



### LA NÉGOCIATION DU PAP DU CSE

Nous avons pu voir la semaine passée les principaux éléments à inclure dans le protocole d'accord préélectoral (PAP) en vue de mettre en place le comité social et économique (CSE). Cette lettre-ci s'attachera davantage à la négociation de cet accord.

▶ En effet, si le document peut prévoir les modalités d'organisation ou encore la répartition du personnel ou des sièges, il convient de noter que **le protocole peut modifier le nombre de sièges** mais également, ce qui a été introduit par une des ordonnances Macron (*Ordonnance n°2071-1386 du 22 septembre 2017*), **le volume des heures individuelles de délégation** (cf L.2314-7 CT), mais dans la limite de 10 heures pour les entreprises de moins de 50 salarié.e.s.

Notons également que le nombre de membres du CSE et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par cet accord – et pas un accord collectif de droit commun (cf L.2314-1 CT).

➔ **Il est donc possible d'augmenter ou de réduire le nombre de membres du CSE mais aussi de réduire le nombre de sièges en augmentant proportionnellement en volume les heures de délégation des élu.e.s.**

Il conviendra alors de tenter de négocier une augmentation à la fois du nombre de membres mais également du nombre d'heures de délégation.

Si la négociation n'aboutit pas, ces éléments sont fixés par décret en fonction du nombre de salarié.e.s (Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017).

➔ En revanche, **ce n'est plus le protocole préélectoral qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts ou même la perte de la qualité d'établissement distinct, mais un accord d'entreprise** (cf L.2313-2 CT), faute de quoi ce sera déterminé par un accord conclu entre l'employeur et le CSE, s'il n'y a pas de délégué.e syndical.e (cf L.2313-3 CT) et à défaut, une décision de l'employeur (cf L. 2313-4 CT).

Dans ce cas, il convient de préciser qu'en cas de litige portant sur ladite décision, celle-ci pourra être contestée devant la DIRECCTE qui pourra alors fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts en cas de contestation dans les 15 jours à compter de la date à laquelle les organisations syndicales ou le CSE – si les négociations se sont déroulées avec lui – ont été informées.

Et en cas de recours contre la décision de la DIRECCTE, le tribunal d'instance sera compétent et devra être saisi dans les 15 jours suivant la notification de la décision administrative.

➔ **Le PAP fixe la répartition des salariés entre collèges, le nombre de sièges par collège mais aussi le nombre de collèges.**

Le législateur a repris les anciennes dispositions

- 1<sup>er</sup> collège « ouvriers et employés »
- 2<sup>ème</sup> collège « ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés »
- 3<sup>ème</sup> collège réservé aux cadres – le 3<sup>e</sup> étant obligatoire dès lors que les ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sont au moins 25

**MAIS il est possible de déroger à la loi et de prévoir plus de 3 collèges** (ex : pour assurer la représentation d'une profession particulière) **voire moins** (un collège unique peut simplifier la mise en place des élections, notamment au-delà du seuil de 25 salarié.e.s dans des structures de taille moyenne, d'autant que le deuxième collège est souvent peu représenté).

▶NB : Ces dérogations sont parfois prévues dans les conventions collectives, mais encore faut-il que les syndicats représentatifs y aient adhéré.