La négociation collective

Fédération CGT des Bureaux d'études - 17 mai 2018 -

APEX ISAST GROUPE : 32, rue de Chabrol 75010 Paris |Tel : 01 53 72 00 00 | Site : www.apex-isast.fr | info@apex-isast.fr

SOMMAIRE

Les normes européennes et internationales applicables P.3

Le cadre français de la négociation P.8

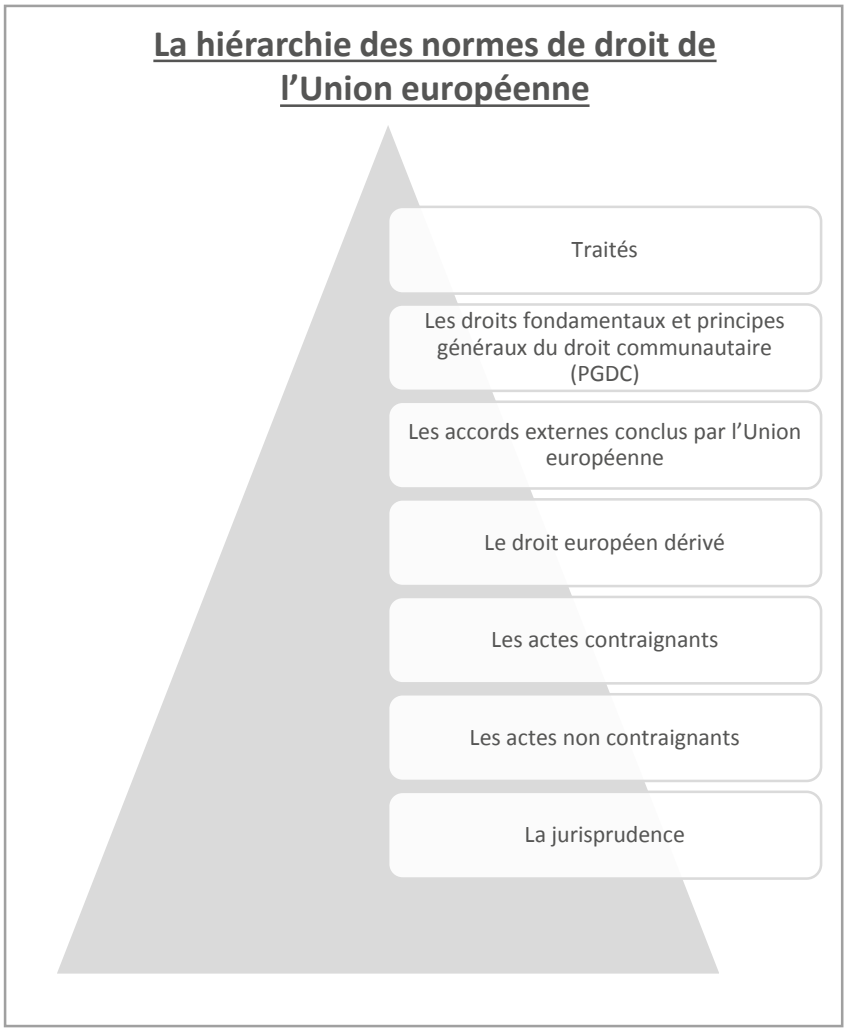
Focus sur les Négociations Obligatoires P.43

Négociation autour de l'organisation des élections professionnelles P.49

Les normes européennes et internationales applicables

La hiérarchie des normes de droit de l'Union européenne (1/2)

- Aux droits fondamentaux garantis par les traités, la Cour de justice de l'Union européenne a progressivement ajouté les principes généraux résultant des droits communs aux États membres ou spécialement construits pour permettre le bon fonctionnement de l'Union.
- Au titre des principes généraux communs aux États membres ont été reconnus, notamment le principe de la **hiérarchie des normes** en tant qu'il fonde la distinction entre règles et mesures d'exécution (CJCE, 17 déc. 1970, aff. C-25/70, Köster, EU:C:1970:115).
- Ces normes n'ont ainsi pas toute la même valeur juridique et sont hiérarchisées entre elles.

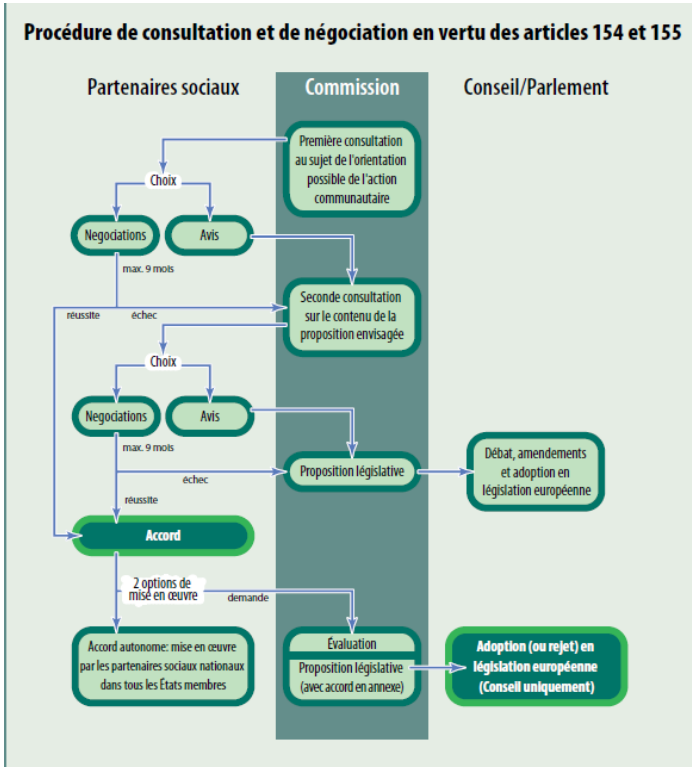


La hiérarchie des normes de droit de l'Union européenne (2/2)

Normes	
Les traités	Les traités (de Paris, de Rome, l'Acte unique européen, de Maastricht, d'Amsterdam, de Nice et de Lisbonne) et les actes assimilés (protocoles et conventions annexés aux traités) forment le droit primaire. Font également partie de ce droit primaire les traités d'adhésion. Ils sont au sommet de la hiérarchie des normes communautaires.
Les Droits Fondamentaux et les Principes Généraux du Droit Communautaire (PGDC)	La Cour a élevé un certain nombre de droits et libertés au rang des droits fondamentaux de l'Union européenne. La Cour de Justice leur reconnaît une valeur supérieure au droit européen dérivé et aux accords externes ; par conséquent, tous ces droits s'imposent lors de la rédaction des textes de droit européen. (ex: La Charte des droits fondamentaux).
Les Accords externes conclus par l'Union européenne	Les accords externes sont des conventions conclues entre, d'une part, l'UE avec ou sans ses Etats membres, et d'autre part, des pays tiers, groupements régionaux ou organisations internationales. (ex: Accord de Cotonou).
Le droit européen dérivé	Le droit dérivé est essentiellement constitué par les actes législatifs pris par les institutions européennes dans l'exercice des compétences prévues par les traités. La diversité de ces actes est très grande et leur portée juridique peut être très variée. Le droit dérivé est constitué des actes juridiques pris par le Conseil de l'Union européenne et le Parlement européen, en application des traités, dans les domaines de compétence de l'UE.
Les actes contraignants	Les actes contraignants créent une obligation juridique pour tous les destinataires : le règlement européen, la directive européenne, la décision européenne.
Les actes non contraignants	Les actes non contraignants ne créent pas d'obligation juridique :les résolutions, déclarations, accords, recommandations, délibérations, conclusions, codes de conduite, actions ou positions communes ont essentiellement une valeur politique.
La jurisprudence	La jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) comprend l'ensemble des décisions rendues par la Cour et le Tribunal. Elle permet d'éclairer le droit européen et d'en contrôler le respect. Elle constitue une source de droit essentielle pour le fonctionnement et l'évolution de l'Union européenne.

La reconnaissance de la négociation collective au niveau du droit européen

- **17 et 28 février 1985 :** Mise en place d'un acte unique qui crée un véritable droit à la négociation collective de niveau européen.
  - Article 139-1 du traité du 25 mars 1957 dispose que « le dialogue entre partenaires sociaux au niveau communautaire peut conduire, si ces derniers le souhaitent, à des relations conventionnelles, y compris des accords ».
- **Accord de Val Duchesse (1991), traité de Maastricht (1992), traité d'Amsterdam (1997):** Ces textes définissent les processus décisionnels en matières sociale au niveau européen.
  - En vertu de ces textes, la Commission lorsqu'elle envisage de présenter des propositions dans le domaine de la politique sociale, doit d'abord consulter les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action communautaire. Si elle estime cette action souhaitable, alors elle les consulte ensuite sur une proposition, ceux-ci pouvant émettre un avis, une recommandation ou décider d'engager des négociations. La mise en œuvre d'un éventuel accord conclu peut alors, à la demande des parties signataires, supposer l'adoption d'une directive communautaire.
- **Traité de Lisbonne (1992)** : Il comprend désormais les dispositions relatives aux négociations collectives aux articles 153 à 155. et est venu consacrer le dialogue social européen par son article 152.
  - Celui-ci dispose que « l'Union reconnaît et promeut le rôle des partenaires sociaux à son niveau, en prenant en compte la diversité des systèmes nationaux. Elle facilite le dialogue entre eux, dans le respect de leur autonomie ».



Cet article confirme que l'Union européenne n'a pas de compétence pour intervenir sur les systèmes nationaux de relations sociales et, par ailleurs, que les partenaires sociaux européens disposent bien d'une autonomie qui peut les conduire à négocier des accords collectifs au niveau européen.

Les normes internationales de l'OIT

Les missions de l'OIT sont organisées autour de quatre objectifs stratégiques :

- Promouvoir et mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail.
- Accroître les possibilités pour les hommes et les femmes d'obtenir un emploi et un revenu décent.
- Etendre le bénéfice et l'efficacité de la protection sociale pour tous.
- Renforcer le tripartisme et le dialogue social.

Pour parvenir à ces objectifs, l'OIT, avec ses membres, élabore des normes internationales du travail qui sont rédigées sous la forme de recommandations ou de conventions par les organes exécutifs de l'organisation.

- Les conventions : Ce sont des instruments juridiques qui n'ont de valeur contraignante que pour les États qui les ratifient.
- Les recommandations : Lorsqu'une proposition ou l'un de ses aspects ne se prête pas à l'adoption immédiate d'une convention, la Conférence décide alors que c'est la recommandation qui est la forme la plus appropriée.

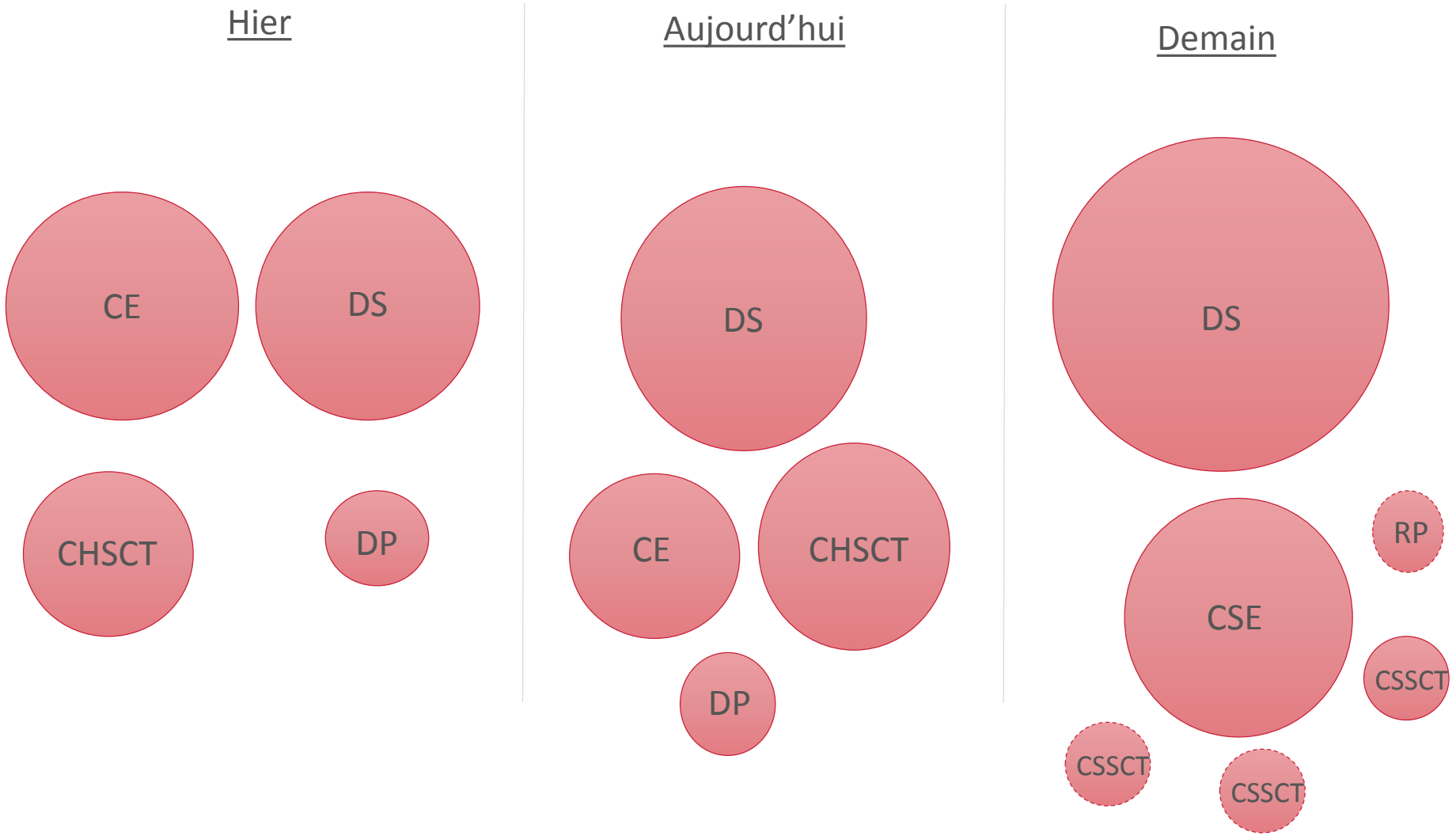
En outre, il faut ajouter à ces normes internationales, la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux en droit du travail, adoptée en 1998. Cette déclaration oblige les États membres à promouvoir et respecter les droits fondamentaux classés en quatre catégories, qu'ils aient ou non ratifié les conventions correspondantes :

- **La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective.**
- L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.
- L'abolition effective du travail des enfants.
- L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Ces droits fondamentaux ont un caractère universel et s'appliquent à tous les États. La Déclaration revêt donc une portée universelle, renforcée par une procédure de suivi pour chacun des États n'ayant pas ratifié les conventions fondamentales.

Le cadre français de la négociation

Un renforcement du poids de la négociation



Articulation entre les branches et les entreprises

La fin depuis 2004 du principe de faveur (1/2)

- Avant 2004 : application du principe de faveur :
  - En présence d'un accord d'entreprise et d'un accord de branche ayant le même objet, il convenait d'appliquer la disposition la plus favorable aux salariés.
- La loi Fillon de 2004 a ouvert la faculté de négocier **des accords d'entreprise comprenant des dispositions moins favorables pour les salariés que les accords de branche** à condition que ces derniers n'interdisent pas les dérogations.
- La loi El Khomri de 2016 redéfinit le rôle de la branche et **consacre la primauté de l'accord d'entreprise sur celui de branche** (sauf exception) **en matière de temps de travail.** Les branches ne peuvent plus verrouiller la négociation sur ce sujet.

La fin depuis 2004 du principe de faveur (2/2)

- Avant la loi Fillon de 2004, en présence d'un accord d'entreprise et d'un accord de branche ayant le même objet, il convenait d'appliquer la disposition la plus favorable aux salariés.
- La loi Fillon a ouvert la faculté de négocier **des accords d'entreprise comprenant des dispositions moins favorables pour les salariés que les accords de branche.**
- La dernière réforme, issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 va beaucoup plus loin puisqu'elle organise une nouvelle répartition des rôles entre la branche et l'entreprise autour de 3 blocs :
  - Le **bloc 1,** regroupe les matières dans lesquelles **l'accord de branche est impératif.**
  - Le **bloc 2,** recense les matières dans lesquelles l'accord de branche a un caractère impératif s'il le prévoit expressément au moyen **d'une clause de verrouillage ou d'impérativité.**
  - Le **bloc 3,** est constitué des matières dans lesquelles **l'accord d'entreprise prévaut**.
- La loi El Khomri de 2016 redéfinit le rôle de la branche et **consacre la primauté de l'accord d'entreprise sur celui de branche** (sauf exception) **en matière de temps de travail.**
- Il ne s'agit pas de « domaines réservés » à la branche ou à l'entreprise. L'entreprise peut toujours négocier et conclure des accords dans les matières relevant des blocs 1 et 2 et inversement, les partenaires sociaux de la branche peuvent négocier sur les matières du bloc 3. L'enjeu est donc seulement de déterminer quel est l'accord applicable lorsque la branche et l'entreprise ont conclu un accord ayant le même objet.

Le bloc 1 (1/2)

Sur les 13 thèmes suivants , les accords de branche (inter-branches et inter-entreprises) s'imposent à toutes les entreprises de la branche.
Possibilité par accord d'entreprise d'améliorer les dispositions de branche ou de fixer des garanties au moins équivalentes.

1. Salaires minima hiérarchiques.
2. Classifications.
3. Mutualisation des fonds de la formation professionnelle.
4. Garanties collectives en matière de complémentaire santé et de prévoyance.
5. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
6. Dispositions en matière de temps de travail, liste limitative :
   - Concernant **les temps partiels :** durée minimale de travail, taux de majoration des heures complémentaires, compléments de temps par avenant.
   - Nombre minimal d'heures sur une période de référence entraînant la **qualification de travailleur de nuit.**
   - **Modulation du temps de travail sur une période supérieure à 1 an** (3 ans maximum).
   - Heures d'équivalence.

Le bloc 1 (2/2)

7. Mesures relatives aux CDD et aux contrats de travail temporaire :
   - Durée maximum du contrat, délai de transmission du contrat au salarié, délai de carence entre deux contrats, nombre de renouvellements possibles
8. Mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération.
9. Conditions et durées de renouvellement de la période d'essai.
10. Modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies.
11. Mutualisation des fonds de financement du paritarisme.
12. Cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice lorsque la mission vise à favoriser le recrutement de personne sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles.
13. Rémunération minimale du salarié en portage salarial.

Le bloc 2

4 thèmes pour lesquels un accord de branche (inter-branches et inter-entreprises) peut empêcher les accords d'entreprise d'être moins favorables.

1. Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.
2. Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
3. Effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical;
4. Primes pour travaux dangereux ou insalubres.

- L'accord de branche doit le **prévoir expressément** via une clause de « verrouillage » ou d'impérativité.
- Possibilité d'améliorer les dispositions de branche ou de fixer des garanties au moins équivalentes par accord d'entreprise.

Le bloc 3

À l'exception des 17 thèmes listés, l'accord d'entreprise (de groupe, d'établissement) prévaut sur la convention de branche depuis le 1er janvier 2018.

- En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche s'applique.
- Les clauses des accords de branche, quelle que soit leur date de conclusion, cessent de produire leurs effets vis-à-vis des accords d'entreprise **à compter du 1er janvier 2018.**
- Exemples de thèmes habituels des conventions collectives pour **lesquels l'accord d'entreprise primera, même s'il est moins favorable** :
  - Temps de travail, repos, congés.
  - Primes : ancienneté, vacances, exceptionnelles, pour diplôme, etc.
  - Indemnisation des absences pour maladie en complément des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, etc.
  - Indemnités de licenciement
    - l'indemnité versée ne pourra pas être inférieure à l'indemnité légale.
  - Indemnités de départ en retraite…

Règles de validité des accords

Rappel : conditions de validité avant et avec la loi El Khomri

- Conditions de validité des accords (art. L. 2232-12) :
  - Être signés par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires au CE (DUP) ou, à défaut, des DP.
  - Ne pas faire l'objet d'une opposition par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux mêmes élections.
  - Lorsque l'accord porte sur une catégorie professionnelle, les conditions de validité et d'opposition s'apprécient au périmètre des collèges concernés (art. L. 2232-13).
- Pour être représentatif, un syndicat doit :
  - Avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires au CE, à la DUP ou, à défaut, DP, quel que soit le nombre de votants (art. L. 2122-1).
  - Pour les syndicats catégoriels affiliés à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale, l'audience s'apprécie dans le ou les collèges concernés (art. L. 2122-2).
- La loi El Khomri a modifié les règles de validité des accords :
  - **Généralisation progressive de l'accord majoritaire** : dès 2017 pour les accords concernant le temps de travail; à compter du 1er septembre 2019 pour tous les autres accords.
  - Recours possible au **référendum** pour un accord minoritaire **à la demande des organisations syndicales signataires.**

Généralisation de l'accord majoritaire au 1er mai 2018

- Avec la loi El Khomri, tout accord d'entreprise devra être majoritaire : avoir été signé par des syndicats ayant recueilli ensemble plus de 50% des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs au 1er tour des dernières élections des titulaires CE, DUP, ou, à défaut, DP :
  - Pour les accords catégoriels, le seuil des 50% est apprécié au périmètre du collège électoral visé par l'accord.

- Dates d'application :
  - **Depuis janvier 2017** pour **les accords de préservation ou de développement de l'emploi** et **pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés.**
  - **L'ordonnance** relative au renforcement du dialogue social **avance au 1er mai 2018 la généralisation de l'accord majoritaire.**

Recours possible au référendum pour un accord minoritaire (1/2)

- En cas de signature de l'accord par l'employeur et des syndicats minoritaires réunissant au moins 30% des suffrages, une procédure de consultation des salariés est possible pour valider l'accord (art. L. 2232-12 et D. 2232-2 et suivants).
  - Les syndicats signataires **(pas l'employeur)** ont 1 mois pour demander l'organisation d'une consultation des salariés sur cet accord.
    - Demande adressée par écrit à l'employeur et aux autres organisations syndicales représentatives.
  - Au terme de ce délai, l'ordonnance relative au renforcement du dialogue social **permet à l'employeur de demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations signataires (il faut que tous les signataires de l'accord s'opposent pour que le référendum n'ait pas lieu).**
- À compter de la demande, les syndicats minoritaires ont 8 jours pour rallier d'autres organisations syndicales en vue d'atteindre les 50%.
  - Si cet objectif est atteint, la demande de référendum est caduque.
  - Si la démarche échoue, la consultation des salariés des établissements couverts par l'accord est organisée dans un délai maximum de 2 mois.

Recours possible au référendum pour un accord minoritaire (2/2)

- Négociation d'un protocole avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives pour l'organisation de la consultation des salariés. Son contenu :
  - Texte de la question soumise au vote des salariés.
  - Lieu, date et l'heure du scrutin.
  - Modalités d'information des salariés sur le texte de la convention ou de l'accord. A minima, les salariés sont informés, 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord et du texte de la question soumise à leur vote.
  - Modalités d'organisation et de déroulement du vote. Consultation pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique. Respect des principes généraux du droit électoral.
- Condition de validité du protocole : signé par l'employeur et un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1er tour des élections.
- L'accord est valide s'il est approuvé à la majorité des suffrages exprimés par les salariés. Dans le cas contraire, l'accord est réputé non écrit.

L’encadrement du déroulement des négociations

Règles de négociation : rappels de la loi El Khomri

- Durée des accords **:**
  - Par défaut, depuis le 10 août 2016, les accords collectifs sont conclus pour une durée de 5 ans (art. L. 2222-4).
  - A l'expiration de cette durée, *« la convention ou l'accord cesse de produire ses effets».*
  - Toutefois, les signataires restent libres de prévoir dans l'accord une durée inférieure, supérieure ou une durée indéterminée.
- Méthode de négociation :
  - Incitation à négocier un accord sur la méthode de négociation.
  - Incitation à prévoir un préambule fixant les objectifs.
  - Incitation à un suivi régulier des accords conclus.
  - Publication des accords signés dans une base de données nationale consultable en ligne sur Légifrance : https://www.legifrance.gouv.fr/initRechAccordsEntreprise.do .
- Évolution des accords:
  - Négociation dès la dénonciation d'un accord et signature de l'accord de substitution possible pendant le préavis.
  - Après dénonciation, fin de la notion d'avantages individuels acquis, seule la rémunération est maintenue à défaut d'accord de substitution.
  - Nouvelles possibilités de négociation avant transfert en cas de mise en cause d'accords (fusions-absorptions, transferts partiels d'actifs, etc.).

Les accords de groupe et les accords inter-entreprises

Accords de groupe (1/5)

- Information de toutes les organisations syndicales représentatives dans chacune des entreprises ou chacun des établissements compris dans le périmètre de l'accord préalablement à l'ouverture des négociations (art. L. 2232-32).
- Possibilité pour les OS représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre de cet accord de désigner un ou plusieurs coordinateurs syndicaux de groupe choisis parmi les DS du groupe.
- Toute négociation relevant de l'entreprise peut être menée au niveau du groupe (art. L. 2232-33) (auparavant, que pour la GPEC).

Accords de groupe (2/5)

- Négociations obligatoires satisfaites au niveau du groupe (art. L. 2232-33)
  - Avant : la jurisprudence conditionnait la validité d'un accord de groupe au fait qu'il ne devait pas se substituer à la négociation au niveau de l'entreprise.
  - Maintenant : les entreprises appartenant à un groupe peuvent être dispensées d'engager une négociation obligatoire si :
    - Un accord de groupe sur la méthode prévoit que l'engagement de la négociation au niveau du groupe, sur les thèmes précisés, dispense les entreprises d'engager des négociations sur ces thèmes.
    - Un accord portant sur l'un des thèmes de négociation obligatoire est valablement conclu au niveau du groupe (même sans accord de méthode).

Accords de groupe (3/5)

- Nouvelles conditions de validité : plus de 50% ou plus de 30% + consultation.
- Accords de groupe désormais soumis aux conditions de forme, de notification et de dépôt prévues pour les accords d'entreprise (art. L. 2232-35) :
  - Accord écrit (art. L. 2231-3).
  - Accord en français (art. L. 2231-4).
  - Nouvelles obligations de comporter un préambule, des conditions de suivi et une clause de rendez-vous.
  - Notification à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, par la partie la plus diligente (art. L. 2231-5).
  - Dépôt par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE et des services du ministre chargé du travail (art. D. 2231-2).

Accords de groupe (4/5)

- Représentativité syndicale dans le groupe (art. L. 2122-4).
- Auparavant : représentativité déterminée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises et établissements du groupe ou de la partie du groupe concernée.
- Désormais :
  - Hypothèse 1 : le périmètre du nouvel accord est différent de celui d'un accord conclu au cours du cycle électoral immédiatement antérieur OU aucun accord de groupe n'a été conclu antérieurement.
    - → Prise en compte « au fil de l'eau » des dernières élections qui se sont déroulées au sein de chacune des entités incluses dans le périmètre de l'accord négocié, sans tenir compte de la notion de cycle électoral.
  - Hypothèse 2 : le périmètre de l'accord négocié est identique à celui d'un accord conclu au cours du cycle électoral immédiatement antérieur.
    - → Soit les élections ont toutes lieu à la même date dans l'ensemble des filiales : prise en compte des dernières élections tenues lors du cycle en cours.
    - → Soit les élections se sont tenues à des dates différentes au sein du groupe : prise en compte des dernières élections intervenues au cours du cycle précédent.

Accords de groupe (5/5)

- Articulation de l'accord de groupe avec les autres accords.
  - Dérogation à l'accord de branche ou professionnel sans autorisation de celui-ci (art. L. 2232-35) (auparavant : l'accord de branche devait comprendre une stipulation expresse autorisant la dérogation par accord de groupe).
  - Substitution aux accords d'entreprise ou d'établissement si une stipulation expresse de l'accord de groupe le prévoit, même si moins favorable (art. L. 2253-5) (auparavant : rien n'était précisé : principe de faveur).

Accords inter-entreprises

- art. L. 2232-36 à L. 2232-38
  - Accord négocié et conclu au niveau de plusieurs entreprises (même en dehors d'une UES, et entre entreprises n'appartenant pas au même groupe).
  - Parties :
    - d'une part, les employeurs,
    - et, d'autre part, les organisations syndicales représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées (addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés lors des dernières élections précédant l'ouverture de la première réunion de négociation).
  - Sujets variés : règles conjointes entre une entreprise et son sous-traitant, travail dominical,…
  - Conditions de validité de droit commun : taux de 50% et 30% appréciés par addition des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements du périmètre de l'accord, aux dernières élections précédant la 1ère réunion de négociation.

Accords de groupe, inter-entreprises : ce qu'il faut retenir

- Toutes les négociations d'entreprise peuvent être menées au niveau du groupe, y compris les négociations obligatoires . Les entreprises du groupe sont dispensées d'engager des négociations obligatoires si :
  - Un accord de méthode conclu au niveau du groupe prévoit l'engagement des négociations obligatoires au niveau du groupe.
  - Un accord sur l'un des thèmes obligatoires est valablement conclu au niveau du groupe.
- Nouvelles règles de représentativité syndicale.
- Conditions de validité similaires aux accords d'entreprise.
- Ces nouveaux éléments doivent amener une réflexion sur :
  - Le niveau pertinent de la négociation (groupe, inter-entreprises, entreprise ou établissement) pour chaque thème.
  - La connaissance par les négociateurs de l'ensemble des statuts sociaux des entités entrant dans le périmètre de la négociation.
  - La rédaction des clauses des accords de niveaux supérieurs :
    - Substitutives (qui remplacent les dispositions des accords au niveau inférieur).
    - Facultatives.
    - Supplétives (applicables à défaut d'accord au niveau inférieur).

La révision des accords

Révision des accords collectifs

	AVANT	APRES
Accords d'entreprise ou d'établissement (art. L. 2261-7-1)	Entreprise pourvue de DS Révision par les OSR signataires ou adhérentes	Entreprise pourvue de DS - Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu : révision par les OSR signataires ou adhérentes (comme auparavant) - A l'issue du cycle électoral : révision par les OS représentatives dans le champ de l'accord (même non signataires ni adhérentes)
	Entreprise sans DS Révision avec des élus mandatés, des élus non mandatés ou des salariés mandatés, uniquement si l'accord a été conclu selon les mêmes formes (sans DS) Modalités de révision à définir par décret à ce jour non paru (loi Rebsamen)	Entreprise sans DS (art. L. 2232-21 s.) Révision possible avec des élus mandatés, des élus non mandatés ou des salariés mandatés, même si l'accord avait initialement été conclu avec des DS (nouveau) (cf. supra sur la négociation sans DS)

Révision des accords collectifs

- Pour les accords de branche ou interprofessionnels : comme dans les entreprises avec DS

	AVANT	APRES
Accord interprofessionnel, convention ou accord de branche (article L. 2261-7)	Révision par les OSR signataires ou y ayant adhéré ultérieurement	Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu : Révision par les OSR signataires ou adhérentes A l'issue de cette période : Révision par les OS représentatives dans le champ d'application de l'accord

Révision des accords collectifs

- Conditions de validité des avenants de révision :
  - Accords d'entreprise ou d'établissement : nouvelles conditions de majorité : plus de 50% OU plus de 30% + consultation des salariés.
  - Accords de branche ou interprofessionnels :
    - Pas de changement.
    - OSR ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés en faveur d'OSR au niveau de la branche (addition des suffrages du 1er tour des dernières élections des CE, DUP ou DP).

Dénonciation et de la mise en cause des accords collectifs

Dénonciation et de la mise en cause des accords collectifs

- Dénonciation d'un accord collectif : anticipation possible de la négociation d'un accord de substitution:
  - En cas de dénonciation de l'accord par la totalité des signataires employeurs ou salariés, négociation de l'accord de substitution possible dès le début du préavis de dénonciation de 3 mois (art. L. 2261-10) (comme auparavant).
  - Cette négociation peut aboutir à la signature et l'entrée en vigueur d'un accord de substitution pendant le délai du préavis de dénonciation (nouveauté).
  - Avant : la jurisprudence prévoyait que l'accord de substitution ne pouvait entrer en vigueur avant l'expiration du préavis. Cette jurisprudence devient caduque.

L’accord de transition

- Mise en cause d’un accord collectif : accord de transition (art. L. 2261-14-2) :
  - Contexte : modification de la situation juridique de l’employeur (vente, fusion, transfert, etc.) entraînant la mise en cause du statut collectif.
  - Objectif de l’accord : maintien d’un statut spécifique aux salariés transférés, qui sont donc placés dans un « groupe fermé » non soumis au statut collectif de l’entreprise d’accueil pour les dispositions ayant le même objet que celles de l’accord de transition (sans cumul ni principe de faveur).
  - Moment : dès que la modification juridique est envisagée .
  - Interlocuteurs : négociation tripartite entre les employeurs de chacune des entreprises concernées et les OSR de l’entreprise dont les salariés sont susceptibles d’être transférés (à l’exclusion des OSR de l’entreprise d’accueil).
  - Conditions de validité : conditions de droit commun, appréciées dans le cadre de l’entreprise absorbée
  - Durée :
    - maximum 3 ans,
    - à l’expiration de cet accord, les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement d’accueil seront applicables.
  - Entrée en vigueur de l’accord : date de réalisation de l’évènement entraînant la mise en cause (et n’entrant donc pas en vigueur si l’évènement envisagé ne se réalise pas).

L'accord de substitution anticipé

- Mise en cause d'un accord collectif : accord de substitution anticipé (art. L. 2261-14-3) :
  - Contexte : modification de la situation juridique de l'employeur (vente, fusion, transfert, etc.) entraînant la mise en cause du statut collectif.
  - Objectif de l'accord : renégocier un statut conventionnel unique applicable tant aux salariés transférés qu'aux salariés de l'entreprise d'accueil.
  - Moment : dès que la modification juridique est envisagée.
  - Interlocuteurs : négociation quadripartite : entre les employeurs et les OSR de chacune des entreprises concernées.
  - Conditions de validité : conditions de majorité de droit commun, appréciées dans le périmètre de chaque entreprise ou établissement concerné (art. L. 2261-14-4).
  - Durée : nécessairement déterminée : en principe 5 ans, sauf stipulation contraire (comme tout nouvel accord de droit commun).
  - Entrée en vigueur de l'accord : la date de réalisation de l'évènement entraînant la mise en cause (et n'entrant donc pas en vigueur si l'évènement envisagé ne se réalise pas).

En résumé

	Accord de transition	Accord de substitution
Contexte	Mise en cause d'un accord collectif	Mise en cause d'un accord collectif
Objectif	Maintenir un statut collectif spécifique aux salariés transférés	Prévoir un statut collectif unique pour tous les salariés après l'opération
Moment de conclusion	Dès que l'opération affectant la situation juridique de l'employeur est envisagée	Dès que l'opération affectant la situation juridique de l'employeur est envisagée
Interlocuteurs	Tripartite : - employeurs des 2 sociétés - OS de la société transférée	Quadripartite : - employeurs des 2 sociétés - OS des 2 sociétés
Conditions de validité	Droit commun	Droit commun
Durée	3 ans maximum	Déterminée, sans limite
Entrée en vigueur	Date de l'opération entraînant la mise en cause	Date de l'opération entraînant la mise en cause

La fin des avantages individuels acquis (1/2)

- Fin des avantages individuels acquis (art. L. 2261-13 et L. 2261-14) , (art. 17) :
  - A défaut d'accord de substitution, conclu dans le délai d'un an (ou du délai plus long expressément stipulé) après l'expiration du préavis de dénonciation ou après la mise en cause, les salariés concernés ne conservent plus que leur rémunération antérieure.
  - Rémunération antérieure : dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois.
  - La rémunération s'entend « au sens de » l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, à l'exclusion de gains provenant de la levée d'option sur les actions de la société.

La fin des avantages individuels acquis (2/2)

- Si la mise en cause concerne une convention ou accord à durée déterminée, maintien de rémunération provisoire :
  - Jusqu'au terme prévu si ce terme est postérieur à la date à laquelle l'accord mis en cause cesse de produire ses effets (15 mois après l'évènement) : donc maintien potentiellement au-delà du délai de survie de l'accord.
  - Jusqu'à l'expiration du délai de survie si le terme de l'accord mis en cause se situe avant la fin du délai de survie.
- Entrée en vigueur : immédiate, pour tous les accords qui cessent de produire leurs effets après la publication de la loi, y compris si la dénonciation ou la mise en cause est antérieure à la publication de la loi.

Focus sur les Négociations Obligatoires

Négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise

Thèmes obligatoires
Salaires effectifs
Suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes
Durée effective et organisation du temps de travail, notamment mise en place du travail à temps partiel
Intéressement, participation et épargne salariale (uniquement s'il n'y a pas d'accord en vigueur sur ces sujets dans l'entreprise)

Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail

Thèmes obligatoires	Obligations à défaut d'accord
Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes	PV de désaccord + plan d'actions
Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle	
Droit à la déconnexion et mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation des outils numériques	Charte élaborée par l'employeur après avis du CE
Mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle	
Mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	
Protection sociale complémentaire des salariés (prévoyance et frais de santé) : à défaut d'accord de branche ou d'entreprise sur le sujet	
Droit d'expression des salariés, notamment au moyen des outils numériques disponible dans l'entreprise	Modalités dans la consultation sur la politique sociale
Prévention de la pénibilité pour les entreprises dont au moins 25% des salariés sont exposés à un des 10 facteurs de risques au-delà des seuils réglementaires : dans la négociation QVT ou, sinon, négociation séparée. A compter de 2019 (D.4162-1), entreprises dont au moins 25% des salariés sont exposés à un des 6 facteurs de risques au-delà des seuils réglementaires OU ayant un taux de sinistralité de 0,25 (rapport entre le nombre d'AT + MP sur les 3 dernières années et l'effectif).	PV de désaccord + plan d'actions

Négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

Thèmes obligatoires	Obligations à défaut d'accord
Mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du CPF, de VAE, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique	
Grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord	
Perspectives de recours aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages et diminution des emplois précaires	
Information des entreprises sous-traitantes sur les orientations stratégiques de l'entreprise	
Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leur fonction	
~~Contrat de génération~~ : ~~pouvait aussi être une négociation séparée.~~ **SUPPRIME**	~~Plan d'action~~

Les aménagements possibles par accord

Très large autonomie laissée à la négociation collective dans la fixation des thèmes, du déroulement et de la périodicité de la négociation obligatoire.

- Accord à durée déterminée, maximum de 4 ans.
- Art. L. 2242-10*: « Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives,* ***est engagée, à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative, une négociation précisant, le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement.***
- L'accord conclu à l'issue de cette négociation précise :
  - ***1° Les thèmes des négociations.***
  - ***2° La périodicité et le contenu de chacun des thèmes .***
  - *3° Le calendrier et les lieux des réunions.*
  - *4° Les informations que l'employeur remet aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise.*
  - *5° Les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties ».*
- Un accord conclu en matière de rémunération et temps de travail, égalité professionnelle et qualité de vie au travail ou gestion des parcours professionnels **peut fixer la périodicité de sa renégociation à l'issue d'une période qui ne peut excéder 4 ans.**

Négociation autour de l'organisation des élections professionnelles

Le PAP et quelques rappels

Organisation des élections des représentants du personnel au conseil social et économique

- Elections selon les règles antérieurement en vigueur pour le CE, à l'exception de quelques modifications en matière de :
  - Conditions de validité des accords : le découpage de l'entreprise en établissement relève désormais d'un accord d'entreprise de droit commun (seuls les syndicats représentatifs dans l'entreprise négocient) et non plus du PAP.
  - Présentation des listes : léger assouplissement de la règle de représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes.
- Comme auparavant pour le CE :
  - Négociation obligatoire pour organiser les élections : les protocoles d'accord préélectoraux (PAP). Pas de changement sur les syndicats pouvant négocier le PAP.
  - Elections organisées par collège électoral et scrutin de liste.
  - Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles.
  - Elections en deux tours si nécessaire. 1er tour réservé aux organisations syndicales pouvant négocier le PAP.
  - Attribution des sièges : représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Initiation du processus électoral et niveau de la négociation

- Selon l'administration (question–réponse n°37), dans les entreprises d'au moins 11 salariés, l'employeur doit…
  - Tous les quatre ans,
  - ou à l'échéance des mandats si une durée inférieure a été fixée.
- …informer le personnel de l'organisation des élections par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.
- Le document diffusé au personnel précise la date envisagée pour le premier tour des élections, qui doit se tenir au plus tard le 90ème jour suivant sa diffusion (art. L. 2314-4).
- Le protocole d'accord préélectoral est négocié au niveau de chaque établissement distinct mais, il peut également l'être au niveau de l'entreprise.

Qui négocie le PAP ?

- 4 catégories de syndicats peuvent venir négocier le protocole et présenter des listes au 1er tour des élections CSE (art. L. 2314-5).
- 3 catégories de syndicats sont invitées par courrier par l'employeur au plus tard 2 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. L'invitation doit parvenir au moins 15 jours avant la 1ère réunion de négociation :
  - Les **syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement.**
  - Les syndicats ayant constitué **une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement et n'étant pas représentatifs.**
  - Les syndicats affiliés à une **organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.**
- La 4ème catégorie de syndicats est prévenue par tout moyen (art. L. 2314-5) de l'organisation des élections (par exemple par affichage). Il s'agit des organisations syndicales sans section respectant cumulativement les critères suivants :
  - Constituées depuis au moins 2 ans.
  - Respectant les valeurs républicaines et d'indépendance.
  - Dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou les établissements concernés.

Contenu minimal du protocole préélectoral : champ de la négociation obligatoire

- Découpage éventuel de l'entreprise en plusieurs établissements.
  - Rappel du nombre et de la délimitation des établissements distincts (accord d'entreprise séparé depuis l'ordonnance).
  - Composition du comité central s'il y a plusieurs établissements. Répartition des sièges du **Comité Social et Economique Central** (CSEC) entre les différents établissements et les différents collèges. À défaut d'accord : DIRECCTE du siège. Contestation de la décision administrative : tribunal d'instance (art. L. 2316-8).
- Calcul de l'effectif, répartition du personnel dans les collèges électoraux et répartition des sièges entre les différentes catégories de salariés.
  - À défaut d'accord : DIRECCTE du siège (CSE d'entreprise) ou de l'établissement (CSE d'établissement). La saisine suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin. Contestation : tribunal d'instance (art. L. 2314-13).
- Proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.
- Organisation et déroulement des opérations électorales.
  - À défaut d'accord, tribunal d'instance (art. L. 2314-28) si saisi. Sinon, employeur.

Négociations facultatives au sujet de

- Modification du nombre de sièges (PAP)
  - *« Art. L. 2314-7. – Le protocole préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou 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. »*
- Modification du nombre de collèges et de la répartition du personnel au sein des collèges (PAP).
- Dérogation aux 3 mandats successifs maximum : possible seulement dans les entreprise de moins de 300 salariés (PAP).
- Moyens supplémentaires pour le CSE : présence des suppléants à toutes les réunions du CSE, heures de délégation supplémentaires (PAP, accord d'entreprise ou engagement de l'employeur).
- Durée du mandat entre 2 et 4 ans (accord d'entreprise).
- Recours au vote par correspondance (PAP).
- Recours au vote électronique (accord ou décision unilatérale de l'employeur).
- Droits et moyens de propagande électorale, etc. (PAP).

Validité des accords préélectoraux : conditions de majorité sont différentes selon les thèmes

- Unanimité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise **pour modifier le nombre et la composition des collèges.**
- **Double condition de majorité pour : la répartition des sièges du CSEC, les effectifs, la modification du nombre de sièges si différen**t du décret, la **répartition du personnel et des sièges entre les collèges, l'organisation des élections** (art. L. 2314-6).
  - La majorité des syndicats participant à la négociation.
  - Dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (« prime aux sortants »).
- Règle des accords collectifs pour le reste dont la fixation de la durée des mandats à moins de 4 ans.
  - C'est-à-dire accord majoritaire depuis le 1er mai 2018.

Effectif et nombre de sièges

- Le détail du calcul des effectifs est à faire figurer sur le protocole pré-électoral (PAP). Règles fixées par l'art. L. 1111-2 et suivant:
  - Pour la jurisprudence, effectif calculé au 1er tour des élections en cas de renouvellement des institutions. Dans la pratique, date d'arrêté des effectifs indiquée dans le protocole avec le détail du calcul.
- Communication de l'effectif par l'employeur. L'employeur doit fournir aux syndicats les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif et des listes électorales pendant la négociation du protocole préélectoral.
  - Mise à disposition des syndicats le registre du personnel et la DADS expurgée des éléments confidentiels – notamment ceux liés à la rémunération (Cass. soc., 6 janv. 2016, n° 15-10.975).
- Nombre global d'élus au Comité social et économique fonction de l'effectif.
  - Répartition des sièges entre les collèges électoraux fixée par le PAP.
  - Possibilité de modifier le nombre de sièges dans le PAP.
- Compétence exclusive du tribunal d'instance en cas de contestation de l'effectif.

Nombre et composition des collèges

- Composition peut être fixée par la convention collective.
- Sinon, cadre légal des collèges électoraux (art. L. 2314-11).
  - **1er collège :** ouvriers, employés.
  - **2ème collège :** ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.
  - **à partir de 25 cadres** (ingénieurs, chefs de services, cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification) : **mise en place obligatoire d'un 3ème collège pour les cadres**. Le 2ème collège comprend alors les techniciens, agents de maîtrise et assimilés.
    - Moins 25 cadres mais effectif supérieur à 500 : au moins un siège titulaire réservé pour les cadres au sein du 2ème collège.
  - Collège unique dans les établissements ou les entreprises de moins de 25 salariés (un seul siège de titulaire et un seul siège de suppléant à pourvoir).
- Accord unanime des syndicats représentatifs dans l'entreprise pour modifier nombre et composition des collèges.
  - « Art. L. 2314-12. (…) **L'accord conclu ne fait pas obstacle à la création du troisième collège** dans les conditions prévues au cinquième alinéa de l'article L. 2314-11. ».
    - **Contentieux possible pour exiger la création du 3ème collège (Tribunal d'instance). L'absence de ce collège justifie l'annulation du protocole d'accord préélectoral et des élections qui ont suivi** (Cass. soc., 13 oct. 2004, n° 03-60.275, n° 1864 F - P + B).

Répartition du personnel et des sièges par collège

- Modalités de répartition des sièges recommandées par l'administration.
  - Proportionnelle à l'importance numérique de chaque collège et,
  - Attribution des sièges restants à la proportionnelle, au plus fort reste.
- Des circonstances particulières tenant notamment à la nature, aux diverses activités et à l'organisation de l'entreprise peuvent permettre de déroger à la règle de la proportionnalité et, dans certains cas, de surreprésenter un collège (Conseil d'Etat, 6 déc. 1974, n° 90907).
- Au moins un siège pour chaque collège.
- Litiges sur la répartition du personnel et des sièges par collège : DIRECCTE du siège de l'établissement. Pour contester la décision administrative : tribunal d'instance.
- En revanche, tribunal d'instance pour les litiges relatifs à l'appartenance d'un ou plusieurs salariés à un collège.

Qui a le droit de vote ?

- Des conditions différentes à remplir pour les salariés de l'entreprise et pour les salariés mis à disposition.
- La suspension du contrat de travail n'enlève pas au salarié le droit d'être électeur (ex. congé parental, mise à pied…).
- Conditions appréciées à la date du premier tour.
- Exclusion des salarié-e-s dont la délégation d'autorité permet de les assimiler au chef d'entreprise.
- Les intérimaires ne sont électeurs que dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle ils ont un contrat de travail.

Droit de vote des salariés de l'entreprise

- Conditions cumulatives pour les salariés de l'entreprise :
  - Être salarié de l'entreprise, quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, contrats aidés, contrats de professionnalisation, etc.). Y compris si le contrat est suspendu.
  - Ancienneté d'au moins 3 mois. Dérogation possible accordée par l'inspection du travail.
  - Âgé d'au moins 16 ans.
  - Pas de condition de nationalité.
  - N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative aux droits civiques.
    - Ne pas avoir encouru de condamnation pénale pour certains délits : vol, escroquerie, recel, abus de confiance, agressions sexuelles, soustraction commise par un dépositaire de l'autorité publique, faux témoignages, corruption et trafic d'influence, faux…

Droit de vote des salariés mis à disposition

- Conditions cumulatives pour les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure pour être électeurs.
  - Travailler dans les locaux de l'entreprise utilisatrice.
  - Présence de 12 mois en continu.
  - Avoir choisi d'exercer son droit de vote dans l'entreprise utilisatrice et non pas dans l'entreprise extérieure.

Qui est éligible ?

- Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles au CSE de l'entreprise utilisatrice.
- Conditions cumulatives pour les salariés de l'entreprise :
  - Etre électeur (dans le même établissement).
  - Avoir plus de 18 ans.
  - Ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise. Dérogation possible accordée par l'inspection du travail.
  - Ne pas avoir de liens de parenté avec l'employeur (conjoint, partenaire de PACS, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs, beaux-parents, gendres, belles-filles, belles-sœurs et beaux-frères).
- Contestation de l'éligibilité d'un candidat devant le tribunal d'instance:
  - Avant les élections, dès que l'irrégularité apparaît.
  - Dans les 15 jours qui suivent les élections.

Représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes

- Les listes titulaires et suppléants de 2 candidats et plus aux élections doivent être composées d'un nombre équilibré de femmes et d'hommes en alternant un candidat de chaque sexe.
  - Le protocole d'accord pré-électoral doit préciser la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.
- Le nombre de candidats de chaque sexe doit être proportionnel à la représentation de chacun des sexes dans le collège électoral.
- Règles de calcul : arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5. Sinon à l'entier inférieur.
  - En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste doit comprendre indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.
- Dans l'ordonnance, assouplissement des conditions de représentation des femmes et des hommes sur les listes pour permettre, dans les collèges où la mixité est faible, de présenter un-e candidat-e du sexe sous-représenté.
  - « Lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. **Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.** »

Conséquence du non respect des règles de représentation équilibrée

- En cas de non-respect des règles, le juge peut annuler l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté sur la liste, en commençant par le/la dernière de la liste ou, à défaut d'alternance, du ou des élus dont le positionnement ne respecte pas ces prescriptions.

  - *Art. L.2314-32 « La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues [en matière de proportion]* ***entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter.*** *Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.*

  - *La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues [en matière d'alternance]* ***entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats*** *ne respecte pas ces prescriptions. »*

- Délai pour agir au tribunal d'instance : 15 jours calendaires à compter de la proclamation des résultats.

- Suite à ces annulations, il peut y avoir des élections partielles (art. L. 2314-10) si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE est réduit de moitié ou plus.

  - Le Conseil constitutionnel a censuré l'amendement des parlementaires interdisant les élections partielles suite à l'annulation d'élection pour non respect des règles de représentation F/H.