



Le Comité Social et Economique dans les entreprises de moins de 50 salariés

*Synthèse du guide « CSE 100 questions-réponses » édité par le ministère du travail
Cette synthèse ne traite que des entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés
(sans établissements différents)*

SOMMAIRE

1. Présentation générale
2. Période transitoire
3. Mise en place du comité social et économique (calcul des effectifs, périmètre de la mise en place, représentants de proximité)
4. Composition
5. Elections
6. Mandats
7. Statut protecteur
8. Missions
9. Fonctionnement (heures de délégation, formation, réunions, budget, commission)
10. Composition de l'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation du Var

1. Présentation générale

• Qu'est-ce que le comité social et économique (CSE) ?

Le CSE est l'instance représentative du personnel amenée à se substituer aux actuels délégués du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés (Le CSE est issu de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 et institué par les articles L.2311-1 et suivants du code du travail).

• Qu'advient-il des attributions des anciennes instances représentatives du personnel de l'entreprise ?

Les attributions du délégué du personnel sont désormais exercées par le comité social et économique (art. L.2312-5 et L.2312-6).

• La mise en place du CSE est-elle obligatoire ?

Oui dans les entreprises dont l'effectif atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs (art. L.2311-2). Pour les entreprises déjà pourvues d'instances représentatives du personnel (IRP), le CSE doit être mis en place au terme des mandats des élus et au plus tard, le 31 décembre 2019 (fin de la période de transition (art. 9, II, ord. N°2017-1386 du 22 sept.2017) : au 1^{er} janvier 2020, tous les mandats des anciennes IRP auront pris fin et le CSE devra avoir institué.

2. Période transitoire

L'ordonnance donne la possibilité d'anticiper ou de reporter la mise en place du CSE en permettant la réduction ou la prorogation des mandats des anciennes IRP en cours (au plus tard jusqu'au 31/12/2019).

• Comment proroger ou réduire les mandats des élus des anciennes instances représentatives du personnel de l'entreprise ?

La réduction ou la prorogation des mandats peut être décidée soit par un accord collectif de droit commun, soit par une décision unilatérale prise après consultation des délégués du personnel (art. 9, II, 2° et 3°, et III, ord. 2017-1386 du 22 sept. 2017).

• Est-il possible de proroger plusieurs fois les mandats des anciennes instances



représentatives du personnel ?

Oui, dans la limite d'une durée totale d'un an (de la prorogation ou de la réduction) (art. 9, II, ord. 2017-1386 du 22 sept. 2017).

- **En cas d'accord préélectoral conclu dans l'entreprise (en vue de constituer ou renouveler les IRP) avant la date de publication des ordonnances, le CSE doit-il tout de même être mis en place ?**

Les élections doivent être réalisées conformément à l'accord préélectoral (et donc aux dispositions du code du travail en vigueur avant la publication de l'ordonnance pour mettre en place des délégués du personnel). Le CSE devra être mis en place au plus tard le 31 décembre 2019 (ou à une date antérieure en cas d'accord collectif ou décision unilatérale après consultation des délégués du personnel).

- **Un procès-verbal de carence aux élections des délégués du personnel a été établi le 3 juin 2015 donc avant les ordonnances. Un CSE doit-il être mise en place au 1^{er} janvier 2018 ?**

Non, le procès-verbal de carence conserve sa valeur pour la durée des mandats de l'élection à laquelle il se rapporte. Dès lors, si ces mandats étaient de 4 ans, il sera valable jusqu'au 3 juin 2019. La mise en place du CSE se fera après le 3 juin 2019. A noter cependant que l'employeur n'est pas tenu d'attendre l'expiration de ce délai pour engager le processus électoral avant juin 2019. A noter également que lorsqu'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou même un salarié le demande, l'employeur doit engager le processus électoral dans le mois suivant cette demande.

- **Quelles sont les règles régissant les anciennes IRP à compter du 1^{er} janvier 2018 et pendant toute la période transitoire ?**

Les délégués du personnel demeurent soumis aux dispositions qui leur étaient propres avant l'entrée en vigueur des ordonnances et ce, jusqu'à leur disposition (art.9, ord.2017-1386 du 22 sept. 2017).

- **Les accords collectifs d'entreprise relatifs aux anciennes instances représentatives du personnel sont-ils encore valables après la mise en place du CSE ?**

Non, ils cessent de produire effet à compter de la date du 1^{er} tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE (art.9, VII, ord.2017-1386 du 22 sept. 2017).

- **Les élections du CSE viennent de se dérouler dans l'entreprise. J'étais DP et je n'ai pas été réélue, mon employeur m'a convoquée à un entretien préalable à licenciement. Mon licenciement doit-il être autorisé par l'inspecteur du travail ?**

Oui, en prenant en compte le statut protecteur dont bénéficie les DP pendant 6 mois à l'issue de leur mandat.

3. Mise en place du comité social et économique

Calcul des effectifs

La mise en place du CSE est obligatoire dès lors que l'effectif de l'entreprise atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs (art. L.2311-2). Les modalités de calcul sont identiques à celles qui existaient avant la réforme (articles L.1111-1 à L.1111-3 du code du travail) selon les modalités suivantes :

-le calcul de l'effectif se fait mois par mois

-sont pris en compte dans cet effectif : les salariés sous CDI / et à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents, les salariés sous CDD, les salariés mis à disposition depuis au moins un an, les salariés temporaires et les salariés à temps partiel.

- **L'entreprise emploie 11 salariés. Au cours des 12 derniers mois, un salarié est parti à la retraite mais n'a été remplacé que 2 mois après. Est-ce que cela fait courir un nouveau délai de 12 mois ?**

Oui, le calcul de l'effectif est réalisé mois par mois.

Si, pour un mois donné, l'effectif de l'entreprise passe en deçà du seuil de 11 salariés, le décompte des 12 mois consécutifs repart à zéro.

- **Le CSE disparaît-il au moment où l'effectif de l'entreprise passe en dessous du seuil de 11 salariés ?**



Non, le CSE continue d'exister jusqu'au terme des mandats de ses élus.

Il ne sera pas renouvelé si, à l'expiration des mandats des élus, l'effectif de l'entreprise n'a pas atteint au moins 11 salariés depuis au moins 12 mois consécutifs (art. L.2313-10).

- **L'employeur doit-il accomplir des formalités spécifiques en cas de suppression du CSE consécutive à une baisse des effectifs dans l'entreprise ?**

Non.

Périmètre de la mise en place

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise, ou le cas échéant, au niveau des établissements distincts, ou dans le cadre d'une unité économique et sociale. La notion d'établissements distincts ne concernant pratiquement pas les TPE/PME, elle ne sera pas traitée dans cette synthèse.

Représentants de proximité

Les représentants de proximité sont des représentants du personnel intervenant dans un champ de compétence plus restreint que celui du CSE qui l'a désigné. Ils sont mis en place en cas d'établissements secondaires (non traités dans cette synthèse).

4. Composition

Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret compte tenu des effectifs de l'entreprise. La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants (art.L.2314-1).

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE (art.L.2143-22).

- **Comment déterminer le nombre d'élus au CSE ?**

Le nombre de membres de la délégation du personnel du comité social et économique est fixé par l'article L.2314-1 du code du travail, compte-tenu du nombre de salariés présents dans l'entreprise. Toutefois, le nombre de membres peut être modifié (à la hausse ou baisse) par le protocole d'accord préélectoral :

- Seuils plus favorables que ceux prévus par les dispositions réglementaires
- Nombre d'élus inférieur à celui fixé à l'article R.2314.1 du code du travail.

Dans ce cas, le volume des heures de délégation au sein de chaque collège doit être au moins égal aux dispositions légales ; la diminution du nombre des membres se traduit donc par une augmentation équivalente du nombre d'heures de délégation (art. L2314-7).

- **A quelle date doit-on apprécier l'effectif de l'entreprise pour déterminer le nombre d'élus au CSE ?**

A la date du 1^{er} tour de scrutin (*cass. Soc. 21 juillet 1986, n° 85-60475, BC V n° 409*).

- **Nombre de membres de la délégation du personnel en fonction des effectifs de l'entreprise (hors cas d'accord préélectoral)**

De 11 à 24 salariés : 1 titulaire / 1 suppléant

De 25 à 49 salariés : 2 titulaires / 2 suppléants

5. Elections

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. L'élection doit se tenir maximum 90 jours après cette information.

- **Quelles organisations syndicales doivent être invitées pour négocier l'organisation des élections et à quel moment ?**

L'employeur doit inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidatures aux fonctions de membre élu du CSE :

- Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise (invitation transmise par courrier, et un courrier par LRAR facilitera la preuve d'une telle invitation)



- Les organisations ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise (invitation transmise par courrier, par LRAR de préférence)
- En l'absence d'organisation syndicale reconnue représentative dans l'entreprise ou ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise, les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (invitation transmise par courrier, par LRAR de préférence aux unions départementales) :
 - UD CFDT : 13 avenue de l'Amiral Collet – 83000 TOULON
 - UD CFE-CGC : Bât. A - rue du Dr Bondil – 83000 TOLUON
 - UD CFTC : BP556 – 83054 TOULON CEDEX
 - UD CGT : 13 avenue de l'Amiral Collet – 83000 TOULON
 - UD FO : 12 Place Armand Vallée – 83000 TOULON
- Les autres organisations syndicales (celles qui ne sont donc pas présentes au sein de l'entreprise mais qui pourraient participer aux élections dès lors qu'elles satisfont aux critères de respect de valeurs républicaines et d'indépendance, et qu'elles sont légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée par l'élection (invitation par tout moyen, et notamment par affichage dès lors qu'il est accessible et visible de l'ensemble des salariés).

Dans le cas d'un renouvellement de l'instance, cette invitation doit être envoyée deux mois avant l'expiration des mandats des membres du CSE en exercice (art. L. 2314-5).

En l'absence de CSE, l'employeur invite les organisations syndicales (à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale) dans le mois suivant la réception de cette demande (art. L. 2314-8).

Lorsque l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, la demande de l'organisation de nouvelles élections ne peut intervenir qu'à l'issue du délai de 6 mois suivant l'établissement de ce procès-verbal (art. L. 2314-8).

- **Si aucun salarié ne s'est porté candidat aux élections, l'employeur doit-il poursuivre le processus électoral ?**

Cela dépend de l'effectif de l'entreprise :

- Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, si aucun salarié ne s'est porté candidat dans les 30 jours suivant l'information de l'organisation des élections, l'employeur est dispensé d'inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral (L2314-5). Il s'agit là d'une disposition nouvelle et, à ce stade selon le Ministère du Travail « Les élections n'ont pas à être organisées et l'employeur établit à cette date un procès-verbal de carence » (cf. « Le Comité Social et économique 100 questions-réponses). Pour autant, et de manière à éviter tout contentieux électoral, l'employeur peut choisir de mener le processus électoral jusqu'à son terme.
- Dans les entreprises dont l'effectif dépasse 20 salariés, l'employeur doit inviter les organisations syndicales à négocier un protocole d'accord préélectoral. A l'issue du processus électoral, si aucune personne ne s'est portée candidate, ni au 1^{er} tour ni au 2^{ème} tour, un procès-verbal établit la carence de candidatures aux élections professionnelles.
- A noter également que quel que soit l'effectif de l'entreprise (de 11 à 20 salariés ou de plus de 20 salariés), 6 mois après un procès-verbal de carence, l'organisation de nouvelles élections peut être demandée par un salarié ou une organisation syndicale (Art L2314-8).

- **Les salariés mis à disposition peuvent ils se présenter / voter dans l'entreprise utilisatrice ?**

Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

En revanche, ils peuvent être électeurs dans l'entreprise utilisatrice (sous conditions d'être présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice, y travailler depuis au moins 12 mois continus, avoir renoncé à leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie).

- **Comment les délégués syndicaux sont-ils désignés ?**

Les délégués syndicaux sont désignés à la suite des élections des membres de la délégation du personnel du



comité social économique. En effet, et dans les entreprises de moins de 50 salariés, une organisation syndicale représentative peut désigner un DS parmi les membres du CSE mais dans ce cas, le mandat de DS n'ouvre pas droit à un crédit d'heures spécifique (L2143-6 modifié).

• Que se passe-t-il quand il n'y a pas d'accord répartissant le personnel et les sièges dans les collèges électoraux ?

Deux situations possibles à l'absence d'accord :

- Malgré la participation à la négociation du protocole préélectoral, aucun accord n'a été conclu. Apparentée comme un désaccord, cette situation est arbitrée par le DIRECCTE (art. L.2314-13) et peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance.
- Malgré les invitations de l'employeur, aucune organisation syndicale n'est venue négocier le protocole préélectoral. Apparentée comme carence des organisations syndicales représentatives, l'employeur peut prendre seul la décision de répartir le personnel et les sièges entre les 2 ou 3 collèges électoraux (art. L.2314-14). A noter que dans les entreprises n'élisant qu'un seul titulaire et un seul suppléant (soit les entreprises de 11 à 25 salariés), il n'y a qu'un seul collège.

6. Mandats

La **durée** d'un mandat de membre de la délégation du personnel est de **4 ans** (un accord d'entreprise peut prévoir une durée inférieure, comprise entre 2 et 4 ans (art. L.2314-32 et L.2314-33)).

• Qui sont les élus concernés par la limitation à 3 du nombre de mandats successifs ?

La limitation à trois du nombre de mandats successifs ne s'applique pas aux entreprises de moins de 50 salariés.

7. Statut protecteur

En cas de licenciement, l'employeur doit demander l'autorisation à l'inspecteur du travail compétent (art. L. 2411-1).

8. Missions

Dans les TPE/PME, le CSE a pour mission :

- De présenter les réclamations collectives ou individuelles des salariés à l'employeur ;
- De veiller à l'application de la réglementation dans l'entreprise ;
- La délégation dispose du droit d'alerter en cas d'atteinte aux droits des personnes ou à leur santé physique et mentale (art. L. 2312-5).
- De promouvoir l'amélioration de la santé, la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.
- Les membres de la délégation du personnel du CSE disposent donc d'une compétence générale en matière de santé, la sécurité et conditions de travail.

Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle (art. L. 2312-5).

• Lorsque l'effectif de l'entreprise atteint le seuil de 50 salariés, à quel moment le CSE commence-t-il à exercer les attributions récurrentes d'information et de consultation ?

A l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs (art. L. 2312-2).



9. Fonctionnement

Heures de délégation

Sauf accord d'entreprise, chaque membre titulaire du CSE dispose d'un crédit mensuel d'heures de délégation soit à minima :

- Dans les entreprises comprenant de 11 à 24 salariés : 10 heures de délégation mensuelles
- Dans les entreprises comprenant 25 à 49 salariés : 20 heures de délégation mensuelles

Les heures de délégation ne doivent pas figurer sur le bulletin de salaire des élus du CSE.

Peut-on modifier le volume d'heures individuelles de délégation des élus titulaires du CSE ?

Oui, le protocole d'accord préélectoral peut modifier le nombre de membres **ou** le nombre d'heures individuelles de délégation : les augmenter ou les diminuer, sans aller en deçà du volume **global** prévu dans les dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (art. L.2314-1, L.2314-7). Dans le cas où le nombre d'heures de délégation dont bénéficie chaque élu est réduit, le nombre d'élus est augmenté.

• Les membres du CSE peuvent-ils mutualiser leurs heures de délégation ?

Bien que le volume mensuel d'heures de délégation soit individuel, les membres peuvent répartir chaque mois, entre eux et avec les suppléants, le crédit d'heures dont ils disposent (art. L.2315-9), en respectant le taux maximum d'1,5 des heures initiales (art. L.2315-6). La répartition ne peut en effet conduire l'un des élus à disposer dans le mois de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il devrait disposer.

En cas de mutualisation, les membres titulaires doivent informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation dans un écrit précisant l'identité et le nombre d'heures mutualisé pour chacun d'eux (art. L.2315-6).

• Les membres du CSE doivent-ils nécessairement utiliser leurs heures de délégation dans le mois ?

Non, les heures peuvent être reportées et utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois (art. L.2315-8, art. R.2315-5), sans dépasser dans le mois 1,5 fois le crédit de délégation prévu initialement.

En cas de cumul de ses heures de délégation, le membre élu du CSE doit informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation (art. L.2315-5).

• Comment imputer les heures de délégation pour des élus cadres au forfait ?

Le crédit d'heures doit être regroupé en ½ journées, correspondant à 4h, qui se déduiront du nombre annuel de jours travaillés (fixés dans la convention individuelle de forfait).

Si le solde d'heures est inférieur à 4h, l'élu dispose d'un ½ jour.

• L'employeur doit-il payer les heures de délégation des membres du CSE ?

Oui, les heures de délégation sont considérées de plein droit comme du temps de travail (L.2315-10). A ce titre, elles doivent donc être payées par l'employeur dans les mêmes conditions et selon la même périodicité que la rémunération et n'ont pas à figurer sur une ligne spéciale du bulletin de salaire.

• Les membres du CSE doivent-ils justifier de la bonne utilisation de leur crédit d'heures auprès de leur employeur ?

Non, les membres du CSE bénéficient d'une présomption de bonne utilisation de leur crédit d'heures de délégation.

En cas de contestation, l'employeur doit saisir le juge conseil des prud'hommes (art. L. 2315-10).

• Les activités des membres du CSE sont-elles déduites du crédit d'heures de délégation ?

Le crédit d'heures de délégation permet aux membres du CSE d'exercer leurs fonctions.

Toutefois, certaines activités du CSE, également payées comme du temps de travail effectif, ne s'imputent pas



sur ce crédit d'heures. Il s'agit du temps passé :

- Aux réunions du CSE (art.L.2315-11)
- Aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave (art. L.2315-11)
- A la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment dans le cadre de la procédure de danger grave et imminent
- A la formation en santé, sécurité et conditions de travail (art. L.2315-16)
- **Peut-on dépasser le crédit d'heures mensuel en cas de circonstances exceptionnelles ?**

Oui, le nombre d'heures de délégation peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles (art. L.2314-1). Toutefois, ce dépassement d'heures ne bénéficie pas de la présomption de bonne utilisation et pourra faire l'objet d'une justification auprès de l'employeur.

La circonstance exceptionnelle est définie par la jurisprudence (Cass. crim., 3 juin 1986) comme une activité inhabituelle nécessitant de la part des représentants un surcroît d'activité, débordant le cadre habituel de leurs tâches en raison notamment de la soudaineté de l'évènement ou de l'urgence des mesures à prendre. La circonstance exceptionnelle peut être caractérisée par le contexte de l'entreprise (conjoncture économique difficile, préparation d'un important licenciement économique, existence d'un conflit collectif important, examen d'un important projet de restructuration ...)

Formation

- **Quels sont les membres du CSE qui peuvent bénéficier de la formation spécifique en santé, sécurité et conditions de travail ?**

L'ensemble des membres du CSE bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de ses missions en matière de santé (art. L.2315-18).

Cette formation est organisée sur une durée minimale de 3 jours (art. L.2315-40). Elle est renouvelée lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non. Le financement de la formation est pris en charge par l'employeur.

Réunions

- **A quelle fréquence le CSE doit-il se réunir ?**

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois. En cas d'urgence, ils sont reçus à leur demande. Les membres du CSE remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus. L'employeur répond par écrit à ces demandes, au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion (L2315-22). Le tout est ainsi consigné dans un registre spécial.

- **Les membres suppléants peuvent-ils assister aux réunions du CSE ?**

Non. Les membres suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence du membre titulaire (art. L.2314-1 et L.2314-37). Il est conseillé que le règlement intérieur du CSE organise les modalités de la suppléance.

- **L'employeur doit-il communiquer l'ordre du jour des réunions du CSE aux suppléants et les convoquer ?**

L'ordre du jour des réunions du CSE est communiqué par le président aux membres du comité, titulaires et suppléants (art. L.2315-30). Cette communication a pour objectif d'informer le suppléant de l'ordre du jour en cas de remplacement du titulaire empêché.

Un accord, collectif ou conclu avec la majorité des membres titulaires du CSE, peut prévoir que la communication de l'ordre du jour vaut convocation des suppléants aux réunions du comité.

Budget

- **Quel est le budget dont dispose le CSE ?**

Le CSE ne dispose pas de budget de fonctionnement.

Local : l'employeur met à la disposition des membres du CSE le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission, et notamment se réunir (L2315-20).



Commissions

- Est-il possible de créer une commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises de moins de 300 salariés ?

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, il n'y a pas d'obligation de mettre en place une commission santé, sécurité et conditions de travail.

Toutefois, la création d'une telle commission peut être décidée par accord d'entreprise majoritaire ou accord entre l'employeur et les membres du CSE (adopté à la majorité des membres titulaires).

De plus, l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux (art. L. 2315-37).

Cette décision peut faire l'objet d'un recours administratif auprès de la DIRECCTE compétente.

La commission santé, sécurité et conditions de travail est une émanation du CSE, elle est composée de membres, titulaires ou suppléants, de cette dernière et désignés à la majorité.

LES MEMBRES TITULAIRES DE L'OBSERVATOIRE DÉPARTEMENTAL D'ANALYSE ET D'APPUI AU DIALOGUE SOCIAL ET A LA NEGOCIATION DU VAR

CFDT (Présidence) : M. Marc DALMASSO / www.pacacfdt.fr - 04 94 67 32 00 - udcfdt.var@wanadoo.fr

CFE-CGC : M. Patrick MARTIN / www.cfecgc.org - 04 94 09 19 46 - ud83@cfecgc.fr

CFTC : M. Roland CHEVALIER / www.cftc.fr - 04 94 89 58 95 – cftc83@laposte.net

FO : Mme Myriam BARNEL / www.forceouvriere83.org - 04 94 93 49 77 - udfo83@wanadoo.fr

UNSA : Mme Géraldine COMPAIN / www.ud-83.unsa.org - 06 85 04 53 18 - ud-83@unsa.org

CPME (Vice-présidence) : M. Jean-Louis PICOCHÉ / www.cpme-var.org - 04 94 09 78 79 - contact@cgpme-var.org

MEDEF : M. Thierry BALAZUC / www.medef-var.org - 04 94 09 78 78 - info@medef-var.org

U2P : M. Jean-Marc DE GAETANO / www.upa-var.fr - 04 94 61 99 61 - upavar83@hotmail.com

UDES : M. Thierry BORDE / www.udes.fr - 06 80 40 05 91 - udes@udes.fr

FESAC : M. Matthieu IRLES / www.fesac.fr / 01 53 76 08 92 - s.krassik@fesac.fr

DIRECCTE du VAR :

M. Hervé BELMONT – Directeur de l'Unité départementale / <http://paca.direccte.gouv.fr/Var> / 04 94 09 64 00 / paca-ud83.direction@direccte.gouv.fr

LES SITES UTILES

elections-professionnelles.travail.gouv.fr

- Téléchargement PV d'élections types
- Saisie obligatoire des PV d'élections
- Informations globales

paca.direccte.gouv.fr/Var :

- Renseignements en droit du travail
- Services de contrôle de l'inspection du travail
- Dépôt des accords collectifs

travail-emploi.gouv.fr

service-public.fr