

GUIDES PRO
DE L'ENTREPRISE

LE CSE, MODE D'EMPLOI

3^e édition

Pour optimiser le fonctionnement de
cette nouvelle instance

Jean-Luc Scemama
Élodie Scemama-Benharrous

CSE, MODE D'EMPLOI

3^e édition

Jean-Luc Scemama
*Président du Groupe Legrand
et Expert-comptable associé*

Élodie Scemama-Benharrous
*Directeur général
et expert-comptable associée au Groupe Legrand*



© 2024, Gualino, Lextenso
1, Parvis de La Défense
92044 Paris La Défense Cedex
www.gualino.fr
EAN : 9782297247405
ISSN : En cours
Collection : Guides pro de l'entreprise

AVANT-PROPOS

Écrire cet ouvrage était une nécessité, car tous les jours, les CSE que nous conseillons nous interrogent sur leurs obligations, sur la méthodologie à mettre en œuvre pour optimiser le rôle de leur CSE, en s'adaptant à la conjoncture et aux spécificités de leur entreprise.

C'est un véritable défi, car l'idée d'origine ayant conduit à la création des CSE était que chacun soit spécifique à son entreprise, ce qui nécessite des réflexions, des négociations pour optimiser le rôle et le fonctionnement de cette instance qui évolue.

Pour cette 3^e version, révisée, de notre ouvrage initial, nous avons donc rassemblé l'expérience et la compétence des équipes de nos cabinets GROUPE LEGRAND et EXPERTISE & CONSEIL que nous souhaitons ici remercier pour leurs apports, et notamment Oussama EL HARRAB qui a pu coordonner les contributions de Floriane LEMOINE, Julie BRUYANT, Chayma AZZIMANI, Kevin SUTER et Marianne GIBERT, sans oublier celles de nos managers Caroline FRILING et Delphine VIVAT et de notre expert-associée Sylvie VERCLEYEN.

Jean-Luc SCEMAMA et Élodie SCEMAMA-BENHARROUS

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	5	3 CSE et RGPD	105
INTRODUCTION	9	4 Attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail	109
PARTIE 1		5 Présentation des réclamations individuelles ou collectives.....	115
LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE).....	11	6 Synthèse des attributions du CSE.....	117
1 Processus électoral	13	PARTIE 3	
2 Initiative du processus électoral.....	19	LE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE	119
3 Protocole d'accord préélectoral.....	27	1 Composition du CSE	121
4 Représentation équilibrée des femmes et des hommes	33	2 Réunions du CSE.....	133
5 Organisation matérielle du vote.....	37	3 Protection des membres du CSE	143
6 Contentieux	47	PARTIE 4	
7 CSE d'établissement et CSE central.....	49	LES NÉGOCIATIONS DU CSE	145
8 Fonctionnement du CSE central.....	51	1 Différentes modalités de négociation.....	147
PARTIE 2		2 Thèmes de négociation	151
LES ATTRIBUTIONS DU CSE	55	3 Outils de négociation.....	155
1 Attributions en matière économique	57		
2 Attributions en matière d'activités sociales et culturelles.....	99		

SOMMAIRE

PARTIE 5

LES MOYENS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE 157

1 Règlement intérieur du CSE..... 159

2 Heures de délégation 161

3 Budgets du CSE 167

4 Obligations comptables des CSE..... 175

5 Local, moyens matériels et humains
du CSE 189

6 Formation 193

7 Recours aux experts..... 197

8 Personnalité civile du CSE..... 201

9 Assurance et responsabilité civile
du CSE 203

PARTIE 6

LE CONSEIL D'ENTREPRISE 205

CONCLUSION 207

MODÈLES 209

ANNEXES 249

TABLE DES MODÈLES 253

TABLE DES FIGURES ET TABLEAUX..... 255

BIBLIOGRAPHIE 257

INTRODUCTION

Le comité social et économique (CSE), créé par les ordonnances *Macron* du 22 septembre 2017, est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés et reprend les attributions des anciennes instances représentatives du personnel (délégué du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

C'est donc cette instance qui assure désormais l'expression collective des salariés, permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la vie dans l'entreprise et mettant fin à la longue histoire des comités d'entreprise et comités d'établissement en France institués par l'ordonnance du 22 février 1945 et la loi du 16 mai 1946 dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés.

La problématique d'une instance unique n'était pas une question nouvelle : la loi quinquennale pour l'emploi du 20 décembre 1993 avait déjà instauré la possibilité pour les chefs d'entreprise de moins de 200 salariés de recourir à la DUP (délégation unique du personnel, instance regroupant les délégués du personnel et le CE) avant que la loi *Rebsamen* du 17 août 2015 n'étende son principe aux entreprises d'au moins 300 salariés en y intégrant le CHSCT. De fait, bon nombre d'entreprises avaient ainsi décidé d'opter pour la DUP.

Les ordonnances *Macron* du 22 septembre 2017 ont donc définitivement entériné la suppression du comité d'entreprise et des autres instances (DP et CHSCT) et acté leur remplacement par une instance unique : **le CSE.**

Ce dernier doit être informé et consulté sur toutes les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ;
- les conditions d'emploi, de travail (notamment la durée de ce dernier) et sur la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies ;
- tout aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail ;
- les conséquences environnementales de ces mesures.

Il peut également :

- procéder à l'analyse des risques auxquels les travailleurs sont exposés et déclencher toute initiative qu'il juge utile, et notamment des actions de prévention en matière de harcèlement moral, sexuel et de comportements sexistes, notamment ;
- formuler des propositions en vue d'améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise ;
- alerter l'employeur ;
- porter les réclamations individuelles et collectives des salariés.

Face à ce changement, les élus ont dû se saisir de ce nouvel outil pour mettre en œuvre l'expression du dialogue social au sein des entreprises, tout en enrichissant des nouvelles possibilités que le CSE peut offrir, lorsque c'est possible.

Après quatre années de fonctionnement, la pratique s'est enrichie de nouveaux textes et de jurisprudence.

L'un des apports récents majeurs découle de la loi *Climat et Résilience* du 22 août 2021, laquelle a enrichi le rôle du CSE d'une dimension environnementale. Désormais, le CSE doit être consulté sur les conséquences environnementales des mesures et projets envisagés par l'employeur et la base de données unique, devenue la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) comporte désormais un volet environnemental.

Nous souhaitons aux acteurs des CSE (élus et direction) de le faire vivre au mieux, en répondant aux besoins et souhaits du personnel dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises. En effet, notre expérience nous a appris que les entreprises dans lesquelles les salariés sont motivés, comprennent le sens du projet de l'entreprise auquel ils contribuent dans un équilibre de la répartition équitable de la valeur créée, sont celles qui génèrent les meilleurs résultats.

PARTIE 1

LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

1	Processus électoral.....	13
2	Initiative du processus électoral.....	19
3	Protocole d'accord préélectoral.....	27
4	Représentation équilibrée des femmes et des hommes.....	33
5	Organisation matérielle du vote.....	37
6	Contentieux.....	47
7	CSE d'établissement et CSE central.....	49
8	Fonctionnement du CSE central.....	51

1

PROCESSUS ÉLECTORAL

PLAN

- § 1 • Entreprises concernées
- § 2 • Niveau de mise en place du CSE
- § 3 • Effectif pris en compte

1. Les élections du CSE ont lieu dans les entreprises atteignant le seuil de 11 salariés ; toutefois, dans ce cas précis, le CSE n'exercera que les attributions des DP. Dans les entreprises atteignant le seuil de 50 salariés, le CSE exercera les attributions des DP, du CE et du CHSCT. Les élections peuvent se faire à différents niveaux.

§ 1 • Entreprises concernées

2. La mise en place d'un CSE concerne :

Dans le secteur privé

Les établissements industriels, commerciaux ou agricoles.
Les offices publics et ministériels.
Les associations.
Les professions libérales.
Les organismes de sécurité sociale.
Les sociétés civiles.
Les syndicats professionnels.

Dans le secteur public

Les établissements publics à caractère industriel et commercial.

Certains établissements publics déterminés par décret qui assurent à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions de droit privé.

3. Les entreprises étrangères peuvent également être concernées. C'est le cas des sociétés étrangères disposant de plusieurs établissements en France et dont le siège social est situé à l'étranger, ainsi que des filiales françaises de sociétés étrangères.

§ 2 • Niveau de mise en place du CSE

4. Le cadre de la mise en place du CSE peut être l'entreprise, l'établissement ou l'unité économique et sociale (UES).

A. L'entreprise

5. C'est le cadre naturel de mise en place du CSE. Elle se caractérise généralement par une communauté de salariés fournissant des biens ou des services sous l'autorité (la subordination) d'un employeur. Elle peut prendre des formes juridiques extrêmement variées, civiles ou commerciales, privées ou publiques.

B. L'établissement

6. Le Code du travail prévoit que lorsqu'une entreprise, d'au moins 50 salariés, comporte au moins 2 établissements distincts, des **CSE d'établissement** et un **CSE central d'entreprise** sont constitués (C. trav., art. L. 2313-1). Ainsi, dans les entreprises à établissements multiples, c'est au niveau des établissements distincts que sont organisées les élections professionnelles.

7. Dans ses Questions-réponses sur le CSE (n° 25), le ministère du Travail précise qu'un établissement distinct correspond à un cadre approprié à l'exercice des missions dévolues aux représentants du personnel. C'est une notion juridique qui ne correspond pas nécessairement à un établissement physique et peut regrouper plusieurs établissements au sens de l'Insee (Siret) (Questions-réponses CSE 17 janv. 2020).

8. Le nombre et le périmètre des établissements sont déterminés par accord d'entreprise signé entre les organisations syndicales représentatives et l'employeur. À défaut d'accord d'entreprise, le nombre et le périmètre des établissements peuvent être déterminés par accord entre l'employeur et le CSE. L'article L. 2313-3 du Code du travail précise que cet accord doit être adopté à la majorité des membres titulaires élus du CSE.

9. Les critères de répartition des établissements distincts sont alors fixés librement par les signataires

de l'accord, à la condition de s'assurer que personne ne se retrouve écarté de la représentation du personnel¹.

10. À défaut d'accord d'entreprise ou à défaut d'accord avec le CSE, le nombre et le périmètre des établissements sont fixés par l'employeur compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (C. trav., art. L. 2313-4).

11. En cas de litige portant sur la décision de l'employeur, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise dans un délai de 2 mois à compter de la contestation (C. trav., art. L. 2313-5). Cette décision peut, elle-même, ensuite faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

C. L'Unité Économique et Sociale (UES)

1. Définition de l'UES

12. L'Unité économique et sociale (ci-après UES) est un cadre particulier de mise en place du CSE. Elle regroupe en une seule entité socio-économique des entreprises juridiquement distinctes pour la mise en place d'institutions représentatives du personnel communes.

Compte tenu de ce principe, un établissement d'une société et une autre société ne peuvent constituer une UES.

13. Pour qu'une UES soit reconnue, il faut qu'il y ait une unité économique et une unité sociale entre les différentes entreprises susceptibles d'entrer dans son périmètre.

1. Cass. soc., 1^{er} févr. 2023, n° 21-15371.

14. L'unité économique est caractérisée par :

- la concentration des pouvoirs de direction résultant en particulier de l'existence de dirigeants et de services généraux communs ;
- la communauté d'intérêts des sociétés en cause qui se traduit notamment par des imbrications de capitaux, une collaboration entre les sociétés ;
- la complémentarité de leurs activités.

15. L'unité sociale est caractérisée par une communauté de travailleurs soumis à des conditions de travail identiques et à des méthodes de gestion similaires, bénéficiant d'un même statut et d'activités sociales communes et susceptibles de faire l'objet de permutations entre les sociétés.

16. Il n'est pas nécessaire que l'ensemble de ces critères soient réunis. Ils constituent un faisceau d'indices. Cependant, l'UES se caractérise toujours par son double aspect économique et social. Si l'un des aspects est absent, l'UES n'est pas constituée (ex. : liens économiques faisant défaut).

2. Reconnaissance de l'UES

17. L'existence d'une UES peut être reconnue de deux façons : soit par la voie d'un accord, soit par la voie d'une décision de justice (C. trav., art. L. 2313-8). C'est le tribunal judiciaire qui est compétent pour statuer sur l'existence d'une UES. La reconnaissance d'une UES peut présenter certains avantages, pour l'employeur comme pour les salariés.

18. Pour l'employeur, la création d'une UES peut être une source d'économie de temps et d'efficacité. En effet, le seuil d'effectif au sein de chaque entité pourrait conduire à faire élire un nombre de représentants du personnel plus important que dans l'hypothèse d'une UES. Autrement dit, la mise en place d'une UES peut permettre de réduire considérablement le nombre d'élus représentant du personnel.

Par ailleurs, l'UES peut permettre une meilleure concertation au sein d'un groupe de petites entités ne détenant pas de CSE, permettant ainsi de mieux faire participer l'ensemble des salariés via le CSE d'une UES.

19. Du point de vue des salariés, l'appartenance à une UES permet aux salariés des sociétés n'ayant pas de CSE de bénéficier notamment des mêmes avantages que celles qui en ont. De la même façon, cela permet aux salariés de bénéficier des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'épargne salariale (participation, intéressement, etc.) au niveau de l'UES (C. trav., art. L. 3322-2).

3. L'UES comportant des établissements distincts (C. trav., art. L. 2313-8)

20. Lorsque l'UES comporte au moins deux établissements distincts, le régime est calqué sur celui de l'entreprise « classique » (et adapté au cas particulier de l'UES) : un CSE central et des CSE d'établissement doivent alors être mis en place.

21. Par ailleurs, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés par accord d'entreprise conclu au niveau de l'UES. En l'absence d'un tel accord, ils peuvent être déterminés par accord entre les entreprises regroupées au sein de l'UES et le CSE (adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du CSE).

22. À défaut d'accord conclu au niveau de l'UES ou d'accord avec le CSE, l'un des employeurs mandatés par les autres fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

23. En cas de litige sur cette décision, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise. La décision de l'autorité administrative peut

faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

§ 3 • Effectif pris en compte

A. Intérêt de la détermination de l'effectif de l'entreprise

24. La détermination de l'effectif de l'entreprise est essentielle à plusieurs égards. Elle permet de déterminer :

- si une entreprise est assujettie à l'obligation de mise en place du CSE (et donc de mise en œuvre du processus électoral) ;
- l'étendue des attributions du CSE ;
- le nombre de représentants du personnel à élire.

25. Tout d'abord, la mise en place d'un comité social et économique est obligatoire dans les entreprises (ou UES ou établissement distinct) d'au moins 11 salariés, dès lors que cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs (C. trav., art. L. 2311-2).

26. Ensuite, les attributions du comité social et économique sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-1). Ainsi, il convient d'observer une distinction entre les entreprises de moins de 50 salariés et celles de 50 salariés et plus :

Entreprises de 11 à 49 salariés

Le CSE a des attributions restreintes qui reprennent très schématiquement celles des anciens délégués du personnel.

Il a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés relatives aux salaires et à l'application du droit du travail dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-5).

Entreprises d'au moins 50 salariés

Le CSE a des attributions beaucoup plus étendues qui sont celles qu'avaient, à l'époque où les instances représentatives du personnel n'étaient pas fusionnées, le comité d'entreprise, le CHSCT, et les délégués du personnel.

Il dispose de budgets, d'un droit information/consultation étendu, de droits à expertise, etc. (C. trav., art. L. 2312-8 et s.).

Remarque

Le minimum légal prévu par les dispositions légales précitées peut être amélioré par accord collectif ou par usage (C. trav., art. L. 2312-4). À titre d'exemple, un accord d'entreprise pourrait donner au CSE d'une entité de moins de 50 salariés les attributions et les moyens d'une entreprise de 50 salariés et plus.

27. La variation de l'effectif peut avoir des conséquences sur l'étendue des attributions exercées par le CSE.

28. Lorsque l'effectif augmente en cours de mandat pour atteindre au moins 50 salariés pendant douze mois consécutifs, le CSE exerce les attributions relatives aux entreprises d'au moins 50 salariés à l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs.

Dans le cas où, à l'expiration de ce délai de douze mois, le mandat du comité restant à courir est inférieur à un an, ce délai court à compter de son renouvellement (C. trav., art. L. 2312-2).

29. Lorsque l'effectif baisse et passe en dessous du seuil de 50 salariés dans les douze mois précédant son renouvellement, le CSE exerce, lors de ce renouvellement, exclusivement les attributions applicables aux entreprises de 11 à 49 salariés (C. trav., art. L. 2312-3).

30. Enfin, le nombre de représentants du personnel à élire est fonction de l'effectif atteint à la date du premier tour de scrutin.

B. Règles de calcul de l'effectif

31. Pour déterminer l'effectif de l'entreprise, sont pris en compte (C. trav., art. L. 1111-2) :

- pour une unité :
 - les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein et les travailleurs à domicile quelle que soit la date de leur embauche, peu important qu'ils soient ou aient été absents (y compris les salariés en période d'essai ou en préavis, exécuté ou non),
 - les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel) ;
- au prorata de leur temps de présence dans les 12 mois précédant le premier tour :
 - les salariés en contrat de travail à durée déterminée et les travailleurs temporaires, sauf s'ils remplacent des salariés absents,
 - les travailleurs intermittents ;
- au prorata de leur temps de travail : les salariés à temps partiel.

32. Les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, présents dans les locaux de l'entreprise uti-

lisatrice, y travaillant depuis au moins un an, et intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise en proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents.

33. En revanche, sont exclus du décompte de l'effectif :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), les travailleurs temporaires et les salariés mis à disposition lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;
- les apprentis ;
- les salariés en contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée ;
- les stagiaires ;
- le personnel en propre du comité, sauf s'il s'agit de personnel détaché par l'entreprise ;
- le chef d'entreprise : P.-D.G., DG de SA, associé de SNC, gérant de SARL, président d'association.

34. Les litiges relatifs au calcul des effectifs sont de la compétence exclusive du tribunal judiciaire.

Synthèse

Des élections professionnelles en vue de mettre en place un CSE doivent être organisées dans les entreprises du secteur privé et certaines entreprises du secteur public dès lors que l'effectif de l'entreprise atteint le seuil de 11 salariés pendant douze mois consécutifs.

Les élections sont alors organisées au niveau de l'entreprise, de l'UES ou des établissements distincts selon l'organisation retenue.

2

INITIATIVE DU PROCESSUS ÉLECTORAL

PLAN

- § 1 • Initiative des élections
- § 2 • Information du personnel
- § 3 • Invitation des syndicats
- § 4 • Élections partielles
- § 5 • Électorat
- § 6 • Éligibilité

35. Lorsque les conditions d'effectif pour la présence d'un CSE sont réunies, l'employeur est légalement tenu d'organiser des élections de sa propre initiative même si aucune demande en ce sens ne lui a été faite. Dans ce cadre, une information doit être délivrée aux salariés et les syndicats doivent être invités à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP). Dans certains cas de figure, des élections partielles peuvent être envisagées.

§ 1 • Initiative des élections

36. Lorsque le seuil de 11 salariés a été atteint, l'employeur doit prendre l'initiative d'organiser les élections tous les 4 ans (C. trav., art. L. 2314-4). Si l'employeur n'organise pas les élections, celles-ci peuvent être déclenchées suite à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale. L'employeur doit alors

engager la procédure dans un délai d'un mois suivant la réception de la demande (C. trav., art. L. 2314-8).

Remarque

Les salariés qui demandent l'organisation des élections professionnelles bénéficient d'une protection contre le licenciement pendant 6 mois. Cette protection ne bénéficie qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections (C. trav., art. L. 2411-6).

37. Cas particulier : procès-verbal de carence.

– Lorsque l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale en vue d'organiser les élections ne peut intervenir que dans un délai de 6 mois après l'établissement de ce procès-verbal (C. trav., art. L. 2314-8).

§ 2 • Information du personnel

38. L'employeur doit informer le personnel par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information de l'organisation des élections. Cette diffusion doit être effectuée tous les 4 ans, sauf périodicité conventionnelle particulière. Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard le 90^e jour suivant celui de la diffusion.

39. Aucune disposition légale ou réglementaire n'impose à l'employeur de recourir à un procédé autre que l'affichage pour informer le personnel de l'organisation des élections.

Néanmoins, cette information peut être délivrée par courriel (de préférence avec accusé de réception), ou être affichée sur l'intranet de l'entreprise (sous réserve que tous les salariés y aient accès).

40. Il est aussi possible de combiner plusieurs modes d'information. Sur ce point, il peut être utile de négocier un accord afin d'éviter tout contentieux.

41. Il a été jugé que le défaut d'information du personnel constitue une cause d'annulation des élections, même si cette irrégularité n'a aucune conséquence sur le résultat des élections¹.

§ 3 • Invitation des syndicats

A. Modalités d'invitation des syndicats

42. Les modalités d'invitation des syndicats sont prévues par l'article L. 2314-5 du Code du travail :

- l'employeur doit informer par tous moyens, les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans

et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné. Il doit également, inviter ces organisations à négocier le protocole préélectoral et établir les listes de leurs candidats ;

- l'employeur doit inviter par courrier les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

43. L'invitation des syndicats doit leur parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation et être effectuée deux mois avant l'expiration du mandat des représentants en exercice (en cas de renouvellement).

44. Une exception pour les entreprises de 11 à 20 salariés. – Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, l'employeur invite les organisations syndicales 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 du personnel (C. trav., art. L. 2314-5, al. 5). Autrement dit, il n'y a pas d'invitation des syndicats sans candidature d'un salarié dans le mois suivant l'information du personnel.

B. Destinataires de l'invitation

45. S'agissant des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, l'invitation à négocier le protocole préélectoral doit être adressée, soit au délégué syndical présent dans l'entreprise, soit directement à l'organisation syndicale représentative l'ayant désigné².

46. Pour les organisations syndicales non représentatives qui ont constitué une section syndicale

1. Cass. soc., 10 oct. 2012, n° 11-60238.

2. Cass. soc., 7 nov. 2018, n° 17-60283.