

# NEGOCIER

## la mise en place d'un CSE

GUIDE PRATIQUE



**émergences**

formation conseil expertises

# Sommaire

<b><i>Edito</i></b>	Page 1
<b><i>Le comité social et économique (CSE) : obligation de mise en place</i></b>	Page 2
<b><i>Place de la négociation et ses modalités</i></b>	Page 3
<b><i>Deux temporalités pour négocier deux accords de nature différente</i></b>	Page 4
<b><i>Acte 1 : négocier un accord de mise en place du CSE</i></b>	Page 6
1 - Le nombre et les périmètres des établissements distincts	Page 6
2 - La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)	Page 8
3 - Les autres commissions	Page 10
4 - Les représentants de proximité	Page 11
5 - Les moyens de fonctionnement du CSE	Page 12
Le budget de fonctionnement et la contribution aux ASC	Page 12
Le nombre de réunions et le temps passé en réunion	Page 13
6. - Les attributions générales du CSE	Page 15
Les informations-consultations récurrentes du CSE	Page 15
Les informations-consultations ponctuelles du CSE	Page 17
Le droit à l'expertise	Page 19
<b><i>Acte 2 : négocier un protocole préélectoral étendu</i></b>	Page 22
Les modalités d'organisation des élections professionnelles	Page 22
Le nombre de sièges et le crédit d'heures de délégation	Page 23
La limitation du nombre de mandats	Page 25

A l'horizon 2020, la représentation collective des travailleurs dans l'entreprise sera désormais assurée par une instance unique dont le domaine de compétence reprend la totalité des champs couverts auparavant par les comités d'entreprise, les délégués du personnel et les CHSCT.

Toutes les entreprises du secteur privé qui réunissent les conditions d'effectifs devront être dotées d'un comité social et économique (CSE).

La négociation collective d'entreprise occupe une place centrale dans le processus de mise en place de cette nouvelle instance et les temporalités de négociations diffèrent selon la nature des sujets. Par exemple, la détermination du nombre et des périmètres des établissements distincts susceptibles d'accueillir l'instance marque le point de départ de ce processus et doit faire l'objet d'une négociation distincte de celle relative aux opérations préélectorales.

De la même façon, l'accord collectif de mise en place du CSE devra prévoir des représentants de proximité à défaut de quoi il ne sera plus possible d'en mettre en place, pour le durée du mandat, une fois l'instance créée.

Sommées de négocier, les organisations syndicales doivent trouver des marges de négociation pour éviter l'absence d'accord et ce faisant, l'application d'un droit supplétif « *a minima* » qui conduirait de fait à la mise en place d'un CSE réduit à peu de moyens.

Ce guide est un outil de travail à l'usage des acteurs syndicaux et représentants du personnel, destiné à éclairer sur les enjeux liés à l'articulation des dispositions relevant de l'ordre public, du champ de la négociation et du droit supplétif.

L'équipe d'Émergences

## Émergences, qui sommes-nous ?

Expert de proximité auprès des représentants du personnel, Émergences, association créée depuis plus de 34 ans, vous accompagne dans l'exercice de vos mandats et de vos fonctions au sein des institutions représentatives du personnel (IRP).

**Émergences et Émergences-Éco un seul et même interlocuteur à vos côtés pour toutes les missions liées à vos mandats : CE, CHSCT, CSE.**

**Formation des élus  
Études, Conseil  
Expertises santé au travail  
Expertises économiques**

### **Nos principaux domaines d'intervention :**

Analyse de la situation économique (notamment par le biais des expertises économiques et comptables), restructuration, plan de sauvegarde de l'emploi, réorganisation, déménagement, risques professionnels (risque psychosociaux (RPS), amiante, CMR, risque chimique...), temps de travail, forfait jour, astreintes, sous-traitance, introduction de nouvelles technologies, égalité professionnelle femmes/hommes, formation professionnelle, etc.

01 55 82 17 30 - [info@emergences.fr](mailto:info@emergences.fr)

**[www.emergences.fr](http://www.emergences.fr)**

# *Le comité social et économique (CSE) : obligation de mise en place*

Institué par les articles L.2311-1 et suivants du code du travail, le comité social et économique (CSE), remplacera à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2020** les instances représentatives du personnel existantes : DP - CE et CHSCT et ce, pour l'ensemble des entreprises du secteur privé.

Sa mise en place s'impose à l'employeur lorsque l'effectif de 11 salariés est atteint dans l'entreprise **pendant 12 mois consécutifs**.

Conséquence de cette nouvelle règle, il sera plus difficile de mettre en place des CSE dans les petites structures, puisque **la règle qui prévalait jusqu'alors** prenait en compte **les effectifs sur 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédant la mise en place des instances**.

## **A noter:**

- . **Pour les entreprises d'au moins 11 salariés**, le CSE se substituera aux délégués du personnel.
- . **Pour les entreprises d'au moins 50 salariés**, le CSE se substituera aux trois instances ( DP - CE et CHSCT).

## **• Le calendrier de mise en place**

**Pour les mandats des élus arrivant à terme entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2018**, la durée des mandats pourra être réduite ou prorogée au plus d'un an par accord collectif ou par décision de l'employeur, après consultation du CE.

**Pour les mandats des élus arrivant à terme entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 31 décembre 2019**, le CSE se mettra en place à la date de renouvellement des mandats.

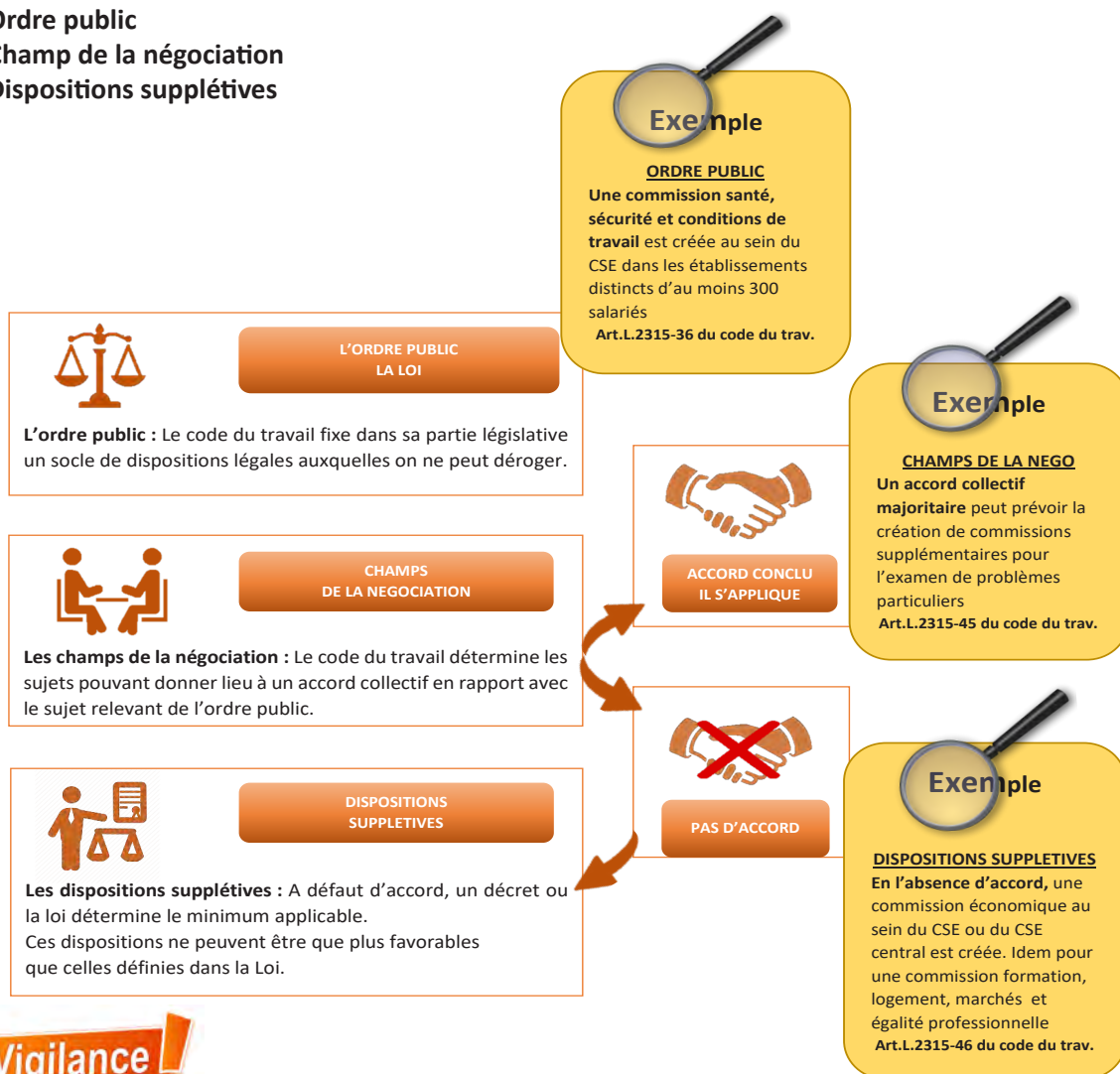
**Le 1er janvier 2020, il n'y aura plus que des CSE, les actuelles IRP auront disparu.**

# Place de la négociation et ses modalités

La loi impose l'ouverture d'une négociation avec les syndicats représentatifs pour aboutir à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts et, sous certaines conditions, d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Cette négociation est l'occasion de mettre en place des représentants de proximité et de définir les modalités de fonctionnement du CSE.

Cette négociation est la première étape de la mise en place du CSE. Elle obéit au triptyque suivant :

- **Ordre public**
- **Champ de la négociation**
- **Dispositions supplétives**



## Vigilance!

Connaître toutes les dispositions supplétives propres à chaque négociation afin de ne jamais négocier «en dessous», est un impératif !

**Dans notre exemple, ci-dessus, les 5 commissions relevant du droit supplétif ne deviennent obligatoires qu'à défaut d'accord.**

# Deux temporalités pour négocier deux accords de nature différente

## 1. Une première étape consiste à négocier un accord collectif majoritaire de mise en place du CSE

### • Les dispositions générales

#### OBLIGATION DE NÉGOCIER

Cette négociation est obligatoire dans deux cas :

- . Si votre établissement compte plus de 300 salariés
- . Si votre entreprise possède plusieurs établissements distincts ( entreprise à structure complexe)

Dans les autres cas, la négociation n'est pas obligatoire mais souhaitée et peut donc être demandée par les organisations syndicales représentatives.

#### DURÉE DE L'ACCORD

Il peut être à durée indéterminée ou limité dans le temps. Si rien n'est précisé dans l'accord à ce sujet, il sera valable 5 ans.

### *Que négocie-t-on ici ?*

- . Le nombre et le périmètre des établissements distincts
- . La mise en place et les modalités de fonctionnement de la ou des CSSCT et des autres commissions
- . La mise en place de représentants de proximité
- . Les procédures d'information-consultation du CSE ( niveaux, délais et fréquence)
- . Le contenu de la base de données économiques et sociales (BDES)
- . Les moyens accordés au CSE pour fonctionner

### **Vigilance!**

#### **Il est impératif de conclure cet accord en amont de la mise en place du CSE.**

Si en principe cette négociation doit précéder celle portant sur le protocole préélectoral des élections professionnelles (PAP), ces deux négociations peuvent toujours être conduites simultanément pour aboutir à la conclusion de deux accords de nature différente.

# Deux temporalités pour négocier deux accords de nature différente

## 2. Une seconde étape consiste à négocier le protocole d'accord préélectoral des élections professionnelles (PAP)

### • Les dispositions générales

#### OBLIGATION D'ORGANISER LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

L'employeur est tenu d'organiser les élections, lorsque le seuil de 11 salariés a été franchi au sein de l'entreprise sur une période de 12 mois consécutifs. Il devra informer les salariés par tout moyen permettant d'attribuer une date certaine à cette information. Le document diffusé devra comporter la date envisagée pour le premier tour. **Celui-ci doit se tenir au plus tard le 90<sup>e</sup> jour suivant la diffusion dudit document.**

Ces 2 obligations s'imposent, qu'il s'agisse d'une première élection du CSE ou de son renouvellement.

#### OBLIGATION DE NÉGOCIER LE PAP

Comme son nom l'indique, le PAP a vocation à déterminer les modalités d'organisation et de déroulement du scrutin (dates, délais, collèges etc.). Cette obligation de négociation s'impose à l'employeur.

#### LA VALIDITÉ DE L'ACCORD PRÉÉLECTORAL

La validité de l'accord est subordonnée à une **double condition de majorité**.

Pour être valable, le PAP doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation (syndicats non représentatifs compris) ainsi que par la majorité des organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors de la dernière élection professionnelle.

**Attention, les organisations syndicales ne sont plus systématiquement invitées dans les entreprises de 11 à 20 salariés**, puisque les employeurs des entreprises dont l'effectif est de 20 salariés et moins ne sont tenus d'inviter les organisations syndicales à négocier le PAP qu'à condition qu'un salarié se soit porté candidat dans les 30 jours qui ont suivi l'information du personnel sur l'organisation des élections.

### **Que négocie-t-on ici ?**

Depuis la mise en place du CSE, le législateur a étendu les sujets négociables dans un PAP :

- . Durée du mandat (entre 2 et 4 ans)
- . Dérogation possible à la limite de 3 mandats maximum dans les entreprises de 50 à 300 salariés
- . La composition des collèges : un 3<sup>e</sup> collège pour les ingénieurs, chefs de services et cadres peut être constitué si le seuil de 25 salariés est atteint pour ce collège.
- . Le nombre de sièges par collège : le PAP peut augmenter (ou diminuer) le nombre de sièges. Un plancher minimum est cependant défini par décret.

# Acte 1 : négocier un accord de mise en place du CSE

## 1 - Le nombre et le périmètre des établissements distincts

Dans les entreprises à structures complexes, la négociation du nombre et des périmètres d'établissements distincts est une négociation de première importance. Elle marque le point de départ du processus de mise en place de l'instance. De cette négociation dépendra le nombre d'élus et donc le volume global du temps de délégation associé. L'enjeu de cette négociation est donc fondamental à la fois pour exercer utilement les attributions des ex-DP et CHSCT qui nécessitent une proximité de terrain avec les salariés, mais aussi parce que la disparition de la notion d'établissement au sens des DP au bénéfice de celle du CE (critère de l'autonomie de gestion du responsable d'établissement) risque de réduire de façon drastique le nombre d'élus.

L'ouverture d'une négociation sur ce sujet est obligatoire dans toutes les entreprises comptant au moins deux établissements distincts.

### Vigilance !

**Attention** : la tendance au regroupement des établissements semble la règle afin de limiter les instances et les heures de délégation. Soyez vigilants sur ce point.

**De cet accord doivent impérativement découler :**

- Le nombre d'établissements distincts et de fait, le nombre d'élus
- La mise en place des commissions santé sécurité et conditions de travail ( CSSCT)
- La création des représentants de proximité

### • Modalités de la négociation et conditions de validité de l'accord de mise en place :

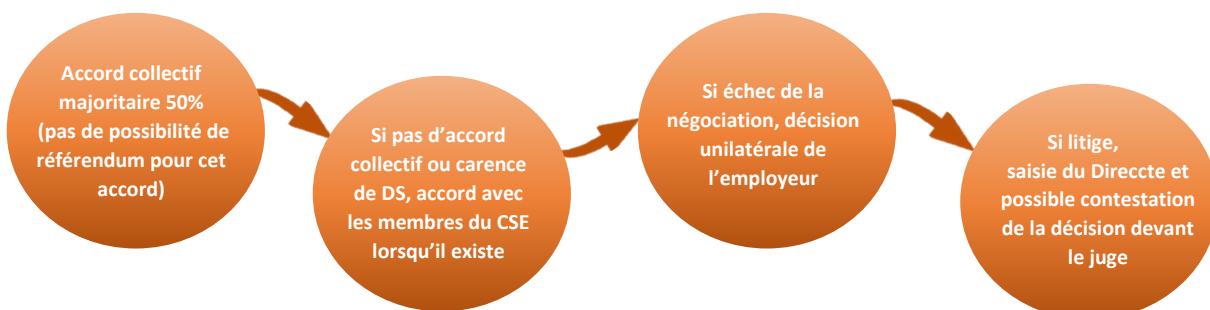
La négociation doit aboutir à la conclusion d'un accord collectif majoritaire de droit commun. C'est à dire un accord signé par un ou plusieurs syndicats ayant obtenu, seul ou ensemble, au moins 50% des suffrages au 1<sup>er</sup> tour des élections professionnelles (pas de possibilité de recourir au référendum).

En cas d'échec de la négociation ou en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, un accord peut être conclu entre l'employeur et les membres du CSE lorsque celui-ci existe déjà.

**Condition de mise en place unilatérale de l'employeur :**

En cas d'échec de la négociation, l'employeur décide seul du découpage en établissements distincts.

**En cas de litige sur la décision de l'employeur, le Direccte sera saisi. Sa décision peut être contestée devant le juge judiciaire.**





# Acte 1 : négocier un accord de mise en place du CSE

## 1 - Le nombre et le périmètre des établissements distincts - (suite)

### • Qu'est-ce qu'un établissement distinct ?

Au fil du temps, la jurisprudence a fixé des critères propres à chaque IRP pour déterminer l'existence d'un établissement distinct. Ainsi, la notion d'établissement distinct présentait un caractère fonctionnel et relatif.

**Pour accueillir un CE**, l'établissement distinct, c'est à dire l'espace servant de cadre à la mise en place de cette instance, obéissait aux critères d'autonomie suffisante en terme de gestion du personnel et du service, à celui d'implantation géographique distincte et à un certain caractère de stabilité.

**Pour accueillir un CHSCT**, l'établissement était doté d'un CE et/ou de secteurs d'activités différentes.

**Pour les DP**, le regroupement de minimum 11 salariés constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des réclamations communes et spécifiques et travaillant sous la direction de l'employeur (peu importe que celui-ci ait le pouvoir de se prononcer sur ces réclamations) était la règle.

**Dorénavant, la loi prévoit qu'un établissement distinct susceptible d'accueillir un CSE se caractérise par l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.**

Ce dernier doit être titulaire d'une délégation de pouvoir dans ce domaine qui suppose qu'il ait l'autorité, les moyens nécessaires et les compétences requises.

**Attention** : C'est à dire qu'un établissement géographiquement éloigné du siège mais dont la gestion du personnel est pilotée par le siège, peut se voir refuser la notion d'établissement distinct. Dans ce cas, cet établissement n'aura pas de CSE mais il sera rattaché à un établissement déjà couvert par un CSE.

### Vigilance !

Le critère de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement ne s'impose qu'en cas de mise en place unilatérale par l'employeur des établissements distincts. Par conséquent tout établissement distinct peut être défini par un accord collectif même en l'absence d'autonomie de gestion du responsable de l'établissement.

# Acte 1 : négocier un accord de mise en place du CSE

## 2- La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

### • Les dispositions d'ordre public

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du CSE dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés ainsi que dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base ou ceux présentant des risques liés à des activités particulières déterminées par la loi.

La mise en place de cette commission est d'ordre public.

La commission se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, sécurité et conditions de travail à l'exception du recours à l'expert et des attributions consultatives du CSE.

La CSSCT est présidée par l'employeur et comprend au moins 3 membres représentants du personnel dont au moins un membre du 2<sup>ème</sup> collège.

**Attention :** Les membres de la CSST sont choisis par le CSE parmi ses membres.

A noter également que plusieurs commissions peuvent être mises en place au sein d'un même établissement distinct.

### • La négociation de la ou des CSSCT : conditions de mise en place

Nature de votre entreprise ou établissement	Mise en place de la CSSCT
Effectif de l'entreprise compris entre 11 et 300 salariés	<p>Pas d'obligation de mettre en place une CSSCT <b>sauf dans les cas suivants</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- La CSSCT peut être mise en place <b>par accord collectif</b> dans l'entreprise et dans tous les établissements distincts. Accord majoritaire de droit commun (pas de possibilité de recourir au référendum)</li></ul> <p><b>Attention, exceptions :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>. <b>Mise en place obligatoire</b> dans les entreprises du nucléaire, classées Seveso et minières</li><li>. <b>Mise en place imposée par l'inspection du travail</b> si elle juge que la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux le nécessite. Elle fixe alors également le nombre de membres de la commission et les moyens de son fonctionnement</li></ul> <p>L'employeur peut contester cette décision devant le Dirrecte</p>
Effectif de l'entreprise de plus de 300 salariés	<ul style="list-style-type: none"><li>- La création de la CSSCT est <b>obligatoire</b></li><li>- Dans les entreprises de plus de 300 salariés avec établissements distincts, la CSSCT sera mise en place au niveau du CSE central et dans chaque établissement de plus de 300 salariés</li></ul>

# Acte 1 : négocier un accord de mise en place du CSE

## 2- La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) - (suite)

### • La commission de santé, sécurité et conditions de travail : les principaux points relevant du champ de la négociation

#### LE NOMBRE DE MEMBRES DE LA OU DES CSSCT

L'ordre public fixe à 3 (dont un cadre) le nombre de membres de la commission. Cet effectif peut s'avérer insuffisant pour assurer une mission au plus près des salariés surtout si les périmètres ont été réduits.

Les membres de la commission doivent impérativement être membres du CSE. Il est néanmoins possible que la commission puisse inviter des salariés non élus aux réunions de la commission ainsi que des personnes extérieures (médecin du travail, inspecteur du travail...).

**Attention : Les membres de la CSSCT pourront être choisis parmi les élus suppléants du CSE.**

#### LES MISSIONS DES MEMBRES DE LA CSSCT ET LEURS MODALITÉS D'EXERCICE

La commission a vocation à faire remonter au CSE l'ensemble des questions de santé au travail afin que ces dernières ne soient pas évincées au profit d'enjeux économiques dont le CSE a également la charge.

La CSSCT n'a pas de personnalité morale. Elle ne peut pas désigner d'expert lors de consultation sur des projets importants ou des risques graves constatés (comme le faisait l'ex-CHSCT). Seul le CSE peut agir en ce sens. La commission pourra cependant transmettre un avis au CSE sur ces questions, **si cela est prévu dans l'accord.**

La négociation peut porter sur des prérogatives qui seront, en tout ou partie, confiées par le CSE à la CSSCT :

- pouvoir d'enquête après maladie professionnelle, accident du travail, incident....
- pouvoir réaliser des inspections et des visites de locaux
- actions de prévention....

En fait, une grande partie des missions confiées aux ex-CHSCT.

La CSSCT a également vocation à instruire les délibérations du CSE, à participer à l'élaboration du cahier des charges de l'expert, à analyser les rapports d'expertise, à préparer les avis du CSE. Elle procède à l'examen du plan annuel de prévention et des rapports de mise en conformité des appareillages.

#### LE CRÉDIT D'HEURES DE DÉLÉGATION

La loi ne fixe pas de crédit d'heures spécifique aux membres de la CSSCT. Ce crédit d'heures doit être déterminé par l'accord.

Il en est de même pour les heures nécessaires à l'exercice des missions d'enquêtes ou de visites de locaux.

#### LES MOYENS ALLOUÉS À LA COMMISSION, Y COMPRIS EN TERME DE FORMATION DE SES MEMBRES

Outre les formations agréées «Eco-CSE» et «Santé-sécurité et conditions de travail du CSE» dont bénéficient de plein droit les membres du CSE, des formations complémentaires et spécifiques pourront être négociées, notamment des formations relatives à la sécurité et santé au travail (Prévention des RPS - Prévention des TMS, le Lean et ses effets sur la santé....).

# Acte 1 : négocier un accord de mise en place du CSE

## 3 - Les autres commissions

- **La mise en place des commissions égalité professionnelle, formation professionnelle et logement pour les entreprises de plus de 300 salariés, et la commission économique pour les entreprises de plus de 1000 salariés**

La mise en place de ces commissions, auparavant obligatoires, est déterminée par l'accord collectif de mise en place du CSE, ou en l'absence d'accord par le droit supplétif (*cf notre exemple - schéma de la place des négociations page 3 de ce guide*).

### Vigilance !

#### Les dispositions supplétives :

**S'il n'existe pas d'accord collectif, la mise en place des commissions suivantes est obligatoire.**

Entreprises de plus de 300 salariés :

- . mise en place d'une commission égalité professionnelle
- . mise en place d'une commission formation professionnelle
- . mise en place d'une commission logement

Entreprises de plus de 1000 salariés :

- . mise en place d'une commission économique
- . mise en place d'une commission des marchés pour les gros CSE

L'accord de mise en place du CSE doit impérativement, et a minima, prévoir la mise en place des commissions relevant du droit supplétif.

- **Les moyens de fonctionnement de ces commissions**

A défaut d'accord d'entreprise, le temps passé par les membres du CSE aux réunions de ces commissions n'est pas déduit des heures de délégation mais est limité annuellement et globalement pour l'ensemble des réunions de la façon suivante :

- . 30 heures pour les entreprises de 300 à 1000 salariés
- . 60 heures pour les entreprises de plus de 1000 salariés

**L'accord peut donc prévoir une augmentation des heures consacrées à ces réunions.**

# Acte 1 : négocier un accord de mise en place du CSE

## 4 - Les représentants de proximité

### • Les représentants de proximité : A quoi servent-ils? Qui sont-ils?

La mise en place du CSE se traduit par une baisse des élus qui vont devoir par ailleurs, cumuler les différentes missions dévolues aux anciennes instances (CE-DP et CHSCT). La loi prévoit la faculté de mettre en place des représentants de proximité par accord collectif.

Cet accord définit également :

- . Leur nombre
- . Leurs attributions, notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail
- . Les modalités de leur désignation
- . Leurs modalités de fonctionnement, notamment leur crédit d'heures de délégation



**La mise en place des représentants de proximité est facultative.** Elle doit impérativement être discutée et décidée par l'accord collectif majoritaire fixant le nombre et les périmètres des établissements distincts.

**Attention:** l'accord doit être le plus précis et complet possible. La loi laissant un cadre très large à la négociation, il n'y a pas de dispositions supplétives.

Les représentants de proximité sont membres du CSE ou désignés par lui. Cette désignation pourra être faite à bulletin secret selon un scrutin à la proportionnelle à l'image de ce qui se pratiquait pour la désignation des membres du CHSCT par le collège désignatif.

S'agissant de leur mise en place, il conviendra, dans un premier temps, de définir les périmètres en s'appuyant notamment sur les critères applicables aux anciens DP.

Chaque organisation syndicale représentative pourrait disposer de plein droit d'un représentant de proximité dans un espace donné, puis en fonction de tranches d'effectifs déterminées par l'accord. Le surplus des mandats pourrait être attribué aux organisations syndicales représentatives à la proportionnelle.

**Les représentants de proximité bénéficient d'un statut protecteur pendant la durée du mandat.** Pour qu'ils puissent exercer leurs mandats efficacement, il est indispensable qu'ils disposent d'un crédit d'heures de délégation ainsi qu'un droit de formation.

**A titre d'exemple :** Les représentants de proximité pourront se voir confier, par l'accord, le soin de présenter les réclamations individuelles et collectives de salariés, ou bien encore contribuer à la protection et la prévention de la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement. Ils peuvent également se voir confier la mise en œuvre des enquêtes après accident du travail et l'exercice du droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes.

# Acte 1 : négocier un accord de mise en place du CSE

## 5 - Les moyens de fonctionnement du CSE

- **Mettre en place un CSE, c'est le doter de moyens pour fonctionner**

Plusieurs points importants entrent alors dans la négociation :

- . Le budget de fonctionnement
- . La contribution aux activités sociales et culturelles (ASC)
- . Le nombre de réunions et le temps passé en réunion

- **Le budget de fonctionnement**

L'employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à : 0.20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2000 salariés et de 0.22% dans les entreprises de plus de 2000 salariés.

**L'assiette de calcul du budget de fonctionnement est modifiée.** La loi prévoit que la masse salariale brute qui sert de référence au calcul du budget de fonctionnement est amputée des indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis. **Par accord collectif il est possible d'augmenter le taux.** En effet, les dépenses inhérentes au fonctionnement de l'ancien CHSCT auparavant prises en charge par l'employeur rentrent désormais dans celles du CSE. **La négociation peut donc porter sur l'augmentation du budget** incluant dans ce dernier les dépenses annuelles de l'ancien CHSCT.

- **La contribution aux activités sociales et culturelles (ASC)**

**Attention :** la loi prévoit que la contribution versée aux ASC est fixée par accord d'entreprise. Avant de négocier, il convient de bien vérifier les accords de branche professionnelle.

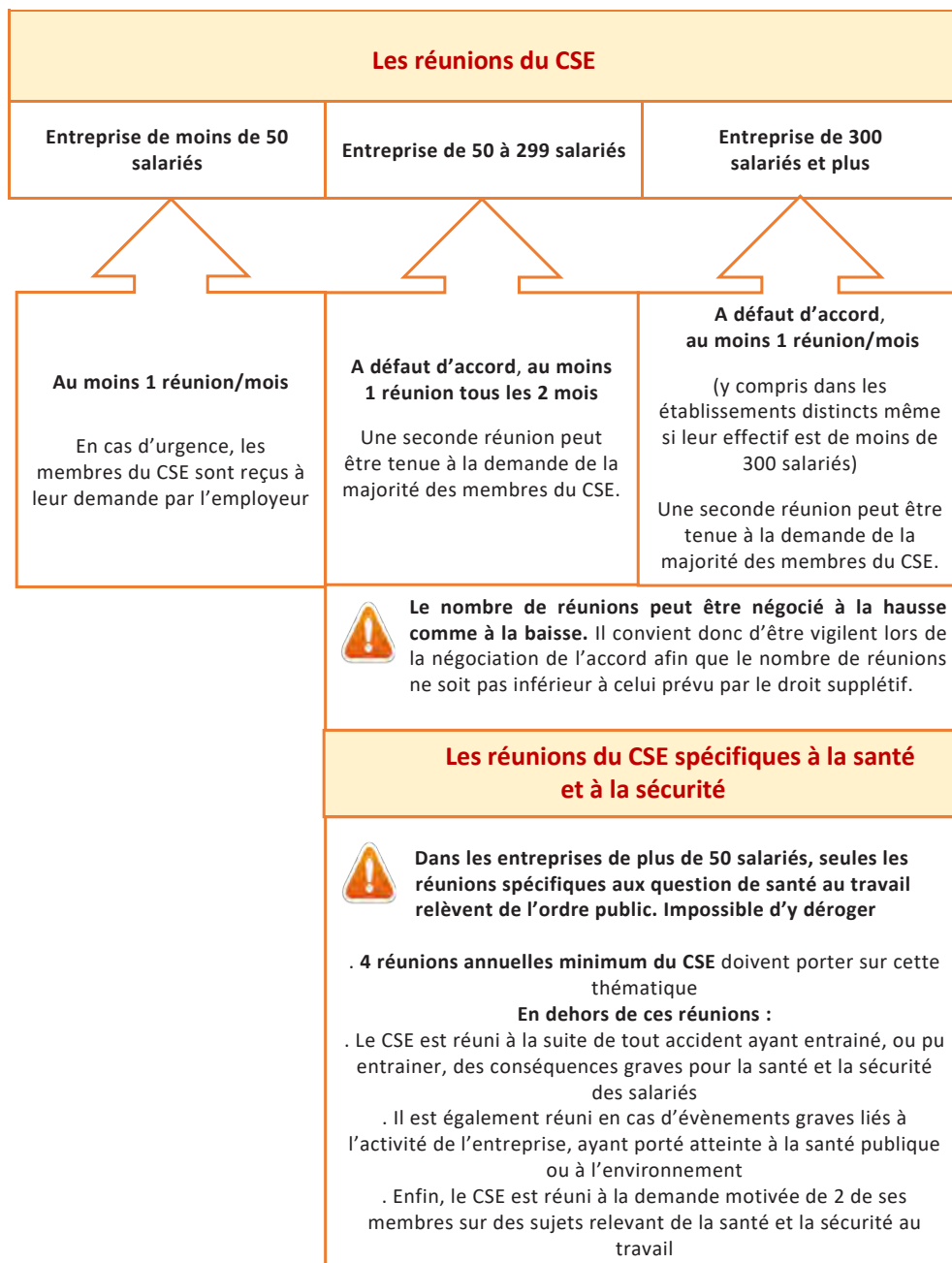
L'assiette de calcul peut également être renégociée comme pour le budget de fonctionnement.

# Acte 1 : négocier un accord de mise en place du CSE

## 5 - Les moyens de fonctionnement du CSE - (suite)

### • Le nombre et le temps passé en réunion

La loi a prévu un nombre minimum de réunions selon l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.



# Acte 1 : négocier un accord de mise en place du CSE

## 5 - Les moyens de fonctionnement du CSE - (suite)

### LE TEMPS PASSÉ EN RÉUNION

Le temps passé en réunion ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation dont dispose les membres titulaires. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif rémunéré par l'employeur dans les cas suivants :

- . Réunions ordinaires du CSE et réunions extraordinaires, notamment en cas de procédure de danger grave et imminent (DGI)
- . Réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail

**En revanche**, si le temps passé par les membres du CSE aux réunions des commissions (autre que la CSSCT), n'est pas déduit des heures de délégation, il est limité annuellement et globalement pour l'ensemble des réunions de ces commissions :

- . 30 heures pour les entreprises de 300 à 1000 salariés
- . 60 heures pour les entreprises de plus de 1000 salariés

### **Vigilance!**

Un accord négocié peut donc prévoir une augmentation des heures consacrées aux réunions des commissions.

**Attention** : désormais, seuls les élus titulaires pourront siéger aux réunions. Les suppléants y assisteront uniquement en l'absence du titulaire mais ils doivent être tenus informés par l'employeur de la tenue des réunions.

**A négocier** : la présence des suppléants en réunion en toute circonstance.



# Acte 1 : négocier un accord de mise en place du CSE

## 6 - Les attributions générales du CSE

D'une manière générale le CSE est informé et consulté de façon récurrente ou ponctuelle. Ces informations-consultations ouvrent droit, sous certaines conditions, au recours à l'expertise.

### • Les consultations récurrentes du CSE

**Le CSE est consulté de façon récurrente et doit rendre un avis sur :**

- Les orientations stratégiques de l'entreprise
- La situation économique et financière de l'entreprise
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

**Les principaux points qui peuvent être négociés pour les 3 consultations :**

- 1 - Le contenu des consultations et la liste des informations nécessaires à l'information des élus
- 2 - La périodicité et les modalités des consultations
- 3 - Le recours à l'expertise

### **LE CONTENU ET LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES : LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES (BDES)**

Le contenu et la liste des informations nécessaires à ces consultations peuvent être négociés. Ces informations sont rassemblées dans la base de données économiques et sociales (BDES). Ces informations comportent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment le écart de rémunération, et toutes les données utiles au CSE pour se forger un avis.

Dorénavant, un accord d'entreprise, ou en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE peut définir : l'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques et sociales ainsi que les modalités de fonctionnement de la base (droits d'accès et niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation).

### **Vigilance !**

**Cet objet de négociation est très important.** Les informations et leur mode de consultation sont fondamentaux pour le CSE. Comment être réellement informé et consulté sur un sujet sans posséder l'ensemble des éléments et comprendre ce qui se joue lors de ces consultations ?

A défaut d'accord, une BDES mise régulièrement à jour rassemble les informations que l'employeur met à disposition du CSE. Une liste de thèmes minimale est définie par le code du travail (article L.2312-36). La BDES est accessible en permanence aux membres du CSE, au membres du CSE central d'entreprise et aux délégués syndicaux.

Reportez-vous à cette liste et enrichissez-la si besoin.

Le niveau des informations et les moyens d'accès de ces dernières, notamment pour les entreprises ayant des établissements distincts ne sont pas à négliger.

# Acte 1 : négocier un accord de mise en place du CSE

## 6 - Les attributions générales du CSE - (suite)

### LA PÉRIODICITÉ DES RÉUNIONS D'INFORMATION-CONSULTATION RÉCURRENTES

La périodicité ne peut être supérieure à 3 ans. L'accord d'entreprise peut en décider autrement.

**Attention : à défaut d'accord, la périodicité des consultations reste annuelle.**

### LES NIVEAUX DE CONSULTATION ET LE RECOURS À L'EXPERTISE

Dans les entreprises disposant d'un CSE central et de CSE d'établissements, l'accord d'entreprise peut déterminer des niveaux auxquels les consultations sont conduites et l'articulation entre ces niveaux.

**En l'absence d'accord, les dispositions supplétives s'appliquent :**

**. La consultation sur les orientations stratégiques est conduite au niveau de l'entreprise.**

En application des dispositions de l'article L.2315-87 du code du travail, le CSE peut décider de recourir à un expert-comptable en vue de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

**L'expertise sera donc conduite au niveau de l'entreprise.**

**. La consultation sur la situation économique et financière est conduite au niveau de l'entreprise.**

En application des dispositions de l'article L.2315-88 du code du travail, le CSE central peut décider de recourir à un expert-comptable en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise.

**L'expertise sera donc conduite au niveau de l'entreprise.**

**. La consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi est conduite à la fois au niveau du CSEC et au niveau du CSE des établissements dans le cas où sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces derniers.**

En application des dispositions de l'article L.2315-91 du code du travail, le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.



Un accord d'entreprise, ou en l'absence de délégués syndical, un accord entre l'employeur et le CSE peut prévoir :

- La possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique sur l'ensemble ou une partie des sujets des consultations (y compris lorsque le choix de la consultation triennale a été adoptée)
- L'accord peut déterminer le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années.

# Acte 1 : négocier un accord de mise en place du CSE

## 6 - Les attributions générales du CSE - (suite)

### • Les consultations ponctuelles du CSE

D'une manière générale, le CSE est informé et consulté sur **les questions intéressant la gestion et la marche générale de l'entreprise**. C'est le cas notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la modification de son organisation économique ou juridique, les conditions d'emploi, de travail (la durée du travail et la formation professionnelle), l'introduction de nouvelles technologies et tout aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité et de travail.

#### LES NIVEAUX DE CONSULTATION : CSEC/CSE D'ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS

##### **Consultation au niveau du CSE central :**

Le CSEC d'entreprise est informé et consulté sur tous les projets importants concernant l'entreprise en matière économique et financière notamment lors du dépôt d'une offre publique d'acquisition.

Il est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements.

Il est également seul consulté sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets d'**introduction de nouvelles technologies**. Si la désignation d'un expert est envisagée, celle-ci ne pourra se faire qu'au niveau du CSEC.

##### **Les consultations au niveau du CSE d'établissement :**

Le CSE d'établissement a les mêmes attributions que le CSE d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement.

Le CSE d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement. Il peut faire appel à un expert lorsqu'il est compétent.

### **Vigilance !**

#### **Les principaux points qui peuvent être négociés :**

- 1 - Le contenu des consultations et la liste des informations (idem point sur la BDES pour les consultations récurrentes - cf page 15 de ce guide)
- 2 - Les modalités des consultations ( nombre de réunions ...)
- 3 - Les délais dans lesquels les avis du CSE devront être rendus. Ce point doit être particulièrement discuté. En effet, il semble difficile d'opter pour un délai commun et unique pour l'ensemble des consultations tant les points sont différents. il convient de pouvoir adapter les délais en fonction de l'importance et de la complexité de la question posée.

# Acte 1 : négocier un accord de mise en place du CSE

## 6 - Les attributions générales du CSE - (suite)

### LES DÉLAIS DES INFORMATIONS-CONSULTATIONS

Le CSE émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives. Il dispose à cette fin d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur, et de la réponse motivée de l'employeur aux observations de l'instance.

Il a également accès à l'information utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions légales relatives à l'accès aux documents administratifs.

Depuis 2013, les procédures d'information-consultation sont encadrées dans des délais prefix à l'expiration desquels l'instance est réputée avoir rendu un avis négatif.

### LES DÉLAIS PRÉFIX

Pour l'ensemble des consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le délai de consultation du CSE court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation, ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales. **Les délais sont déterminés par la négociation, ou à défaut par décret.**

### DES DÉLAIS PRÉFIX NÉGOCIÉS

L'accord collectif de mise en place du CSE ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE ou, le cas échéant, le CSEC, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité fixe les délais dans lesquels les avis du CSE ou, le cas échéant, du CSEC sont rendus dans le cadre des consultations.

Ces délais permettent au CSE ou, le cas échéant, au CSEC d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises.

### DES DÉLAIS FIXÉS PAR DÉCRET

A défaut d'accord, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois.

En cas d'intervention d'un expert, le délai est porté à deux mois ou à trois mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau du CSEC et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSEC et un ou plusieurs CSE d'établissement, les délais s'appliquent au CSEC. Dans ce cas, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au CSEC au plus tard sept jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis. A défaut, l'avis du CSE d'établissement est réputé négatif.

# Acte 1 : négocier un accord de mise en place du CSE

## 6 - Les attributions générales du CSE - (suite)

### • Le droit à l'expertise

Dans le cadre des informations-consultations du CSE, ce dernier peut faire valoir son droit à l'expertise.

#### DANS LE CADRE DES 3 BLOCS DE CONSULTATIONS RÉCURRENTES : L'EXPERTISE COMPTABLE

Le CSE peut décider de recourir à un **expert-comptable de son choix** lorsqu'il est consulté sur :

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

#### DANS LE CADRE DES CONSULTATIONS PONCTUELLES : L'EXPERTISE COMPTABLE ET L'EXPERTISE QUALITÉ DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI (ANCIENNE EXPERTISE CHSCT)

Le CSE peut décider de recourir à un **expert-comptable de son choix** lorsqu'il est consulté sur les cas suivants:

- En cas d'opération de concentration
- Dans le cadre de l'exercice du droit d'alerte économique
- En cas de licenciement collectif pour motif économique
- En cas d'offre publique d'acquisition

### Vigilance!

Le CSE peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations en vue d'un accord de maintien de l'emploi ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Il convient également de noter que dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le recours à un expert habilité de son choix en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle est maintenu.

**A noter :** Le recours à l'expert habilité concernant l'introduction de nouvelles technologies est également maintenu.

Le CSE peut également décider de recourir à un **expert de son choix** dans le cadre de la consultation sur tout **projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail**.

### Vigilance!

L'engagement par l'employeur d'une procédure d'information-consultation sur un projet important est un préalable à toute désignation d'un cabinet d'expertise. Le CSE doit décider de faire appel à un expert avant de rendre un avis, ce qui signifie que la décision doit être prise au stade de l'information. L'expertise doit permettre au CSE de rendre un avis motivé.

**Attention:** lorsqu'elle existe, la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) du CSE n'a pas qualité pour faire appel à un expert habilité. Cette faculté relève de la compétence exclusive du CSE. Elle peut cependant lui suggérer un tel recours.

# Acte 1 : négocier un accord de mise en place du CSE

## 6 - Les attributions générales du CSE - (suite)

### LES DÉLAIS DE RÉALISATION DE L'EXPERTISE

L'expert remet son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration des délais préfix de consultation du CSE (cf. *Chapitre sur les délais des informations-consultations page 18 de ce guide*).

Lorsque le CSE recourt à un expert-comptable en cas d'opération de concentration, l'expert remet son rapport dans un délai de huit jours à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne saisie du dossier.

En cas de désignation d'un expert lors du dépôt d'une offre publique d'acquisition, celui-ci dispose d'un délai de 3 semaines à compter du dépôt du projet d'offre pour remettre son rapport.

#### **A noter :**

- . Les travaux de l'expert désigné en cas d'alerte économique sont réalisés dans le cadre d'une procédure particulière.
- . Dans le cadre d'une consultation pour un PSE, les délais préfix de procédure et d'expertise varient selon le nombre de licenciements envisagés.

### LE FINANCEMENT DES EXPERTISES

#### **1. Les expertises comptables :**

##### **. Financement intégral par l'employeur :**

Le principe de la prise en charge intégrale, par l'employeur, des honoraires de l'expert-comptable est maintenu, lorsqu'il est désigné dans les cas suivants :

- Consultation sur **la situation économique et financière** (consultation récurrente)
- Consultation sur **la politique sociale de l'entreprise** (consultation récurrente)
- En cas de compression des effectifs et de **mise en place d'un PSE** (consultation ponctuelle)

##### **. Prise en charge des frais d'expertise partagée entre le CSE et l'employeur**

Les honoraires de l'expert sont pris en charge par le CSE, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 %, et par l'employeur à hauteur de 80 % en cas de :

- Consultation sur **les orientations stratégiques de l'entreprise** (consultation récurrente)
- Consultations **dans le cadre d'une opération de concentration, lors du dépôt d'une offre publique d'acquisition** (consultations ponctuelles), **mais aussi en cas de droit d'alerte économique**

# Acte 1 : négocier un accord de mise en place du CSE

## 6 - Les attributions générales du CSE - (suite)

### 2. Les expertises «qualité du travail et de l'emploi» (ex CHSCT) pour projet important :

Lorsque le CSE décide de recourir à une expertise pour **un projet modifiant les conditions de santé et sécurité ou les conditions de travail**, les frais de l'expertise sont partagés entre le CSE et l'employeur (20% pour le CSE et 80% pour l'employeur)

#### **Exception au principe de prise en charge partagé de l'expertise :**

Les honoraires de l'expert sont pris en charge intégralement par l'employeur pour toutes les expertises lorsque le budget de fonctionnement du CSE est :

- D'une part insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise
- D'autre part, n'a pas donné lieu à un excédent annuel au cours des trois années précédentes

**Attention :** dans cette hypothèse le CSE ne pourra pas transférer d'excédent du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles dans les trois années à venir.

### *En résumé, quels points sont à négocier ?*

#### **Les délais de l'expertise**

L'extension des délais de réalisation des expertises peut être négociée dans le cadre de la négociation sur les délais préfix d'information-consultation.

#### **Le financement des expertises**

Comme expliqué dans le précédent chapitre, les honoraires de l'expert ne sont plus pris en charge intégralement par l'employeur dans le cadre des expertises qualité du travail et de l'emploi pour projet important modifiant les conditions de travail, les expertises dans le cadre des informations-consultations sur les orientations stratégiques, dans le cadre d'une opération de concentration, du droit d'alerte économique ou lors d'un dépôt d'une offre publique d'acquisition.

Nous recommandons de négocier une prise en charge intégrale de toutes les expertises par l'employeur, afin de ne pas faire peser sur le CSE des contraintes économiques qui sont parfois antinomiques avec les missions de santé, sécurité et conditions de travail des salariés.

#### **La périodicité**

Un accord collectif, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le CSE, détermine le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années.

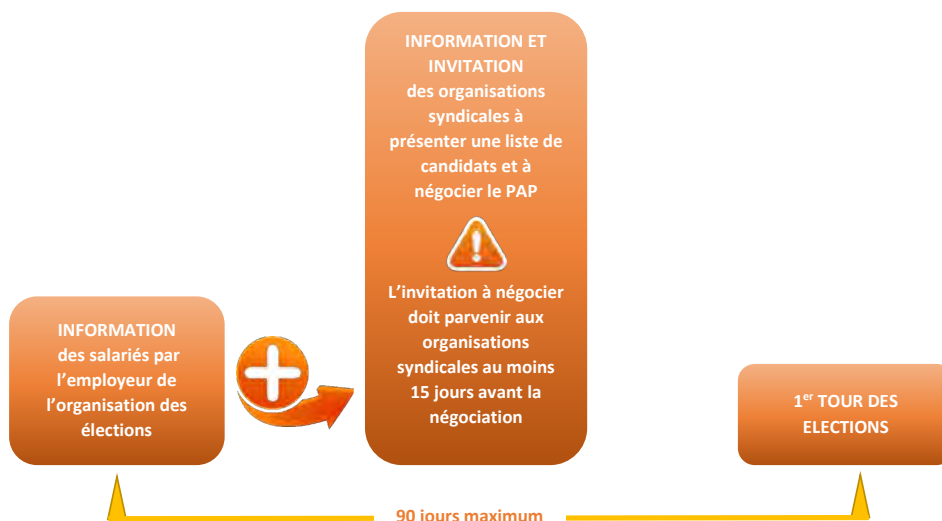
# Acte 2 : négocier un protocole d'accord préélectoral (PAP)

## Les modalités d'organisation des élections professionnelles

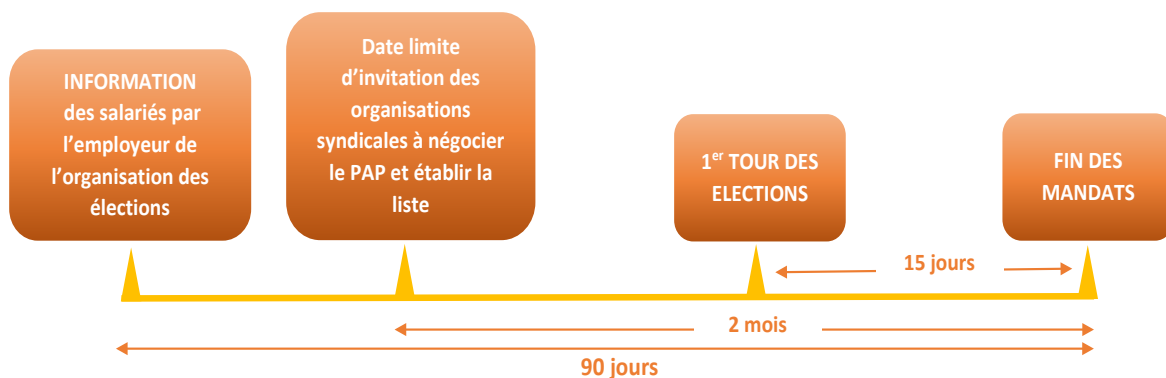
Comme son nom l'indique, le PAP a vocation à déterminer les modalités d'organisation et de déroulement des élections professionnelles (dates, délais, répartition des sièges et des collèges ...). Depuis la mise en place du CSE, le législateur a étendu les sujets négociables dans un PAP.

Comme précédemment expliqué dans ce guide, l'employeur a obligation de négocier un PAP. La validité de l'accord est subordonnée à une double condition de majorité.

**Procédure de mise en place, pour la première fois, du CSE pour les entreprises de plus de 20 salariés à l'initiative de l'employeur :**



**Procédure de renouvellement de l'instance pour les entreprises de plus de 20 salariés à l'initiative de l'employeur :**





# Acte 2 : négocier un protocole d'accord préélectoral (PAP)

## Les modalités d'organisation des élections professionnelles - (suite)

### • Quels points sont à négocier ?

- 1 - Les modalités d'organisation des élections
  - 2 - Le nombre et la répartition des sièges, les heures de délégation
  - 3 - La durée et la limitation des mandats
- Tout ou partie de ces 3 points ont pu déjà être négociés dans l'accord d'entreprise (Acte 1)  
Dans cette hypothèse, ils doivent de nouveau être mentionnés dans le PAP.

### LES MODALITÉS D'ORGANISATION DES ÉLECTIONS

Sont négociés, entre-autre, la date du premier tour qui peut être avancée (la loi prévoit que la date du premier tour doit se tenir au plus tard le 90<sup>e</sup> jour après l'annonce faite aux salariés), mais aussi les modalités de recours au vote électronique. A défaut d'accord, l'employeur décide seul de ce recours. Le vote électronique et le vote physique peuvent cohabiter.

### **Vigilance !**

Le périmètre et le nombre d'établissements distincts ne sont plus négociés dans le PAP.

**C'est l'accord collectif (Acte 1) qui les détermine.**

En revanche, la répartition des sièges au CSE central entre les différents établissements et les différents collèges doit toujours être négociée dans le PAP.

### LE NOMBRE DE SIÈGES ET LE CRÉDIT D'HEURES DE DÉLÉGATION

Si aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise ne prend part aux négociations, l'employeur répartit seul le personnel et les sièges dans les collèges électoraux.

#### **Les collèges électoraux :**

Les membres du CSE sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel :

- D'une part, pour le collège ouvriers et employés
- D'autre part pour le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés

Dans les entreprises de plus de 500 salariés, les cadres administratifs, commerciaux ou techniciens assimilés disposent d'au moins un délégué titulaire dans le 2<sup>nd</sup> collège.

Pour toutes les entreprises, un troisième collège est constitué dans l'entreprise, si celle-ci compte au moins 25 ingénieurs, chefs de services et cadres administratifs.










#### **Le nombre de sièges et les heures de délégation :**

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

# Acte 2 : négocier un protocole d'accord préélectoral (PAP)

## Les modalités d'organisation des élections professionnelles - (suite)

### • Exemples de négociations

Effectif de l'entreprise	La loi / Les décrets	Exemple de négociation
<p>De 175 à 199 salariés</p> 	 <p>Composition du CSE : Nb de titulaires : 9 Nb d'heures/mois : 21 h Soit un total mensuel de 189 heures de délégation</p>	 <p><b>Baisse</b> du nombre de titulaires avec <b>augmentation</b> du crédit d'heures de délégation : Nb de titulaires : 7 Nb d'heures/mois : 27 h Soit un total mensuel de 189 heures de délégation</p>
<p>De 1750 à 1999</p> 	 <p>Composition du CSE : Nb de titulaires : 21 Nb d'heures/mois : 26h Soit un total mensuel de 546 heures de délégation</p>	 <p><b>Augmentation</b> du nombre de titulaires avec une <b>baisse</b> du crédit d'heures de délégation : Nb de titulaires : 26 Nb d'heures/mois : 21 h Soit un total mensuel de 546 heures de délégation</p>
<p>De 400 à 499</p> 	 <p>Composition du CSE : Nb de titulaires : 12 Nb d'heures/mois : 22h Soit un total mensuel de 264 heures de délégation</p>	 <p><b>Augmentation</b> du nombre d'heures de délégation et du nombre de titulaires : Nb de titulaires : 25 Nb d'heures/mois : 25 h Soit un total mensuel de <b>625 heures de délégation</b></p>

# Acte 2 : négocier un protocole d'accord préélectoral (PAP)

## Les modalités d'organisation des élections professionnelles - (suite)

### LA DURÉE ET LA LIMITATION DU NOMBRE DE MANDATS

Le nombre de mandats successifs des élus du CSE **est limité à trois**.

En revanche, cette règle ne concerne pas les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, l'accord préélectoral peut modifier et / ou supprimer la règle des trois mandats successifs.

**A noter** : cette règle ne concerne pas les représentants de proximité.

### ***Pour aller plus loin : Formez-vous !***

**Émergences vous accompagne depuis 34 ans dans l'exercice de vos mandats.**

**Toutes nos équipes sont à votre disposition pour continuer !**

Bien que les nouvelles lois constituent à n'en pas douter une régression pour les représentants du personnel et les salariés du secteur privé, il ne faut pourtant pas baisser les bras, puisque c'est maintenant que tout va se négocier, dans le cadre de l'accord collectif de mise en place du CSE et dans le protocole préélectoral.

**Émergences a mis à jour toute son offre de formation pour vous permettre de faire face à ces nouveaux enjeux :**

- . Négocier un accord de mise en place du CSE
- . Les nouvelles règles de la négociation collective
- . Les impacts des ordonnances Macron sur le droit du travail

**Retrouvez toutes nos formations (programmes, dates, inscriptions...) sur notre site**  
**[www.emergences.fr](http://www.emergences.fr)**

**Pour tout renseignement:**  
**Service formation : 01 55 82 17 40 - [formation@emergences.fr](mailto:formation@emergences.fr)**



Accueil - Conseil

**01 55 82 17 30**

info@emergences.fr

**Emergences est présent  
sur l'ensemble du territoire**

Paris

Lyon

Marseille

Bordeaux

Lille

Toulouse

Nantes

Strasbourg

Tours

**Siège Emergences**

261 rue de Paris

93556 Montreuil Cedex

**www.emergences.fr**

