

MARS
2019

PARTENAIRE COMITÉS D'ENTREPRISE

LA LETTRE DU SERVICE PARTENAIRE COMITÉS D'ENTREPRISE DU CRÉDIT MUTUEL

PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

Le protocole d'accord préélectoral (PAP) est le document à partir duquel l'employeur et les organisations syndicales intéressées se mettent d'accord sur l'organisation matérielle des élections et ce, à l'initiative de l'employeur. Il s'agit ici en quelque sorte des « règles du jeu » des futures élections, ce qui représente un enjeu majeur pour les salariés et les syndicats. Une bonne rédaction est donc primordiale.

Organisation

C'est à l'employeur de prendre l'initiative d'informer les différentes organisations syndicales de la future tenue des élections et de les inviter à négocier ce protocole préélectoral tout en prenant le soin de déposer leur liste de candidats (article. L2324-4 du code du travail).

Selon l'article L 2314-5 du Code du travail, l'invitation des syndicats doit :

- leur parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation ;
- être effectuée 2 mois avant l'expiration du mandat des représentants en exercice.

Avec les ordonnances Macron et la mise en place du CSE, il existe une dispense d'invitation des organisations syndicales dans le cas des entreprises dont l'effectif est compris entre 11 à 20 salariés.

En effet, dans ce cadre et en l'absence de candidature dans le délai de 30 jours à compter de l'information des salariés, l'employeur est dispensé d'inviter les organisations syndicales à négocier le PAP. Le processus électoral s'achève par la rédaction d'un procès-verbal de carence par l'employeur.



Les organisations syndicales invitées sont celles qui répondent aux critères suivants :

- être légalement constituées,
- satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance,
- être constituées depuis au moins 2 ans,
- couvrir le champ professionnel et géographique de l'entreprise ou l'établissement concerné par l'élection.

Ces organisations sont informées par tout moyen.

De plus, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier (article. L 2314-5 du Code du travail).

PAGE 1 Définition et organisation
PAGE 2 Négociation du protocole préélectoral
PAGE 3 Calendrier, place des suppléants et contestation
PAGE 4 Actualité juridique et sociale

NÉGOCIATION DU PROTOCOLE PRÉÉLECTORAL

Les éléments obligatoires

Le PAP détermine obligatoirement :

- la date des élections ;
- les conditions d'information des salariés ;
- les modalités de votes ;
- le nombre de collèges électoraux ;
- la répartition du personnel dans ces collèges ;
- la mention de la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral (depuis le 1^{er} janvier 2017) ;
- le nombre et la composition des établissements distincts pour les entreprises disposant de plusieurs établissements, le recours ou pas au vote par correspondance ;
- lorsqu'il y a recours au vote électronique, le PAP doit faire référence à l'accord collectif spécifique autorisant ce recours et comporter en annexe les informations propres à ce vote.

Pour répartir les salariés dans les collèges électoraux, il convient de rechercher la nature des fonctions réellement exercées par les intéressés. L'appartenance d'un salarié à un collège électoral est déterminée par la nature de l'emploi qu'il occupe effectivement.

Les éléments modifiables

Dans le cadre de la mise en place du CSE, les partenaires sociaux peuvent négocier dans le PAP des dispositions plus favorables aux salariés que les dispositions prévues par le code du travail ou la convention collective.

Ainsi, le PAP peut modifier :

- le nombre de sièges ;
- le nombre d'heures de délégation dont bénéficie chaque élu (diminution des heures) sous réserve d'une augmentation concomitante du nombre d'élus titulaires ;
- le volume d'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.

Le PAP peut écarter la limitation de 3 mandats successifs pour l'élection du CSE dans les entreprises ou établissements de 50 à 299 salariés (article L 2314-33 du Code du travail).

À défaut d'accord, le nombre de membres du CSE et le nombre d'heures de délégation sont fixés par décret en fonction du nombre de salariés (décret n° 2017-1819 du 29/12/2017, JO 30/12/2017).

Conclusion du PAP : la double majorité

Le protocole signé par l'employeur doit être adopté à la majorité des syndicats présents selon le principe de double majorité : celles des organisations syndicales ayant participé à sa négociation et celles 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 2314-6 du Code du travail).

Lorsque les conditions de double majorité ne sont pas remplies, cela a pour effet de permettre à la partie qui en a intérêt de saisir le juge d'instance d'une demande de fixation des modalités d'organisation et de déroulement du scrutin.



Cette condition de double majorité s'applique expressément aux clauses portant sur :

- la répartition du personnel dans les collèges électoraux ;
- la répartition des sièges dans les différents collèges ;
- l'augmentation du nombre de représentants du personnel à élire ;
- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales ;
- les mesures prises pour faciliter la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés ;
- la clause écartant la limitation du nombre de mandats successifs à 3 pour l'élection du CSE dans une entreprise de 50 salariés et plus ;
- la modification du nombre de sièges ou du volume des heures individuelles de délégation.

L'unanimité n'est pas requise, de sorte qu'une organisation syndicale minoritaire ne peut bloquer le processus de négociation.

Cependant, le principe d'un accord avec l'ensemble des syndicats représentatifs a été maintenu pour :

- la modification du nombre et de la composition des collèges électoraux (article L 2314-12 du Code du travail) ;
- l'organisation du scrutin hors temps de travail (article L 2314-27 du Code du travail).

Effet du PAP

Une fois signé, le PAP s'impose à toutes les parties y compris aux organisations syndicales qui ne l'auraient pas signé.

Que se passe-t-il lorsqu'aucun syndicat ne se présente à la négociation du PAP ?

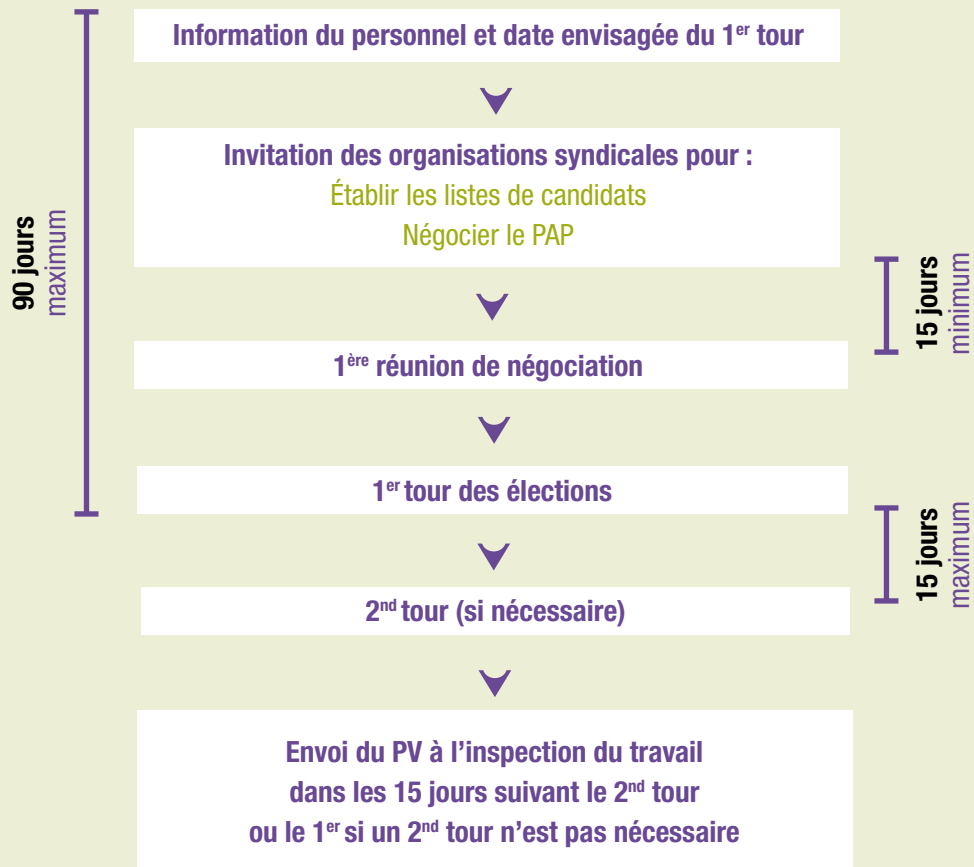
Si aucun syndicat ne s'est présenté à la négociation du PAP, c'est l'employeur qui peut déterminer des règles électorales unilatéralement sans recourir à l'administration, en respectant les dispositions légales.

A noter : le PAP n'est valable, sauf tacite reconduction, que pour les élections pour lesquelles il a été conclu.

Les parties signataires définissent souvent dans le PAP des modalités de diffusion et de publicité, en prévoyant un affichage sur les panneaux des représentants et une transmission à l'inspection du travail.

Il est à noter cependant que selon l'article L 2314-10 du Code du travail, le PAP doit être transmis à l'inspecteur du travail à sa demande s'il contient une modification du nombre ou de la composition des collèges électoraux.

CALENDRIER DES OPÉRATIONS ÉLECTORALES DU CSE



PLACE DES SUPPLÉANTS LORS DES RÉUNIONS DE NÉGOCIATION DU PAP

La délégation du personnel au CSE comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Ces derniers ayant vocation à remplacer un élu titulaire se trouvant momentanément absent ou ayant cessé ses fonctions d'élu.

Alors que les suppléants avaient complètement leur place dans les réunions de l'ancienne instance CE (même si leur voix étaient consultatives), la place des suppléants dans le CSE se trouve notablement modifiée. En effet, l'article L2314-1 du Code du travail se rapportant à la composition du CSE énonce que « le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire ».

Dans les faits, l'employeur devrait convoquer uniquement les suppléants en l'absence des titulaires.

Cette nouvelle situation pose donc deux questions de fond importantes :

- Comment se sentir membre à part entière d'une instance comme le CSE s'il n'est pas possible pour un suppléant d'assister aux réunions ?
- Comment faire pour remplacer efficacement un titulaire dans la gestion d'une problématique en cours depuis plusieurs réunions lorsque le suppléant n'était pas présent aux réunions précédentes ?

Nous ne pouvons donc qu'encourager les futurs CSE à négocier la place des suppléants dans le PAP afin de permettre une implication de chacun et de permettre le bon fonctionnement de cette nouvelle instance.

CONTESTATION DU PAP

Le PAP peut être contesté à l'initiative soit :

- de l'employeur ou de son représentant qui organise les élections professionnelles ;
- de tout électeur mais uniquement pour les élections de son collège électoral ;
- de tout candidat pour l'élection du collège auquel il appartient ;
- de tout syndicat, même non représentatif, qui n'a participé à la négociation du PAP.

C'est le tribunal d'instance qui est compétent pour apprécier la régularité du PAP (listes électorales, candidatures, opérations électorales, respect de la parité...).

**POUR VOUS AIDER À SUIVRE CHAQUE TRIMESTRE
L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE, NOUS AVONS RELEVÉ
POUR VOUS LES INFORMATIONS SUIVANTES**

Primes de pouvoir d'achat et consultation du CSE

La loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales publiée le 26 décembre permet aux employeurs qui le souhaitent de verser à leurs salariés une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu. Cette prime peut aller jusqu'à 1 000 € et être modulée.

Les modalités de mise en place de cette prime doit se faire soit par accord d'entreprise ou par accord de groupe soit par une décision unilatérale de l'employeur (DUE) à condition qu'elle soit signée au plus tard le 31 Janvier 2019. Dans ce cas, l'employeur doit en informer le CE ou le CSE, ou à défaut les délégués du personnel ou la DUP au plus tard le 31 mars 2019.

Loi n° 2018-1213 du 24 déc.2018, JO du 26 décembre 2018

La Cour de cassation se prononce sur la détermination des établissements distincts

La définition de l'établissement distinct pour la mise en place du CSE a été précisée dans une première décision de la Cour de cassation. Selon cette dernière, l'établissement distinct doit présenter, « notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service ». Elle écarte donc l'existence d'un critère de proximité.

Cass. Soc., 19 décembre 2018, n°18-23655

Ordonnances : les premiers effets se font attendre

Le comité d'évaluation des ordonnances a remis à la Ministre du Travail Muriel Pénicaud son rapport d'étape. Ce dernier dresse un bilan en demi-teinte notamment sur la mise en place des CSE. En effet, au 1^{er} novembre 2018, seulement 10 500 établissements avaient mis en place un CSE. « La plus grande partie de la mise en œuvre [...] est donc à attendre en 2019 ».

Loi n° 2018-1213 du 24 déc.2018, JO du 26 décembre 2018

Atteinte à la vie privée d'un salarié

A l'occasion d'une instance relative à la contestation de la candidature de 3 salariés dans des collèges électoraux, un employeur a produit en justice, à l'appui de sa demande, et sans leur accord, les bulletins de salaires des intéressés, qui ont également été transmis à plusieurs organisations syndicales. Les salariés concernés ont saisi, en référé, le conseil des prud'hommes pour faire cesser cette atteinte à leur vie privée. La Cour de cassation, approuvant l'arrêt d'appel, reconnaît l'atteinte à la vie privée. Selon elles, seules les mentions du bulletin de paie relatives à l'emploi occupé, à la classification et éventuellement à leur coefficient étaient nécessaires à l'instance engagée par l'employeur. La communication, sans l'accord des salariés, de leurs bulletins de paie, sans occultation des autres informations personnelles y figurant comme le domicile, le salaire, l'âge, la domiciliation bancaire ou les arrêts de travail pour maladie, porte une atteinte injustifiée à leur vie privée.

Cass. Soc., 7 novembre 2018, n°17-16799

**Actualités fournies par In Extenso
Expert-comptable des CE**

**INDICES
2019**

Bons d'achat limite d'exonération de cotisations sociales	166 €
Titres restaurant limite d'exonération de cotisations sociales	5,43 €
Primes de crèche, nourrice, garde d'enfants limite d'exonération de cotisations sociales	1 830 €
Plafond mensuel de la sécurité sociale	3 377 €
SMIC horaire	10,03 €
Minimum garanti	3,62 €
Valeur du point ARRCO	1,2513 €
Valeur du point AGIRC	0,4352 €
Prix à la consommation hors tabac Décembre 2018	103,16

**BON
À SAVOIR**

**Demandez notre livret
sur le CSE**

réalisé en collaboration
avec Groupe LEGRAND

Pour le commander écrivez à
cncmobnl@creditmutuel.fr



**CONSULTEZ NOTRE SERVICE D'INFORMATIONS
JURIDIQUES DÉDIÉ AUX CE.**

Rendez-vous dans votre Caisse locale.
Un service exclusif pour les CE clients du Crédit Mutuel.

La lettre du Service Partenaire Comités d'entreprise est éditée par la Confédération Nationale du Crédit Mutuel
88, rue Cardinet - 75017 Paris - Tél. 01 53 48 88 03

- **Directeur de la publication** : Martine Gendre (martine.gendre@creditmutuel.fr)
- **Rédactrice en chef** : Laurence Arnaud (laurence.arnaud@creditmutuel.fr)
- **Comité de rédaction** : Eric Anglade, Jean-Bernard Auder, Chantal Béato, Christelle Caillette, Christel Clargé, Christophe Cornet, Soazig Gallais, Stéphanie Guimard, Dominique Janin, Marie-Anne Lafaye, Stéphanie Lelièvre, Ronan Marrec, Delphine Spanhove, Carine Vanbecelaere, Mathieu Westerloppe.
- **Réalisation** : Zest en plus - Tél. 01 60 45 94 07
- **Imprimeur** : Technicom Paris - 32 av. Pierre Grenier 92100 Boulogne-Billancourt
- **ISSN** : 1637 - 6110
- **Dépôt légal** : Mars 2019



EXPERTS

In Extenso, acteur majeur de l'expertise comptable en France et spécialiste de l'accompagnement des CE.
www.inextenso-ce.com

In Extenso