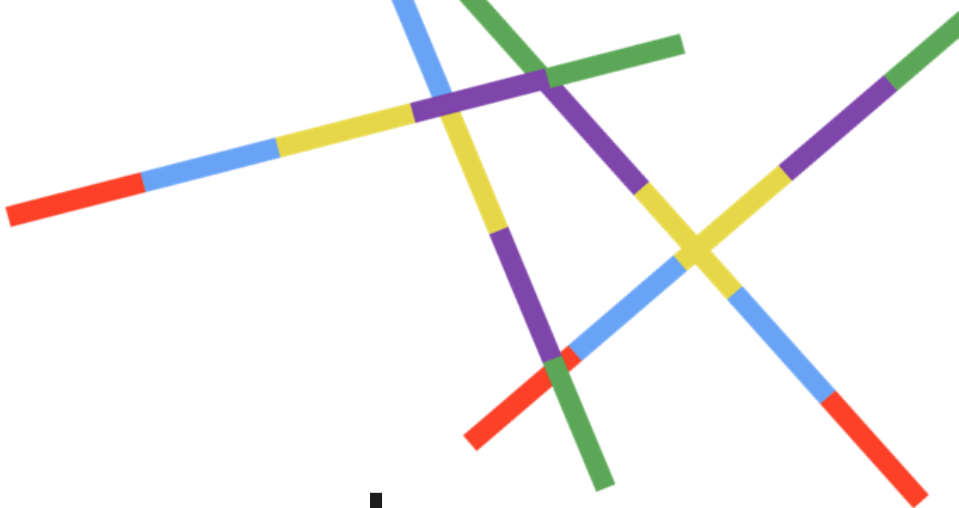




ETUDES & FORMATIONS

Négocier un accord d'entreprise



Négocier un accord d'entreprise

FNAS

INTERVENANTS



Marie-Laure BILLOTTE

Arles – Juillet 2024

Sommaire

● Les participants à la négociation	4
○ En présence d'un délégué syndical	5
○ En l'absence de délégué syndical	13
● Le cadre juridique des négociations	21
● La négociation en pratique	32
● Dénoncer ou réviser un accord d'entreprise en présence de délégués syndicaux	45
● Les spécificités de la négociation du protocole d'accord préélectoral	50
○ L'initiative de l'organisation des élections	51
○ Les grands principes	54
○ Conditions d'électorat et d'éligibilité	66
○ Représentation équilibrée femmes-hommes	69

Préambule

- La négociation consiste en une discussion entre les employeurs et les représentants des salariés de l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés ainsi que de leurs garanties sociales
- L'accord collectif de travail est un acte écrit, sous peine de nullité, conclu entre :
 - Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de cet accord
 - Et une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement (art L. 2231-1)
- Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les représentants du personnel ou un salarié mandaté peuvent sous certaines conditions, négocier des accords collectifs.

● Les participants à la négociation

- Les participants à la négociation

En présence d'un délégué syndical

Qui peut être délégué syndical ?

- Qui peut être délégué syndical ?
 - Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le syndicat représentatif dans l'entreprise désigne le délégué syndical parmi les candidats aux élections professionnelles. Il doit avoir recueilli à titre personnel et dans son collège **au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour** des dernières élections au CSE.
 - Lorsque l'ensemble des élus ayant atteint 10 % des suffrages **renoncent par écrit à leur droit d'être désigné DS** et en l'absence de candidat justifiant de ce score électoral, le syndicat peut désigner un candidat qui a réalisé un score inférieur à 10 %.
 - Puis, en l'absence de candidat ayant réalisé un score inférieur à 10 %, le syndicat peut désigner un de ses adhérents dans l'entreprise ou un ancien élu ayant atteint la limite de 3 mandats successifs au CSE
 - 1 seul délégué syndical peut être désigné par un syndicat représentatif.
- Dans une entreprise ayant au moins 2 établissements de 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement comme délégué syndical central d'entreprise.

Nombre de délégués syndicaux et moyens

- Nombre de DS en fonction de la taille de l'entreprise (L 2143-3) :

○ De 50 à 999 salariés :	1 DS	○ De 4 000 à 9 999 salariés :	4 DS
○ De 1 000 à 1 999 salariés :	2 DS	○ Au-delà de 9 999 salariés :	5 DS
○ De 2 000 à 3 999 salariés :	3 DS		

- Délégué syndical supplémentaire : un syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical supplémentaire dans les entreprises de plus de 500 salariés si 2 conditions sont réunies :
 - Avoir obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection
 - Avoir au moins 1 élu dans l'un des 2 autres collèges (agent de maîtrise et cadre)

- Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions (L. 2143-13 à 19). Ce temps est au moins égal à :
 - 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés
 - 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 150 à 499 salariés
 - 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés

- **Ce que prévoit votre convention** (article II.6) :
 - De 11 à 49 salariés : 1 DS par OSR, représentant du personnel ou non
 - De 11 à 25 salariés : 5 heures de délégation (sauf si le DS est aussi élu au CSE)
 - De 25 à 50 salariés : 10 heures

Qui participe à la négociation ?

- Les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise
 - Une organisation qui a fait la preuve de sa représentativité dans un établissement, mais non dans l'entreprise, ne peut participer à la négociation que dans le cadre de cet établissement
 - Un syndicat représentatif dans un établissement doit être convoqué à la négociation même s'il n'a plus de DS à ce niveau (Cass soc 8 juillet 2009, n° 08-41.507)

- L'employeur est tenu de convoquer **tous** les syndicats représentatifs présents dans l'entreprise pour les inviter à participer aux négociations d'un accord collectif, même si la négociation porte sur la mise en œuvre ou la révision d'un précédent accord signé par seulement une partie des syndicats de l'entreprise.
 - Si l'employeur s'abstient d'inviter un syndicat représentatif aux négociations engagées dans l'entreprise, l'accord conclu encourt la nullité (Cass soc. 10 oct. 2007, n° 06-42.721)

- Un syndicat représentatif catégoriel peut négocier toute disposition applicable à la catégorie de salariés qu'il a statutairement vocation à représenter (L. 2232-13 alinéa 1er)

La délégation syndicale

- Lorsqu'une entreprise ouvre une négociation collective, le délégué syndical de chaque organisation syndicale représentative doit obligatoirement faire partie de la délégation. En cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux en font partie.
- Chaque organisation syndicale représentative peut compléter **sa délégation par des salariés** de l'entreprise dont le nombre est fixé par accord (unanime) entre les parties. À défaut d'accord :
 - lorsque plusieurs organisations syndicales ont un ou plusieurs délégués syndicaux dans l'entreprise, le nombre de salariés complétant chaque délégation **est au plus égal à celui des délégués syndicaux** de la délégation
 - lorsqu'il n'existe qu'un seul délégué syndical dans l'entreprise, le nombre de salariés complétant la délégation peut être porté à deux (L. 2232-17)
- Les salariés qui participent aux négociations, et qui ne sont pas représentants du personnel, ne bénéficient **d'aucune protection légale spéciale**. Ainsi les clauses d'accord collectif qui leur étendraient la protection prévue pour les représentants du personnel sont dépourvues d'effet (avis du Conseil d'État du 22 mars 1973).
- Cependant le salarié qui s'estimerait lésé à la suite de la participation à la négociation pourrait attaquer l'employeur en invoquant des mesures discriminatoires, car liées à son appartenance à un syndicat ou à ses activités syndicales.

Moyens de la négociation

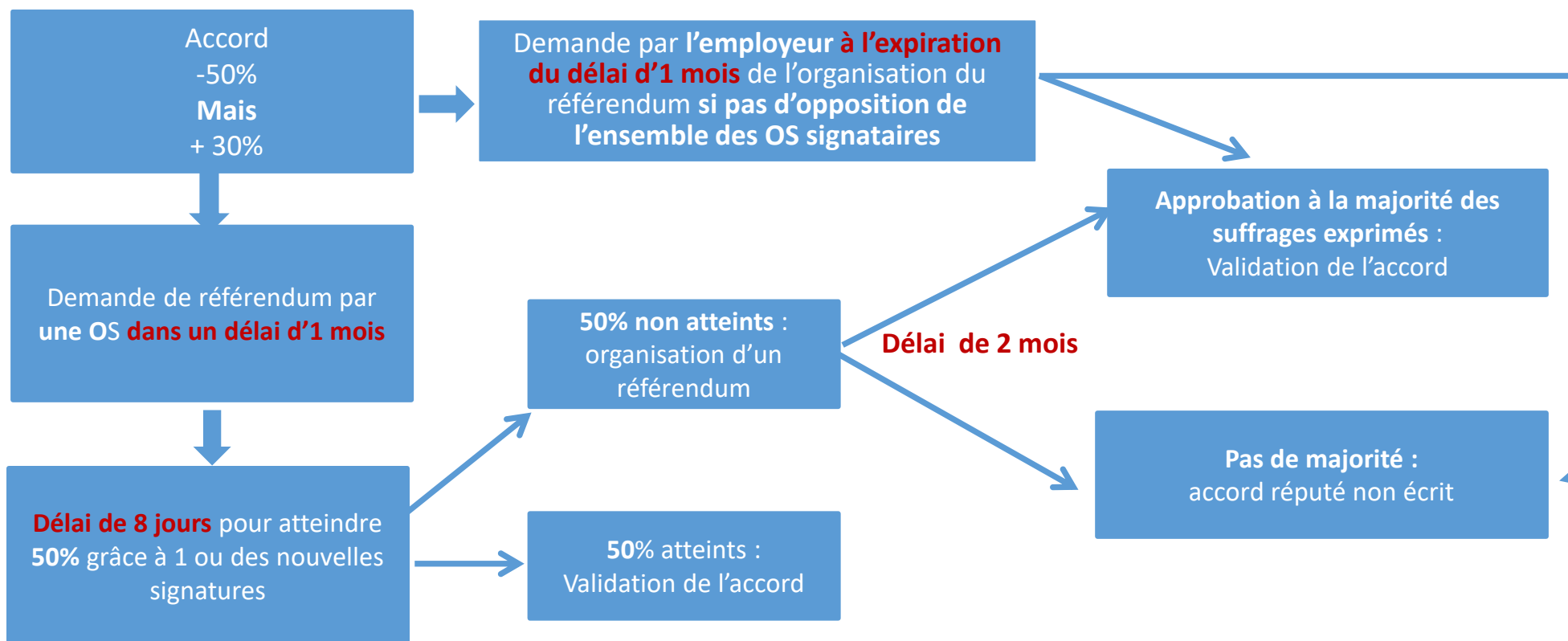
- Temps pour préparer la négociation
 - Chaque section syndicale dispose au profit du ou des délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier un accord d'entreprise **d'un crédit global annuel** supplémentaire d'heures rémunérées pour la préparation de la négociation dans la limite de (L. 2143-16) :
 - **12 heures** par an pour les entreprises qui emploient au moins 500 salariés
 - **18 heures** par an dans celles occupant au moins 1000 salariés
 - Ce crédit d'heures sert à la préparation de la négociation et non aux réunions qui la concrétisent. Il est confié à la section syndicale, libre ensuite à elle d'en effectuer la répartition et d'en informer l'employeur.
 - Le temps passé à la négociation est payé comme du temps de travail à échéance normale (L. 2232-18). Peu importe que la négociation ait lieu pendant ou en dehors des heures de travail.
- **Ce que prévoit votre convention** (article I.5) :
 - En cas d'ouverture des négociations, les salariés qui y participent disposent d'un crédit d'heures spécifique et forfaitaire de 7 heures (sur lequel ne s'imputent pas les réunions de négociation).
 - Le temps passé en réunion de négociation de l'accord est payé comme temps de travail.

L'accord majoritaire

- **Les dispositions législatives imposent une généralisation des accords majoritaires depuis le 1er mai 2018** (L. 2232-12 – accords d'entreprise et L. 2232-34 – accords de groupe)
- Conditions de majorité :
 - Signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli **plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives** au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE
 - ou signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des mêmes élections, mais **sous réserve dans ce cas que l'accord soit approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés** (référendum)
- À noter qu'en ne retenant que les suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives, c'est-à-dire celles ayant obtenu au moins 10 %, la barre de 50 % sera dans bien des cas plus faciles à atteindre

Le référendum en cas d'accord minoritaire

- En cas d'accord minoritaire : validation possible par référendum. En l'absence de majorité signataire, possibilité d'organisation d'un référendum à la demande de syndicats représentant plus de 30 % des voix aux élections professionnelles
- Si l'OS ou les OS ne demandent pas l'organisation d'un référendum dans le délai d'un mois, **l'employeur peut** de lui-même demander à l'expiration de ce délai l'organisation du référendum à condition que **l'ensemble des organisations** ayant signé ne s'y oppose pas.

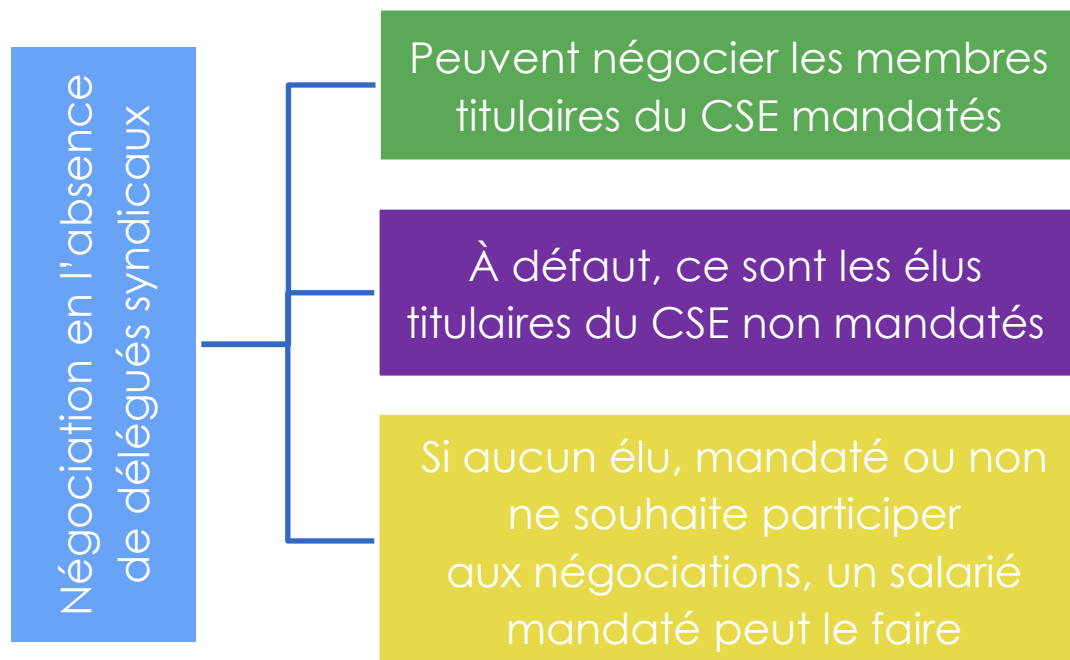


- Les participants à la négociation

En l'absence de délégué syndical

La négociation en l'absence de délégué syndical (entreprises d'au moins 50 salariés)

- La possibilité de négocier en l'absence de délégué syndical a été élargie, mais un ordre de priorité est précisé.
 - Bien qu'ayant l'effectif requis, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, peuvent négocier les membres **titulaires du CSE mandatés** par des organisations syndicales.
 - À défaut, ce sont les élus **titulaires du CSE non mandatés** qui peuvent aller à la table des négociations.
 - Enfin, si aucun élu, mandaté ou non, ne souhaite participer aux négociations, **un salarié mandaté** peut le faire.



Négociation avec des élus mandatés (entreprises d'au moins 50 salariés)

Art L. 2332-24

- Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent négocier, conclure, réviser ou dénoncer des accords collectifs de travail s'ils sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou à défaut par une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel.
- Les organisations syndicales intéressées sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.
- Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.
- Les membres du CSE doivent également être avertis par l'employeur de son intention, par tout moyen permettant de conférer date certaine, et doivent lui répondre dans un délai d'un mois sur leur disponibilité leur éventuel mandatement (L. 2232-25-1 nouveau)
- Les négociations peuvent s'engager à l'issue de ce délai.
- La validité des accords ou des avenants de révision conclus est subordonnée à leur signature par des membres de la délégation du personnel du CSE mandatés et devra être approuvée par les salariés à la majorité simple.

Négociation avec des élus non mandatés (entreprises d'au moins 50 salariés)

Art L. 2332-25

- À défaut d'élus mandatés, des élus qui n'ont pas été mandatés peuvent négocier, conclure, réviser et dénoncer des accords collectifs de travail
- Cette négociation est toutefois limitée aux accords relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (L2232-25), à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21
 - L1233-21 : Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut fixer, par dérogation aux règles de consultation des instances représentatives du personnel prévues, les modalités d'information et de consultation du comité social et économique et, le cas échéant, le cadre de recours à une expertise par ce comité lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours.
- La validité des accords ou des avenants de révision conclus est subordonnée à leur signature par des membres de la délégation du personnel du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE lors des dernières élections professionnelles .
- **Ce que prévoit votre convention** (article I.5) :
 - Lorsqu'il existe plusieurs représentants élus dans l'entreprise, tous les élus sont invités aux négociations.

Négociation avec un salarié mandaté (entreprises d'au moins 50 salariés)

Article L2232-26

- Lorsque l'employeur a sollicité en vain des élus du CSE ou en cas d'absence de représentants élus du personnel, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national interprofessionnel.
- Une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié
- Les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise ou à défaut les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations
- La validité de l'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvée par les salariés à la majorité des suffrages exprimés

Négociation avec un salarié mandaté (entreprises de 11 à 50 salariés)

Article L2232-23-1

- Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre onze et moins de cinquante salariés, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus, révisés ou dénoncés :
 - Soit par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs OSR dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs OSR au niveau national et interprofessionnel, étant membre ou non de la délégation du personnel du comité social et économique. À cet effet, une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié
 - Soit par un ou des membres titulaires de la délégation du CSE
 - Les accords ainsi négociés, conclus, révisés ou dénoncés peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du présent code.
- La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou des membres du CSE, mandaté ou non, est subordonnée à leur signature par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.
- La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou plusieurs salariés mandatés, s'ils ne sont pas membres du CSE, est subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés : ce que prévoit votre convention

Article 1.5

- Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et en cas de carence aux élections, il est possible de négocier des accords collectifs d'entreprise entre l'employeur ou son représentant et un ou plusieurs salariés mandatés (comme prévu à l'article L. 2232-24 du Code du travail), à raison d'un représentant par fédération syndicale reconnue représentative dans la branche.
- Le mandat reçu par les salariés mandatés doit décrire de manière explicite la nature du mandat qui leur a été confié.
- Les salariés mandatés bénéficient de la protection prévue aux articles L. 2411-1 du Code du travail.

Les moyens

- Chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois.
- Le temps passé aux négociations n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues à l'article L. 2315-7. Chaque membre du CSE qui participe à une négociation dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois.
- Ces heures sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.
- L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

● Le cadre juridique des négociations

Primauté de l'accord d'entreprise : les questions à se poser avant d'engager les négociations

BLOC 1 La branche a une compétence exclusive	BLOC 2 La branche a la faculté de décider de faire primer son accord sur ceux d'entreprise	BLOC 3 Les accords d'entreprise priment sur l'accord de branche
<p>Règle : L'accord de branche, qu'il soit conclu avant ou après, prévaut sur l'accord d'entreprise SAUF si l'accord d'entreprise "assure des garanties au moins équivalentes" c'est-à-dire se rapportant à la même "matière" et non au même "objet"</p>	<p>Règle : L'accord de branche prévaut, en cas de stipulation expresse, sur l'accord d'entreprise conclu postérieurement, SAUF si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes</p>	<p>Règle : L'accord d'entreprise prévaudra sur l'accord de branche ayant le même objet, qu'il soit conclu antérieurement ou postérieurement à l'accord de branche.</p>
<p>13 matières (cf. page suivante)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (anciens facteurs dits de pénibilité) ● L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ● L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ● Les primes pour travaux dangereux et insalubres 	<p>Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Prime d'ancienneté ○ Prime de 13ème mois ○ Prime de nuit <p>→ Seule l'absence d'accord d'entreprise permet à la convention de branche de s'appliquer</p>
<p>Les clauses de verrouillage, c'est-à-dire qui font obstacle aux dérogations à ces 4 matières par le biais d'un accord d'entreprise ou d'établissement ne pourront continuer de produire effet, que si les parties le confirment</p>		

Les 13 thèmes du bloc 1 sur lesquels la branche a une compétence exclusive

- Les salaires minimaux hiérarchiques
- Les classifications
- La mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- La mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- Les garanties collectives complémentaires (protection sociale)
- Diverses mesures relatives à la durée du travail (horaire d'équivalence, nombre minimal d'heures entraînant la requalification du travailleur de nuit sur une période de référence (art L. 3121-44 CT), durée minimale du temps partiel (art L. 3123-19 al. 1er) et heures complémentaires, taux de majoration des heures complémentaires (art L. 3123-21)
- Diverses mesures relatives aux CDD et aux contrats de travail temporaires (durée, nombre de renouvellements possibles et délai de carence)
- Les motifs de recours au CDI de chantier
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai
- Les modalités de poursuite des contrats de travail entre deux entreprises lorsque les conditions pour le transfert du contrat de travail ne sont pas réunies
- La rémunération minimale du salarié porté
- Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice

Ce que prévoit votre convention

- Article I-5.2 – Contenu des accords d'entreprise

Ils ne pourront déroger aux dispositions de la convention collective que dans les limites prévues à l'article L. 2253-3 du Code du travail (hors salaires minimaux, classifications, prévoyance collective et mutualisation des fonds de la formation professionnelle continue).

D'autre part, ils ne pourront déroger aux dispositions de la convention collective relatives aux institutions représentatives du personnel.

Ce que prévoit votre convention : verrouillage des thèmes prévus à l'article L. 2253-2 du Code du travail

Accord du 13 décembre 2018 étendu

- **Préambule**
 - En application des articles 1er et 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, un accord de branche peut prévoir une clause d'impérativité sur quatre thèmes prédéfinis auxquels un accord d'entreprise ne saurait déroger, sauf à prévoir des garanties au moins équivalentes ou plus favorables.
 - Soucieux de tirer les conséquences de cette évolution législative et réglementaire, les partenaires sociaux de la branche décident de définir les stipulations qui suivent.
- **Article 1**
 - Aucun accord d'entreprise ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles sauf lorsque cet accord prévoit des garanties au moins équivalentes sur les thèmes listés ci-après :
 - 1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
 - 2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - 3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
 - 4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Le triptyque ordre public / champ de la négociation / dispositions supplétives

L'ordre public	Le champ de la négociation collective	Les dispositions supplétives
Il s'impose aux accords collectifs	Marge de manœuvre pour négocier	Elles s'appliquent en l'absence d'accord collectif
Règles impératives, auxquelles on ne peut déroger par voie d'accord, sauf dans un sens plus favorable	Un accord d'entreprise peut notamment déterminer : <ul style="list-style-type: none">• La périodicité des négociations• Le contenu des négociations obligatoires dans le respect de l'ordre public	La négociation est annuelle pour ce qui concerne : <ul style="list-style-type: none">• La rémunération, le temps de travail• L'égalité professionnelle, la qualité de vie au travail
		La négociation est triennale sur la Gestion Prévisionnelle des Parcours Professionnels dans les entreprises ou groupes de plus de 300 salariés

Les 3 grandes négociations obligatoires

- Dans les entreprises comportant **une section syndicale**, l'employeur est tenu d'ouvrir des négociations périodiquement sur des thèmes précis.
- Ainsi il doit négocier tous les ans (ou selon une périodicité différente définie par un accord d'adaptation qui ne peut excéder 4 ans) :
 - sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
 - l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail
- Outre ces thèmes de négociation, les entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés doivent ouvrir des négociations tous les 3 ans (ou selon une périodicité différente définie par un accord d'adaptation qui ne peut excéder 4 ans)
 - sur la gestion des emplois et des parcours professionnels
- L'initiative d'engager les négociations revient à l'employeur mais une OSR peut en exiger l'ouverture si le délai entre deux réunions est dépassé (à compter du début de la dernière négociation) :
 - Envoi de la demande à l'employeur
 - Qui a 8 jours pour la transmettre aux autres OSR
 - Et 15 jours pour convoquer la première réunion

Possibilité d'un accord d'adaptation

- À l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale représentative, une négociation peut être engagée afin de fixer :
 - le calendrier et les lieux de réunion,
 - la périodicité, de telle sorte qu'au moins tous les 4 ans soient négociés les 3 grands thèmes obligatoires
 - les thèmes et leurs contenus
 - les informations que l'employeur remet aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise
 - les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.
- La durée maximale de cet accord d'adaptation est fixée à **4 ans** (L. 2242-10 et L. 2242-11)
- En l'absence d'accord d'adaptation, ce sont les règles supplétives qui s'appliquent.

À ne signer que s'il est favorable !

Contenu supplétif des 3 grandes négociations obligatoires

Annuelle

Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée

L. 2242-15

Salaires effectifs

Suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière femmes-hommes,

Durée effective et organisation du temps de travail

Intéressement, participation et épargne salariale

Annuelle

Égalité professionnelle et qualité de vie au travail

L. 2242-17, 18, 19

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Maintien, pour les salariés à temps partiel, des cotisations vieillesse à temps plein

Lutte contre toute discrimination

Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Articulation vie personnelle/ vie professionnelle

Modalités de définition d'un régime de prévoyance

Droit d'expression des salariés

Droit à la déconnexion

Amélioration de la mobilité des salariés

Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels

Triennale

Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)
(Ets ou groupes + de 300 salariés)

L. 2242-20 et 21

Dispositif de GPEC et mesures d'accompagnement

Conditions de mobilité dans le cadre d'un APC

Grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle et objectifs du plan de formation

Perspectives de recours aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages et moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires

Conditions dans lesquelles les sociétés sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise

Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales

Ce que prévoit votre convention

- Conformément aux articles L. 132-27, 28 et 29 du Code du travail, chaque employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail. À défaut d'une initiative de ces derniers depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé à l'article L. 132-28 ; la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les 8 jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.
- Afin de permettre une meilleure mise en œuvre du titre Ier de la présente convention, les résultats des négociations dans les entreprises seront transmis aux organisations syndicales représentatives sur le plan national par le canal des délégués syndicaux.

Plusieurs niveaux de négociation possibles

Groupe

- Possible pour l'ensemble des négociations
- Si précision expresse, se substitue aux conventions ou accords conclus dans les entreprises ou établissements concernés antérieurement ou postérieurement
- Pas d'obligation pour les entreprises d'engager une négociation obligatoire lorsqu'un accord sur ce thème a été conclu au niveau du groupe
- Si aucun accord n'a été conclu à l'issue de la négociation, chaque entreprise doit engager les négociations
- Un accord d'adaptation ou de méthode peut être signé au niveau du groupe

Entreprise ou établissement

- Toutes les négociations obligatoires peuvent se dérouler au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, sous réserve de l'accord des parties (employeur et OS)
- Un accord d'entreprise peut s'imposer par disposition expresse face aux conventions ou accords d'établissement conclus antérieurement ou postérieurement

● La négociation en pratique

Possibilité de négocier un accord de méthode

- Un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties en prévoyant notamment :
 - la nature des informations partagées entre les négociateurs notamment au niveau de l'entreprise en s'appuyant sur la BDESE
 - Le calendrier et les principales étapes du déroulement des négociations
 - les moyens supplémentaires ou spécifiques, notamment s'agissant du volume des crédits d'heures des représentants syndicaux ou des modalités de recours à l'expertise afin d'assurer le bon déroulement des négociations
- La méconnaissance des dispositions de l'accord de méthode n'entraîne pas la nullité des accords conclus, SAUF si l'accord de méthode en dispose autrement ou si le principe de loyauté entre les parties n'a pas été respecté

Les obligations de l'employeur et sanctions encourues

- C'est à l'employeur qu'incombe l'obligation d'ouvrir les négociations (art. L. 2242-1 et L. 2242-2)
- Le fait pour l'employeur de se soustraire à ses obligations entraîne des sanctions :
 - Sanctions pénales : si pas de négociation au moins une fois tous les 4 ans sur les deux premiers blocs de négociation
 - Peine d'emprisonnement d'un an
 - 3 750 € d'amende ou 18 750 € si personne morale (L. 2243-1)
 - Mêmes sanctions au titre du délit d'entrave au droit syndical en cas :
 - D'accord collectif avec d'autres interlocuteurs que les DS
 - De non-convocation de toutes les OSR
 - Sanctions administratives (pénalité financière) si :
 - Pas de négociation sur les salaires effectifs L. 2242-7
 - Pas d'accord ou é défaut de plan d'action sur l'égalité professionnelle

Déroulement des négociations : l'obligation de loyauté

- Interdiction de prendre des décisions unilatérales
 - Tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut pas prendre, dans les matières traitées, de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie.
 - Cette disposition, d'ordre public, n'interdit pas de prendre certaines décisions soit individuelles, soit déjà programmées.
- Interdiction de négociations séparées : la nullité de l'accord est encourue lorsque :
 - toutes les organisations syndicales représentatives n'ont pas été convoquées à la négociation
 - si l'existence de négociations séparées est établie

La première réunion

- L'invitation doit préciser :
 - le lieu,
 - le calendrier des réunions,
 - la liste – ou du moins la teneur – des informations remises au préalable par l'employeur ainsi que la date de cette remise

- Ces obligations :
 - sont des clauses à insérer dans l'accord relatif à l'organisation des négociations obligatoires
 - s'imposent au titre des dispositions supplétives, applicables à défaut d'accord sur l'organisation de ces négociations (art. L. 2242-11 et L. 2242-14)

Les moyens d'informations : la BDESE

- Selon l'article L. 2312-21 du Code du travail, la BDESE doit **au moins** contenir les thèmes suivants :
 - l'investissement social,
 - l'investissement matériel et immatériel,
 - l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise,
 - les fonds propres, l'endettement,
 - l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants,
 - les activités sociales et culturelles,
 - la rémunération des financeurs,
 - les flux financiers à destination de l'entreprise,
 - les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.
 - Elle contient aussi les informations trimestrielles dues aux CSE des sociétés de plus de 300 salariés
- Selon l'article L. 2312-18 du Code du travail, y figure **l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** (notamment sur les écarts de rémunération et de répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes et les informations sur la méthodologie et le contenu des indicateurs)
 - Les thèmes pouvant être **écartés** par accord :
 - La sous-traitance
 - Les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe
 - Les autres éléments pouvant être **intégrés** :
 - Ceux relatifs aux consultations ponctuelles
 - Ceux relatifs aux négociations obligatoires

Les moyens d'informations : l'articulation entre consultations récurrentes et négociations



Les moyens d'informations : de l'analyse de la politique sociale à la négociation

LES ENJEUX → SONT ANALYSÉS → L'ANALYSE PERMET :

- DE COMPRENDRE LA POLITIQUE SOCIALE
- DE PRÉPARER LES NÉGOCIATIONS

Emploi

Formation

Conditions
de travail

Rémunérations

Égalité professionnelle

Organisation

Consultation sur la
politique sociale, les
conditions de travail
et l'emploi

Avis du CSE

Politique salariale

GPEC-GEPP

Égalité pro et QVT

N
É
G
O
C
I
A
T
I
O
N
S

Contenu de l'accord

- Outre les stipulations négociées, l'accord précisera :
 - De manière succincte ses objectifs et son contenu dans un préambule (L. 2222-3-3)
 - Sa durée :
 - L'accord est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.
 - À défaut de stipulation de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à 5 ans. Lorsque l'accord arrive à expiration, il cesse de produire ses effets. (L. 2222-4)
 - Ses modalités de suivi, renouvellement, révision et dénonciation

- L'absence ou la méconnaissance des conditions de suivi ou des clauses de rendez-vous n'est pas de nature à entraîner la nullité de l'accord. (L. 2222-5 à L. 2222-6)

Durée des accords

- L'accord peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée
- À défaut de stipulation sur sa durée, celle-ci est désormais fixée à 5 ans. Lorsque l'accord arrivera à expiration, il cessera de produire ses effets.
- Cette mesure s'applique aux accords à durée déterminée conclus après la loi Travail du 8 août 2016. Les accords conclus antérieurement continuent de produire leurs effets après leur expiration.

Durée indéterminée

- Si l'accord le mentionne
- Ou si l'accord ne mentionne rien et l'accord a été signé avant le 9 août 2016

Durée de 5 ans

- Si aucune durée n'est précisée et l'accord signé après le 9 août 2016

Durée déterminée de plus ou moins 5 ans

- Si l'accord le mentionne

Issue de la négociation

- Pas d'obligation de conclure un accord :
 - Soit un accord d'entreprise ou d'établissement est conclu entre les parties
 - Soit aucun accord n'a été conclu et il est établi un procès-verbal de désaccord

- L'accord doit, sous peine de nullité, être un acte écrit et être signé par les parties (L.2231-3 du Code du travail)

- Pas de consultation du CSE sur un projet d'accord
 - Le CSE n'est plus consulté sur les projets d'accords collectifs.
 - Mais il est informé dans le cadre des consultations périodiques du CSE dans les matières traitées par la négociation obligatoire, qui entrent dans le champ de sa compétence en matière de politique sociale, de conditions de travail et d'emploi.

- Lorsqu'au terme de la négociation aucun accord n'a été conclu, un procès-verbal de désaccord doit être rédigé, il fait état :
 - Des dernières propositions de chaque partie.
 - Des mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Les formalités à l'issue de la négociation

- Les accords de groupe, d'entreprise, d'établissement ou leurs avenants sont déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr
- Doivent être jointes les pièces suivantes :
 - La version de l'accord signée des parties
 - Une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature
 - S'agissant des accords de groupe, d'entreprise, d'établissement, une version publiable (dite anonymisée) qui tient compte le cas échéant des modifications pour occulter certaines parties de la publication ainsi que l'acte signé motivant cette occultation
 - S'agissant des accords de groupe, d'entreprise, d'établissement, le procès-verbal consignant le résultat de la consultation des salariés s'il y a lieu ;
- Un exemplaire doit également être remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

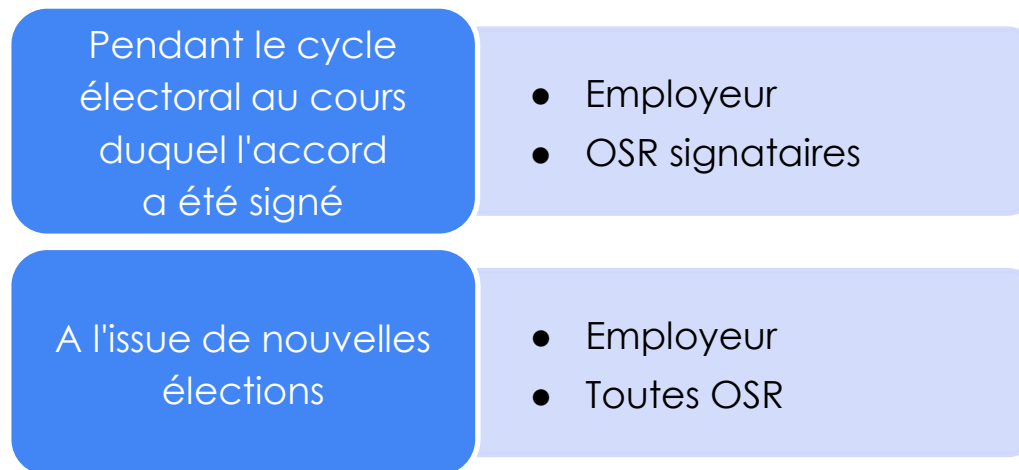
Attention aux accords atypiques

- Accord conclu entre l'employeur et des représentants du personnel ou des salariés sans respecter les règles de validité des accords collectifs
 - Ils sont considérés comme des engagements unilatéraux de l'employeur et sont donc obligatoires pour l'employeur.
- L'employeur peut revenir unilatéralement sur les engagements qu'il a souscrits. La dénonciation doit être effectuée selon les mêmes règles que la dénonciation des usages :
 - informer les représentants du personnel
 - prévenir individuellement les salariés
 - respecter un délai de prévenance suffisant destiné à permettre d'éventuelles négociations

- **Dénoncer ou réviser un accord d'entreprise en présence de délégués syndicaux**

La révision d'un accord (1/2)

- La révision d'un accord collectif est la procédure qui permet de modifier le contenu d'un accord collectif en cours de validité. L'accord ne disparaît pas (contrairement à la procédure de dénonciation), il est amendé en tout ou partie. Les nouvelles dispositions adoptées se matérialisent par la conclusion d'un avenant de révision.
- La révision peut concerner un accord conclu **pour une durée déterminée ou indéterminée**.
- Qui peut réviser un accord ?



- Mais toutes les OSR doivent être invitées à négocier

La révision d'un accord (2/2)

- C'est l'accord collectif qui prévoit les formes et le délai au terme duquel il peut être révisé (L. 2222-5)
- Toutefois, les parties gardent la possibilité de modifier à tout moment l'accord collectif, pendant sa durée, lorsque l'ensemble des signataires y consentent.
 - Si l'accord collectif initial ne prévoit aucune procédure de révision avant terme, l'absence d'une telle clause ne prive pas, à elle seule, l'ensemble des signataires de la possibilité d'apporter des modifications.
- L'avenant de révision doit être conforme aux règles de validité prévues par le Code du travail en matière de négociation collective.

La dénonciation d'un accord (1/2)

- La dénonciation est la procédure qui permet de faire disparaître un accord collectif dans sa totalité (sauf stipulation contraire dans l'accord).
- Elle n'est possible que pour les **accords à durée indéterminée**, et donc exclue pour ceux qui ont une durée déterminée.
- Qui peut dénoncer un accord collectif ?

Cas général

- Employeur
- **Unanimité** des OSR signataires

Cas particulier où une OS signataire n'est plus représentative

- Employeur
- Toutes OSR **majoritaires**, signataires ou non

- La clause de dénonciation éventuellement prévue dans l'accord doit être respectée (exemple : période durant laquelle la dénonciation n'est pas possible)

La dénonciation d'un accord (2/2)

- La dénonciation doit être notifiée aux organisations syndicales signataires et déposée au greffe du tribunal des prud'hommes et à la DREETS.
- Un préavis de 3 mois doit être respecté, en l'absence de stipulation expresse dans l'accord.
 - Une durée plus courte peut être prévue par l'accord.
 - À l'issue duquel l'accord survit pendant un an ou jusqu'à l'entrée en vigueur d'un accord de substitution.
 - C'est à compter de l'expiration de ce préavis qu'est calculée la durée pendant laquelle l'accord dénoncé continue de s'appliquer.
- Un employeur ne peut donc pas décider unilatéralement de ne plus appliquer une convention collective à laquelle son entreprise est soumise, sans l'avoir dénoncée (Cass. soc., 13 novembre 2001, no 99-42.709).
- Une négociation doit s'engager dans les 3 mois qui suivent le début du préavis, à la demande d'une des parties. Toutes les OSR doivent y être invitées.
 - Un nouvel accord peut être signé, y compris avant la fin du préavis (accord de substitution si l'objet est le même).

● Les spécificités de la négociation du protocole d'accord préélectoral

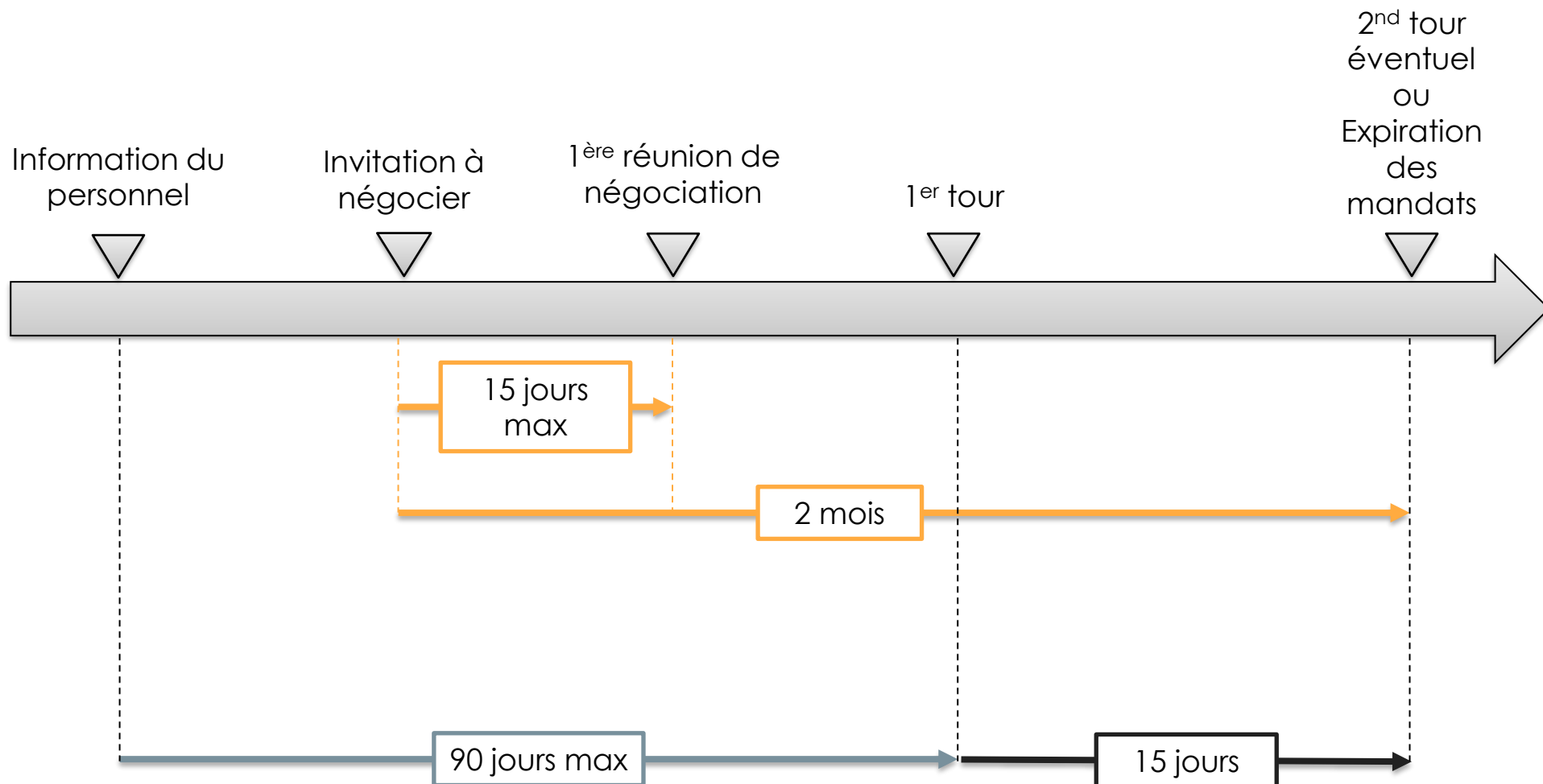
- Les spécificités de la négociation du PAP

L'initiative de l'organisation des élections

L'initiative de l'organisation des élections

- **Deux obligations pèsent sur l'employeur**, dès lors que les conditions de mise en place sont réunies et que le CSE doit être renouvelé :
 - **Informé par tout moyen** (affichage, e-mail, etc.) **le personnel** de l'organisation des élections
 - **Inviter les syndicats à négocier** le protocole d'accord préélectoral (PAP) et à établir les listes de leurs candidats
- L'employeur qui ne prend pas l'initiative ou qui refuse d'organiser les élections commet un délit d'entrave.
- **Obligation d'organiser des élections à la demande d'un syndicat ou d'un salarié** : L'employeur peut être invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, lorsque l'institution n'existe pas dans l'entreprise ou l'établissement alors qu'elle est obligatoire. Il doit, dans ce cas, engager la procédure électorale dans le mois suivant la réception de la demande
 - li doit donc dans ce délai informer le personnel de l'organisation des élections par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information et inviter les syndicats intéressés à négocier le protocole préélectoral et constituer leurs listes de candidats
 - **Délai de 6 mois en cas d'existence d'un PV de carence** : Lorsque l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, la demande d'organisation des élections du CSE par un salarié ou un syndicat ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai de six mois après l'établissement de ce procès-verbal (L 2314-8)

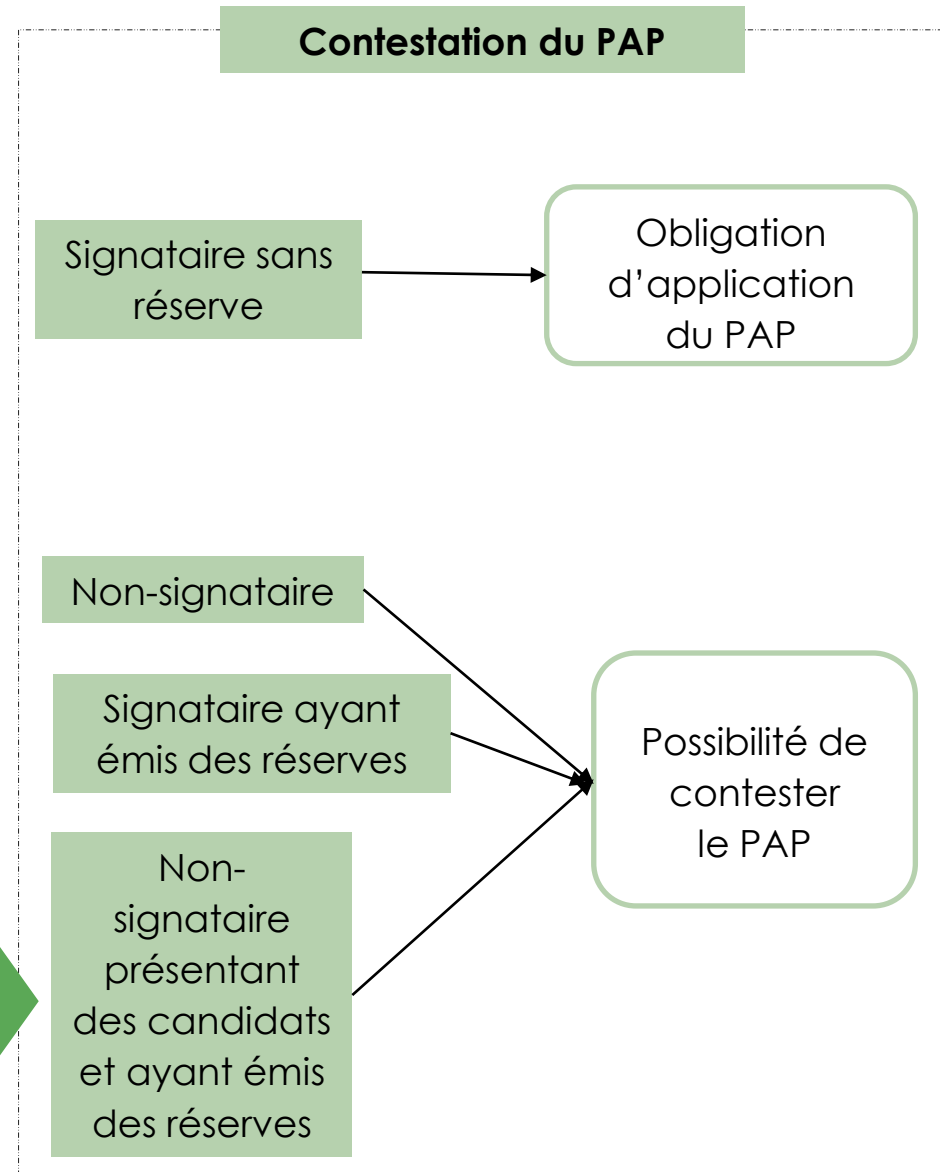
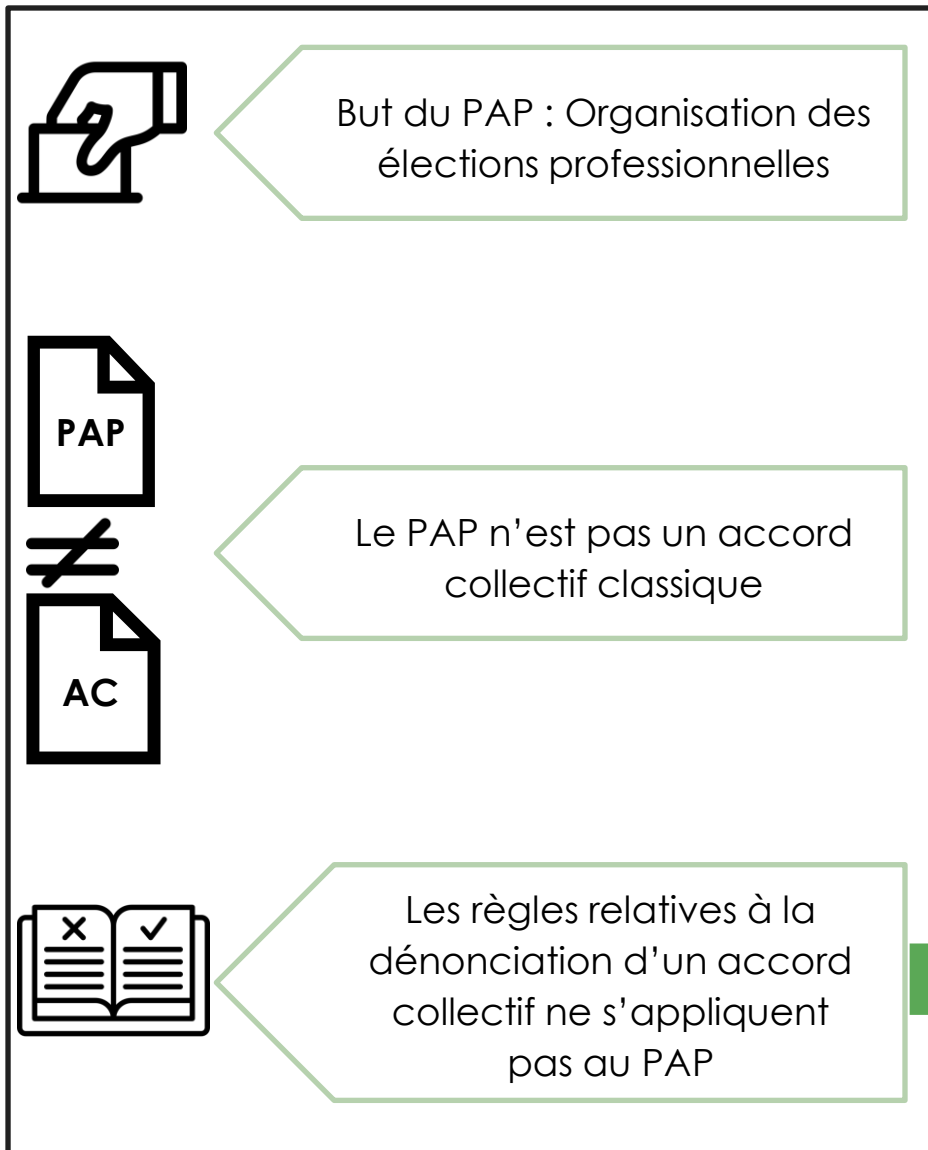
Calendrier des élections



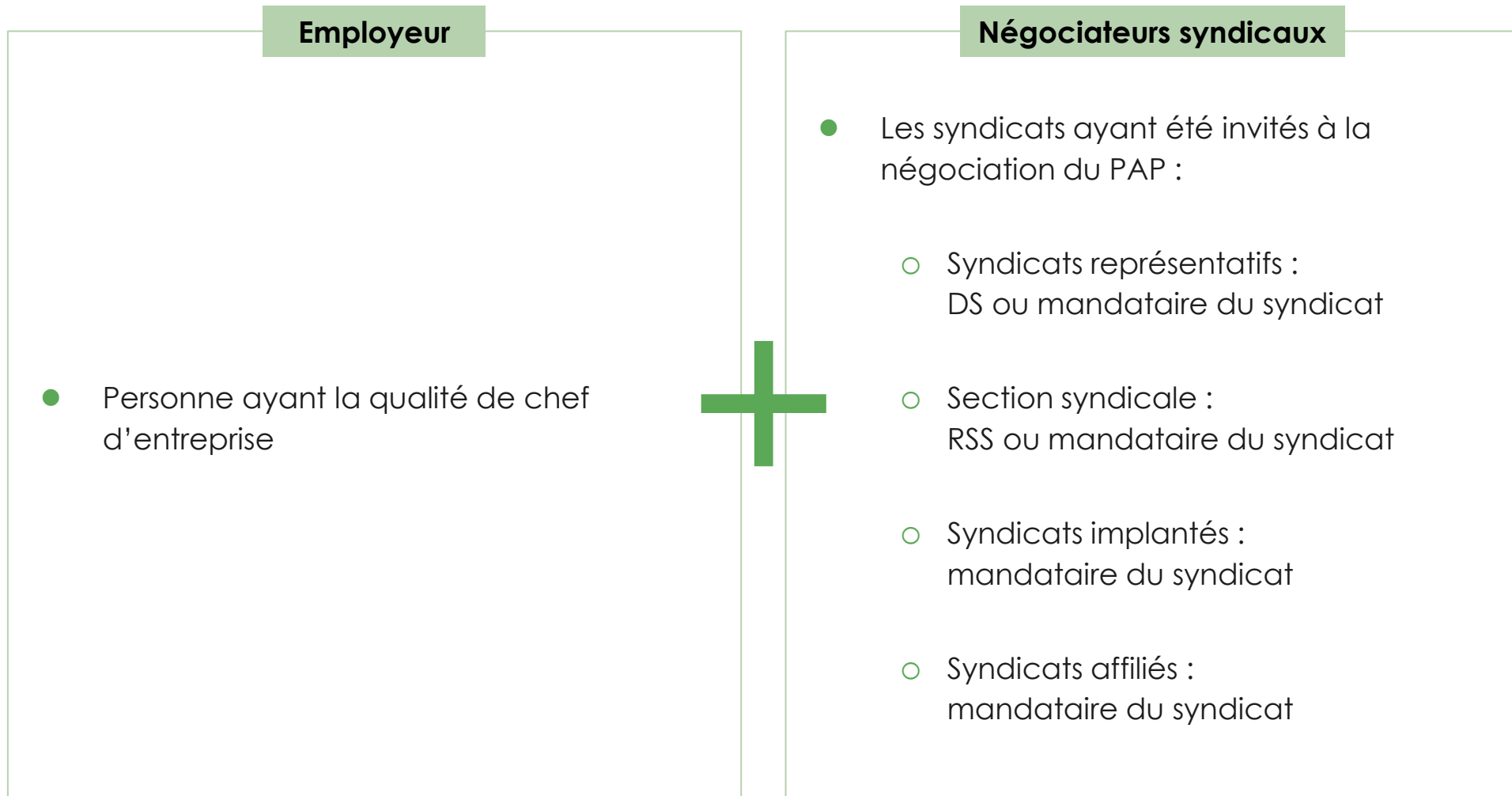
- Les spécificités de la négociation du PAP

Les grands principes

Objet et nature du protocole d'accord préélectoral



Les négociateurs du protocole d'accord préélectoral



Cas particulier des entreprises de 11 à 20 salariés

- L'article L. 2314-5, alinéa 5 prévoit une exception pour les entreprises de 11 à 20 salariés. En effet, par dérogation, dans ces entreprises, l'employeur invite les organisations syndicales habilitées à la négociation du protocole préélectoral 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 prévue à l'article L. 2314-4.

Thèmes préélectoraux de négociation

	Thèmes préélectoraux de négociation	Négociation obligatoire ou facultative	Conditions de validité
Protocole d'accord préélectoral	Organisation et déroulement des opérations électorales	Obligatoire	Double majorité
	Répartition du personnel dans les collèges électoraux	Obligatoire	Double majorité
	Répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel	Obligatoire	Double majorité
	Entreprise de travail temporaire : répartition des sièges assurant une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire	Facultative	Double majorité
	Modification du nombre de sièges ou du volume d'heures de délégation	Facultative	Double majorité
	Dérogation à la limitation du nombre de mandats successifs pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 à 300 salariés	Facultative	Double majorité
	Recours au vote par correspondance	Facultative	Double majorité
Thèmes indépendants du PAP	Réduction de la durée des mandats	Facultative	Droit commun
	Organisation et déroulement des opérations électorales hors temps de travail	Facultative	Unanimité
	Nombre et composition des collèges électoraux	Facultative	Unanimité
	Recours au vote électronique	Facultative	Droit commun

L'accord sur la durée des mandats

4 ans

C. trav. L. 2314-33

MAIS

Possibilité de réduction
entre 2 et 4 ans par :

- accord de branche
- accord de groupe
- accord d'entreprise

L. 2314-34

Rappel : Le nombre de mandats successifs est limité à **trois**, excepté pour :

- les entreprises de moins de cinquante salariés
- les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et trois cents salariés, si le PAP en décide autrement (à la double majorité)

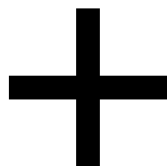
Ce que prévoit votre convention : III-1.1 - (Accord 20 juill. 2018, étendu) - Désignation

Sauf accord d'entreprise prévoyant un mandat d'une durée supérieure, les représentants du personnel sont élus pour deux ans

Condition de double majorité

Condition 1

Signature par la majorité des syndicats ayant participé à la négociation du PAP (dès lors qu'ils se sont présentés et même s'ils ont ensuite décidé de ne plus y participer)



Condition 2

Parmi cette majorité de syndicats, doivent compter :

- les syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections

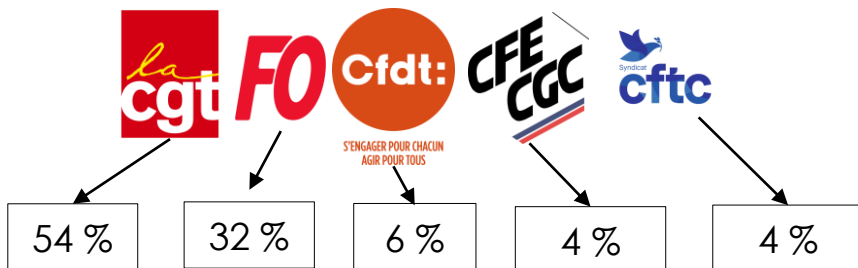
Le protocole d'accord préélectoral

Exemple de PAP valide

Invitation à la négociation de 5 OS :



Suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles :



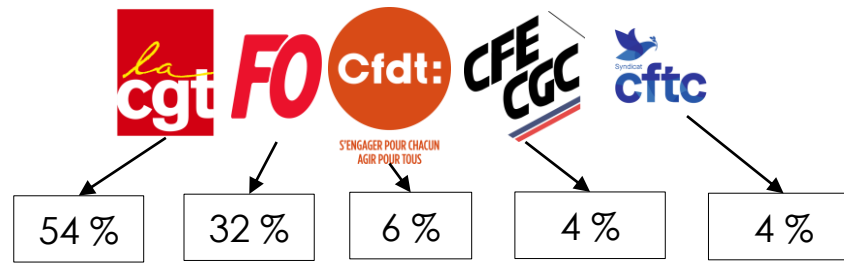
- 3/5 signent le PAP (CGT, FO, CFDT) : **la première condition de majorité est remplie**
- Parmi les 3/5 signataires compte le seul syndicat majoritaire (CGT) : **la deuxième condition de majorité est remplie**

Exemple de PAP non valide

Invitation à la négociation de 5 OS :

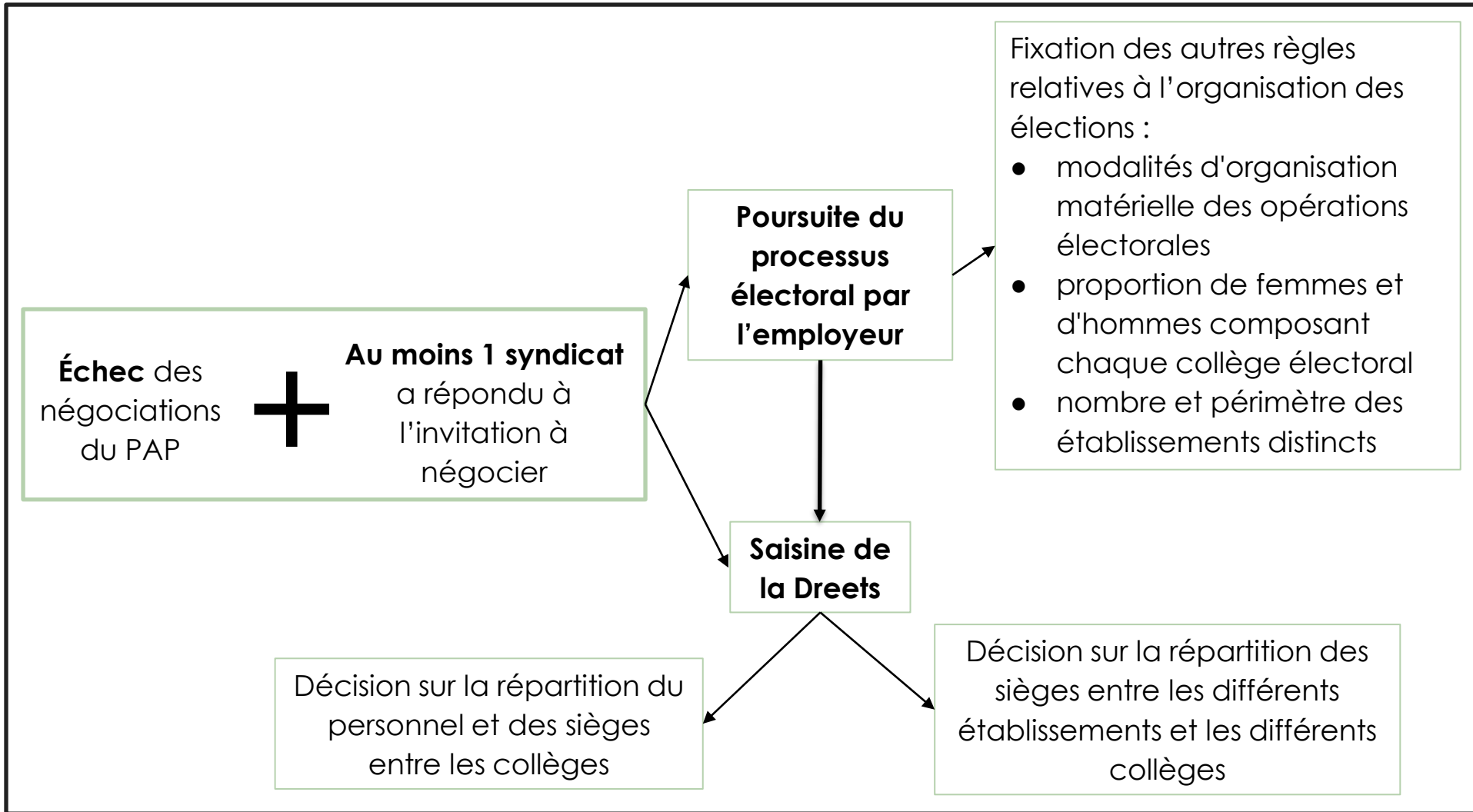


Suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles :

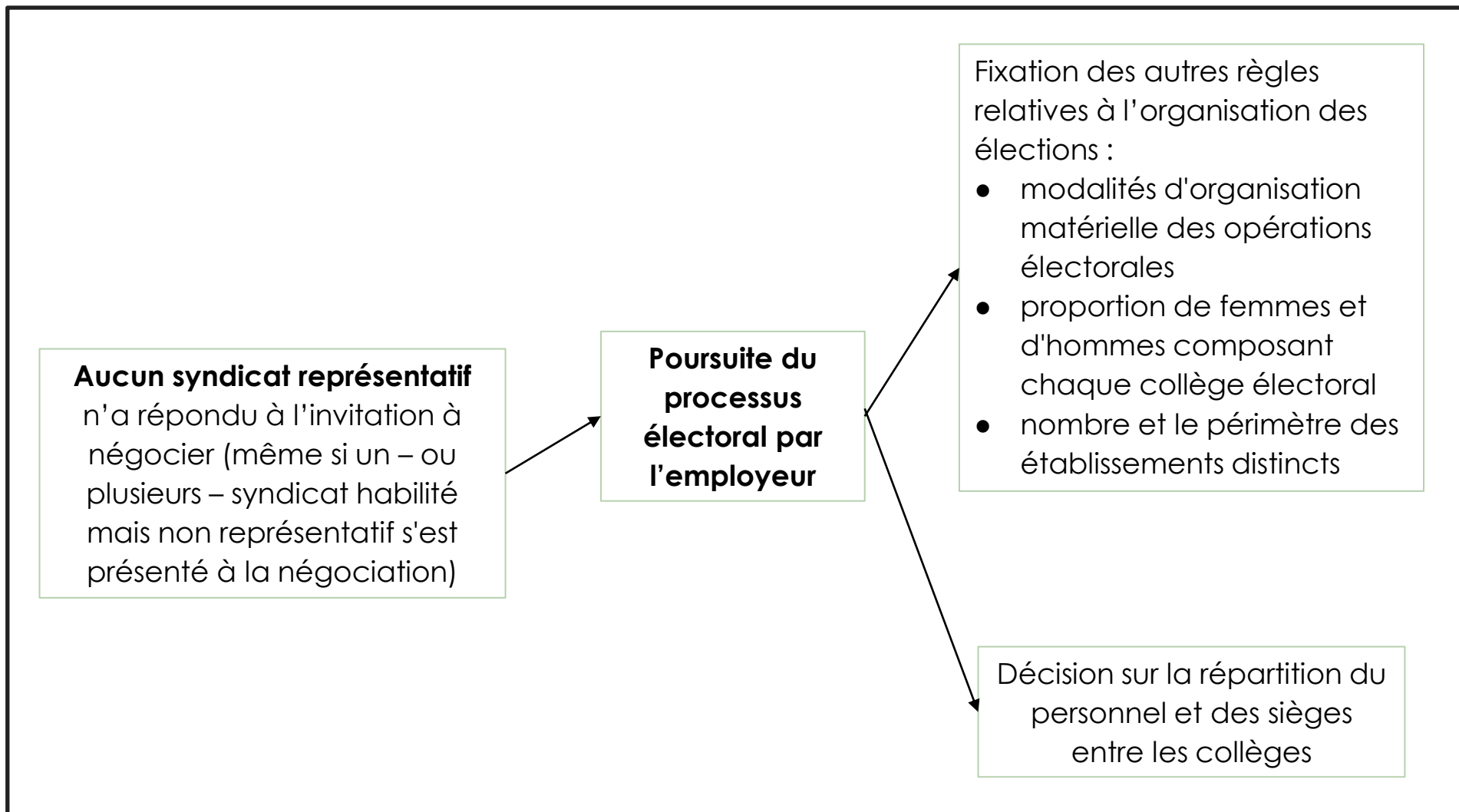


- 4/5 signent le PAP (FO, CFDT, CFE-CGC, CFTC) : **la première condition de majorité est remplie**
- Parmi les 4/5 le seul syndicat majoritaire (CGT) n'est pas signataire : **la deuxième condition de majorité n'est pas remplie**

Organisation des élections en l'absence de PAP : échec des négociations



Organisation des élections en l'absence de PAP : aucun syndicat à la table des négociations



Collèges électoraux : en principe 2 voire 3 collèges

Nombre d'ingénieurs et cadres	Effectif global des salariés	Nombre et composition des collèges électoraux
1 à 24	Moins de 500 salariés	<p>Deux collèges :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1^{er} collège : ouvriers et employés • 2^{ème} collège : reste du personnel (ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés)
	Plus de 501 salariés	<p>Deux collèges :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1^{er} collège : ouvriers et employés • 2^{ème} collège : reste du personnel mais les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins 1 délégué titulaire
25 et plus	Quel que soit l'effectif	<p>Trois collèges :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1^{er} collège : ouvriers et employés • 2^{ème} collège : techniciens, agents de maîtrise et assimilés • 3^{ème} collège : ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés

Collèges électoraux : dérogation au nombre de principe

Exception 1 : collège unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles

- Établissements ou entreprises n'élisant qu'1 membre de la délégation du personnel titulaire et 1 membre de la délégation du personnel suppléant
→ établissements ou entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 24 salariés

Exception 2 : accord unanime signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et l'employeur

- Modification du nombre et de la composition des collèges électoraux
- L'accord unanime ne peut pas faire obstacle à la constitution du troisième collège "cadres", dès lors qu'il y a au moins 25 ingénieurs et cadres

- Les spécificités de la négociation du PAP

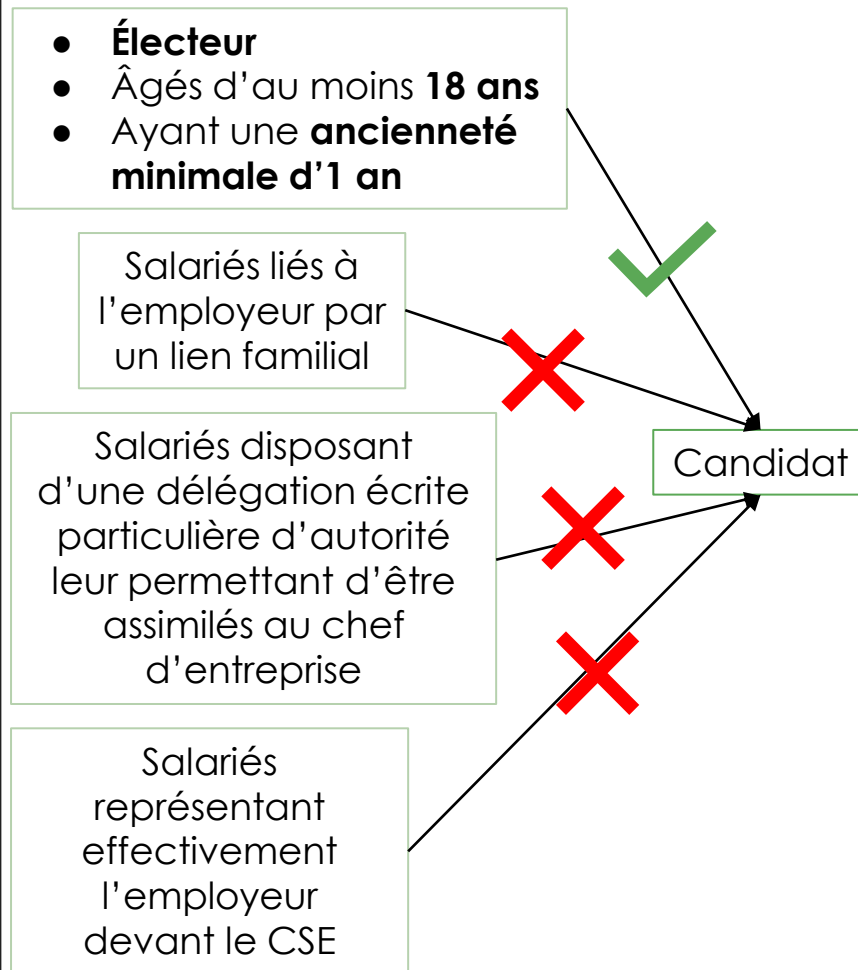
Conditions d'électorat et d'éligibilité

Conditions d'électorat et d'éligibilité

Qui peut voter ?

- **Tous les salariés** (y compris les cadres dirigeants, les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler à un chef d'entreprise, les salariés représentant l'employeur aux réunions du CSE)
- Âgés d'au moins **16 ans**
- Ayant une **ancienneté minimale de 3 ans** au sein de l'entreprise ou l'établissement
- **N'ayant pas fait l'objet d'une interdiction, d'une déchéance ou incapacité** relative à leurs droits civiques

Qui peut être candidat ?



Ce que prévoit votre convention

- *(Avenant 20 févr. 2009, étendu)*

Du fait de la spécificité des entreprises artistiques et culturelles, il convient de faciliter l'accès à l'électorat des salariés intermittents artistiques et techniques.

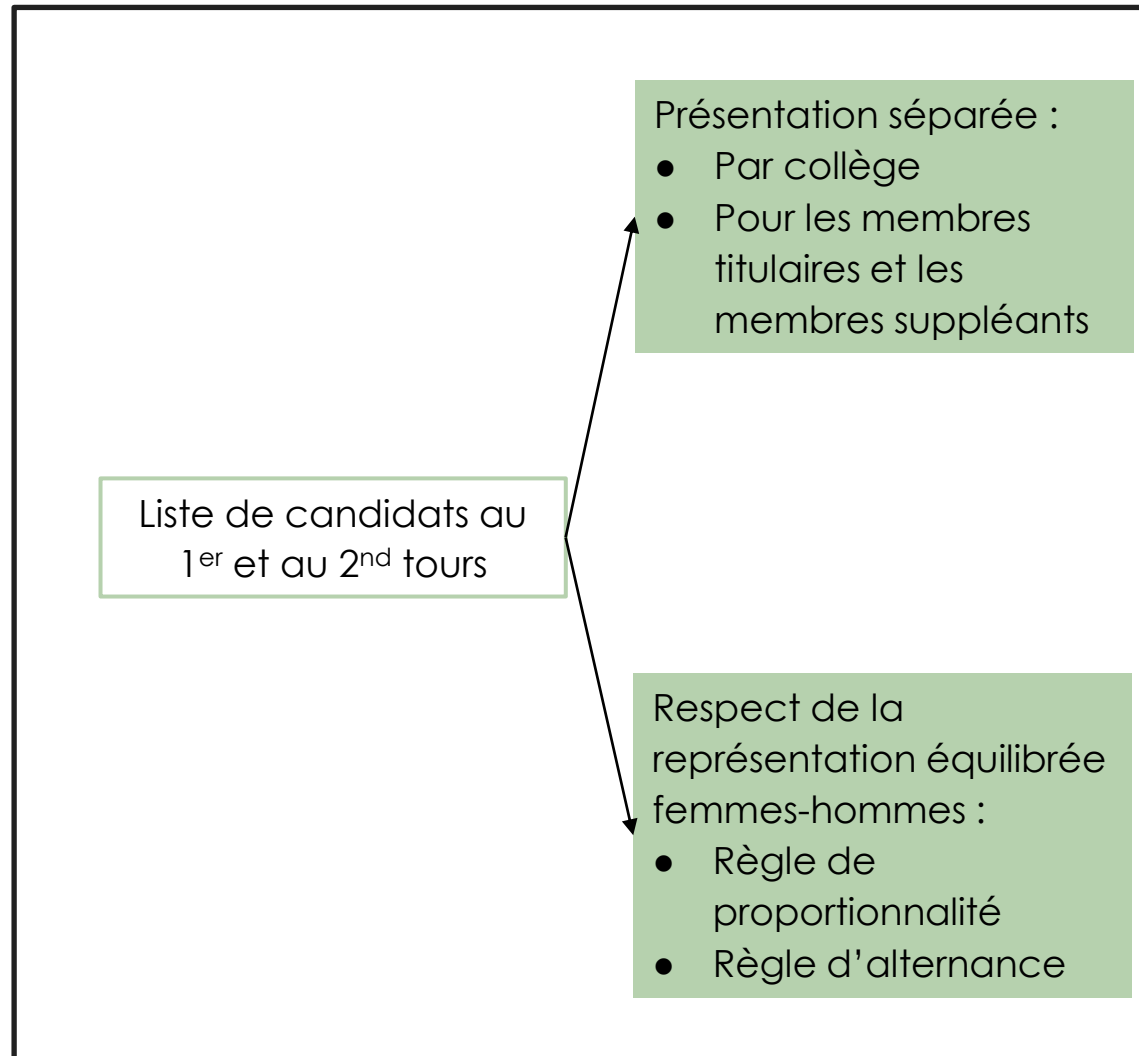
Sont électeurs les salariés en CDD qui ont été sous contrat de travail dans l'entreprise de manière continue ou discontinue 55 jours dans l'année civile qui précède l'année des élections. Le décompte des jours travaillés sera établi à partir de la déclaration nominative annuelle des salaires à AUDIENS.

Au sein des entreprises en ayant la capacité, un accord collectif de travail, ou à défaut le protocole d'accord préélectoral réglera la question de l'éligibilité des personnels en CDD.

- Les spécificités de la négociation du PAP

Représentation équilibrée femmes-hommes

Liste de candidats et représentation équilibrée femmes-hommes



Représentation équilibrée femmes-hommes

Calcul de la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège

- La proportion de femmes et d'hommes qui compose chaque collège électoral doit **figurer dans le PAP**. Elle **se calcule en fonction des effectifs connus lors de la négociation** du protocole.
- **À défaut, elle est fixée par l'employeur** en fonction de la composition du corps électoral existant au moment de l'établissement de la liste électorale, sous le contrôle des organisations syndicales.

Règles d'ordre public

- **Le PAP ne peut pas aménager les règles de représentation équilibrée femmes-hommes** car elles sont d'ordre public.
- Un PAP ne peut pas imposer des modalités différentes pour les règles de représentation proportionnée au sein des listes de candidats telles qu'écartier ces règles ou aller au-delà.

Représentation équilibrée femmes-hommes

Exemple calcul de la proportion

Collège électoral composé de 75 femmes et 50 hommes et 6 sièges sont à pourvoir

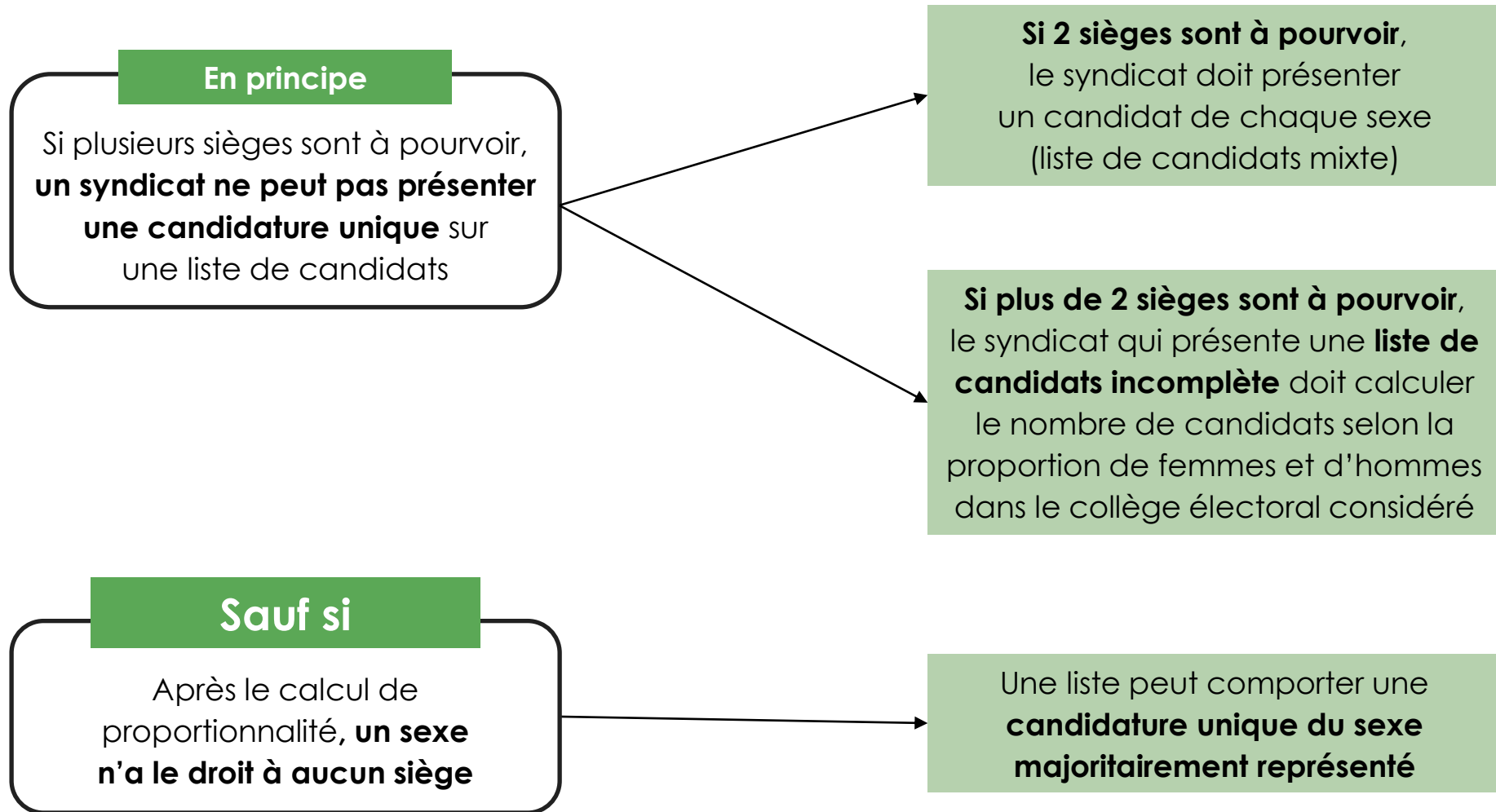
- La proportion de femmes dans ce collège est la suivante : $75/(75+50) = 0.60$ soit 60 %
- La proportion d'hommes est la suivante : $50/(75+50) = 0.4$ soit 40 %
- Les listes de candidats présentées par les syndicats doivent être composées de 4 femmes ($6 \times 60\% = 3.6$ arrondis à 4 car la décimale est supérieure ou égale à 5) et 2 hommes ($6 \times 40\% = 2.4$ arrondis à 2 car la décimale est inférieure à 5)

Représentation équilibrée femmes-hommes

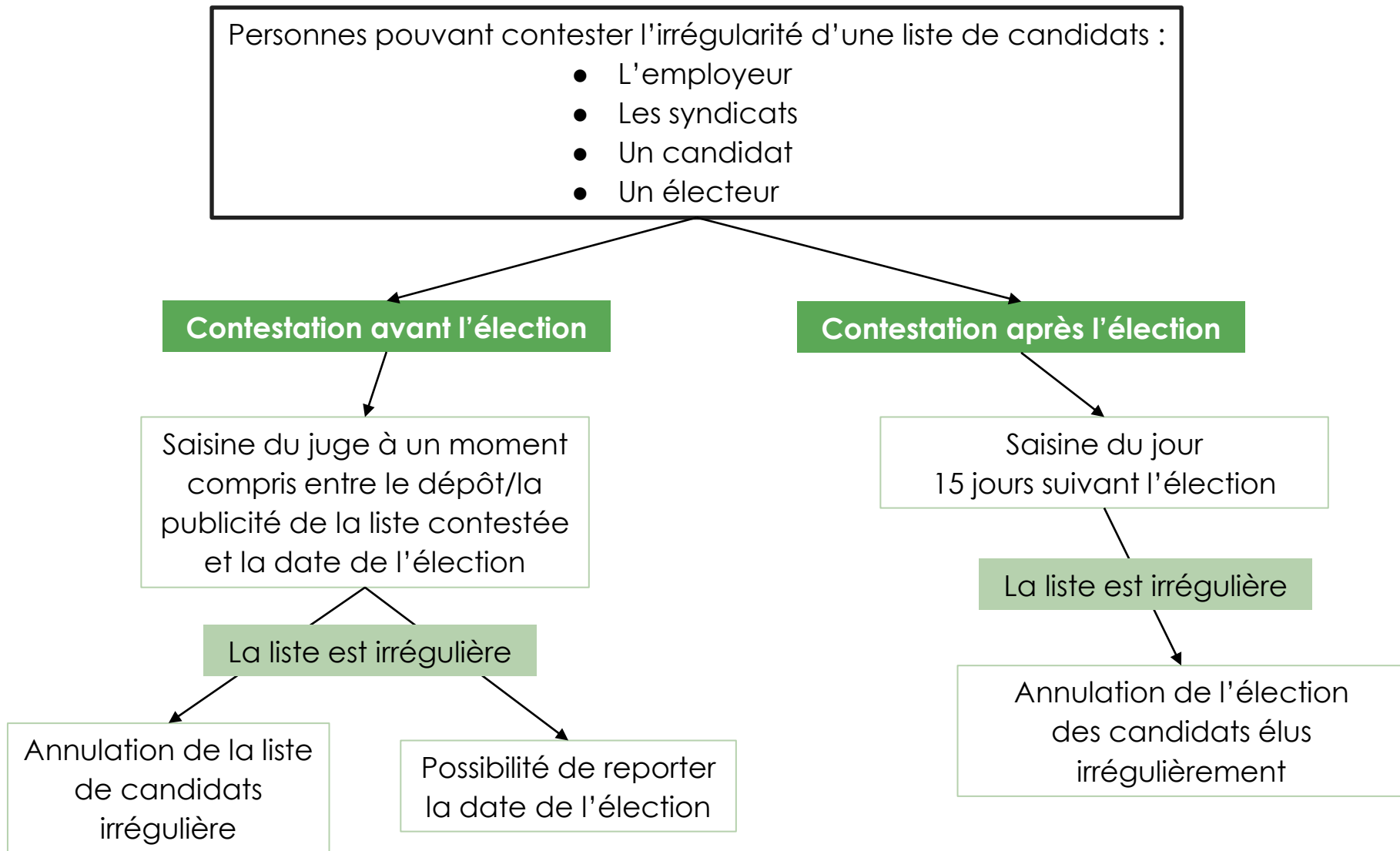
Nombre impair de sièges et égalité femmes-hommes

- La liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire

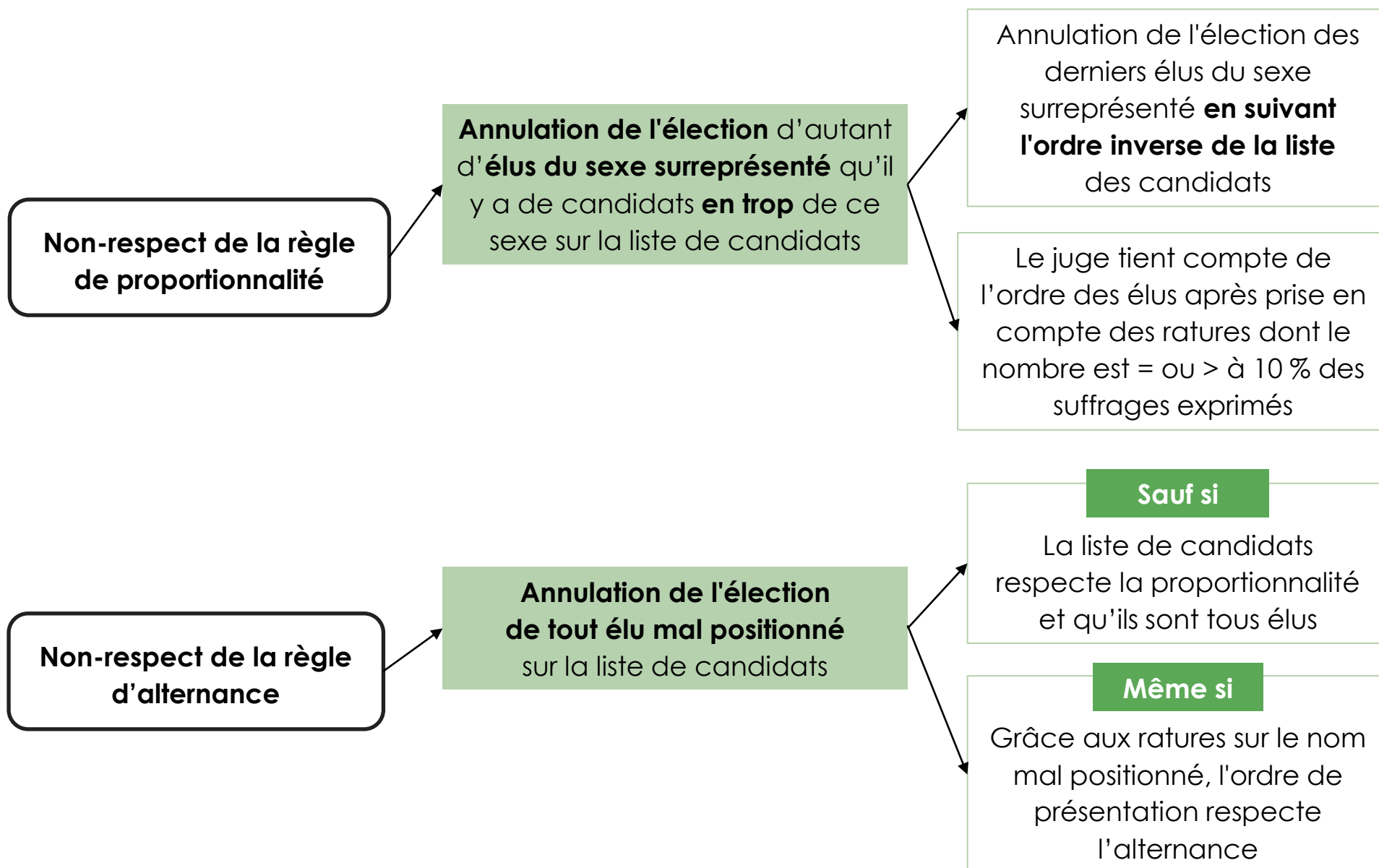
Une liste peut-elle comporter un seul candidat lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir ?



Contestation d'une liste de candidats ne respectant pas la représentation équilibrée femmes-hommes



Contestation d'une liste de candidats ne respectant pas la représentation équilibrée femmes-hommes



Que se passe-t-il si les candidats d'une liste ne respectant pas les règles relatives à la représentation équilibrée femmes-hommes sont élus ?

Conséquences de l'annulation sur le mandat syndical et la représentativité syndicale

- Le candidat ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections **peut toujours se faire désigner en qualité de délégué syndical ou délégué syndical central**, même si son élection a été annulée
- **Sans effet sur la condition d'audience électorale** nécessaire pour déterminer la représentativité des organisations syndicales

Remplacement du siège vacant

- **Le siège reste vacant** et ne peut pas être remplacé en utilisant les règles de suppléance
- **Néanmoins, l'organisation d'élections partielles est possible** si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE est réduit de moitié ou plus