet d'obliger l'employeur à organiser des élections même avant la fin des 4 ans postérieurs au délai de carence.

<u>Exemple :</u>
Un PV de carence rédigé le 3 juin 2017 devrait rester valable jusqu'au 3 juin 2021.
Toutefois, la mise en place obligatoire du CSE au 1er janvier 2020 l'obligera à anticiper les élections au plus tard au 31 décembre 2019 (soit 2 ans et 7 mois après la dernière procédure de renouvellement des IRP).

2.- <u>En présence de représentants élus</u>

- **<u>Hypothèse 1</u>** : <u>la fin de mandat des IRP tombe entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018</u>

  La CSE doit être mis en place à l'expiration des mandats des DP, membres du CE, DUP instance regroupée et CHSCT.
  La durée des mandats des DP peut toutefois aussi être réduite ou prorogée **d'un an maximum** soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur, après consultation du CE.

Exemple :
Pour les mandats expirant en février 2018, les élections du CSE devaient avoir lieu en février 2018. Les mandats pouvaient aussi être prorogés d'un an maximum, c'est-à-dire jusqu'en février 2019 ou moins.

- **Hypothèse 2** : la fin de mandat des IRP tombe entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019

  La mise en place du CSE se fait dans le courant de l'année 2019 à l'expiration des mandats.

- **Hypothèse 3** : la fin de mandat des IRP tombe après le 31 décembre 2019

  La mise en place du CSE se fait au plus tard le 31 décembre 2019.

LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
Seuil de déclenchement des élections

Pour une première élection tout du moins, cet effectif (de 11 à 50 personnes ETP selon le cas) doit avoir été atteint pendant un certain temps.
La mise en place du CSE n'est obligatoire que si l'effectif requis a été atteint « **pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes (36 mois)** » (C. trav. Art. L.421-1)

Dès lors, pour éviter tout désagrément, il est essentiel pour les structures locales à la marge des 11ETP de contrôler à chaque début de mois le nombre de leur ETP (service prestataire uniquement, administratifs compris).

Exemple :

	année n		année n + 1											année n + 2		
	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M
ETP	10,20			9,80	9,62	9,99								9,00			
		11,50	11,60				11,02	11,03	11,00	11,50	11,40	11,30	11,20		11,00	11,50	11,23
		1er	*2ème*				*3ème*	*4ème*	*5ème*	*6ème*	*7ème*	*8ème*	*9ème*		*10ème*	*11ème*	*12ème*
	1				5					10				15			

L'association X a dépassé les 11 ETP en mars n+2, soit 12 fois pendant les 17 mois pris en compte. Elle doit donc organiser des élections du Comité Economique et Social.

QUAND ?

L'employeur qui prend acte de son obligation d'organiser l'élection des représentants du personnel pour la première fois doit la faire **sans tarder**.
Il doit entamer la procédure d'élection le mois suivant.

Précisions :

L'employeur ne peut se prévaloir d'une absence fautive de Comité Economique et Social (lorsque le seuil obligatoire pour élire le CSE est dépassé).
Cette négligence est sévèrement sanctionnée.
Elle peut équivaloir pour le salarié licencié n'ayant pu consulter le Comité au versement d'une indemnité d'au minimum **douze mois de salaires**. *(Cass. Soc. 7/12/99 n° 97-43, sarl Le Floch / Cabon).*

L'augmentation ou la diminution de l'effectif pendant le mandat des représentants du personnel n'a aucune incidence immédiate. Les représentants en place demeurent ; la situation sera appréciée quand se posera l'éventualité de nouvelles élections.

LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
Le nombre de représentants à élire

Le Comité Economique et Social se compose :

- de l'employeur,
- d'un certain nombre de membres déterminés par décret et fonction des effectifs de l'entreprise

Selon l'article L. 2314-1 et R.2314-1 du Code du travail, il doit être élu autant de titulaires que de suppléants.

Le nombre de représentants du personnel varie selon la taille de la structure :

EFFECTIF SALARIE	NRE DE TITULAIRES	NBRE DE SUPPLEANT	HEURES DE DE DELEGATION MENSUELLES*	TOTAL HEURES MENSUELLES DU CSE*
11 à 24	1	1	10	10
25 à 49	2	2	10	20
50 à 74	4	4	18	72
75 à 99	5	5	19	95

* pour les titulaires uniquement

Lors de la première élection comme lors du renouvellement, le nombre de sièges à pourvoir est déterminé par **l'effectif théorique calculé à la date du 1er tour des élections.**

LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
Les élections – connaître les dates

Le ministère du travail a mis en place sur internet un simulateur permettant de facilement calculer le calendrier des élections en tenant compte notamment :

- de l'obligation de l'employeur d'informer les salariés de la date envisagée du 1er tour qui doit se tenir en principe **au plus tard le 90ème jour suivant la diffusion de cette information**

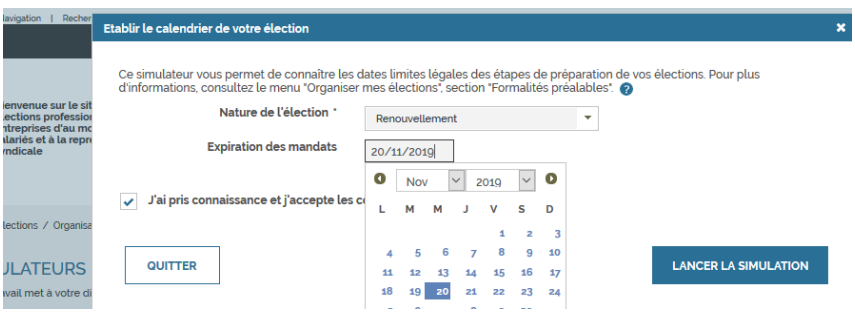
Deux cas peuvent se présenter selon qu'il s'agisse :

- du renouvellement des IRP (expiration des mandats des DP ou CE et création d'un CSE)
- d'une première élection (en cas de dépassement du seuil d'effectif entraînant la tenue d'élection)

▪ En cas de renouvellement des IRP

- Aller sur l'adresse suivante :
  - https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/web/guest/nos-outils-et-simulateurs
- Cliquer sur « lancer la simulation » (établir le calendrier de votre élection)

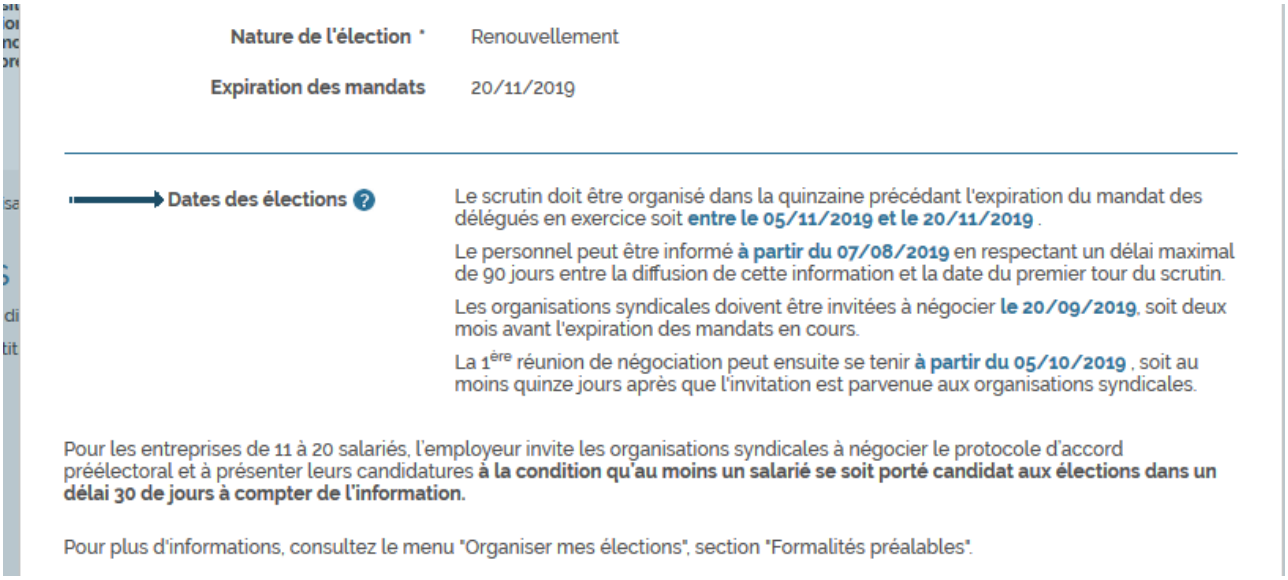
- Indique la nature de l'élection et la date d'expiration des mandats (ex : 20/11/19)



LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
Les élections – connaître les dates (suite)

- En cas de renouvellement des IRP (suite)

On obtient le résultat suivant :



Nature de l'élection *	Renouvellement
Expiration des mandats	20/11/2019

Dates des élections

Le scrutin doit être organisé dans la quinzaine précédant l'expiration du mandat des délégués en exercice soit **entre le 05/11/2019 et le 20/11/2019** .

Le personnel peut être informé **à partir du 07/08/2019** en respectant un délai maximal de 90 jours entre la diffusion de cette information et la date du premier tour du scrutin.

Les organisations syndicales doivent être invitées à négocier **le 20/09/2019**, soit deux mois avant l'expiration des mandats en cours.

La 1ère réunion de négociation peut ensuite se tenir **à partir du 05/10/2019** , soit au moins quinze jours après que l'invitation est parvenue aux organisations syndicales.

Pour les entreprises de 11 à 20 salariés, l'employeur invite les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral et à présenter leurs candidatures **à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai 30 de jours à compter de l'information.**

Pour plus d'informations, consultez le menu "Organiser mes élections", section "Formalités préalables".

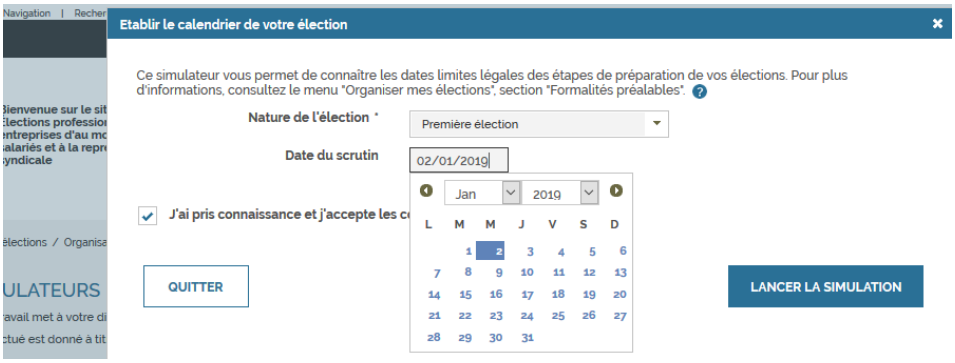
- En cas de 1ère élection :

  - Aller sur l'adresse suivante :
    - https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/web/guest/nos-outils-et-simulateurs
  - Cliquer sur « lancer la simulation » (établir le calendrier de votre élection)

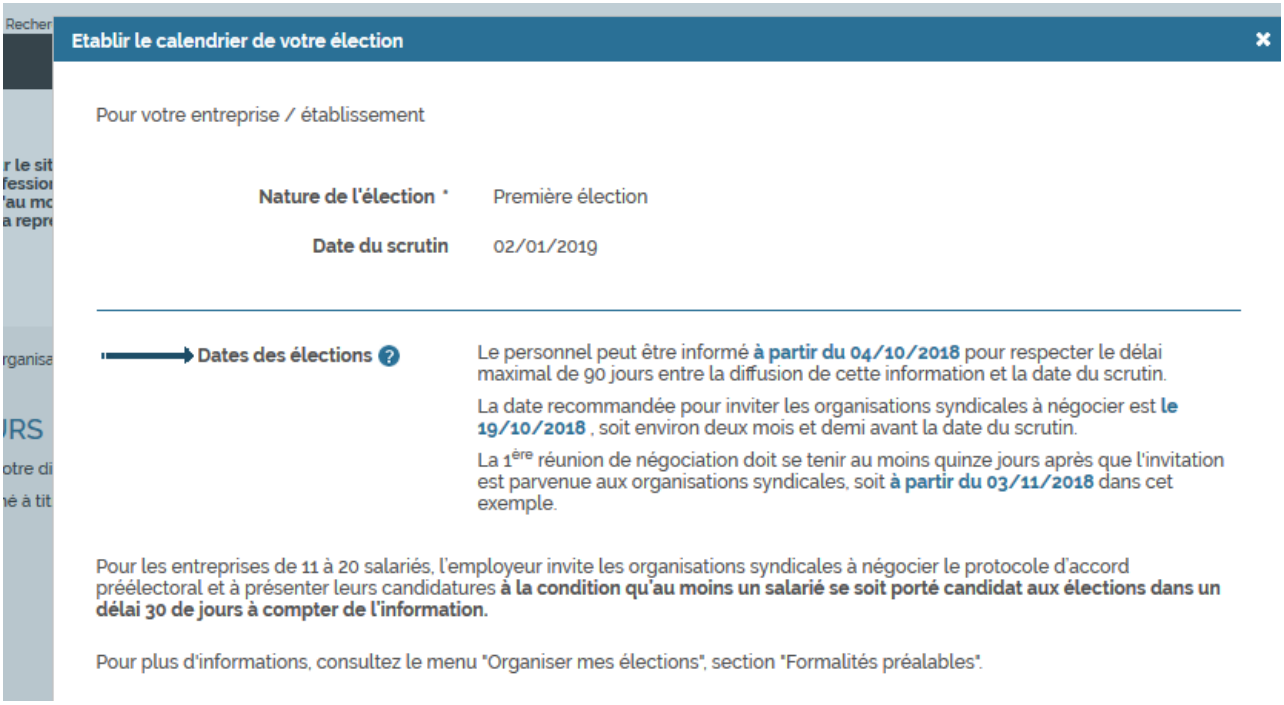
LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
Les élections – connaître les dates (suite)

- En cas de 1ère élection (suite)

  - Indique la nature de l'élection et la date de la 1ère élection (ex : 02/01/19)



On obtient le résultat suivant :



LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
Elections - Généralités

ELECTEUR

Conditions de vote :

Pour pouvoir voter, il faut remplir les conditions suivantes :

- être salarié de la structure
- être âgé de 16 ans accomplis,
- avoir travaillé dans l'association sans interruption depuis trois mois au moins,
- n'avoir encouru aucune condamnation prévue par les articles L.5 et L.6 du Code électoral

Les travailleurs étrangers sont admis au vote au même titre que les travailleurs français.

CANDIDAT

Conditions d'éligibilité :

Pour être éligible, il faut :

- être électeur,
- être âgé de 18 ans accomplis,
- avoir travaillé dans l'association sans interruption depuis un an au moins,
- ne pas être conjoint, ascendant, descendant, frère, sœur ou allié au même degré du chef d'entreprise

DUREE DES MANDATS

Les membres du Comité Economique et Social sont élus **pour 4 ans** (Loi n° 2005-882 du 02/08/05).
Ce délai peut être ramené de **4 à 2 ans** dans l'hypothèse où un accord d'entreprise le prévoit.

Hypothèse 1 : Pas de représentant du personnel dans l'Association

- La date du 1er tour de l'élection a été fixée par l'employeur. Il est prévu qu'elle ait lieu par exemple au 02/01/2019.
  Cette date va conditionner le calendrier des élections :

1. Dans un premier temps, l'employeur se doit :
   - D'informer le personnel de l'organisation des élections en fixant la date indicative du 1er tour (en principe **au plus tard 90 jours** après cette information).
     ⇨ soit le jeudi 4 octobre 2018 pour une élection au mercredi 2 janvier 2019

1er tour : 02/01/19

   - **Deux mois et demi environ** avant la date de tenue du scrutin, d'inviter les organisations syndicales représentatives :
     - à négocier le protocole d'accord préélectoral,
     - présenter des candidatures
       ⇨ soit le vendredi 19 octobre 2018

Concrètement, l'employeur se doit de convoquer l'ensemble des syndicats représentatifs au niveau national, ***qu'ils soient ou non représentés dans l'Association.***

➲ Liste des syndicats représentatifs sur le Département de l'Yonne

Syndicats	Adresse
CFTC	BP 336 89005 AUXERRE Cedex
CFE / CGC	7, rue Max Quantin 89000 AUXERRE
CGT	7, rue Max Quantin 89000 AUXERRE
FO	7, rue Max Quantin 89000 AUXERRE
CFDT	7, rue Max Quantin 89000 AUXERRE

2. La 1ère réunion de négociation doit se tenir au moins 15 jours après que l'invitation est parvenue aux organisations syndicales
   ⇨ soit le lundi 5 novembre 2018

Deux cas de figures peuvent se présenter :
- Un protocole d'accord préélectoral a été négocié et les conditions du vote sont fixées
- En l'absence d'accord (aucune négociation n'a été possible ou les syndicats ne se sont pas déplacés), l'employeur prend l'initiative d'organiser seul les élections

LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
Election – Création du CSE (suite)

Hypothèse 1 : Pas de représentant du personnel dans l'Association (suite)

3. L'Etablissement et l'affichage des listes électorales pour le 1er tour (réservé exclusivement aux organisations syndicales) doit se faire au moins 15 jours et au plus tard le 4ème jour avant le 1er tour).
   ⇨ soit au plus tôt le mercredi 18 décembre 2018 (15 jours avant l'élection) et au plus tard le mercredi 26 décembre 2018 (4 jours avant)

4. Lorsqu'il est nécessaire d'organiser un **second tour***, l'appel à candidature doit se faire sans tarder :
   ⇨ soit au plus tôt le jeudi 3 janvier 2019

2ème tour : 16/01/19

5. L'élection pour le 2nd tour doit être organisée au maximum 15 jours après la tenue du 1er tour
   ⇨ soit au plus tard le mercredi 16 janvier 2019

6. Le dépôt et l'affichage des listes des candidatures pour le 2nd tour (ouvert à tous les candidats remplissant les conditions d'exigibilité) doit se faire au maximum 48 heures avant l'élection
   ⇨ soit au plus tard le lundi 14 janvier 2019

7. A l'issue de l'élection, deux cas de figures peuvent se présenter :
   - L'absence de candidats a fait que personne n'a été élue,
   - Des candidats ont été élus.

   Un Procès- Verbal de carence ou d'élection doit être adressé dans les 15 jours à l'inspection du Travail (Il doit être aussi affiché dans l'Association).
   ⇨ soit au plus tard le mercredi 30 janvier 2019

***** *Le 2nd tour ne se tient que dans deux hypothèses :*

- *en l'absence de présentation de candidatures syndicales au premier tour.*
- *si le quorum au premier tour n'a pas été atteint,*
  Le quorum est égal à la moitié des électeurs inscrits.
  Lorsqu'au premier tour le quorum est atteint, il n'y a pas lieu de procéder à un second tour.

Hypothèse 2 : Remplacement des IRP par création du CSE

- La date du 1er tour de l'élection a été fixée par l'employeur. Les mandats expirent au 2 janvier 2019. Le renouvellement des représentants du personnel doit avoir lieu dans la quinzaine précédant l'expiration du mandat des délégués en exercice, soit ici entre 18/12/2018 et le 02/01/2019.
- L'employeur fixe l'élection au **jeudi 20 décembre 2018.**
  Cette date va conditionner le calendrier des élections :

1. Dans un premier temps, l'employeur se doit :
   - D'informer le personnel de l'organisation des élections en fixant la date indicative du 1er tour (en principe **au plus tard 90 jours** après cette information).

1er tour : 20/12/18

     ⇨ soit le jeudi 20 septembre 2018 pour une élection au jeudi 20 décembre 2019

   - **Deux mois** avant la date de tenue du scrutin, d'inviter les organisations syndicales représentatives :
     - à négocier le protocole d'accord préélectoral,
     - présenter des candidatures

       ⇨ soit le vendredi 2 novembre 2018

Concrètement, l'employeur se doit de convoquer l'ensemble des syndicats représentatifs au niveau national, ***qu'ils soient ou non représentés dans l'Association.***

➲ Liste des syndicats représentatifs
sur le Département de l'Yonne

Syndicats	Adresse
CFTC	BP 336 89005 AUXERRE Cedex
CFE / CGC	7, rue Max Quantin 89000 AUXERRE
CGT	7, rue Max Quantin 89000 AUXERRE
FO	7, rue Max Quantin 89000 AUXERRE
CFDT	7, rue Max Quantin 89000 AUXERRE

2. La 1ère réunion de négociation doit se tenir au moins 15 jours après que l'invitation est parvenue aux organisations syndicales

   ⇨ soit à partir du samedi 17 novembre 2018

Deux cas de figures peuvent se présenter :
- Un protocole d'accord préélectoral a été négocié et les conditions du vote sont fixées
- En l'absence d'accord (aucune négociation n'a été possible ou les syndicats ne se sont pas déplacés), l'employeur prend l'initiative d'organiser seul les élections

Hypothèse 2 : Remplacement des IRP par création du CSE

3. L'Etablissement et l'affichage des listes électorales pour le 1er tour (réservé exclusivement aux organisations syndicales) doit se faire au moins 15 jours et au plus tard le 4ème jour avant le 1er tour).
   ⇨ soit au plus tôt le jeudi 6 décembre 2018 (15 jours avant l'élection) et au plus tard le jeudi 13 décembre 2018 (4 jours avant)

4. Lorsqu'il est nécessaire d'organiser un **second tour ***, l'appel à candidature doit se faire sans tarder :
   ⇨ soit au plus tôt le vendredi 21 décembre 2018

2ème tour : 03/01/19

5. L'élection pour le 2nd tour doit être organisée au maximum 15 jours après la tenue du 1er tour
   ⇨ soit au plus tard le jeudi 3 janvier 2019

6. Le dépôt et l'affichage des listes des candidatures pour le 2nd tour (ouvert à tous les candidats remplissant les conditions d'exigibilité) doit se faire au maximum 48 heures avant l'élection
   ⇨ soit au plus tard le lundi 31 décembre 2018

7. A l'issue de l'élection, deux cas de figures peuvent se présenter :
   - L'absence de candidats a fait que personne n'a été élue,
   - Des candidats ont été élus.

   Un Procès- Verbal de carence ou d'élection doit être adressé dans les 15 jours à l'Inspection du Travail (Il doit être aussi affiché dans l'Association).
   ⇨ soit au plus tard le vendredi 18 janvier 2019

***** *Le 2nd tour ne se tient que dans deux hypothèses :*

- *en l'absence de présentation de candidatures syndicales au premier tour.*
- *si le quorum au premier tour n'a pas été atteint,*
  Le quorum est égal à la moitié des électeurs inscrits.
  Lorsqu'au premier tour le quorum est atteint, il n'y a pas lieu de procéder à un second tour.

LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
ZOOM - le Protocole préélectoral

En préalable aux élections et avant la tenue du 1er tour, le responsable associatif est tenu d'inviter les organisations syndicales représentatives :

- à négocier un **modèle d'accord préélectoral**,
- à établir leur liste de candidats.

(C. trav. Art. L.423-18 et L.433-13)

Concrètement, l'employeur se doit de convoquer l'ensemble des syndicats représentatifs au niveau national, **qu'ils soient ou non représentés dans l'Association.**

➲ Liste des syndicats représentatifs sur le Département de l'Yonne

Syndicats	Adresse
CFTC	BP 336 89005 AUXERRE Cedex
CFE / CGC	7, rue Max Quantin 89000 AUXERRE
CGT	7, rue Max Quantin 89000 AUXERRE
FO	7, rue Max Quantin 89000 AUXERRE
CFDT	7, rue Max Quantin 89000 AUXERRE

Le protocole d'accord préélectoral doit mentionner un certain nombre de clauses obligatoires, à savoir :

- la répartition du personnel dans les collèges électoraux,
  - En principe, deux collèges doivent être constitués (collège 1 : employé (aide à domicile), collège 2 : chefs de service (cadre, responsable associatif). **Toutefois, la Loi prévoit que les structures d'au plus 25 salariés ETP (élisant un titulaire et un suppléant) peuvent constituer un seul collège.**

- la répartition des sièges entre les différentes catégories,

- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.

Le refus pour l'employeur d'organiser une réunion pour élaborer un protocole préélectoral entraîne l'annulation des élections. Il en est de même lorsque l'employeur omet de convoquer l'un des syndicats représentatifs à négocier cet accord.

Le protocole préélectoral ne renferme pas de formalisme particulier (modèle ci-joint).

LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
Election – Publicité

A l'issue de la procédure d'élection des représentants du personnel, deux cas de figures peuvent se présenter :

1.- L'élection n'a pas eu lieu puisque aucun candidat ne s'est présenté.

⇨ un procès Verbal de Carence doit être adressé à l'inspection du travail en double exemplaire

✉ ⇨ Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) de l'Yonne
Inspection du Travail
1, rue de Preuilly
89000 AUXERRE

ou

2.- L'élection n'a pas eu lieu et des candidats ont été élus

⇨ L'inspection du travail doit être destinataire en double exemplaire :
- du Procès Verbal de l'élection des Membres titulaires du CSE
- du Procès Verbal de l'élection des Membres suppléants du CSE

✉ ⇨ Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) de l'Yonne
Inspection du Travail
1, rue de Preuilly
89000 AUXERRE

Depuis le 1er janvier 2010, un exemplaire est aussi à envoyer au service du ministère du travail à l'adresse suivante :

✉ ⇨ CTEP
TSA 79104
76934 ROUEN Cedex 9.

LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
Rôle du Comité Economique et Social

Les attributions du CSE sont déterminées en fonction de l'effectif de la structure :

- Dans les structures d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, les attributions du comité social et économique correspondent à celles qui étaient exercées par les délégués du personnel ;

- Dans les structures d'au moins 50 salariés, les attributions du comité social et économique correspondent à celles qui étaient exercées par le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En résumé, leurs missions et moyens se présentent comme suit :

	Association d'au moins 11 et de moins de 50 salariés	**Association d'au moins 50 salariés**
MISSION	Présenter les réclamations collectives ou individuelles des salariés à l'employeur	Assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts
	Veiller à l'application de la règlementation du travail dans la structure	Assurer ou contrôler la gestion des activités sociales et/ou culturelles
	Promouvoir l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles	Contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail
MOYENS	Possibilité de communiquer avec les autres salariés	Possibilité de communiquer avec les autres salariés
	Réunions mensuelles avec l'employeur ou chaque fois qu'ils le demandent	Réunions mensuelles avec l'employeur ou chaque fois qu'ils le demandent
	Mise à disposition d'un local	Mise à disposition d'un local
	Crédits d'heures	Crédits d'heures
	Protection spéciale contre le licenciement	Protection spéciale contre le licenciement
		Droit à une formation économique
		Budget de fonctionnement et Budget dédié aux activiités sociales et culturelles

LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
LE CSE dans les structures de – de 50 ETP

1. La périodicité des réunions / les participants

Pour les structures de moins de 50 salariés, le CSE reprend l'ensemble des attributions et le fonctionnement des délégués du personnel :

- 12 réunions par an,
- Questions/ réponses.

ATTENTION :

Quels que soient les effectifs, **les suppléants n'assistent plus aux réunions** sauf accord en ce sens. Ils restent toutefois informés par l'envoi obligatoire des convocations.

2. Le rôle du Comité Economique et Social

Dans les structures qui emploient entre 11 et 49 salariés, le CSE exerce globalement les mêmes pouvoirs que les actuels délégués du personnel.

- Il présente à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives sur les salaires et l'application du Code du travail.
- Il contribue à promouvoir la santé / sécurité
- Il réalise des enquêtes en cas d'accident du travail et pourra comme les DP saisir l'inspection du travail
- il dispose également d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ou à leur santé physique et mentale.

3. La tenue des réunions pour les structures de moins de 50 ETP

Les conditions sont les mêmes que pour les Délégués du Personnel.

1. Sauf circonstances exceptionnelles, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique remettent à l'employeur une note écrite (questions) exposant l'objet des demandes présentées, deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus.
2. L'employeur répond par écrit à ces demandes, au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion.
3. Les demandes des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et les réponses motivées de l'employeur sont, soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.
4. Ce registre, ainsi que les documents annexés, sont tenus à la disposition des salariés de l'entreprise désirant en prendre connaissance, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail.

   Ils sont également tenus à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 et des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, Code du travail – Article L2315-22

LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
LE CSE dans les structures de + de 50 ETP

1. La périodicité des réunions / les participants

Pour les structures de 50 à moins de 300 salariés, le nombre de réunions obligatoires passe à 6 minimum par an.

A noter qu'au moins 4 réunions par an devront être consacrées pour tout ou partie à des questions CHSCT (soit une par trimestre).

ATTENTION :

Quels que soient les effectifs, **les suppléants n'assistent plus aux réunions** sauf accord en ce sens. Ils restent toutefois informés par l'envoi obligatoire des convocations.

2. Le rôle du Comité Economique et Social (+ de 50 ETP)

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE reprend les attributions des anciens DP. S'y ajoutent les actuelles attributions du CE et celles du CHSCT.

A ce titre, en matière d'hygiène et de sécurité :

- Le CSE procède à l'analyse des risques
- Il contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois
- Il suscite toute initiative pour prévenir le harcèlement
- Il procède à des inspections en matière de santé sécurité
- Il réalise des enquêtes en cas d'AT MP.

Le CSE dispose aussi d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ou à leur santé physique et mentale et en cas de danger grave et imminent.

Comme le CE, le CSE sera consulté chaque année sur les orientations stratégiques, sur la situation économique et la politique sociale.

3. Organisation / Budget

Le CSE doit se doter d'un règlement intérieur.

Il désigne un secrétaire et un trésorier et bénéficiera toujours de deux budgets :
- l'un pour son propre fonctionnement
- l'autre pour les activités sociales et culturelles.

Sur ces budgets, deux différences majeures sont à signaler par rapport au CE :

- d'une part l'assiette de calcul ne sera plus le compte 641 mais la masse salariale brute soumise à cotisations sociales.

- D'autre part, les excédents annuels d'un budget pourront être reportés l'année suivante sur l'autre budget. Ce que ne peuvent pas faire aujourd'hui les CE.

⇨ Rétribution des délégués du personnel :

Les membres du Comité Social et Economique sont rétribués par l'employeur pour les activités qu'ils effectuent dans le cadre de leur mission.

Cette rétribution peut prendre deux formes :

1.- Un crédit d'heures mensuel :

Il s'agit d'un forfait garanti au Délégué. Il est attribué pour la fonction et devra donc être accordé soit au titulaire ou soit au suppléant (en cas de remplacement du titulaire un mois donné).
L'utilisation de ces heures de délégation est **libre**, et peut donner lieu à répartition entre le titulaire et le suppléant.

Le nombre d'heures varie suivant le nombre d'ETP de la structure.

EFFECTIF SALARIE	NRE DE TITULAIRES	NBRE DE SUPPLEANT	HEURES DE DE DELEGATION MENSUELLES*	TOTAL HEURES MENSUELLES DU CSE*
11 à 24	1	1	10	10
25 à 49	2	2	10	20
50 à 74	4	4	18	72
75 à 99	5	5	19	95

* pour les titulaires uniquement

2.- la participation aux réunions mensuelles

La réunion mensuelle concerne uniquement le(s) délégué(s) titulaire(s) (non plus les suppléants) qui sont reçus ensemble par l'employeur.
La participation aux réunions mensuelles ne s'impute pas sur le contingent d'heures mensuelles.

Le temps de déplacement pour se rendre à la réunion (lorsqu'il est consécutif d'une période où le représentant du CSE est en activité pour l'employeur) doit être rémunéré comme tel, au taux horaire du salarié

3.- la participation aux réunions exceptionnelles

En cas d'évènements exceptionnels, l'employeur peut être amené à convoquer les membres du Comité Economique et Social à des réunions complémentaires à la réunion mensuelle obligatoire.

Ici aussi, le temps de présence et le temps de déplacement le cas échéant doit être rémunérée.

Le temps passé par les membres du CSE à l'exercice de leurs fonctions est de plein droit considéré comme du travail effectif et payé à échéance normale (C. trav. Art. L. 424-1, al.2)

LE COMITE ECONOMIQUE ET SOCIAL
Rétributions (suite)

⇨ Résumé :

Prenons l'exemple d'une Association de 12 ETP dont le Comité Economique et Social est composé de 2 membres : 1 titulaire et un suppléant.

Le nombre d'heures payées par l'Association en janvier et février 2019 se présentera comme suit :

Il tient compte de la survenance des évènements suivants :
- réunion mensuel de 1h en janvier et 1h1/2 en février
- réunion exceptionnel de 2h en février

	janv-19			févr-19			
	Crédits d'H.	réunion mensuelle	Réunion exception.	Crédits d'H.	réunion mensuelle	Réunion exception.	
1 Titulaire	10	1	0	10	1,5	2	**24,5 heures**
1 Suppléant	0	0	0	0	0	0	**0 heures**

Pour mémoire, le crédit d'heures mensuel est un forfait et doit être payé chaque mois.

LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
La prise en compte des heures de représentation

⇨ Heures de représentation et bulletin de salaire :

Le bulletin de salaire d'un membre du CSE ne doit pas mentionner l'exécution de ces heures qui sont considérées comme des heures « normales d'activité».

Par contre, le Code du travail impose que le total des heures de délégation pris chaque mois par un salarié **figure sur un document annexé au bulletin de paie**.

⇨ La prise en compte du crédit d'heures de délégation - Les principes :

1. Un représentant du personnel peut **librement** utiliser ses heures de délégation dans la limite de son crédit d'heures. L'Association ne saurait entraver cet usage sous peine de délit d'entrave.

2.- Un représentant du personnel, quelle que soit sa fonction au sein de la structure, **n'a pas à obtenir une autorisation préalable d'absence** avant de prendre ses heures de délégation.

3.- Le représentant du personnel n'a pas l'obligation :
   - d'indiquer à l'employeur **l'usage** fait des heures de délégation,
   - de l'informer sur quel lieu il s'est rendu en cas de déplacement à l'extérieur de l'Association

4. Les crédits d'heures de délégations peuvent se partager entre titulaire et suppléant qui peuvent les répartir comme bon leur semble.

   La mutualisation des heures ne doit pas toutefois conduire un membre à disposer dans le mois de plus de 1,5 fois le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

   Pour mutualiser les heures de délégation, les membres titulaires du CSE doivent informer l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au moins 8 jours avant la date prévue de leur utilisation.

LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
Le renouvellement du CSE

A l'expiration de leur mandat, l'employeur se doit d'organiser de nouvelles élections. Les représentants du personnel peuvent toutefois ne pas être renouvelés.

Non renouvellement des représentants du personnel - conditions

A l'expiration du mandat des délégués, l'institution ne sera pas renouvelée si :

- aucun candidat (présenté par une organisation syndicale ou indépendant) ne se présente. Un PV de carence est alors adressé à l'Inspection du Travail en double exemplaire (avec copie au Ministère du Travail – cf. page …)

- l'effectif de l'établissement est resté **au dessous de 11 salariés pendant 12 mois au moins** *(c'est-à-dire pendant la moitié de la durée du mandat des DP qui est de compris entre 2 et 4 ans).*

  ▸ En conséquence, l'institution n'est pas renouvelée.

Mise en place ultérieure des représentants du personnel :

En cas d'absence de nouvelles élections, le CSE sera remise en place lorsque le seuil des 11 salariés aura de nouveau été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, sur une période mobile de 3 ans.

La période de référence de 3 ans est calculée **à partir de la fin du dernier mandat des délégués du personnel**.

REGLE :

L'employeur a l'obligation d'organiser immédiatement des élections professionnelles partielles pour les délégués du personnel ou les membres élus du comité d'entreprise si :

- un collège électoral n'est plus représenté
- ou si le nombre d'élus titulaires est réduit de moitié ou plus.

Exception : l'employeur n'aura pas à organiser d'élections partielles si l'un des événements précités se produit moins de 6 mois avant la date de fin des mandats en cours.

Bon à savoir :

Il n'existe aucune obligation d'organiser des élections partielles si la structure ne compte plus aucun élu suppléant. En effet, l'élection partielle est obligatoire uniquement pour les élus titulaires.

➡ Organisation :

Modalités des élections partielles :

Les élections partielles se déroulent dans les mêmes conditions que les élections normales :

- organisation des élections à l'initiative de l'employeur par affichage d'une note d'information à l'attention du personnel et invitation des organisations syndicales,
- négociation et rédaction du protocole d'accord préélectoral,
- affichage des listes électorales, des listes de candidats,
- conditions d'électorat et d'éligibilité,
- organisation du 1er tour des élections : admission uniquement des candidatures syndicales et quorum de vote à respecter,
- organisation d'un 2ème tour : admission de toutes les candidatures et pas de quorum

Deux particularités :

- les élections partielles doivent porter sur l'ensemble des postes vacants titulaires et suppléants (circulaire DRT 13 du 25 octobre 1983),
- les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.

LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
Protection des représentants du personnel

- Protection des candidats aux élections du personnel

  Les candidats qui se présentent comme candidat au premier ou au second tour des élections des Délégués du Personnel bénéficient de la protection contre le licenciement applicable aux salariés protégés **pendant 6 mois suivant l'envoi à l'employeur des listes de candidatures.**

  Ceci ne signifie pas que le salarié est « intouchable ». il doit comme ses collègues se plier aux règles de la structures et aux prérogatives de son employeur sous peine de sanctions.

  Simplement, l'employeur devra observer une procédure spécifique liée à son statut de candidat et à fortiori de représentant du personnel.

- Protection des candidats aux élections du personnel

  Les membres du Comité Economique et Social bénéficient d'une protection contre le licenciement et **6 mois après la fin de leur mandat.**

LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
Rôle en matière de formation

En matière de formation, la consultation des représentants du personnel doit s'effectuer au travers de **deux réunions**, chacune précédée de la communication de documents relatifs au sujet abordé :

- déclaration fiscale relative à la formation,
- bilan du plan de formation pour l'année antérieure et l'année en cours,
- plan de formation pour l'année à venir

⇨ Ces documents précisent notamment **la nature des actions proposées par l'employeur** qui peuvent être rappelons-le de 3 types :

- actions d'adaptation au poste de travail,
- actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés,
- actions participant au développement des compétences des salariés

1ère réunion

documents remis :

- *déclaration fiscale relative à la formation professionnelle*
- *bilan du plan de formation de l'année antérieure / de l'année en cours*

La 1ère réunion doit permettre à l'employeur de faire le point avec les représentants du personnel sur les formations passées (année antérieure, exercice en cours) et d'en tirer les premiers bilan.

2ème réunion

documents remis :

- *plan de formation de l'année à venir*

La 2nde réunion porte sur le plan de formation de l'année à venir. A cette occasion, l'employeur doit soumettre aux représentants du personnel la nature des actions proposées en les distinguant par catégorie. L'employeur doit pouvoir justifier ses choix.

ATTENTION !

Ces consultations sont **impératives.** Leur objectif est de permettre aux représentants du personnel de donner un avis sur l'adéquation entre la politique de formation de l'Association et ses projets de développement.

Leur non-respect peut entraîner :

- des sanctions pénales pour l'employeur,
- le versement au Trésor Public d'une amende de **50% de la contribution due par l'Association au titre de la formation professionnelle**.(C. trav. Art. L 951-9)

Dans l'hypothèse où un PV de carence a été établi, l'employeur ne peut par définition rencontrer les représentants du personnel. Il doit toutefois pouvoir justifier cette carence en fournissant un PV de carence à toute autorité le demandant.

DOCUMENTS

MODELE DE

PROCES-VERBAL DE CARENCE

Expéditeur :
Nom et adresse de l'Association

Destinataire : Madame, Monsieur l'Inspecteur du travail

Lettre recommandée avec AR
(transmise dans les 15 j. en double exemplaire)

Madame, Monsieur l'Inspecteur du travail

Nous avons l'honneur de vous faire part de la carence de candidats lors du 1er tour des élections du Comité Social et Economique dans notre Association.

En effet, après avoir informé les salariés par voie d'affichage de l'organisation du 1er tour des élections et après avoir invité les organisations syndicales représentative du personnel dans l'Association à présenter leurs candidats à cette élection, ainsi qu'à élaborer et signer un accord préélectoral en collaboration avec M ……. *(nom et qualité*), la date du 1er tour des élections a été fixée le ……

Aucune liste de candidats n'ayant été présentée, un 2ème tour a donc été organisé le …….. dans le respect de la réglementation en vigueur.

Aucune candidature, émanant d'un syndicat ou libre, n'ayant été présentée, nous vous informons aujourd'hui de la carence aux deux tours du Comité Economique et Social dans notre Association.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur l'Inspecteur du travail en l'assurance de notre parfaite considération.

Signature

MODELE DE

LETTRE D'INVITATION DES SYNDICATS A NEGOCIER LE PROTOCOLE PREELECTORAL

ville, le

SYNDICAT
adresse

Objet : Organisation des élections des délégués du personnel

Madame,
Monsieur,

Conformément aux articles L. 433-2 et suivant du Code du Travail, nous vous informons que nous allons procéder très prochainement aux élections du Comité Social et Economique de notre Association.

Aussi, pour en permettre l'organisation, nous vous invitons à nous vous présenter le …… dans les locaux de l'Association situés …… à …… afin de négocier le protocole d'accord préélectoral.

A défaut de réponse de votre part ou de présence le jour venu, nous considérerons que vous ne souhaitez présenter aucun candidat membre de votre organisation.

En restant à votre disposition,
Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de notre parfaite considération.

La Présidente
Le Président

MODELE DE

MODELE DE PROTOCOLE D'ACCORD PREELECTORAL POUR LES ELECTIONS DES DP

Entre : l'Association d'Aide à Domicile de ……..
Et
……..

Il a été convenu ce qui suit, en vue de l'élection du Comité Social et Economique en applications des articles L.421-1 et suivants du Code du Travail

Article 1er – REPRESENTATON DU PERSONNEL

Compte tenu de l'effectif actuel, le nombre de siège à pourvoir est de ... pour les titulaires et de ... pour les suppléants.

Article 2r – NOMBRE ET COMPOSITION DES COLLEGES ELECTORAUX

Le personnel est réparti en 2 collèges.

1er collège : employés : …. salariés
2ème collège : cadres ; responsable de service : …. salariés.

Article 3 – REPARTTION DU PERSONNEL DANS LES COLLEGES ELECTORAUX

En fonction de sa qualification professionnelle, le personnel est ainsi réparti dans les collèges électoraux.

1er collège : employés, coefficients … à … selon la convention collective.
2ème collège : cadres ; responsable de service, coefficients supérieurs à … selon la convention collective.

Article 4 – REPARTTION DES SIEGES ENTRE LES DIFFERENTES CATEGORIES

Les …(1) sièges de titulaires et les …. (1) sièges de suppléants seront ainsi répartis :

1er collège : …. (1) siège de titulaire et … (1) siège de suppléant
2ème collège : …. (0) siège de titulaire et … (0) siège de suppléant

Article 5 – PERSONNEL ELECTEUR ET ELLIGIBLE – LISTE ELECTORALE

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles prévues par les articles L ;423-7 et L.423-8 du Code du Travail.
Les listes électorales, établies par la direction pour chaque collège seront affichés au plus tard le ….

Elles précisent le nom, prénom des électeurs et ceux remplissant les conditions d'éligibilité. Les éléments nécessaires à la vérification des conditions d'électorat pourront être consultés au service du personnel.

Article 6 – LISTE DES CANDIDATS

Le personnel est informé par voie d'affichage du déroulement des élections au plus tard le …….. .
Cet affichage constitue l'appel aux candidatures.
Au premier tour, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, sont invitées à présenter leur liste de candidats au plus tard le …. ; à la direction contre récépissé.
Si un deuxième tour est nécessaire, les listes déposées restent verbales. Si ces listes font l'objet d'un changement ou si des listes de candidats libres sont présentées, elles doivent être portées à la connaissance de l'employeur au plus tard le….. .
Les listes de candidats sont affichées par la direction dès qu'elle en a eu connaissance et au plus tard le lendemain de la date limite de dépôt.

Article 7 – MODALITES D'ORGANISATION ET DE DEROULEMENT DES OPERATIONS ELECTORALES

- **Date des élections :** la date du 1er tour a été fixée le …., les bureaux de vote étant ouverts de ….. à …. Heures. Au cas où un deuxième tour serait nécessaire, il aura lieu le ……, dans les mêmes conditions d'horaire et de lieu que le 1er tour.
  Le temps passé au vote est rémunéré comme temps de travail normal.

- **Lieu des élections** : les opérations électorales se dérouleront …..

- **Bureaux de vote :** les bureaux de vote seront organisés à raison d'un bureau par collège électoral, et composé des deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune, présents et acceptant cette fonction. Le plus âgé sera le président, sauf s'il se présente comme candidat. Il s'assure de la régularité des opérations, du secret du vote et proclame les résultats.

- **Moyens matériels de vote :**
  L'organisation matérielle du vote revient à l'entreprise qui fournira :
  - **les bulletins de vote :** distincts pour chaque collège et à l'intérieur de chaque collège pour l'élections des titulaires et des suppléants. Les bulletins bien qu'identiques sont de couleurs différentes (bleu) et les suppléants (vert).
  - **les enveloppes :** seront d'un modèle uniforme mais de couleurs différentes correspondant aux bulletins qu'elles doivent contenir, (bleu) pour les titulaires, (vert) pour les suppléants.
  - **les urnes :** une urne par scrutin sera mise à disposition. Chaque urne est marquée de la couleur correspondant aux bulletins et enveloppes qui lui sont destinés.
  - **les isoloirs :** doivent permettre d'assurer le secret du vote.

- **Vote par correspondance :** est autorisé pour les salariés absents le jour du vote pour une raison reconnu valable. Les intéressés devront faire savoir au chef d'entreprise, ou à leur supérieur hiérarchique, leur intention de voter par correspondance ainsi que la raison invoquée au plus tard le …. .

Les salariés admis à voter par correspondance recevront communication :

- des bulletins de vote des candidats titulaires et suppléants des listes du collège auquel il appartient, ainsi que des enveloppes destinées au vote.
- d'une enveloppe timbrée et adressée au bureau de vote, mentionnant en son dos : le nom de l'expéditeur accompagné de sa signature, destinée à recevoir les enveloppes de vote.
- d'une note d'information des modalités de vote.

Le vote par correspondance devra être retourné au plus tard le jour du scrutin, et remis au Président du bureau de vote.

- **Règle de vote :**
  Les électeurs ont la possibilité de rayer un ou plusieurs noms de la liste, mais ne peuvent en rajouter.
  Le panachage est interdit.
  Seront réputés nuls : - deux bulletins de listes différentes dans une même enveloppe – un bulletin titulaire dans une enveloppe suppléant, ou le contraire – des enveloppes vides ou non réglementaires ou portant un signe distinctif – des bulletins déchirés, signés, ou portant des inscriptions ou des signes distinctifs.

- **Contrôle du vote :** les candidats peuvent contrôler par eux-mêmes ou par l'intermédiaire de leurs délégués syndicaux le bon déroulement des opérations de vote. L'employeur ou son représentant peut également assister aux opérations électorales, à condition d'observer une stricte neutralité et n'attenter d'aucune sorte à la liberté du vote.

Article 8 – DUREE ET PUBLICITE DU PROTOCOLE ELECTORAL

Le présent protocole est conclu pour les élections du Comité Social et Economique du ….
Il sera renouvelé tacitement pour les prochaines élections, s'il n'a pas été dénoncé.
Un mois avant la fin du mandat, les parties fixeront la date, l'heure et le lieu des élections.
Il est convenu qu'une copie du présent protocole préélectoral sera transmis à l'inspecteur du travail.
Un exemplaire sera affiché sur les panneaux syndicaux et sur les panneaux réservés aux représentants du personnel.

Fait à le …

Signature des représentants des syndicats **Signature Association**