

# Guide du CSE par téléphone



**[ToutSurLeCse.fr](http://ToutSurLeCse.fr)**

Ce document est mis à la disposition des responsables des structures syndicales CGT, afin de pouvoir apporter essentiellement par téléphone, les premiers éléments de réponse concernant la mise en place du Comité Social et Économique (CSE).

En aucun cas, ce document ne constitue une liste exhaustive du contenu des ordonnances Macron et ne remplace pas une session de formation spécifique sur la mise en place du CSE, qui aborde plus précisément le nouveau cadre juridique de cette instance, les leviers de la négociation et les écueils à éviter.

L'objectif de cet outil est de vous permettre d'être en capacité partout dans notre département de pouvoir apporter un premier niveau d'informations aux camarades qui nous sollicitent sur les questions les plus courantes.

# ÉTAPE D'IDENTIFICATION

Vous pouvez imprimer plusieurs exemplaires  
de cette page pour effectuer un suivi de chaque appel.

## **Identification de l'interlocuteur**

- Coordonnées ?
- Fonction/ Mandat ?
- Étiquette syndicale ?
- Nombre de syndiqués ?

## **État des lieux de la structure**

- Établissement ou entreprise ?
- Plusieurs établissements ?
- Où est le siège social ?
- Effectif ?
- Quel type d'organisation ? (DUP, CE, CCE, CEE, CHSCT)
- Quels syndicats présents et quels poids ?
- Efficacité des instances de représentation ?
- Date précise pour les élections ?
- Négociations en cours ? Sur quels thèmes ?

# Les étapes pour répondre

# 1

## Règles communes à toutes les entreprises

### RÈGLES COMMUNES LIÉES À LA NÉGOCIATION [VOIR PAGE 7]

1. Effectif pour la mise en place du CSE
2. Acteurs de la négociation
3. Validité des accords
4. Contestation
5. Délai - Négociation

1  
fiche

### RÈGLES COMMUNES LIÉES AUX ÉLECTIONS [VOIR PAGE 8]

6. Délai - Elections
7. Listes de candidats
8. Protocole d'accord préélectoral
9. Attributions du C.S.E.
10. Consultations
11. Moyens
12. Heures de délégation et nombre de sièges
13. Réunions
14. Droits

2  
fiche

# 2

## Spécificités selon la taille de l'entreprise

### ENTRE 11 ET 49 SALARIÉS [VOIR PAGE 7]

9. Attributions du CSE
10. Consultations
11. Moyens
12. Heures de délégation et nombre de sièges
13. Réunions
14. Droits

3  
fiche

### ENTRE 50 ET 299 SALARIÉS [VOIR PAGE 8]

15. Attributions du CSE
16. Consultations
17. Moyens
18. Heures de délégation et nombre de sièges
19. Réunions
20. Budget
21. Expertises

4  
fiche

### AU MOINS 300 SALARIÉS [VOIR PAGE 10]

22. Attributions du CSE
23. Consultations
24. Moyens
25. Heures de délégation et nombre de sièges
26. Réunions
27. Budget
28. Expertises
29. Commissions

5  
fiche

# 3

## Spécificités liées à la structure de l'entreprise

30. Établissements Distincts [Voir page 11]
31. Représentants de proximité

## ANNEXES

- Glossaire
- Accords possibles à l'entreprise



11 à 20 salariés :  
y a t'il un candidat ?

# **1/ Règles communes à toutes les entreprises**



## Préambule

Les différentes dispositions négociables relatives au CSE\* peuvent être négociées et intégrées dans **un seul ou dans plusieurs accords**.

Cependant la Direction n'a **aucune obligation** de proposer un accord.

**Attention aux règles de conclusion de ces accords :** ils sont tous négociés en priorité avec les organisations syndicales représentatives\* dans le cadre d'un accord d'entreprise, mais certains peuvent être négociés avec le CSE « à défaut d'accord », et en l'absence de délégué syndical ».

## 1. Effectif (pour la mise en place du CSE)

Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés, dès lors que cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Dans le cas du renouvellement du CSE, le calcul de l'effectif est effectué à la date prévue des prochaines élections, c'est-à-dire à la date du premier tour du scrutin.

### • SALARIÉS À PRENDRE EN COMPTE :

- Salariés sous CDI à temps plein
- Salariés sous CDD et Intérim de surcroît, au prorata du temps passé dans l'entreprise
- Salariés mis à la disposition de l'entreprise\* : Condition de présence et de travail dans l'entreprise depuis au moins 1 an.
- Salariés à temps partiel (en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail)

## 2. Acteurs de la négociation CSE

### • DANS LES ENTREPRISES AVEC AU MOINS UN DS :

> Accord avec délégué syndical d'organisations syndicales représentatives\*.

### • À DÉFAUT D'ACCORD EN L'ABSENCE DE DS :

> Accord avec le CSE (ou CE existant) (seulement pour certains thèmes )

### • A DÉFAUT D'ACCORD AVEC DS OU LE CSE(OU CE) :

> Décision unilatérale de l'employeur ou règlement intérieur du CSE (seulement pour certains thèmes)

## 3. Validité des accords

### • ACCORD D'ENTREPRISE AVEC DS :

Doit réunir plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles.

### • ACCORD AVEC LE CSE OU CE :

Accord adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité.

**EXCEPTION DU PAP ! :** Double majorité

## 4. Contestation

### • ACCORD D'ENTREPRISE

L'accord (ou certaines de ses stipulations seulement) peut être contesté pour diverses raisons liées à la personne de ses signataires, le non-respect des procédures de négociation, la violation de dispositions d'ordre public\*...

L'action en nullité doit être engagée dans un délai de deux mois, devant le TGI, à compter :

- soit de la notification de l'accord d'entreprise qui lui a été faite par l'employeur quand le demandeur est un syndicat disposant d'une section syndicale dans l'entreprise ;
- soit de la publication de l'accord collectif sur la base de données nationale dans tous les autres cas.

### • DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR RELATIVE AUX ÉTABLISSEMENT

DISTINCTS\* (À DÉFAUT D'ACCORD) :

Après avoir été informé par l'employeur de sa décision, les organisations syndicales ou le comité social et économique disposent d'un délai de 15 jours pour contester la décision de l'employeur devant le Direccte qui statuera.

## 5. Délai - Négociations

Pas de délai impératif concernant les négociations préalables à la mise en place du CSE.

La négociation doit toutefois permettre le respect des délais pour la mise en place progressive du CSE.

En pratique, les négociations seront menées en amont de la négociation du PAP. Soit, à l'idéal, un délai de 6 mois avant les élections.



Ne pas confondre PAP et Accord de CSE !

## 6. Délai - Élections

**Information des salariés de l'organisation d'élections :** 90 jours avant la date du premier tour

**Information des syndicats à établir la liste de leurs candidats et à négocier le protocole d'accord préélectoral :** 90 jours avant la date du premier tour

**Second tour :** au plus tard 15 jours après le premier tour

## 7. Listes de candidats

### MODALITÉS :

Listes séparées pour les titulaires et pour les suppléants.

Listes établies pour chaque catégorie de personnel.

**Au premier tour de scrutin :** listes de candidats établies par les OS invitées à négocier le protocole préélectoral.

Présentation d'une seule liste par collège.

**Au second tour de scrutin :** Candidature sans étiquette

### PROPORTIONNALITÉ :

Pour chaque collège électoral, les listes de candidats comportant plusieurs candidats doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la proportion de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

**SANCTION :** annulation de l'élection du candidat du sexe sur-représenté même si impossibilité de présenter des candidats d'un des deux sexes.

Listes composées alternativement d'un candidat de chaque sexe. Aucun ordre de présentation spécifique.

**En l'absence de C.S.E. et avec P.V. de carence, possibilité pour un salarié ou une organisation syndicale de demander l'organisation d'élections dans les 6 mois suivant le P.V. de carence.**

## 8. Protocole d'accord préélectoral\*

### CONTENU :

- Périmètre : entreprise et éventuellement établissements
- Modalités générales d'organisation et de déroulement des opérations électorales
- Nombre et répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux - 25 cadres minimum pour avoir un 3<sup>ème</sup> collège
- Crédit d'heures
- Répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges, le cas échéant

- Mention de la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral

**- Dérogation ou non à la règle de la limitation de renouvellement des mandats (- 300 salariés) à compter de la mise en place du C.S.E.**

### MODALITÉS DE NÉGOCIATION :

**Invitation de l'employeur à négocier le PAP :**

- Syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement

- Syndicats ayant constitué une section syndicale

- Syndicats représentatifs au niveau national et interprofessionnel (CGT, CFDT, CGTFO, CFE-CGC, CFTC)

### Délai pour invitation :

- Au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation ;

- 2 mois avant l'expiration du mandat des représentants en exercice.

### Dérogation entreprises de 11 à 20 salariés :

L'employeur invite les Syndicats à négocier le PAP à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information du personnel.

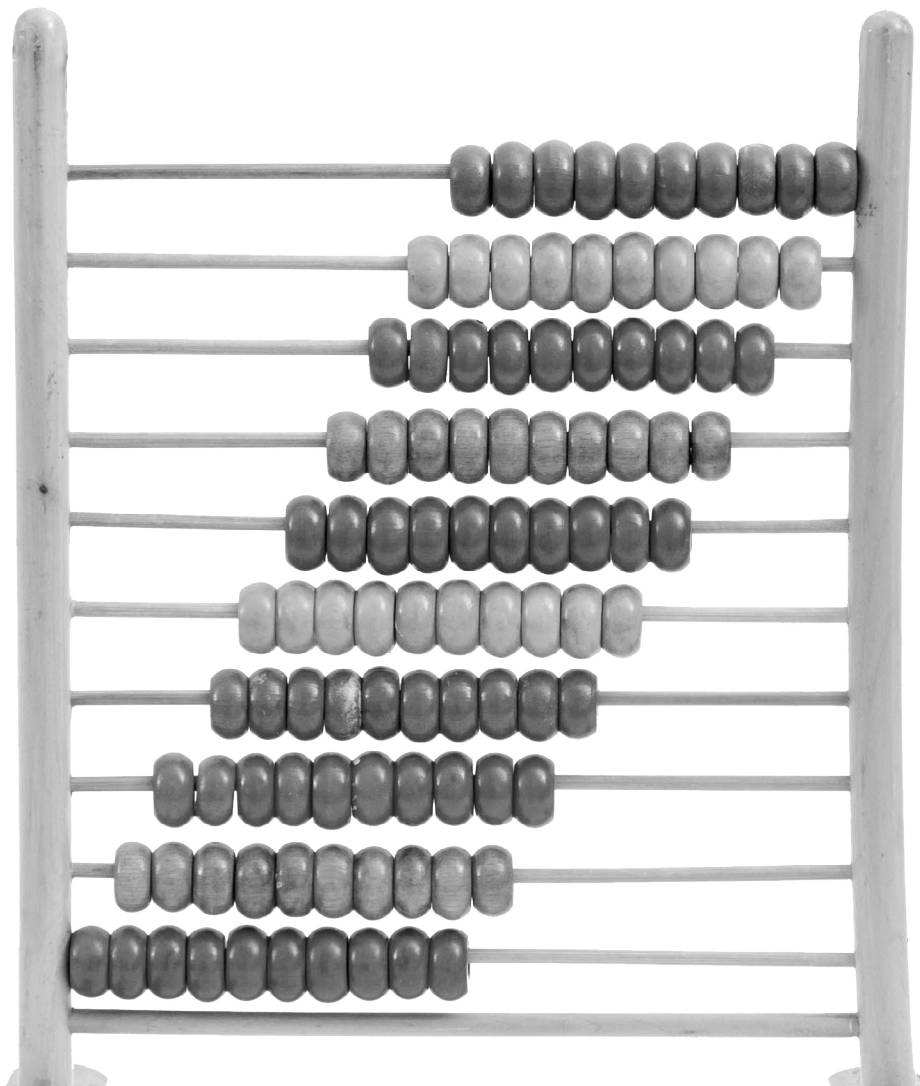
**Acteurs de la négociation :** DS ou tout mandaté par un syndicat

**Validité :** avec la double majorité nécessaire et sur la durée des mandats

**En cas de désaccord** sur la répartition des sièges entre les catégories et la répartition des salariés dans les collèges --> Saisine de la DIRECCTE



## **2/ Spécificités liées à la taille de l'entreprise**



# 3 ENTREPRISES

## fiche DE 11 À 49 SALARIÉS

### 9. Attributions du CSE

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE est doté d'une partie des attributions autrefois dévolues aux anciens délégués du personnel.

- Présentation des réclamations individuelles et collectives
- Compétence générale en matière de santé, sécurité et conditions de travail (enquêtes accidents du travail et maladies professionnelles, promotion santé, sécurité au sein de l'entreprise...)

### 10. Consultations

- Licenciement économique collectif\*
- Reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail
- Congés payés
- Durée de travail (seulement certains thèmes)

### 11. Moyens

- Statut protecteur : Protection contre le licenciement
- Liberté de déplacement dans et hors de l'entreprise
- Mise à disposition par l'employeur d'un local
- Tout syndicat représentatif peut désigner un Délégué Syndical

### 12. Heures de délégation et nombre de sièges

- 10 heures par mois minimum
- Entre 1 et 2 sièges selon les effectifs

### 13. Réunions

- Au moins une fois par mois avec l'employeur ou son représentant
- Commission Santé Sécurité Conditions de travail si site SEVESOet/ou sur décision de la Direccte
- En cas d'urgence à la demande des membres du CSE
- A leur demande, les membres de la délégation doivent être reçus soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité.

### 14. Droits

- Droit d'information sur toutes les matières relevant de ses attributions
- Droit de communication des éléments relevant de ses attributions (documents obligatoires en matière de santé-sécurité, registre unique du personnel, accès au document unique d'évaluation des risques, documents rédigés suites aux contrôles...)
- Droit de saisine de l'inspection du travail
- Droits d'alerte\*

# 4 ENTREPRISES

## fiche DE 50 À 299 SALARIÉS

### 15. Attributions du CSE

- Voir 9
- Attributions économiques (voir 16)
- Attributions sociales (Activités sociales et culturelles)

### 16. Consultations

#### CONSULTATIONS RECURRENTES OBLIGATOIRES :

- orientations stratégiques de l'entreprise
- situation économique et financière
- politique sociale.

#### Périodicité des consultations récurrentes obligatoires :

Chaque année à défaut d'accord.

**MAIS :** Un accord peut prévoir une négociation tous les 2 ans ou **3 ANS AU MAXIMUM.**

#### CONSULTATIONS PONCTUELLES NOTAMMENT :

- mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs
- modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise
- conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle
- introduction de nouvelles technologies

### 17. Moyens

- Voir 11
- Possibilité d'organiser, dans le local mis à disposition, des réunions d'information, internes au personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité.
- Formation économique de 5 jours financée par le budget de fonctionnement
- **Formation** santé et sécurité de 3 jours minimum financée par l'employeur pour l'ensemble des membres y compris les suppléants

### 18. Heures de délégation et nombre de sièges

- Entre 18 et 22 heures par mois selon les effectifs
- En tout état de cause : 16 heures par mois minimum
- Entre 4 et 11 sièges selon les effectifs
- Pas d'heures de délégation pour les suppléants



#### COMMENT NÉGOCIER ?

Par accord d'entreprise. À défaut de DS : avec le CSE.  
Reprise dans le PAP obligatoirement.

### 19. Réunions

- Réunion du CSE au moins une fois tous les deux mois dont au moins 4 réunions annuelles sur la santé, sécurité et conditions de travail
- Réunion du CSE suite à tout accident grave ou sur questions de Santé, Sécurité ou conditions de travail à la demande de 2 de ses membres
- Possibilité de réunion extraordinaire, sur sujets économiques, à la majorité des membres du CSE
- Les suppléants n'assistent pas aux réunions

### 20. Budget

#### BUDGET DE FONCTIONNEMENT :

- Masse salariale brute\* comme base de calcul
- 0,20 % de la masse salariale brute

#### BUDGET ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES (ASC) :

- Ne peut être inférieur au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des ASC par le CSE.

### 21. Expertises

#### PRISE EN CHARGE PAR L'EMPLOYEUR À 100 % :

- Situation économique et financière de l'entreprise
- Politique sociale de l'entreprise
- Risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle
- Licenciements collectifs (+9 salariés) pour motif économique

#### PRISE EN CHARGE PARTAGÉ (20 % CSE, 80 % EMPLOYEUR) :

- Autres consultations ponctuelles
- Droit d'alerte économique
- Orientations stratégiques de l'entreprise
- Projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

# 5 ENTREPRISES

## fiche D'AU MOINS 300 SALARIÉS

### 22. Attributions du CSE

- Voir 15

### 23. Consultations

- Voir 16

### 24. Moyens

- Voir 17

### 25. Heures de délégation et nombre de sièges

- Entre 22 et 34 heures par mois selon les effectifs
- En tout état de cause : 16 heures par mois minimum
- Entre 11 et 35 sièges selon les effectifs

### 26. Réunions

- Voir 19
- Réunion mensuelle du CSE

### 27. Budget

- Voir 20

### 28. Expertises

- Voir 21

### 29. Commissions

#### COMMISSION SSCT :

- Obligatoire
- Comprend **AU MINIMUM** trois membres représentants du personnel
- Formation santé-sécurité d'une durée de 5 jours payée par l'employeur
- Modalités fixées par le règlement intérieur en l'absence d'accord

#### COMMISSION DE LA FORMATION

#### COMMISSION D'INFORMATION ET D'AIDE AU LOGEMENT

#### COMMISSION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

#### AUTRES COMMISSIONS



#### COMMENT NÉGOCIER ?

**CSSCT** : Par accord d'entreprise avec DS.

À défaut de DS : avec le CSE

**AUTRES COMMISSIONS** : accord sans référendum

### **3/ Spécificités liées à la structure de l'entreprise**



## Préambule

Selon l'effectif de l'entreprise ainsi que son organisation interne (établissements distincts, appartenance à un groupe ou encore UES), il pourra exister différents niveaux de représentation des salariés

### Un accord spécifique pourra décider :

- des différents niveaux de consultation en fonction de la nature de ces dernières (CSE d'établissements et CSE central) --> Accord d'entreprise
- de la répartition du budget de fonctionnement entre le CSE central et les CSE d'établissement --> Accord d'établissement
- du nombre et du périmètre des différentes CSSCT dans l'entreprise et de la répartition de leurs attributions



Où se passe la négociation ?

## 30. Établissements distincts

- Le nombre et le périmètre des établissements distincts est déterminé par accord d'entreprise avec les DS
- À défaut d'accord en l'absence de DS, accord avec le CSE
- À défaut d'accord avec les DS et le CSE ou le PAP :  
Décision unilatérale de l'employeur avec possibilité de contestation devant la Direccte ou le Tribunal d'instance

## 31. Représentants de proximité

Dans les entreprises organisées en établissements distincts, des représentants de proximité peuvent être mis en place.

### DÉSIGNATION :

Désignés parmi les salariés et/ou les membres du CSE  
Bénéficient de la protection contre le licenciement Non concernés par le cumul des mandats

### NIVEAU DE DÉSIGNATION :

Aucune précision légale --> à prévoir dans l'accord

### ATTRIBUTIONS :

Aucune précision légale --> à prévoir dans l'accord

### COMMENT NÉGOCIER ?

Par accord d'entreprise avec DS seulement ou PAP.

# Annexes



# Glossaire

## CSE :

Le Comité Social et Économique (CSE) remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise. Il fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel : délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

## ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES :

Syndicats qui obtiennent au moins 10 % des suffrages valablement exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections professionnelles.

## DISPOSITIONS D'ORDRE PUBLIC :

Règles auxquelles on ne peut déroger sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

## PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL :

Les dispositions du code du travail relatives aux élections des représentants du personnel prévoient la nécessité d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales sur un certain nombre de points. Cet accord est appelé Protocole d'accord Préélectoral (PAP).

## LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE COLLECTIF :

Licenciement concernant au moins 2 salariés reposant sur un motif strictement économique (difficultés, réorganisation ...) et non attaché à la personne du salarié.

## SALARIÉS MIS À LA DISPOSITION DE L'ENTREPRISE :

Salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui est le véritable employeur (exemple : salariés détachés...).

## ÉTABLISSEMENT DISTINCT :

Établissement présentant 3 principaux critères :

- une implantation géographique distincte
- une certaine stabilité dans le temps
- un **degré d'autonomie suffisant** (gestion du personnel indépendante du siège, décision économique propre à l'établissement...)

## DROITS D'ALERTE DU CSE :

Droits dont disposent les membres du CSE en présence de situations précises. Ces droits sont mis en oeuvre auprès de l'employeur. En cas de passivité de l'employeur : possibilité de saisine du Conseil de prud'hommes ou de l'inspection du travail selon les cas.

Exemples :

- Atteinte aux droits des personnes ( exemple : discrimination, atteinte à la vie privée...)
- Danger grave et imminent (menace de nature à provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'un travailleur)
- Faits préoccupants

## MASSE SALARIALE BRUTE :

L'ensemble des gains et rémunérations soumis à **cotisations de sécurité sociale**, à l'exception :

- des indemnités versées à l'occasion de la rupture du CDI
- des sommes distribuées aux salariés lors de l'année concernée en application d'un accord d'intéressement ou de participation.



# Accords possibles à l'entreprise

## LECTURE DU TABLEAU :

Lorsque la ou les colonnes portant sur le nombre de salariés indiquent « OUI » cela signifie qu'un accord est possible. Mais, cet accord peut être dérogatoire (c'est-à-dire porter sur des dispositions en régression par rapport à celles du code du travail) ou constituer un accord plus avantageux que les dispositions du code du travail. **L'objectif CGT se place évidemment dans la seconde hypothèse.**

Lorsque la colonne indique « NON sauf si (A) » cela signifie que les thèmes et articles du code du travail donnés dans les deux premières colonnes du tableau ne couvrent pas l'entreprise du fait du nombre de salariés, mais qu'en application des articles L 2312-4 et L 2315-2 du même code, un usage ou un accord collectif aux dispositions nécessairement plus favorables que celles du code du travail peut trouver à application. **L'objectif CGT se place naturellement dans cette dernière perspective.**

Lorsqu'il est indiqué que la validité de l'accord est dite majoritaire **sans** référendum possible c'est parce que le Code du travail renvoie seulement au premier alinéa de l'article L2232-12.

Et, lorsqu'il est indiqué que la validité de l'accord est dite majoritaire **avec** référendum c'est parce que le Code ne fait pas référence au premier alinéa de l'article L 2232-12.

## Les commentaires ou explications des renvois (A), (B), (C), (D), (E), (F) du tableau sont les suivants :

**(A)** Sauf si accord collectif d'entreprise dit majoritaire avec référendum possible prévu par les articles L 2312-4 et L 2315-2.

**(B)** Le Code du travail (article R 2315-7) n'abordant pas les entreprises de moins de 300 salariés, il semble logique d'en déduire que dans ces entreprises, le temps passé en séances plénières du CSE, voire dans les réunions plénières des commissions, n'est pas déductible des heures de délégation. Vraisemblablement que les tribunaux seront

amenés à trancher.

**(C)** La commission économique est de droit, sans accord, dans une entreprise de 1 000 salariés et plus. L'article L 2315-46 vise surtout un accord ne la mettant pas en place. D'où l'importance d'essayer d'obtenir un accord collectif d'entreprise portant sur les moyens donnés à cette commission. Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, il est possible de mettre en place une commission économique par application des articles L 2312-4 ou L 2315-2.

**(D)** S'agissant des commissions formation, logement et égalité professionnelle elles sont de droit, sans accord, dans une entreprise de 300 salariés et plus. Les articles L2315-49, L2315-50 et L 2315-56 visent surtout un accord destiné à ne pas les mettre en place. D'où l'importance d'essayer d'imposer un accord collectif d'entreprise portant sur les moyens donnés à ces commissions. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, il est possible de mettre en place ces commissions par application des articles L 2312-4 ou L 2315-2.

**(E)** L'article L2315-37 fait que dans les entreprises et établissements de moins de 300 salariés, l'inspection du travail peut imposer la création d'une commission santé, sécurité, conditions de travail (CSSCT).

**(F)** L'accord prévu à l'article L 2315-41 porte sur les modalités de mise en place de la ou des CSSCT. C'est dans le cadre de la négociation sur les établissements distincts qu'un accord peut être établi sur les modalités de mise en place de la ou des CSSCT mais aussi de représentants de proximité, même si il n'y a pas d'établissements distincts.

THÈMES	ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL	ENTREPRISE (NOMBRE DE SALARIÉS)			CONDITIONS DE VALIDITÉ DE L'ACCORD OÙ IL EST INDIQUÉ OUI	
		11 à 49	50 à 299	300 et +		
Aménagement durée du travail, rémunérations et mobilités	L2254-2	OUI	OUI	OUI	En principe, accord collectif dit majoritaire <b>avec</b> référendum possible	
Activités sociales et culturelles (financement et répartition contribution entre CSE d'établissement)	L2312-81 L2312-82	NON sauf si usages ou accord collectif dit majoritaire avec référendum possible en application des articles L 2312-4 et/ou L2315-2	OUI	OUI	OUI = en principe, accord collectif dit majoritaire <b>avec</b> référendum possible mais les articles du code ne le précisent pas	
(BDES)	L2312-21		OUI	OUI	OUI = accord collectif dit majoritaire <b>sans</b> référendum possible ou accord avec le CSE mais seulement en l'absence de DS	
BDES (information pour des négociations)	L2312-21		NON sauf si usages ou accord collectif dit majoritaire avec référendum possible (L2312-4 et/ou L2315-2)	OUI	OUI	OUI = accord collectif dit majoritaire <b>sans</b> référendum possible ( <b>voir C</b> )
Bilan social dans la BDES	L2312-28		OUI	OUI		
Commission économique	L2315-46		OUI si 1000 salariés et +	OUI		
Commission égalité professionnelle	L2315-56		OUI	OUI	OUI = accord collectif dit majoritaire <b>sans</b> référendum possible ( <b>Voir D</b> )	
Commission formation	L2315-49		OUI	OUI	OUI = accord collectif dit majoritaire <b>sans</b> référendum possible ou accord avec la CSE mais seulement en l'absence de DS.	
Commission dite logement	L2315-50		OUI	OUI		
Commissions en plus	L2315-45		OUI	OUI	OUI = accord collectif dit majoritaire <b>sans</b> référendum possible ou accord avec la CSE mais seulement en l'absence de DS.	
Consultations (niveau)	L2312-19		OUI	OUI		
Consultations ponctuelles	L2312-21 L2312-55		OUI	OUI		
Consultations récurrentes	L2312-19		OUI	OUI		
Délais pour avis dans consultations	L2312-16 L2312-19		OUI	OUI	OUI = en principe, accord collectif dit majoritaire <b>avec</b> référendum possible car l'article du code ne précise pas ou, à défaut, accord avec le CSE <b>même en présence</b> d'un DS.	
Expertise(s) sur consultations récurrentes	L2315-79		OUI	OUI		
Commission CSSCT	L2315-41 à L2315-43	<b>VOIR (E) et (A)</b>		OUI	OUI = accord collectif dit majoritaire sans référendum possible ou accord avec le CSE mais seulement en l'absence de DS (voir F)	
Crédit d'heures (élus travaillant au forfait jours)	R2315-3 R2315-4	OUI	OUI	OUI	PAP = accord dit avec double majorité	
Durée des mandats	L2314-34 L2316-11	OUI	OUI	OUI	OUI = en principe, accord collectif <b>avec</b> référendum possible car l'article du code ne précise pas.	
Établissements distincts	L2313-2 L2313-3	OUI	OUI	OUI	OUI = accord collectif dit majoritaire <b>sans</b> référendum possible ou accord avec le CSE mais seulement en l'absence de DS ( <b>voir I</b> )	
Femmes / hommes dans chaque collège	L2314-31	OUI	OUI	OUI	PAP = accord avec double majorité	
Information après chaque élection	L2312-57	OUI	OUI	OUI	OUI = en principe, accord collectif <b>avec</b> référendum possible car l'article du code ne précise pas.	
Maintien des mandats si suppression établissement distinct	L2313-6	OUI	OUI	OUI	OUI = accord collectif dit majoritaire <b>sans</b> référendum possible ou accord avec le CSE <b>même en présence d'un DS</b> .	

Nombre d'élus et d'heures de délégation	L2314-1 L2314-7	OUI	OUI	OUI	PAP = accord avec double majorité
Nombre de mandats successifs	L2314-33	NON	OUI	OUI	
Nombre de membres au CSE central	R2316-1	OUI mais rare	OUI	OUI	Accord collectif avec l'ensemble des OSR dans l'entreprise
Nombre de réunions par an	L2312-19	NON	NON sauf si <b>(voir A)</b>	OUI	OUI = accord collectif dit majoritaire <b>sans</b> référendum possible ou accord avec le CSE mais seulement en l'absence de DS
Modifications du nombre et de la composition des collèges	L2314-12	OUI	OUI	OUI	L'accord doit être signé par toutes les O.S. représentatives dans l'entreprise.
Ordre et délais consultations CSE central et CSE d'établissement	L2316-22	OUI mais rare	OUI	OUI	En principe accord collectif d'entreprise <b>avec</b> référendum possible mais l'article du code ne donne aucune précision.
Organisation et déroulement élections	L2314-28	OUI	OUI	OUI	PAP = Accord avec double majorité
Procédure de licenciement économique et PSE	L1233-24-1	NON	NON	OUI	En principe, accord collectif dit majoritaire sans référendum possible ou avec le Conseil d'entreprise dans les conditions fixées par L 2321-9.
PV de réunions (délai et modalités)	L2315-34	NON sauf si <b>(voir A)</b>	OUI	OUI	OUI = accord collectif dit majoritaire <b>sans</b> référendum possible. Pour effectif de 11 à 49 salariés <b>(voir A)</b> .
Répartition sièges et salariés par collège	L2314-13	OUI	OUI	OUI	PAP = accord avec double majorité
Représentants de proximité	L2313-7	OUI	OUI	OUI	OUI = accord collectif dit majoritaire <b>sans</b> référendum possible <b>(voir F)</b>
Subvention de fonctionnement CSE central	L2315-62	RARE	OUI	OUI	Accord entre le CSE central et les CSE d'établissement, sinon décision du Tribunal d'instance
Temps passé aux réunions	L2315-11 R2315-7	OUI	OUI	OUI	OUI = en principe accord collectif dit majoritaire avec référendum possible <b>(voir B)</b>
Unité économique et sociale	L2313-8	OUI	OUI	OUI	OUI = accord collectif dit majoritaire avec référendum possible
Dispositions plus favorables sur attributions	L2312-4	OUI	OUI	OUI	OUI = accord collectif dit majoritaire avec référendum possible
Dispositions plus favorables sur pouvoir et fonctionnement	L2315-2	OUI	OUI	OUI	OUI = accord collectif dit majoritaire avec référendum possible

## Accords de groupe possibles

- Sur certaines consultations et informations ponctuelles (article L2312-56).
- Sur la consultation récurrente sur les orientations stratégiques de l'entreprise (article L2312-20).
- Sur une base de données économiques et sociales spécifique (article R2312-15).
- Sur la durée des mandats (article L 2314-34).

## Accords de branche possibles

- Sur la durée des mandats (article L 2314-34 et L 2316-11).
- Sur la base de données économiques et sociales (article L 2312-21).

# ÉTAPE D'IDENTIFICATION

Vous pouvez imprimer plusieurs exemplaires  
de cette page pour effectuer un suivi de chaque appel.

## **Identification de l'interlocuteur**

- Coordonnées ?
- Fonction/ Mandat ?
- Étiquette syndicale ?
- Nombre de syndiqués ?

## **État des lieux de la structure**

- Établissement ou entreprise ?
- Plusieurs établissements ?
- Où est le siège social ?
- Effectif ?
- Quel type d'organisation ? (DUP, CE, CCE, CEE, CHSCT)
- Quels syndicats présents et quels poids ?
- Efficacité des instances de représentation ?
- Date précise pour les élections ?
- Négociations en cours ? Sur quels thèmes ?

# ÉTAPE D'IDENTIFICATION

Vous pouvez imprimer plusieurs exemplaires  
de cette page pour effectuer un suivi de chaque appel.

## **Identification de l'interlocuteur**

- Coordonnées ?
- Fonction/ Mandat ?
- Étiquette syndicale ?
- Nombre de syndiqués ?

## **État des lieux de la structure**

- Établissement ou entreprise ?
- Plusieurs établissements ?
- Où est le siège social ?
- Effectif ?
- Quel type d'organisation ? (DUP, CE, CCE, CEE, CHSCT)
- Quels syndicats présents et quels poids ?
- Efficacité des instances de représentation ?
- Date précise pour les élections ?
- Négociations en cours ? Sur quels thèmes ?



