DÉCODAGE

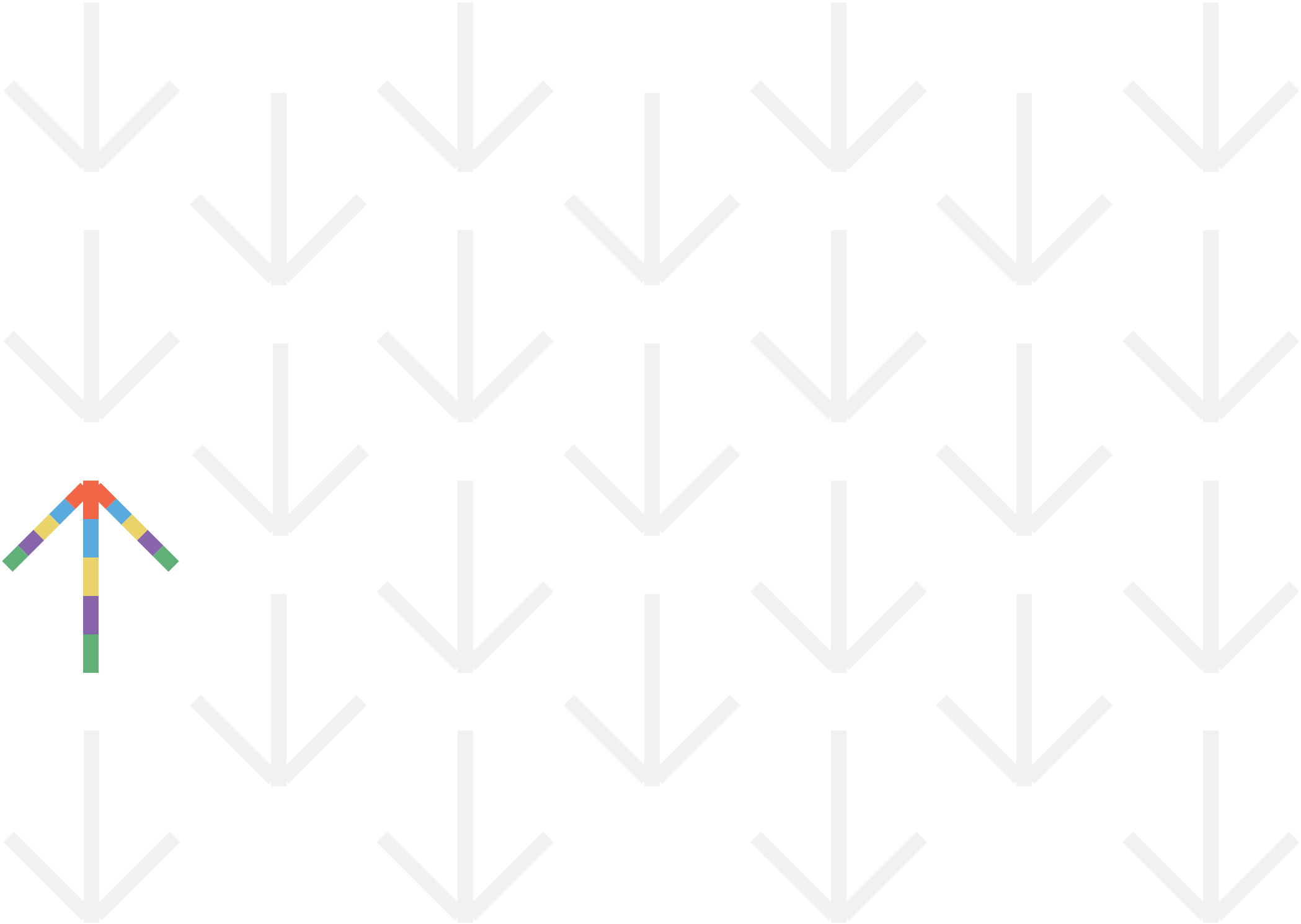
L'ANALYSE DE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE

NUMERO 24
MARS 2023

NUMÉRO SPÉCIAL

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

UNE LETTRE D'INFORMATION ÉDITÉE PAR GROUPE 3E CONSTRUCTEURS D'ALTERNATIVES



GROUPE 3E CONSTRUCTEURS D'ALTERNATIVES

DÉCODAGE | L'ANALYSE DE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE

NUMERO 24
MARS 2023

ÉDITORIAL

En 2017, les ordonnances Macron actaient la mise en place au plus tard le 1er janvier 2020 d'une nouvelle instance représentative du personnel dans les entreprises de plus de 11 salariés, le CSE.

En 2023 en conséquence, le renouvellement de l'instance aura lieu dans de nombreuses entreprises. Il est essentiel de préparer cette nouvelle étape au plus tôt, en tirant profit de l'expérience acquise au cours de ces premières années de mandat.

C'est l'objectif de ce numéro de Décodage dédié aux élections professionnelles. Nous y abordons à la fois :

- les points à traiter en amont des élections : établissements distincts dans les entreprises multi-établissements, proportionnalité hommes-femmes dans les listes, protocole d'accord préélectoral,
- le contentieux des élections professionnelles,
- les modalités de fonctionnement et les moyens du CSE,
- les réponses aux principales questions qui nous ont été posées au cours de ces quatre dernières années.

Et s'il vous reste encore des interrogations, nous vous invitons à nous contacter, afin que nous y répondions.

Bonne lecture !

Marie-Laure BILLOTTE
Communication et veille juridique et sociale
mlbillotte@groupe3e.fr

SOMMAIRE

05 **RENOUVELLEMENT DES CSE :** comment s'y préparer ?

19 **LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL :** ne négligez pas son élaboration !

29 **CONTENTIEUX DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES :** attention à la proportion femmes-hommes dans les listes de candidats

35 **POUR TOUT SAVOIR SUR LE DROIT À LA FORMATION** des représentants du personnel

39 **COMMENT REMPLACER UN MEMBRE TITULAIRE DU CSE** qui cesse ses fonctions ?

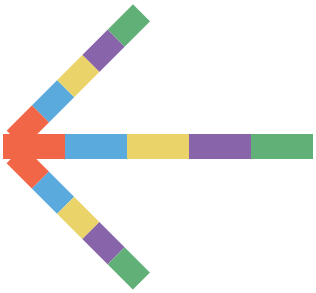
43 **ÉLUS, VOUS POUVEZ DÉPASSER VOTRE CRÉDIT D'HEURES DE DÉLÉGATION** en cas de circonstances exceptionnelles !

49 **RENOUVELLEMENT DES INSTANCES CSE** : les obligations à respecter en fin de mandat

51 **FOIRE AUX QUESTIONS**

REPÈRES

SMIC horaire	**11.27 €** brut depuis le 1er janvier 2023, soit 1 709.28 €/mois
Plafond mensuel de la sécurité sociale	**3 666 €** en 2023
Exonération bons cadeaux	**183.30 €** en 2023
Indice des prix à la consommation	**+ 6.0 %** sur un an fin janvier 2023 (source : INSEE)



RENOUVELLEMENT DES CSE : COMMENT S'Y PRÉPARER ?

Amandine LAB
Doctorante et chargée d'études et de formations - 3E Consultants
alab@3econsultants.fr

Keshia AFARI
Juriste - 3ED
kafari@groupe3e.fr

Vous faites peut-être partie des nombreux élus de CSE pour lesquels le processus des élections professionnelles est en cours ou qui vont très prochainement l'entamer.

Le CSE, nouvelle instance imposée par les ordonnances Macron de septembre 2017, voit en effet s'achever sa première mandature de deux, trois ou quatre années selon ce qui avait été négocié dans vos entreprises. C'est le temps d'un bilan, mais c'est surtout l'heure de se projeter vers demain. Il nous semble important, dans le rôle de conseil qui est le nôtre, de vous alerter sur trois éléments pour vous préparer au mieux à votre nouveau mandat : la préparation au processus des élections professionnelles, les négociations sur ce sujet, et la préparation à la nouvelle mandature notamment par l'enjeu de la formation, mais pas seulement.

LES ENJEUX DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Après avoir reculé de deux points entre 2018 et 2019, la part des entreprises couvertes par au moins une instance représentative du personnel diminue encore de 0.5 en 2020. Aujourd'hui, seulement 41.4% des entreprises possèdent une instance représentative du personnel.

Chiffres juillet 2022 – DARES

Préparer les élections professionnelles dans son entreprise, c'est bien sûr pouvoir réunir des collègues, les rencontrer et les inviter à intégrer les listes pour constituer une équipe d'élus qui pourra réaliser les missions qui sont attendues auprès des salariés et qui fera face à la direction. Mais s'y préparer c'est également connaître de nombreux aspects pour éviter de tomber dans des pièges ou éviter des écueils qui pourraient vous coûter cher pendant le mandat à venir.

Connaître les règles applicables au calcul des effectifs, le calendrier à respecter, les critères d'éligibilité, d'électorat, les règles concernant les différents collèges et la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes[1] vous permettra de bien préparer vos listes.

Connaître et anticiper les différentes modalités de vote et le déroulement du scrutin, c'est pouvoir proposer un processus électoral adapté à la réalité, à la situation de votre entreprise et surtout à vos collègues.

Maitriser les modalités de désignation du délégué syndical et le calcul de la représentativité syndicale est essentiel pour mener votre campagne et convaincre les salariés de soutenir les listes syndicales. Vous le savez, le poids dans le mandat et dans les futures négociations ne sera pas le même si votre organisation syndicale a recueilli 30 % des suffrages ou si elle en a recueilli 50 %...

[1] Voir Décodage n°13

LES ENJEUX DES NÉGOCIATIONS DANS LE CADRE DU RENOUVELLEMENT DES INSTANCES

Ces nouvelles élections professionnelles sont également l'occasion de négocier de nombreuses dispositions qui pourraient faciliter ensuite l'exercice de vos mandats et donc, ce que vous portez pour et avec les salariés.

Le protocole d'accord préélectoral tout d'abord, n'est pas à prendre à la légère. Il ne sert pas qu'à négocier sur les modalités générales d'organisation et de déroulement des opérations électorales (la date, l'heure, le nombre et la composition du bureau de vote) ou encore sur la répartition du personnel dans les collèges ou la répartition des sièges entre les différentes catégories de salariés. Ces dispositions sont toutefois importantes, car il faut pouvoir proposer un mode de scrutin adapté à la réalité de votre entreprise, des horaires de vote adaptés aux horaires des salariés, des lieux de vote en fonction de la géographie de vos établissements.

En effet, le protocole d'accord préélectoral peut également permettre d'obtenir l'augmentation du nombre de représentants et du nombre de leurs heures de délégation. Il peut permettre de revaloriser le statut des suppléants au CSE, en leur permettant d'assister aux réunions par exemple et en leur octroyant également un crédit d'heures qui pourra s'ajouter au cumul possible des heures des titulaires. Il peut permettre également d'abaisser ou de supprimer la condition d'ancienneté pour être électeur ou éligible, ce qui peut être très important dans le cadre de vos préparations de liste.

Concernant cet accord, il est important de connaître les clauses qui sont facultatives et celles obligatoires. Il est surtout important de savoir **que toutes les dispositions de l'accord préélectoral ne suivent pas les mêmes règles de validité.** En effet, certaines dispositions comme, par exemple, l'abaissement de la durée des mandats à moins de 4 ans, doivent être établies dans un **accord collectif de droit commun**[2]**.** Ensuite, autre exemple concernant l'organisation d'un scrutin hors temps de travail, pour être valable, cette disposition doit être établie par **accord unanime**[3]**.** Enfin, concernant la clause écartant la limitation du nombre de mandats successifs pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, pour être valable, cette clause doit suivre la règle de la **double majorité**[4]**.** C'est également cette double majorité qui permettra l'adoption de l'accord préélectoral[5].

[2] Article L 2232-12 du Code du travail
[3] Article L 2314-27 du Code du travail
[4] Article L 2314-6 du Code du travail
[5] Pour plus d'information sur le protocole d'accord préélectoral, voir Décodage n°15

Si l'entreprise possède plusieurs établissements distincts, il sera également nécessaire de négocier **le nombre et le périmètre des établissements distincts** (L 2313-2 et suivants). Cet accord ne peut être conclu que dans les conditions visées au 1er alinéa de l'article L2232-12 du Code du travail, c'est-à-dire avec les organisations syndicales représentatives ayant obtenu plus de 50 % des suffrages au 1er tour des dernières élections du CSE et donc avec les délégués syndicaux. En l'absence d'accord et en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts. À défaut, l'employeur 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.

Peuvent être négociés également par accord les **modalités de fonctionnement et les moyens** du CSE. Il s'agissait initialement dans le cadre de la première mandature des "accords de mise en place du CSE", ou "accords de base du CSE". **Accord obligatoire uniquement pour la mise en place de représentants de proximité**, il est cependant important, voire incontournable, car il vise à adapter les règles générales prévues par le Code du travail pour répondre aux besoins spécifiques du CSE concernant entre autres, la composition du comité, son fonctionnement, ses moyens et ses attributions. Il s'agit d'un accord dont la règle de validité est de droit commun, qui sera négocié par les délégués syndicaux au sein de l'entreprise ou à défaut avec le CSE.

En élaborant cet accord, vous devez avoir en tête que les dispositions relatives au CSE sont structurées selon un triptyque (mesures d'ordre public, champ de la négociation collective, dispositions supplétives) :

- Les **dispositions relatives au CSE d'ordre public** fixent des garanties minimales, qui ne peuvent être écartées par contrat ou accord collectif ;
- Lorsque les dispositions relatives au CSE se trouvent dans le **champ de la négociation collective**, une liberté est donnée à la négociation collective pour créer des modalités de fonctionnement du CSE adaptées aux particularités de l'entreprise ;
- Les **dispositions supplétives** s'appliquent en l'absence d'accord collectif.

Lorsque vous négociez, il est donc indispensable que vous connaissiez les dispositions supplétives qui s'appliqueront en l'absence d'accord, afin d'éviter de prévoir par accord des dispositions moins-disantes.

Cet accord peut comporter de nombreuses dispositions prévues par les textes, relatives au fonctionnement du CSE ou à ses moyens :

- La mise en place des représentants de proximité et leurs attributions *(L 2313-7)*
- La commission Santé Sécurité et Conditions de Travail *(L 2315-41)*
- La création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers *(L 2315-45 et suivant)*
- Les délais, modalités d'établissement du procès-verbal des réunions du CSE *(L 2315-34)*
- La fixation du budget concernant les activités sociales et culturelles *(L 2312-81 et suivant)*
- Les modalités et délais concernant des consultations récurrentes[6] et les consultations ponctuelles[7] du CSE *(L 2312-19 et suivant et L2312-8)*
- L'organisation, l'architecture, le contenu de la BDESE et les modalités de fonctionnement notamment : droits d'accès, niveau de mise en place de la BDESE pour les entreprises comportant plusieurs établissements *(L 2312-21)*
- Les délais concernant la remise des rapports dans le cadre du recours à l'expertise *(L 2315-79 et L2315-85)*

Mais ce qui n'est pas écrit n'est pas pour autant interdit, il est donc tout à fait possible de négocier de dispositions qui ne sont pas prévues par le code du travail, par exemple :

- L'abondement de l'employeur pour le financement de la formation économique du CSE, quand le budget de fonctionnement de celui-ci est insuffisant et ne permet pas de former tous les élus du CSE ;
- Des moyens supplémentaires pour la formation de tous ;
- La réalisation d'un entretien de début de mandat pour les suppléants.

Obtenir des moyens supplémentaires pour comprendre vos missions et accompagner au mieux vos collègues, ce ne sont pas des moyens pour vous, **ce sont des moyens pour eux !**

[6] Articles L 2312-17 et L 2312-18 du Code du travail
[7] Article L2312-8 et L2312-37 du Code du travail

POURQUOI NÉGOCIER CE TYPE D'ACCORD, ALORS QUE DE NOMBREUSES DISPOSITIONS PLUS FAVORABLES QUE LE CODE DU TRAVAIL PEUVENT DÉJÀ ÊTRE INSCRITES DANS LE REGLEMENT INTÉRIEUR DU CSE ?

Même si le règlement intérieur du CSE peut parfois faire l'objet d'échanges entre la direction et les élus, il ne s'agit pas d'un accord d'entreprise, il n'a donc pas la même valeur juridique.

Le règlement intérieur, sauf accord de l'employeur, ne pourra comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas des dispositions légales.

Ces dispositions plus favorables, même votées en réunion plénière, constituent un engagement unilatéral que l'employeur peut dénoncer à tout moment (à l'issue d'un délai raisonnable et après avoir informé les élus du CSE).

Ces deux négociations sont donc très importantes, d'autant plus qu'il vous faudra porter votre attention sur des dispositions dont l'acceptation risquerait d'être périlleuse. Nous vous proposons trois sujets sur lesquels il vous faudra être vigilant.

Nous pensons tout d'abord à la réduction du nombre de représentants possible uniquement par l'accord préélectoral[8]. Dans ce cas, un garde-fou existe notamment par le fait que le nombre d'heures dévolues à chaque représentant doit augmenter corrélativement, afin d'atteindre au minimum le nombre d'heures global fixé par décret au regard de l'effectif de l'entreprise. Cependant, **vous perdez ainsi des forces vives.** Certes, cela revient à avoir moins d'élus et à avoir plus d'heures, mais vous le savez, il n'est pas toujours aisé de prendre toutes ses heures de délégation. Par ailleurs, il arrive souvent que le nombre de personnes composant la délégation s'amoindrisse tout au long du mandat.

Ensuite, comme vous le savez, à défaut d'accord d'entreprise, votre CSE doit être informé et consulté annuellement lors des trois consultations récurrentes (orientations stratégiques de l'entreprise, politique sociale, conditions d'emploi et situation économique et financière de l'entreprise)[9]. Il est néanmoins possible et fréquent que votre employeur vous invite, à modifier cette périodicité pour vous consulter uniquement tous les deux ou trois ans (sans pouvoir aller au-delà), ceci vous privant ainsi, notamment, de la possibilité d'être assisté annuellement d'un expert. Si la possibilité en revanche existe de pouvoir allonger le délai pour remettre votre avis, il sera également possible de définir, la liste et le contenu des informations qui seront nécessaires à la consultation. Mais attention, **définir en amont les informations, c'est également restreindre l'information.**

Enfin, le troisième sujet, dont le Président Emmanuel Macron veut faire la promotion dans son second mandat présidentiel, est la possibilité d'instituer par simple accord (ou par un accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de délégué syndical), un **conseil d'entreprise**[10]**.** Ce conseil d'entreprise a pour vocation de confier aux élus du CSE la prérogative dévolue initialement aux délégués syndicaux, à savoir celle de négocier, en plus des prérogatives initiales du CSE. Le mandat de délégué syndical n'est pas supprimé pour autant, en revanche il ne négocie plus. Très peu d'entreprises ont pour le moment mis en place ce conseil d'entreprise, ce qui nous semble être une bonne chose. Les représentations syndicales au sein des entreprises et au sein des CSE participent à la force nécessaire pour ***"assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts*** dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions"[11].

[8] Article L2314-7 du Code du travail
[9] Articles L2312-19 et suivants du Code du travail
[10] Article L2321-2 du Code du travail
[11] Article L2321-8 du Code du travail

LES ENJEUX DE LA FORMATION DANS LA NOUVELLE MANDATURE, MAIS PAS UNIQUEMENT

Se préparer à sa nouvelle mandature, c'est dans un premier temps organiser son équipe, se connaître, se répartir les tâches en fonction des appétences, envies et moyens de chacun. Certains seront plus à l'aise dans la relation avec les salariés, d'autres face à la direction, d'autres encore dans la rédaction ou les recherches juridiques. Certains préféreront s'occuper de la gestion des œuvres sociales, quand d'autres souhaiteront se concentrer sur les questions de santé et de sécurité et conditions de travail. Tous les élus, qu'ils soient titulaires, ou suppléants seront légitimes, car élus. Il y a de la place pour tous, à vous de faire en sorte que chacun la trouve.

Qu'il s'agisse des élus pour lesquels la confiance des salariés est renouvelée, ou des nouveaux membres élus du CSE, si la mission que vous vous donnez semble évidente "défendre les salariés !", il est plus complexe de savoir comment s'y prendre. Si l'envie et la conviction sont sans nul doute présentes, et si la pratique vous permettra d'acquérir des compétences certaines, les connaissances nécessaires ne sont pas innées, elles s'apprennent. Les attributions des représentants du personnel évoluent et les thématiques sont de plus en plus complexes, la réglementation et les règles changent, il est important pour vous de vous mettre à jour.

A-t-on le droit de ... ? Jusqu'où peut-on aller ? Est-ce vrai que l'employeur a le droit de ... ?
Il est fort probable que vous vous soyez posé ce type de question. En connaissant les réponses, c'est moins de temps perdu à se les poser et plus de temps consacré aux problématiques des salariés. De nombreux moyens peuvent être mobilisés pour vous aider dans vos mandats à venir (assistance juridique, assistance expertise, inspection du travail, syndicats, etc.), mais votre formation est également incontournable. Si de nombreuses formations sont possibles sur des sujets variés, deux formations sont prévues par le Code du travail, c'est-à-dire, qu'elles sont de droit, l'employeur ne pourra s'y soustraire.

La **formation économique des membres de CSE** d'entreprises de plus de 50 salariés[12], d'une **durée maximum de 5 jours** (qui peut se dérouler en deux fois avec l'accord de l'employeur), portera sur la connaissance de base des attributions qui vous sont confiées et pourra également porter sur les enjeux et conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Si les textes prévoient cette formation uniquement pour les titulaires du CSE pour lesquels la durée de formation sera imputée sur les congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale[13], les suppléants pourront cependant y participer par accord d'entreprise ou sur la prise d'heure de délégation. Cette formation est prise en charge par le budget de fonctionnement du CSE.

[12] Article L2315-63 du Code du travail
[13] Article L 2145-5 du Code du travail

La **formation santé sécurité et conditions de travail (SSCT) des élus du CSE**[14] (sans limite de seuil d'effectif) portera quant à elle sur les attributions relatives aux questions de santé, de prévention, etc. Elle s'adresse **à tous les membres du CSE** (titulaires, suppléants, membres ou non de CSSCT, référent en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes, et les représentants de proximité s'ils sont présents dans l'entreprise).

La durée de la formation est également imputée sur les congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale et sera prise en charge financièrement par l'employeur (pour les entreprises de moins de 50 salariés, la prise en charge peut être prise par les OPCO[15]). Pour un premier mandat la formation sera de **5 jours**, pour un renouvellement de mandat elle sera de 3 jours, sauf pour les membres de la commission santé sécurité (si elle existe) qui bénéficient également de 5 jours.

Étant donné que la question se pose parfois, il nous paraît nécessaire de préciser qu'autant pour les formations économique et SSCT que pour d'autres formations que vous souhaitez réaliser, **le choix de l'organisme de formation relève de la décision seule des élus.** Cette règle s'applique également aux formations prises en charge par l'employeur.

Nous vous conseillons donc, en début de mandat, d'élaborer un "plan de formation" des membres du CSE. En effet, la formation des représentants du personnel, se pense, s'organise, se prévoit. Faire un état des lieux de ce à quoi vous avez droit, de qui peut en bénéficier, du budget vous disposez. Établir des priorités comme former les nouveaux élus dans la première année par exemple, ou prévoir au moins une formation spécifique pour tous, selon les sujets que vous rencontrez.

La formation des membres du CSE se pense, s'organise.

Elle est un droit, mais elle se décide.

[14] Article L 2315-18 du Code du travail
[15] Opérateurs de compétences, voir Décodage n°16

Dans le cadre des élections professionnelles (et de manière générale dans le cadre de votre activité), il faut penser également à être transparent auprès des salariés sur vos actions d'élus. Cela est important : informez-les que vous vous formez ! D'une part cela permettra de montrer aux salariés que vous vous formez pour faire au mieux ce qui est attendu de vous, et d'autre part, cela peut rassurer de potentiels candidats pour les élections à venir, de savoir qu'ils seront formés.

Connaître ses droits à la formation et dire qu'il faut se former n'est pas suffisant, car il s'agit d'une évidence pour vous, mais malheureusement, souvent la formation n'est pas une priorité individuelle ni collective. Manque de financements sur le budget du CSE, manque de temps, difficulté d'articuler les missions de représentants avec son emploi au sein de l'entreprise, etc. Ce dernier point est important à prendre en compte dans le cadre d'une nouvelle mandature.

Il est courant que de nombreux élus s'empêchent, ou n'osent pas prendre leurs heures de délégation préférant par dépit travailler les soirs et les week-ends sur les tâches liées aux mandats de représentants. Et comment recruter de nouvelles personnes volontaires pour le CSE s'ils voient les élus en surcharge de travail ? Il ne s'agit pas d'une problématique liée au mandat, il s'agit d'une **problématique d'organisation du travail dont la responsabilité incombe à l'employeur.**

Le saviez-vous ?
L'entretien de prise de mandat peut vous aider dans cette difficulté. Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi[16]. Par accord d'entreprise, le suppléant pourrait bénéficier de cet entretien.

Cet entretien est de droit, l'employeur ne peut s'y soustraire si le représentant en fait la demande. Il ne peut se substituer à l'entretien professionnel et est l'occasion d'aborder la question de l'articulation entre l'exercice du mandat et l'activité professionnelle notamment concernant la charge de travail. Remplacement du salarié élu absent, modification de l'organisation, redistribution des tâches, ajustements des objectifs à réaliser qui peuvent impacter la rémunération, etc. Cette adaptation devra dans l'idéal être communiquée aux responsables et surtout aux collègues afin que cela n'entraîne pas une surcharge pour les autres.

Le sujet des élections professionnelles, du renouvellement des instances, peut être bien plus vaste et complexe que l'on pourrait imaginer. Que ce soit sur les connaissances à acquérir, les actions à anticiper, les droits dont vous pouvez bénéficier. Ne restez pas seuls.

[16] Article L 2141-5, alinéa 3 du Code du travail

EN SYNTHÈSE :
Tableau relatif aux accords conclus pour les élections professionnelles

	Thèmes	Objet de l'accord	Accord collectif d'entreprise	Accord entre l'employeur et le CSE	Décision unilatérale de l'employeur	Accord conclu selon les règles de double majorité	Accord unanime	Accord de groupe	Accord de branche	
	Établissements distincts *(art. L. 2313-2 et s.)*	Nombre et périmètre des établissements distincts		En l'absence d'accord collectif d'entreprise et en l'absence de DS	En l'absence d'accord (avec le DS ou le CSE)					
Protocole d'accord préélectoral	Organisation et déroulement des opérations électorales *(art. L. 2314-28)*	Modalités générales d'organisation et de déroulement des opérations électorales (la date, l'heure, le nombre et la composition du bureau de vote)			En l'absence d'accord conclu selon les règles de la double majorité					
Protocole d'accord préélectoral	Répartition du personnel dans les collèges électoraux *(art. L. 2314-13)*	Répartition des salariés dans les collèges								*
Protocole d'accord préélectoral	Répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel *(art. L. 2314-13)*	Répartition des sièges entre les différentes catégories de salariés								*
Protocole d'accord préélectoral	Conditions d'électorat ou d'éligibilité *(art. L. 2314-18 et L. 2314-19)*	Abaissement ou suppression de la condition d'ancienneté pour être électeur ou éligible								
Protocole d'accord préélectoral	Modification du nombre de sièges ou du volume d'heures de délégation *(art. L. 2314-7)*	Augmentation du nombre de représentants et du nombre de leurs heures de délégation								
Protocole d'accord préélectoral	Revalorisation du statut des membres suppléants du CSE *(art. L. 2315-2)*	Octroyer un crédit d'heures aux membres suppléants du CSE								
Protocole d'accord préélectoral	Nombre de mandats *(art. L. 2314-33)*	Dérogation à la limitation du nombre de mandats successifs pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 à 300 salariés								
Protocole d'accord préélectoral	Conditions d'électorat ou d'éligibilité *(art. L. 2314-18 et L. 2314-19)*	Abaissement ou suppression de la condition d'ancienneté pour être électeur ou éligible								
	Durée des mandats *(art. L. 2314-34)*	Abaissement de la durée des mandats à moins de 4 ans (durée comprise entre 2 et 4 ans)								
	Organisation et déroulement des opérations électorales hors temps de travail *(art. L. 2314-27)*	Organisation d'un scrutin hors temps de travail								
	Nombre et composition des collèges électoraux *(art. L. 2314-12)*	Modification du nombre et de la composition des collèges								

EN SYNTHESE :
Tableau portant sur les accords relatifs au fonctionnement et aux moyens du CSE

Thèmes	Objet de l'accord	Accord collectif d'entreprise	Accord entre l'employeur et le CSE	Décision unilatérale de l'employeur	Accord conclu selon la double majorité	Accord unanime	Accord de groupe	Accord de branche
Commissions *(art. L. 2315-45 et s.)*	Création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers							
Représentants de proximité *(art. L. 2313-7)*	Mise en place des représentants de proximité et leurs attributions							
Procès-verbaux *(art. L. 2315-34)*	Délais, modalités d'établissement du procès-verbal des réunions du CSE		En l'absence de DS					
Budgets du CSE *(art. L. 2312-81 et s.)*	Fixation du budget concernant les activité sociales et culturelles							
Formation économique des membres du CSE *(art. L. 2315-63)*	Abondement de l'employeur pour le financement de la formation économique du CSE (quand le budget de fonctionnement de celui-ci est insuffisant et ne permet pas de former tous les élus du CSE)							
Formation des membres du CSE	Moyens supplémentaires pour la formation de tous							
Valorisation du parcours professionnel des représentants du personnel *(art. L. 2141-5)*	Réalisation d'un entretien de début de mandat pour les membres suppléants du CSE							
Revalorisation du statut des membres suppléants du CSE *(art. L. 2315-2)*	Permettre aux membres suppléants du CSE d'assister aux réunions							

* Si aucun PAP n'a été conclu mais qu'au moins un syndicat a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur, il revient à la Dreets de décider de la répartition.
Si aucun syndicat représentatif dans l'entreprise n'a pris part à la négociation alors il revient à l'employeur de décider de cette répartition *(Art. L. 2314-14).*

EN SYNTHESE :
Tableau portant sur les accords relatifs à l'information-consultation du CSE

Thèmes	Objet de l'accord	Accord collectif d'entreprise	Accord entre l'employeur et le CSE	Décision unilatérale de l'employeur	Accord conclu selon la double majorité	Accord unanime	Accord de groupe	Accord de branche
Consultations récurrentes *(art. L. 2312-19 et s.)*	Contenu, modalités et délais concernant les consultations récurrentes du CSE		En l'absence de DS					
Consultation récurrente sur les orientations stratégiques *(art. L. 2312-19 et L. 2312-20)*	Niveau de consultation						Un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques s'effectue au niveau du comité de groupe (les CSE des entreprises du groupe restent consultés sur les conséquences de ces orientations stratégiques)	
Consultations ponctuelles *(art. L. 2312-55 et L. 2312-56)*	Contenu, modalités et délais concernant les consultations ponctuelles du CSE		En l'absence de DS				Un accord de groupe peut prévoir que les consultations et informations ponctuelles s'effectuent au niveau du comité de groupe (les CSE des entreprises du groupe restent consultés sur les conséquences des projets sur l'entreprise)	
BDESE *(art. L. 2312-21)*	Organisation, architecture, contenu de la BDESE et modalités de fonctionnement notamment : droits d'accès, niveau de mise en place de la BDESE pour les entreprises comportant plusieurs établissements		En l'absence de DS					Dans les entreprises de moins de 300 salariés, un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDESE
Expertises *(art. L. 2315-85)*	Délais concernant la remise du rapport de l'expert du CSE							

*

* Choix entre conclure un accord d'entreprise ou un accord entre l'employeur et le CSE pour définir le délai maximal dans lequel l'expert remet son rapport

QUELQUES DÉCISIONS RÉCENTES DE LA COUR DE CASSATION RELATIVES AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

L'employeur fixe unilatéralement les modalités d'organisation et de déroulement des opérations de vote, faute de protocole d'accord préélectoral ou de saisine préalable du juge

(Cass. soc., 18 mai 2022, n° 21-11.737)

Il appartient à l'employeur de fixer unilatéralement les modalités d'organisation et de déroulement des opérations de vote, faute de protocole d'accord préélectoral ou de saisine préalable du juge à ce sujet. Si un syndicat souhaite, après la proclamation des résultats, contester la validité de la décision unilatérale de l'employeur et demander à ce titre l'annulation des élections, il doit :

- Soit avoir saisi le tribunal judiciaire avant le scrutin (au stade préélectoral) ;
- Soit avoir présenté une liste de candidats accompagnée de réserves sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations de vote, au plus tard lors de son dépôt.

Règles de suppléance en cas de remplacement d'un élu titulaire du CSE absent

(Cass. soc., 18 mai 2022, n° 21-11.347)

La Cour de cassation rappelle que la priorité est donnée au critère d'appartenance syndicale.
Ainsi, lorsqu'un membre titulaire du CSE est absent, il est remplacé par un élu suppléant de la même catégorie professionnelle et appartenant à la même organisation syndicale.

En l'absence de suppléant de la même catégorie, le remplacement est assuré en priorité par un suppléant d'une autre catégorie appartenant au même collège, présenté par la même organisation syndicale.
À défaut, le remplacement est assuré par un suppléant d'un autre collège présenté par cette même organisation.
À défaut, le remplacement est assuré par un candidat non élu répondant à cette condition de présentation syndicale.

Il appartient au syndicat qui invoque la violation par l'employeur de son obligation de neutralité d'en rapporter la preuve

(Cass. soc., 18 mai 2022, n° 20-21.529)

Lors du dépôt des listes de candidats, si un syndicat estime qu'un employeur a manqué à son obligation de neutralité en favorisant un autre syndicat, il lui revient de démontrer que la liste litigieuse avait été effectivement déposée de manière tardive.

Le recours au vote électronique ne permet pas de déroger aux principes généraux du droit électoral

(Cass. soc., 1er juin 2022, n° 20-22.860)

La Cour de cassation affirme pour la première fois que le principe d'égalité face à l'exercice du droit de vote est un principe général du droit électoral.

En cas de recours au vote électronique, l'employeur doit prendre les précautions appropriées pour que ne soit écartée du scrutin aucune personne ne disposant pas du matériel nécessaire ou résidant dans une zone non desservie par internet. Dans le cas contraire, il s'agit d'une atteinte au principe général d'égalité face à l'exercice du droit de vote, constituant à elle seule une cause d'annulation du scrutin, quelle que soit son incidence sur le résultat.

En cas de recours au vote électronique et en l'absence de salle de vote, les résultats du scrutin peuvent être publiés par tout moyen

(Cass. soc., 15 juin 2022, n° 20-21.992)

En matière d'élections professionnelles, est conforme au principe de publicité du scrutin garanti par les textes, la publication du résultat par affichage dans la salle de vote ou par tout moyen permettant l'accessibilité de ce résultat, dès sa proclamation, à l'ensemble du personnel au sein de l'entreprise.
Ainsi, en cas de recours au vote électronique et en l'absence de salle de vote, les résultats du scrutin peuvent être publiés par tout moyen : dès leur proclamation, les résultats peuvent être affichés et largement diffusés au sein de l'entreprise à destination de l'ensemble du personnel.

Lors de la consultation des salariés appelés a se prononcer sur la validation d'un accord d'entreprise non majoritaire, les salariés ont la faculté d'exprimer un vote blanc ou nul

(Cass. soc., 15 juin 2022, n° 21-60.107)

En vertu de l'article L. 2232-12 du Code du travail relatif aux conditions de validité d'un accord collectif et aux principes généraux du droit électoral, la Cour de cassation considère que lors de la consultation des salariés appelés à se prononcer sur la validation d'un accord d'entreprise non majoritaire, les salariés ont la faculté d'exprimer un vote blanc ou nul, que le scrutin ait lieu par vote physique ou par voie électronique. Dès lors que cette faculté est ouverte à tout électeur en application de sa liberté fondamentale de voter, il importe peu qu'elle n'ait pas été prévue par le protocole préélectoral.

Tant que la proclamation des résultats n'est pas intervenue, le délai de contestation ne court pas

(Cass. soc., 15 juin 2022, n° 21-11.691)

La Cour de cassation rappelle qu'en vertu de l'article R. 2314-24 alinéa 4 du Code du travail, le délai de quinze jours pour contester la régularité des élections des membres du CSE central ne court qu'à compter de la proclamation des résultats.
Dès lors que l'employeur n'établit pas la date à laquelle le procès-verbal (de la réunion au cours de laquelle avait eu lieu le vote) a effectivement été dressé et les résultats du scrutin proclamés, il en résulte que le délai de recours contentieux ne commence pas à courir.

En cas de répartition des sieges et du personnel dans les colleges électoraux, la Dreets n'intervient qu'a l'issue d'une négociation loyale

(Cass. soc., 12 juillet 2022, n° 21-11.420)

Ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord préélectoral n'a pu être conclu que l'autorité administrative peut décider de la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux.

Délai pour agir en cas de contestation des élections en raison du périmètre des établissements distincts

(Cass. soc., 19 janvier 2022, n° 20-17.286)

La requête en annulation portant sur les résultats des élections qui fait suite à la contestation du périmètre des établissements dans lesquels les élections ont eu lieu, lequel n'est pas un élément spécifique au premier tour, est recevable si elle est faite dans les 15 jours suivant la proclamation des résultats des élections. La requête formée dans le délai de 15 jours suivant le second tour de l'élection est donc recevable.

Les signataires d'un accord collectif sont libres dans le choix des critères fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts dès lors qu'ils permettent d'assurer la représentation de l'ensemble des salariés

(Cass. soc., 1er février 2023, n° 21-15.371)

Au sein d'une société, le syndicat d'une catégorie de personnels contestait l'accord relatif à la fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts dans le cadre des élections professionnelles. Il souhaitait que, dans le périmètre des établissements distincts, soit créé un établissement à part entière représentant cette catégorie de personnels, alors que l'accord litigieux avait créé un établissement réunissant plusieurs catégories de personnel.

La Cour de cassation pose le principe selon lequel les critères permettant la fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts au sein de l'entreprise sont librement déterminés par les signataires de l'accord d'entreprise ad hoc, à condition que ces critères soient de nature à permettre la représentation de l'ensemble des salariés.

Pour la Cour, la représentation d'une catégorie spécifique de personnel au sein du CSE réunissant plusieurs catégories de personnel est assurée, d'une part, par l'élection de délégués appartenant à cette catégorie spécifique qui disposent de 20 sièges sur 58 au CSE de l'établissement alors même qu'ils ne constituent que 22 % des effectifs et, d'autre part, par l'existence dans ce comité d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) pour chaque catégorie de personnel.

Une candidature tardive est autorisée dès lors que la date de scrutin a été fixée unilatéralement par l'employeur

(Cass. soc., 15 juin 2022, n° 21-11.691)

Aucune disposition légale ne fixant un délai devant s'écouler entre le dépôt des candidatures et la date du scrutin, l'employeur, en l'absence d'accord préélectoral prévoyant une date limite de dépôt des candidatures, ne peut refuser une candidature déposée après la date qu'il a lui-même fixée qu'en justifiant sa décision au regard des nécessités d'organisation du vote.

Les irrégularités commises dans l'organisation et le déroulement du scrutin ne constituent pas une cause automatique d'annulation de l'élection

(Cass. soc., 1er juin 2022, n° 21-60.076)

Dès lors qu'il n'est pas établi que l'utilisation d'une seule urne au lieu de deux a faussé les résultats de l'élection, l'irrégularité commise dans l'organisation et le déroulement du scrutin ne constitue pas une cause d'annulation. Par ailleurs, la présence de l'employeur à certains moments du vote, qui a assisté au dépouillement sans se départir de son obligation de neutralité, et qui s'est comporté en simple observateur du scrutin sans intervenir dans le déroulement des opérations électorales, ne constitue pas une cause d'annulation du vote.

À moins qu'elles soient directement contraires aux principes généraux du droit électoral, les irrégularités commises dans l'organisation et le déroulement du scrutin ne peuvent constituer une cause d'annulation que si elles ont exercé une influence sur le résultat des élections ou si, s'agissant du premier tour, elles ont été déterminantes de la qualité représentative des organisations syndicales dans l'entreprise, ou du droit pour un candidat d'être désigné délégué syndical.

Un syndicat ne peut pas demander l'annulation des élections au titre de la décision unilatérale de l'employeur fixant les modalités d'organisation et de déroulement des opérations de vote s'il a déposé une liste de candidats sans réserve

(Cass. soc., 18 mai 2022, n° 21-11.737)

En l'absence de protocole d'accord préélectoral fixant les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, il appartient à l'employeur, en l'absence de saisine du tribunal judiciaire, de fixer ces modalités. En l'absence de saisine préalable du juge judiciaire en contestation de la décision unilatérale de l'employeur fixant les modalités d'organisation des élections professionnelles, une organisation syndicale, ayant présenté une liste de candidats sans avoir émis, au plus tard lors du dépôt de sa liste, de réserves sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations de vote ainsi fixées, ne saurait, après proclamation des résultats des élections professionnelles, contester la validité de la décision unilatérale de l'employeur fixant les modalités d'organisation des élections et demander à ce titre l'annulation des élections.

Obligation de l'employeur de respecter les principes généraux du droit électoral lorsqu'il organise les opérations de vote électronique

(Cass. soc., 1er juin 2022, n° 20-22.860)

La société qui ne prend pas les précautions appropriées pour que ne soit écartée du scrutin aucune personne ne disposant pas du matériel nécessaire ou résidant dans une zone non desservie par internet, porte atteinte au principe général d'égalité face à l'exercice du droit de vote. Une telle irrégularité constitue à elle seule une cause d'annulation du scrutin, quelle que soit son incidence sur le résultat.

Ainsi, le recours au vote électronique ne permet pas de déroger aux principes généraux du droit électoral. Le principe d'égalité face à l'exercice du droit de vote est un principe général du droit électoral.

En cas de vote électronique, les résultats peuvent être publiés par tout moyen

(Cass. soc., 15 juin 2022, n° 20-21.992)

Selon le Code électoral, immédiatement après la fin du dépouillement, le procès-verbal des opérations électorales est rédigé dans la salle de vote, en présence des électeurs, en deux exemplaires signés de tous les membres du bureau. Dès l'établissement du procès-verbal, le résultat est proclamé en public par le président du bureau de vote et affiché en toutes lettres par ses soins dans la salle de vote. En matière d'élections professionnelles, est conforme au principe de publicité du scrutin garanti par ce texte, la publication du résultat par affichage dans la salle de vote ou par tout moyen permettant l'accessibilité de ce résultat, dès sa proclamation à l'ensemble du personnel au sein de l'entreprise

Vote électronique et acces à la liste d'émargement *(Cass. soc., 23 mars 2022, n° 20-20.047)*

Après la clôture du scrutin, il appartient aux parties intéressées de demander au juge, en cas de contestation des élections, que les listes d'émargement soient tenues à sa disposition.

Précisions sur les modalités de test du système de vote électronique

(Cass. soc., 19 janvier 2022, n° 20-17.076)

Le Code du travail ne prévoit pas que le test du système de vote électronique et la vérification que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée doivent intervenir immédiatement avant l'ouverture du scrutin. Par ailleurs, le code électoral qui prévoit que, dans les bureaux de vote dotés d'une machine à voter, le bureau de vote s'assure publiquement, avant le commencement du scrutin, que la machine fonctionne normalement et que tous les compteurs sont à la graduation zéro n'est pas applicable au vote électronique dans le cadre d'élections professionnelles.

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL : NE NÉGLIGEZ PAS SON ÉLABORATION !

Keshia AFARI
Juriste - 3ED
kafari@groupe3e.fr

L'actualité de la chambre sociale de la Cour de cassation nous invite à revenir sur les points qui doivent retenir l'attention au moment de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral. Le protocole d'accord préélectoral est un des documents essentiels lors du renouvellement du CSE. Tout comme l'accord de fonctionnement du CSE, le protocole préélectoral caractérise l'importance que peuvent avoir les organisations syndicales dans la construction du CSE.

Le protocole d'accord préélectoral a pour objet d'organiser les élections professionnelles et la composition du CSE. Les dispositions du Code du travail relatives aux élections des représentants du personnel prévoient la nécessité d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales sur un certain nombre de points.

Le protocole d'accord préélectoral doit être négocié habilement afin d'éviter tout litige par la suite et favoriser la mise en place sereine du CSE. En effet, en cas d'échec des négociations ou si aucun syndicat habilité ne se présente à la négociation, les représentants du personnel n'ont plus la main sur la mise en place des élections professionnelles et la construction du CSE. Il appartient alors à l'employeur de déterminer unilatéralement certaines modalités d'organisation et de déroulement du scrutin.

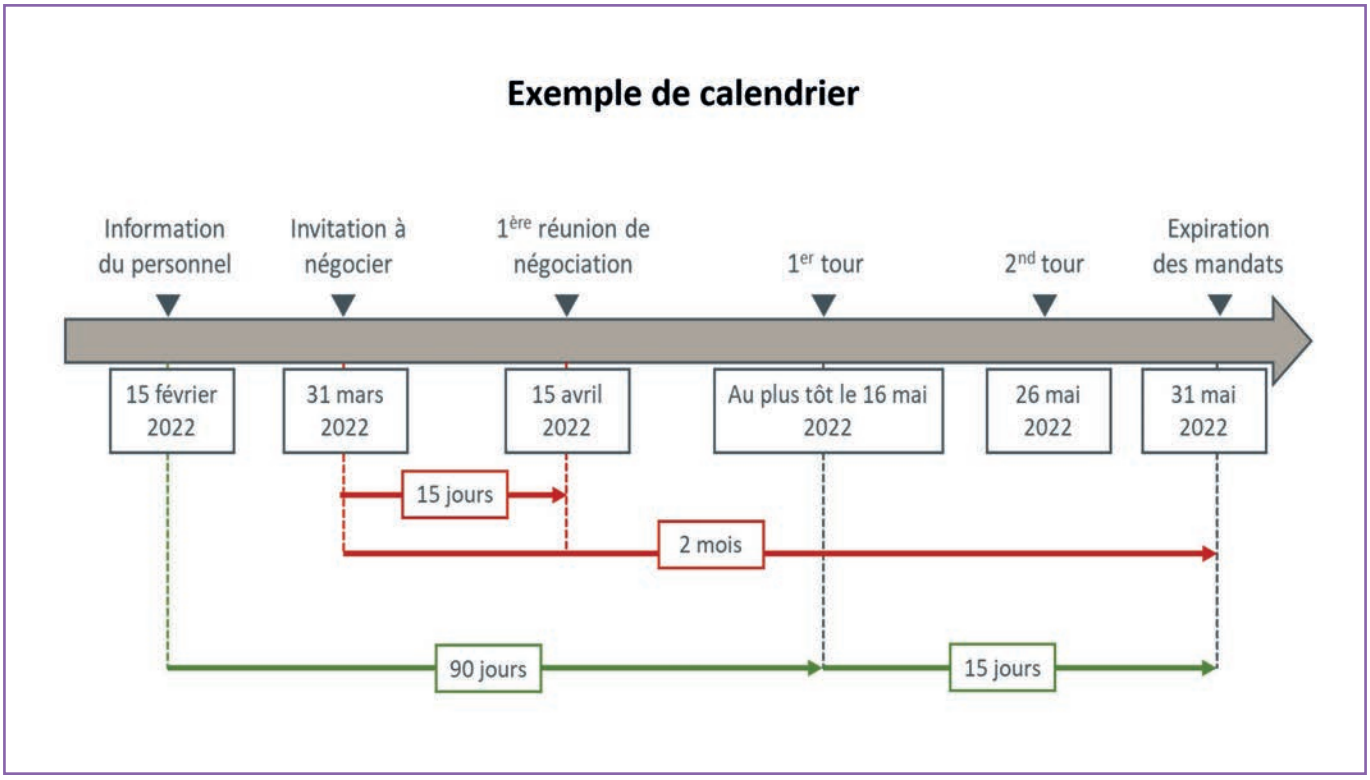
LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

L'employeur doit initier l'organisation des élections professionnelles. Dès lors que les conditions de mise en place sont réunies[1] et que l'instance doit être renouvelée, l'employeur doit inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux élections professionnelles[2] :

- 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 (syndicats implantés mais ne remplissant pas toutes les conditions pour être représentatifs) ;
- les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement (syndicats représentatifs) ;
- les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (syndicats affiliés).

En cas de renouvellement de l'instance, l'employeur doit informer les syndicats implantés par tout moyen et les syndicats représentatifs, les syndicats ayant constitué une section syndicale et les syndicats affiliés par courrier[3]. Cette information doit s'effectuer **2 mois avant l'expiration des mandats des élus en exercice ou au plus tard 15 jours avant la tenue de la première réunion de négociation.**

[1] Franchissement du seuil d'effectifs de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs (art. L. 2311-2 du Code du travail)
[2] Art. L 2314-5 du Code du travail
[3] Art. L. 2314-5 du Code du travail



Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, l'employeur invite les organisations syndicales susvisées, à la négociation du protocole d'accord 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 faite au personnel par l'employeur de l'organisation des élections professionnelles[4]. Cela signifie qu'en cas de carence de candidature dans un délai de 30 jours à compter de l'information des salariés de la tenue des élections professionnelles, l'employeur n'est pas obligé d'inviter les syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Par ailleurs, l'employeur est tenu d'informer les salariés de l'organisation des élections par tout moyen[5]. Le document diffusé précise alors la date envisagée pour le premier tour, qui doit se tenir, au plus tard, 90 jours suivant la diffusion de l'information.

Concernant l'invitation, des syndicats ayant constitué une section syndicale, à la négociation du protocole d'accord préélectoral, la chambre sociale de la Cour de cassation a récemment apporté des précisions dans un **arrêt du 8 décembre 2021**[6].

Dans cette affaire, aucune organisation ne s'est présentée à la négociation, l'employeur a donc organisé seul le scrutin. Un syndicat saisit le tribunal judiciaire et demande l'annulation des élections car il estime que l'employeur a manqué à son obligation consistant à inviter à la négociation les syndicats ayant constitué une section syndicale. Il demande également à être convoqué à la négociation d'un nouveau protocole.
Pour être valablement constituée, une section syndicale doit compter au moins 2 adhérents[7]. L'employeur n'a pas invité ce syndicat car il estimait que la section syndicale n'existait plus puisqu'elle ne comportait plus d'adhérents.
Pour la Cour de cassation, **une contestation relative à l'existence d'une section syndicale peut être soulevée à l'occasion d'un litige relatif à l'invitation des organisations syndicales à la négociation du protocole d'accord préélectoral.** L'employeur n'a pas à faire constater devant le juge la perte d'existence de la section syndicale avant l'organisation des élections.
Il appartient alors au syndicat de justifier que la section syndicale qu'il a constituée comporte au moins 2 adhérents à la date de l'invitation à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

[4] Art. L. 2314-5 du Code du travail
[5] Art. L. 2314-4 du Code du travail
[6] Cass. soc., 8 décembre 2021, n° 20-16.696
[7] Art. L. 2142-1 du Code du travail, Cass. soc., 8 juillet 2009, n° 09-60.011

De plus, l'employeur se doit de mener les négociations du protocole d'accord préélectoral de manière loyale, notamment en mettant à disposition des organisations syndicales participant à la négociation les éléments d'information indispensables à celle-ci[8] (ex : éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité de la liste électorale au cours de la négociation préélectorale : registre unique du personnel et les déclarations sociales des années concernées dans des conditions permettant l'exercice effectif de leur consultation, copies ou extraits desdits documents, expurgés des éléments confidentiels touchant notamment à la rémunération des salariés ; informations nécessaires à un contrôle réel de la répartition du personnel et des sièges dans les collèges : données nominatives sur les fonctions et la classification des salariés).

Le manquement à l'obligation de négociation loyale constitue une cause de nullité de l'accord, même s'il a été conclu aux conditions de majorité requises.

CONTENU DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

Les clauses de l'accord préélectoral doivent respecter l'ordre public et notamment les principes généraux du droit électoral[9]. Par ailleurs, cet accord doit contenir des clauses obligatoires. Les organisations syndicales et l'employeur peuvent également négocier des clauses plus favorables, aux salariés ou aux représentants du personnel à élire, que les dispositions légales ou conventionnelles.

Clauses prohibées

L'accord préélectoral ne peut pas contenir de dispositions qui :

- suppriment le collège cadre dès lors que sa constitution est obligatoire[10-11] ;
- privent les salariés de leurs droits électoraux ;
- dérogent à la règle de représentation équilibrée femmes-hommes pour la constitution des listes de candidats[12] ;
- privent les électeurs de la possibilité de rayer le nom d'un ou plusieurs candidats qui figurent sur les bulletins de vote[13].

Clauses obligatoires

Le protocole préélectoral doit comporter un certain nombre de dispositions :

- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales[14] ;
- la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux[15] ;
- si l'instance est un CSE central, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges[16] ;
- la mention de la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral en fonction des effectifs connus lors de la négociation du protocole (représentation équilibrée femmes-hommes)[17].

Clauses facultatives

Le protocole préélectoral peut notamment comporter des dispositions relatives à :

- la modification du nombre de sièges ou du 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[18] ;
- la possibilité d'écarter la limitation de 3 mandats successifs pour les membres élus du CSE dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre 50 à 300 salariés[19] ;
- l'augmentation du nombre de représentants du personnel à élire ;
- l'octroi d'un crédit d'heures aux candidats ;
- la suppression de la condition d'ancienneté pour être électeur et éligible.

[8] Cass. soc., 9 octobre 2019, n° 19-10.780
[9] Art. L. 2314-28 du Code du travail
[10] Art. L. 2314-12 du Code du travail
[11] Art. L. 2314-11 du Code du travail : dans les entreprises dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés, est au moins égal à 25 alors ces catégories constituent un troisième collège.
[12] Art. L. 2314-30 du Code du travail ; Cass. soc., 11 décembre 2019, n° 19-10.826
[13] Art. L. 2314-29 du Code du travail ; Cass. soc., 9 novembre 1983, n° 82-60.635
[14] Art. L. 2314-28 du Code du travail
[15] Art. L. 2314-13 du Code du travail
[16] Art. L. 2316-8 du Code du travail
[17] Art. L. 2314-31 du Code du travail
[18] Art. L. 2314-7 du Code du travail
[19] Art. L. 2314-33 du Code du travail

Modification de la définition de l'électorat et de l'éligibilité aux élections professionnelles par ladite "marché du travail" du 21 décembre 2022

Dans une décision du 19 novembre 2021, le Conseil constitutionnel a déclaré inconstitutionnel l'article L. 2314-18 du Code du travail relatif aux conditions pour être électeur aux élections professionnelles[20]. Cet article précise que "Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.".

Selon le Conseil, cet article tel qu'interprété par la Cour de cassation prive certains salariés de toute possibilité de participer en qualité d'électeur à l'élection du CSE. En effet, la Cour de cassation juge de manière constante[21] que ne peuvent ni exercer un mandat de représentation du personnel, ni être électeurs les salariés qui :

- soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ;
- soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel.

Le Conseil constitutionnel a laissé au législateur jusqu'au 31 octobre 2022 pour réécrire cet article sur les conditions d'électorat.

Le législateur s'est emparé du sujet dans la loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail. Il réécrit l'article L. 2314-18 qui précise désormais que "sont électeurs l'ensemble des salariés âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques". **Cette nouvelle définition de l'électorat permet donc d'inclure dans le corps électoral aussi bien les salariés assimilés au chef d'entreprise, car disposant d'une délégation écrite particulière d'autorité, que ceux qui représentent effectivement l'employeur devant le CSE.**

Cet article entre en vigueur le 31 octobre 2022, la nouvelle définition des conditions d'électorat est donc **rétroactive.** On peut s'interroger sur l'application de cette rétroactivité qui peut être source d'insécurité juridique pour les entreprises dans lesquelles les élections professionnelles ont été engagées depuis cette date.

Le législateur en a également profité pour consacrer une jurisprudence ancienne de la Cour de cassation relative à **l'inéligibilité de certains salariés**[22]. Il complète l'article L. 2314-19 du Code du travail relatif aux conditions d'éligibilité, en précisant que les salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou ceux qui le représentent effectivement devant le CSE, ne peuvent pas se porter candidats aux élections professionnelles.

Il en résulte que les cadres dirigeants, les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler à un chef d'entreprise ou encore les salariés représentant l'employeur aux réunions du CSE, peuvent participer au scrutin des élections professionnelles mais ne peuvent pas exercer un mandat de représentation du personnel.

[20] Décision n° 2021-947 QPC du 19 novembre 2021
[21] Cass. soc., 6 mars 2001, n° 99-60.553 ; Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-25.233
[22] Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-25.233

CONDITIONS DE VALIDITÉ DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

La validité du PAP suit des règles différentes selon la nature des dispositions.

Double majorité

La validité d'un protocole d'accord préélectoral est subordonnée à une condition de double majorité, sauf les dispositions du protocole pour lesquelles une disposition législative contraire existe (cas dans lesquels un accord unanime ou un accord collectif sont nécessaires)[23].

La condition de double majorité suppose que :

- le protocole préélectoral doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation ;
- parmi cette majorité d'organisations syndicales, le protocole préélectoral doit être signé par les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

Le terme de "majorité", se suffisant à lui-même, implique au moins la moitié des voix plus une[24]. Lorsque la majorité est calculée en fonction du nombre de participants, il faut que plus de la moitié des participants à la négociation aient signé l'accord préélectoral. À titre d'exemple, la Cour de cassation a déjà jugé que si deux syndicats négocient et qu'un seul signe le protocole, la condition de majorité n'est pas remplie[25]. Autre exemple : si 4 organisations syndicales participent à la négociation du protocole, la condition de majorité est remplie si 3 organisations le signent.

Cela signifie que pour qu'un protocole d'accord préélectoral soit valide, d'une part, la majorité des syndicats ayant participé à sa négociation doivent le signer.

D'autre part, parmi cette majorité de syndicats, doivent compter les syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

Exemples de dispositions nécessitant la double majorité :

- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales[26] ;
- la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel[27] ;
- la répartition du personnel dans les collèges électoraux[28] ;
- si l'instance est un CSE central, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges[29] ;
- la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés[30] ;
- la répartition des sièges dans les entreprises de travail temporaire[31] ;
- la possibilité d'écarter la limitation de 3 mandats successifs pour les membres élus du CSE dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre 50 à 300 salariés[32] ;
- la modification du 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[33].

Accord unanime

Un accord unanime suppose qu'il soit signé par l'employeur et l'ensemble des syndicats représentatifs.

Dispositions nécessitant l'unanimité :

- la modification du nombre et de la composition des collèges électoraux[34] ;
- l'organisation du scrutin en dehors du temps de travail[35].

[23] Art. L. 2314-6 du Code du travail
[24] Cass. soc., 15 nov. 2017, n° 16-21.903
[25] Cass. soc., 15 nov. 2017, n° 16-21.903
[26] Art. L. 2314-28 du Code du travail
[27] Art. L. 2314-13 du Code du travail
[28] Art. L. 2314-13 du Code du travail
[29] Art. L. 2316-8 du Code du travail
[30] Art. L. 2314-15 du Code du travail
[31] Art. L. 2314-16 du Code du travail
[32] Art. L. 2314-33 du Code du travail
[33] Art. L. 2314-7 du Code du travail
[34] Art. L. 2314-12 du Code du travail
[35] Art. L. 2314-27 du Code du travail
[36] Art. L. 2314-34 du Code du travail
[37] Art. L. 2314-26 du Code du travail

Accord collectif

Certaines dispositions doivent être négociées dans un accord collectif de droit commun.

Dispositions nécessitant un accord collectif :

- la réduction de la durée du mandat des membres du CSE entre 2 et 4 ans[36] ;
- la mise en place de l'élection par vote électronique (elle peut également être mise en place par décision unilatérale de l'employeur)[37].

Précisions sur le recours contre la décision de l'autorité administrative fixant la répartition des sieges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les colleges électoraux

Dans le cadre des élections professionnelles devant se tenir au sein d'une UES, un accord collectif relatif à la représentation du personnel au sein de cette dernière a été conclu. À la suite de l'échec de la négociation du protocole d'accord préélectoral, la DIRECCTE a été saisie afin de procéder à la répartition du personnel au sein des collèges et à la répartition des sièges. La DIRECCTE a refusé cette demande, car elle considère que le périmètre des établissements distincts n'avait pas été au préalable clairement défini ni par l'accord collectif ni par décision unilatérale de l'employeur. Les sociétés de l'UES ont donc demandé au tribunal judiciaire de procéder à la répartition du personnel au sein des collèges et à la répartition des sièges au regard des dispositions de l'accord collectif, au besoin en l'interprétant. Le juge s'est déclaré incompétent.

En principe, la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux se négocie dans le protocole d'accord préélectoral. En cas d'échec des négociations et si au moins un syndicat a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur, l'autorité administrative, à savoir la Dreets (ancienne DIRECCTE) décide de cette répartition entre les collèges électoraux. À cet effet, l'autorité administrative se conforme soit aux modalités de répartition prévues par accord, soit, à défaut d'accord, à celles prévues dans le Code du travail. 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 (Article L. 2314-13 du Code du travail).

Par ailleurs, en cas de litige portant sur la décision de l'employeur fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts, il revient à l'autorité administrative de les fixer. 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 (Article L. 2313-8).

La Cour de cassation a censuré le jugement du tribunal judiciaire.

Dans un premier temps, elle explique que dès lors que la détermination du périmètre des établissements distincts est préalable à la répartition des salariés dans les collèges électoraux de chaque établissement, il incombe à l'autorité administrative de procéder à la répartition sollicitée par application de l'accord collectif définissant les établissements distincts et leurs périmètres respectifs.

Elle considère, ensuite, qu'il revient au tribunal judiciaire saisi du recours formé contre la décision de la DIRECCTE, d'une part, d'annuler la décision administrative ayant refusé d'appliquer un accord collectif relatif au périmètre des établissements distincts et d'autre part, d'interpréter l'accord collectif afin de procéder ensuite à la répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux au sein des établissements distincts ainsi délimités, par une décision se substituant à celle de la DIRECCTE.

Cass soc., 14 décembre 2022, n°21-19.551

Précisions sur le recours contre la décision de l'autorité administrative fixant la répartition des sieges entre les différents établissements au sein d'un CSE central

La saisine du Dreets afin qu'il procède à la répartition des sièges entre les différents établissements, suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative. La décision peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. Il en résulte que la décision implicite de rejet d'une demande de procéder à la répartition des sièges entre les différents établissements au sein du CSE central ne peut pas être ultérieurement retirée par le Dreets. L'employeur ou les syndicats intéressés peuvent alors saisir, dans un délai de 15 jours, le tribunal judiciaire afin qu'il soit statué sur la répartition.

Cass. soc., 2 février 2022, n° 20-60.262

En cas de répartition des sieges et du personnel dans les colleges électoraux, la Dreets n'intervient qu'a l'issue d'une négociation loyale

La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux sont fixées dans le protocole d'accord préélectoral. Lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que le protocole d'accord préélectoral ne peut être obtenu, l'autorité administrative (la Dreets) décide de cette répartition entre les collèges électoraux. Pour ce faire, elle se conforme soit aux modalités de répartition prévues par accord, soit, à défaut d'accord, à celles prévues dans le Code du travail (article L. 2314-11).

Il en résulte que ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord préélectoral n'a pu être conclu que la Dreets peut décider de la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux.

Cass. soc., 12 juillet 2022, n° 21-11.420

DURÉE DE VALIDITÉ D'UN PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

Le protocole d'accord préélectoral n'est valable que pour les élections pour lesquelles il a été conclu, sauf tacite reconduction[38]. En cas de tacite reconduction, l'employeur et les syndicats doivent tout de même fixer les modalités pratiques du vote (lieu, date, heure, etc.).

Le protocole préélectoral peut également prévoir sa dénonciation par les parties signataires de l'accord. Les règles applicables à la dénonciation d'un accord collectif de droit commun[39] ne s'appliquent pas au protocole préélectoral[40]. Ainsi, la dénonciation du protocole n'a pas à avoir de forme particulière. L'accord peut être dénoncé par lettre[41] ou en saisissant le juge[42] par exemple. De plus, dès sa dénonciation, le protocole cesse de faire effet[43].

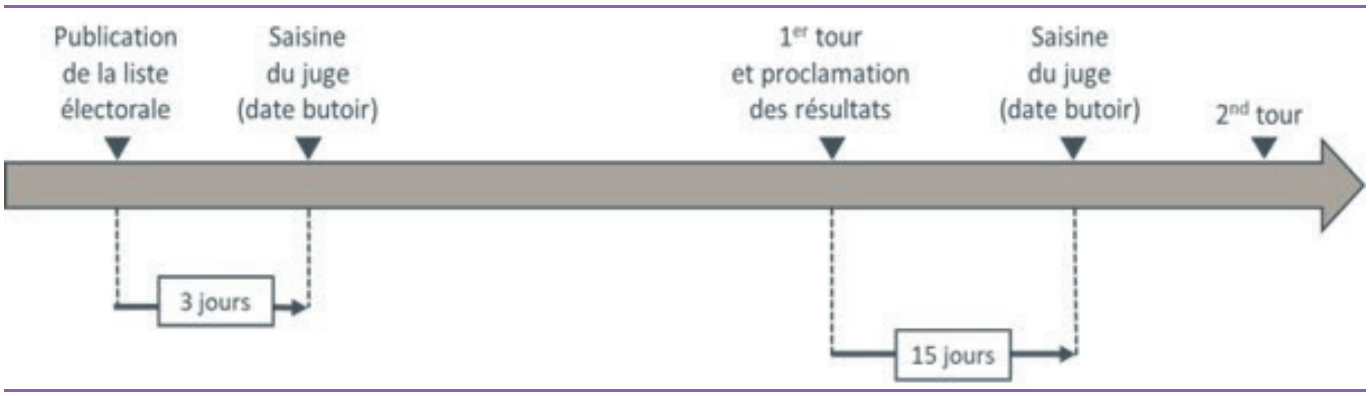
CONTESTATION

Toute personne physique ou morale qui y a un intérêt peut contester l'électorat et la régularité du déroulement des opérations électorales, devant le tribunal judiciaire[44]. Ainsi, les personnes pouvant contester les élections professionnelles sont l'employeur, les organisations syndicales et les salariés de l'entreprise (candidats et électeurs).

Lorsque la contestation porte sur l'électorat, le juge doit être saisi dans les 3 jours suivant la publication de la liste électorale[45]. Lorsqu'elle porte sur la régularité des opérations électorales, le juge doit être saisi dans les 15 jours suivant l'élection.

Les dispositions du protocole préélectoral s'imposent à ses signataires. La partie qui a signé un accord électoral n'est pas recevable à en contester l'application . Par ailleurs, un syndicat ne peut remettre en cause un protocole préélectoral après l'avoir signé sans réserve .

[38] Cass. soc., 21 mai 2003, n° 01-60.742
[39] Art. L. 2261-9 du Code du travail
[40] Cass. soc., 21 mars 1995, n° 94-60.221
[41] Cass. soc., 22 juill. 1975, n° 75-60.103
[42] Cass. soc., 22 février 1996, n° 95-60.566
[43] Cass. soc., 21 mars 1995, n° 94-60.221
[44] Art. L. 2314-32 du Code du travail
[45] Art. R. 2314-24 du Code du travail
[46] Cass. soc., 10 juin 1997, n° 96-60.118
[47] Cass. soc., 2 juillet 2014, n° 13-27.939



Un syndicat non-signataire de l'accord préélectoral n'est pas réputé y avoir adhéré, et garde donc le droit de le contester même s'il présente des candidats aux élections, à condition de formuler ses réserves sur cet accord lors du dépôt de sa liste de candidats[48].
Si le syndicat non-signataire ne formule pas de réserves, il est réputé avoir tacitement accepté les dispositions du protocole.

La Cour de cassation apporte des précisions dans un arrêt récent en date du 24 novembre 2021. Un syndicat, qui, soit a été signataire du protocole préélectoral, soit a présenté des candidats sans émettre de réserves, ne saurait, après proclamation des résultats des élections professionnelles, contester la validité du protocole d'accord préélectoral et demander l'annulation des élections, quand bien même invoquerait-il une méconnaissance par le protocole préélectoral de règles d'ordre public[49].

De même, lorsque l'employeur ne respecte pas son obligation de mener les négociations du protocole loyalement, seul un syndicat n'ayant pas signé le protocole et ayant émis des réserves expresses avant de présenter des candidats peut contester judiciairement (avant le premier tour des élections ou postérieurement) le protocole . Ce manquement de l'employeur constitue alors une cause de nullité du protocole préélectoral, même si le protocole a été signé aux conditions de validité requises.

Cela signifie que, quel que soit le motif de contestation, un syndicat qui souhaite contester judiciairement un protocole d'accord préélectoral :

- ne doit pas être signataire du protocole ;
- s'il n'est pas signataire et qu'il a présenté des candidats, il doit avoir préalablement émis des réserves expresses sur ce protocole (en pratique, ces réserves sont mentionnées sur la liste de candidats) ;
- s'il est signataire, il doit avoir émis des réserves expresses sur ce protocole au plus tard lors du dépôt de ses listes de candidats.

N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez une assistance ou une formation sur le sujet.

[48] Cass. soc., 19 septembre 2007, n° 06-60.222
[49] Cass. soc., 24 novembre 2021, n° 20-20.962
[50] Cass. soc., 9 octobre 2019, n° 19-10.780

La contestation relative a l'électorat peut porter sur la régularité de l'élection

Un syndicat a saisi le tribunal judiciaire afin qu'il ordonne la rectification des listes électorales dans le but de reconnaître la qualité d'électeur de directeurs qui avaient été exclus de ces listes. Cette saisine est intervenue selon le délai légal de 3 jours suivant la publication de la liste électorale.

La Cour de cassation constate que le syndicat n'a pas contesté la régularité des élections des membres du CSE. Par conséquent, ces élections sont purgées de tout vice et l'action du syndicat tendant à ordonner la rectification des listes électorales est irrecevable.

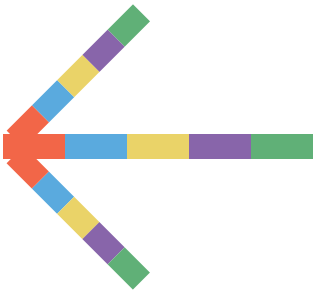
En effet, il est de jurisprudence constante que la contestation qui porte sur la participation d'une catégorie de personnel déterminée aux opérations électorales est susceptible d'affecter la régularité des élections (Cass. soc., 9 sept. 2020, n° 19-19.322). Il en résulte que le syndicat aurait également dû contester la régularité des élections dans le délai légal de 15 jours suivant l'élection.

Cass. soc., 2 févr. 2022, n° 20-21.584

Délai pour agir en cas de contestation des élections en raison du périmetre des établissements distincts

La requête en annulation portant sur les résultats des élections qui fait suite à la contestation du périmètre des établissements dans lesquels les élections ont eu lieu, lequel n'est pas un élément spécifique au premier tour, est recevable si elle est faite dans les 15 jours suivant la proclamation des résultats des élections. La requête formée dans le délai de 15 jours suivant le second tour de l'élection est donc recevable

Cass. soc., 19 janvier 2022, n° 20-17.286



CONTENTIEUX DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : ATTENTION À LA PROPORTION FEMMES-HOMMES DANS LES LISTES DE CANDIDATS

Keshia AFARI
Juriste - 3ED
kafari@groupe3e.fr

De nombreux arrêts ont clarifié ces derniers mois la mise en œuvre de la représentation équilibrée femmes-hommes sur les listes de candidats présentées par les organisations syndicales lors des élections professionnelles. À l'aube d'un nouveau cycle électoral, nous faisons ici un point d'actualité sur ce thème.

INTÉRÊT DE LA REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE FEMMES-HOMMES

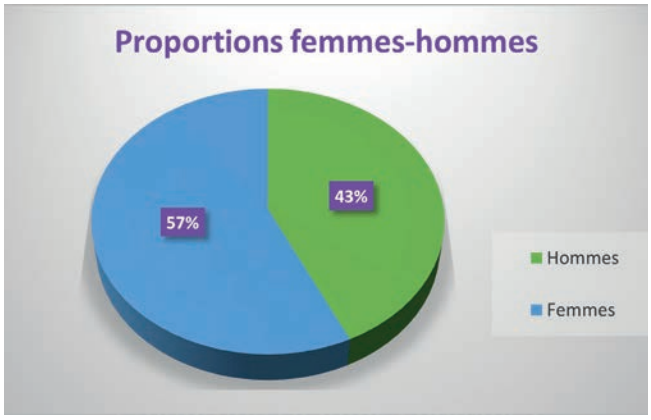
Avant la loi dite "Rebsamen" du 17 août 2015, il était prévu une mesure qui devait inciter les organisations syndicales intéressées à examiner les voies et moyens, pour atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidats aux élections professionnelles. L'objectif de cette mesure était d'**augmenter le taux de féminisation dans les institutions représentatives du personnel.**

Cette mesure incitative n'ayant pas produit ses effets, le législateur l'a remplacée en 2017 par une mesure obligatoire.

Désormais, **les candidatures aux élections professionnelles doivent représenter la réalité du corps électoral.**

RÈGLE CONCERNANT LA REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE FEMMES-HOMMES

Les organisations syndicales représentatives sont tenues d'établir des listes de candidats dont la composition est proportionnée au nombre de femmes et d'hommes de chaque collège électoral[1]. La proportion de femmes et d'hommes composant chaque



collège électoral doit figurer dans le protocole pré-électoral en fonction des effectifs connus lors de la négociation du protocole.

À défaut, elle est fixée par l'employeur en fonction de la composition du corps électoral existant au moment de l'établissement de la liste électorale, sous le contrôle des organisations syndicales[2].
Lorsque le calcul de la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale pour chaque collège n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique. La règle prévoit un arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 et un arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

[1] Article L. 2314-30 du Code du travail
[2] Cass. soc., 29 septembre 2021, n° 20-60.246

Exemple : Un collège électoral est composé de 75 femmes et 50 hommes et 6 sièges sont à pourvoir :

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

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 comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire[3].

Les listes doivent être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes[4]. Autrement dit, sur les listes de candidats, les candidatures de chaque sexe doivent être inscrites l'une après l'autre jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Ces dispositions sont d'ordre public. Cela signifie qu'il s'agit de dispositions impératives auxquelles il n'est pas possible de déroger.

Par ailleurs, ces dispositions s'appliquent aussi bien à la liste des membres titulaires du CSE, qu'à celles des membres suppléants.

PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL ET RÈGLES DE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE FEMMES-HOMMES

Les règles de représentation équilibrée femmes-hommes étant d'ordre public, un protocole d'accord préélectoral ne peut pas les aménager. **Un protocole d'accord préélectoral ne peut donc pas imposer des modalités différentes pour les règles de représentation proportionnée** au sein des listes de candidats telles qu'écarter ces règles[5] ou aller au-delà.

[3] Article L. 2314-30 du Code du travail
[4] Article L. 2314-30 du Code du travail
[5] Cass. soc., 9 mai 2018, n° 17-60.133

SECOND TOUR

Les dispositions relatives à la représentation équilibrée femmes-hommes s'appliquent aux organisations syndicales lorsqu'elles constituent leurs listes de candidats au premier tour et au second tour des élections professionnelles. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux candidatures libres présentées au second tour[6].

Les candidatures libres du second tour n'ont pas à respecter la représentation équilibrée femmes-hommes

Les dispositions de l'article L. 2314-30 du Code du travail, éclairées par les travaux parlementaires, s'appliquent aux organisations syndicales qui doivent, au premier tour pour lequel elles bénéficient du monopole de présentation des listes de candidats et, par suite, au second tour, constituer des listes qui respectent la représentation équilibrée des femmes et des hommes. Elles ne s'appliquent pas aux candidatures libres présentées au second tour des élections professionnelles.

Cass. soc., 5 janv. 2022., n°20-17.227

SEXE SOUS-REPRÉSENTÉ ET LISTES DE CANDIDATS

Dans le cas où l'application des règles de proportionnalité et d'arrondi aboutit à ce que chacun des deux sexes ait droit à un **nombre supérieur à 0.50 candidat sur les listes de candidats, les organisations syndicales sont tenues d'établir une liste mixte, afin que les deux sexes (majoritaire et minoritaire) soient représentés.** Dès lors, un des sexes est soit sous-représenté, soit surreprésenté.

Il en résulte que :

- Il n'est pas possible pour un syndicat de présenter seulement une candidature unique sur une liste de candidats[7].
- Lorsque deux sièges sont à pourvoir, le syndicat doit présenter un candidat de chaque sexe[8].
- Lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir et que le syndicat présente une liste de candidats incomplète, cette dernière doit comporter un nombre de candidats femmes et hommes qui correspond à la proportion de la part des femmes et des hommes dans le collège électoral considéré[9].

Exemple : Un collège électoral est composé de 75 femmes et 50 hommes et 6 sièges sont à pourvoir, mais le syndicat souhaite présenter 4 candidats :

- La proportion de femmes dans ce collège est la suivante : 75/(75+50) = 0.60 soit 60 %.
- La proportion d'hommes est la suivante : 50/(75+50) = 0.4 soit 40 %.
- La liste de candidats présentée par le syndicat doit être composée de 2 femmes (4 x 60 % = 2.4 arrondis à 2) et 2 hommes (4 x 40 % = 1.6 arrondi à 2).

[6] Cass. soc., 25 novembre 2020, n° 19-60.222 ; Cass. soc., 10 novembre 2021, n° 20-17.306
[7] Cass. soc., 11 décembre 2019, n° 18-23.513 ; Cass. soc., 27 mai 2020, n° 19-14.225
[8] Cass. soc., 11 décembre 2019, n° 18-23.513
[9] Cass. soc., 17 avril 2019, n° 17-26.724 ; Cass. soc., 27 mai 2020, n° 19-60.147

LISTES INCOMPLÈTES

Les listes de candidats peuvent être incomplètes, c'est-à-dire comprendre un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir dans le collège[10], **sous réserve de respecter les dispositions relatives à la représentation équilibrée femmes-hommes.**

Élections partielles : le respect de la représentation équilibrée femmes-hommes s'applique aux listes de candidats présentées par les syndicats

Une société a organisé des élections partielles afin de pourvoir 6 postes de titulaires et 12 de suppléants car le nombre de membres titulaires a été réduit de moitié. Le protocole d'accord préélectoral ayant été conclu pour les élections professionnelles initiales prévoyait un collège unique dont les proportions de femmes et d'hommes dans ce collège étaient respectivement de 28,1 % et de 71,9 % pour 12 postes à pourvoir.

Dans le cadre de ces élections partielles, un syndicat a déposé une liste de 4 candidats tant pour les titulaires que pour les suppléants, composée uniquement d'hommes. À l'issue du second tour, ont été élus sur ces listes 1 homme en qualité de titulaire et 3 hommes, en qualité de suppléants.

La société a alors saisi le tribunal judiciaire en annulation de l'élection de l'élu titulaire et d'un des élus suppléants, au motif que les listes sur lesquelles ils ont été élus ne respectent pas les règles de la représentation proportionnée entre les femmes et les hommes.

La Cour de cassation confirme le jugement du tribunal judiciaire : en cas d'élections partielles des membres du CSE, un syndicat qui présente des listes de candidats doit respecter la représentation équilibrée femmes-hommes lors de l'élaboration de ses listes.

Ainsi, un syndicat qui présente des listes incomplètes composées de 4 hommes doit se référer à la proportion de femmes et d'hommes figurant dans le protocole d'accord préélectoral établi pour les élections initiales, afin de déterminer la part de femmes et d'hommes que doivent respecter les listes de candidats. Le syndicat aurait donc dû présenter une liste composée de 3 hommes et 1 femme et non pas une liste de 4 hommes, tant pour les titulaires que pour les suppléants. Il convenait donc d'annuler l'élection du dernier élu du sexe surreprésenté.

Cass soc., 9 novembre 2022, n° 21-60.183

SEXE ULTRA-MINORITAIRE ET LISTES DE CANDIDATS

Dans le cas où l'application des règles de proportionnalité et d'arrondi aboutit à ce qu'un sexe ait droit à un **nombre inférieur à 0.50 candidat sur les listes de candidats, cela revient à n'avoir aucun candidat de ce sexe.** Ce sexe est donc ultra-minoritaire (et l'autre ultra-majoritaire).

Le Code du travail prévoit que, lorsque l'application du calcul de répartition des sièges conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe ultra-minoritaire. Ce candidat ne peut toutefois pas être en première position sur la liste[11].

Dans un tel cas de figure, les organisations syndicales ne sont pas tenues d'inclure dans leurs listes un candidat du sexe ultra-minoritaire, il s'agit d'une simple faculté[12].

Il en résulte qu'il peut y avoir :

- Une liste avec un candidat unique du sexe ultra-majoritaire.
- Une liste avec plusieurs candidats du sexe majoritairement représenté.
- Une liste avec plusieurs candidats du sexe majoritaire et un candidat du sexe minoritaire[13].

[10] Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 16-11.622
[11] Article L. 2314-30 du Code du travail
[12] Cass. soc., 11 décembre 2019, n° 18-26.568, Cass. soc., 11 décembre 2019 n° 19-10.855 et Cass. soc., 9 juin 2021, n° 19-25.012
[13] Dans ce cas le candidat ne peut être en première position sur la liste.

SANCTION EN CAS DE NON-RESPECT DES REGLES DE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE FEMMES-HOMMES

Toute personne physique ou morale qui y a un intérêt peut contester l'irrégularité d'une liste de candidats au regard de la règle de représentation équilibrée femmes-hommes, devant le tribunal judiciaire[14].

Elle dispose pour cela d'un **délai de 15 jours calendaires suivant l'élection[15].** Ainsi, les personnes pouvant contester les élections professionnelles sont l'employeur, les organisations syndicales et les salariés de l'entreprise (candidats et électeurs).

Non-respect des règles de proportionnalité

Lorsqu'un syndicat ne respecte pas les règles de proportionnalité femmes-hommes au sein de la liste de candidats qu'il présente, cela peut entraîner **l'annulation de l'élection des élus surreprésentés sur la liste au regard de la part de femmes et d'hommes dans le collège considéré[16].** Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.

Non-respect des règles d'alternance

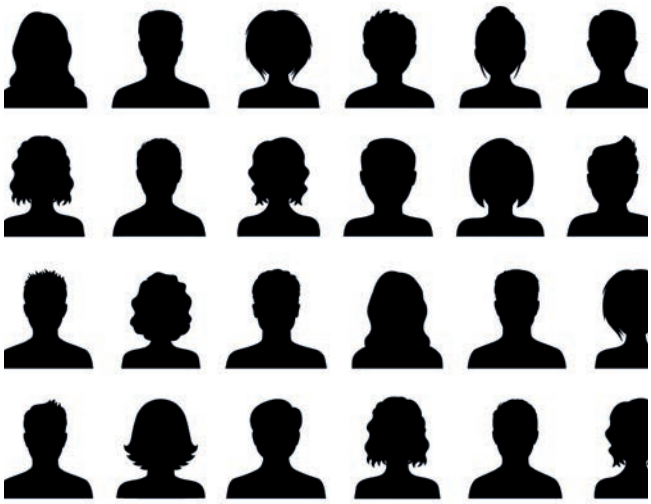
Lorsqu'une liste de candidats ne respecte pas la règle de l'alternance au regard de la représentation équilibrée femmes-hommes, cela entraîne **l'annulation de l'élection de tout élu dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions[17].**

Néanmoins, si la liste de candidats correspond à la proportion de femmes et d'hommes au sein du collège concerné et que tous les candidats de la liste sont élus, il n'y a pas lieu à annulation[18]. L'annulation de l'élu mal positionné est tout de même encourue lorsque l'alternance est respectée grâce aux ratures[19].

La liste ne présentant que des candidats du même sexe ne respecte pas la regle de représentation proportionnée et non pas celle de l'alternance

Une liste de candidats, présentée par un syndicat, comportant uniquement des candidats masculins alors qu'elle devait comporter 1 femme et 9 hommes, ne respecte pas les règles de représentation proportionnée. Dans une telle situation, aucun mauvais positionnement ne peut être constaté. Ainsi, la sanction applicable est celle de l'annulation de l'élection du ou des élus du sexe surreprésenté et non pas l'annulation du candidat élu mal positionné (qui s'applique en cas de non-respect de la règle de l'alternance).

Cass. soc., 6 avr. 2022, n° 20-23.571



CONSÉQUENCES DE L'ANNULATION DE L'ÉLECTION D'UN ÉLU POUR NON-RESPECT DES REGLES

Le siège du membre du CSE dont le mandat a été annulé pour non-respect des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes **reste vacant et il ne peut pas être remplacé en utilisant les règles de suppléance** (Cass. soc. 22 septembre 2021, n° 20-16.859).

Néanmoins, des élections partielles peuvent être organisées à la suite de l'annulation, si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE est réduit de moitié ou plus[20].

[14] Article R. 2314-23 du Code du travail
[15] Article R. 2314-24 du Code du travail
[16] Article L. 2314-32 du Code du travail
[17] Article L. 2314-32 du Code du travail
[18] Cass. soc., 9 mai 2018, n° 17-60.133
[19] Cass. soc., 11 décembre 2019, n° 19-12.596
[20] Article L. 2314-10 du Code du travail

CONTENTIEUX POST-ÉLECTORAL ET PRÉÉLECTORAL

Le Code du travail prévoit que le juge judiciaire constate, après l'élection, le non-respect par une liste de candidats de la représentation équilibrée femmes-hommes[21].

La Cour de cassation a précisé que **le juge peut également être saisi, avant l'élection, d'une telle contestation et déclarer la liste de candidats irrégulière.** Il pourra alors reporter la date de l'élection pour en permettre la régularisation[22].

Par ailleurs, **la sanction découlant du contentieux préélectoral,** à savoir l'annulation de la liste de candidats irrégulière, **ne s'applique pas lorsque le juge constate l'irrégularité après les élections[23].** Dans le cadre du contentieux post-électoral, seule l'élection des candidats élus en violation des règles relatives à la représentation équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidats peut être annulée.

[21] Article L. 2314-32 du Code du travail
[22] Cass. soc., 11 décembre 2019, n° 18-26.568
[23] Cass. soc., 27 mai 2020, n° 19-15.974
[24] Cass. soc., 11 décembre 2019, n° 18-19.379 ; Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-25.713
[25] Cass. soc., 1er juillet 2020, n° 19-14.222 ; Cass. soc., 16 décembre 2020, n° 19-18.613

CONSÉQUENCES DE L'ANNULATION DE L'ÉLECTION D'UN ÉLU SUR LE MANDAT SYNDICAL

L'annulation de l'élection d'un candidat ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections, pour cause de non-respect de la représentation équilibrée femmes-hommes, n'a pas d'incidence sur la régularité des désignations en qualité de délégué syndical ou délégué syndical central du salarié[24].

Le caractère personnel du score prime, car l'objectif est d'instaurer une proximité entre le délégué syndical et la base électorale.

CONSÉQUENCES DE L'ANNULATION DE L'ÉLECTION D'UN ÉLU SUR LA REPRÉSENTATIVITÉ

L'annulation de l'élection des membres du CSE pour non-respect des dispositions relatives à la représentation équilibrée femmes-hommes est **sans effet sur la condition d'audience électorale nécessaire pour déterminer la représentativité des organisations syndicales[25].**

POUR TOUT SAVOIR SUR LE DROIT À LA FORMATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

ALexandra LEKKAKOS
Responsable de formation - 3E Études et Formations
alekkakos@3eetudes-formations.fr

En ce début d'année, les élus des CSE sont souvent consultés sur le plan de formation de leur entreprise. Il est important aussi de réfléchir au plan de formation des élus du CSE fraîchement élus.

Pour vous guider dans vos réflexions, nous avons interrogé Alexandra Lekkakos-Allemand, responsable de la formation au sein du Groupe 3E, afin qu'elle nous rappelle les droits des élus en la matière et les démarches à entreprendre.

LES CSE SE SONT MIS EN PLACE RÉCEMMENT. QUELLES SONT LES FORMATIONS AUXQUELLES LES ÉLUS ONT DROIT EN DÉBUT DE MANDAT ?

Selon la taille de l'entreprise, deux catégories de formations doivent obligatoirement être dispensées aux membres du CSE.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient de la **formation économique et financière** (art. L. 2315-63 CT). Celle-ci a pour objectif de les sensibiliser au fonctionnement du CSE et de les initier notamment à l'analyse des comptes de l'entreprise au moyen d'un module juridique et d'un module financier. Cette formation peut notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises. Il est également possible d'y intégrer un module sur la politique sociale, qui fait désormais l'objet d'une consultation récurrente.

La durée de cette formation ne peut excéder 5 jours et le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel par l'employeur.

Quant aux suppléants, peuvent-ils suivre la formation économique et financiere ?

Si l'article L. 2315-63 du Code du travail définit une obligation pour l'employeur destinée aux titulaires, les suppléants ne sont pas pour autant exclus de la formation comme le pensent de nombreux élus et surtout les employeurs.

Le premier réflexe est de vérifier si des dispositions ont été négociées dans l'accord de mise en place du CSE ou dans l'accord sur le dialogue social.

Si rien n'a été négocié concernant la formation des suppléants, ces derniers pourront se former :

- en utilisant une journée de congés ou de RTT,
- autre possibilité, que le CSE rembourse avec son budget de fonctionnement à l'entreprise le salaire équivalent au temps de formation du suppléant (salaire et cotisations).

La seconde formation à laquelle ont droit les membres du CSE concerne la **formation santé sécurité et conditions de travail**. Ce droit s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

Même en présence d'une commission santé, sécurité et conditions de travail, **tous les membres**, qu'ils soient titulaires ou suppléants, ainsi que le référent "harcèlement sexuel et agissements sexistes" bénéficient de cette formation nécessaire à l'exercice de leurs missions (art. L. 2315-18 CT).

Lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel, la durée minimale de la formation est de 5 jours.

En cas de renouvellement du mandat, la formation est d'une durée minimale de :

- 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Cette formation leur permet d'acquérir un certain nombre de compétences et notamment :

- développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

POUVEZ-VOUS NOUS RAPPELER CE QUE L'EMPLOYEUR DOIT PRENDRE EN CHARGE : LES COÛTS PÉDAGOGIQUES, LES FRAIS DE DÉPLACEMENT DES SALARIÉS ?

Les modalités de financement des formations des membres varient selon le type de formation dispensée.

S'agissant de la **formation économique et financière**, le financement de la formation, sauf disposition plus favorable, est pris en charge par le budget de fonctionnement du CSE (art. L. 2315-63).

Les frais de formation économique doivent être déduits du budget de fonctionnement du CSE.

Ce budget est alimenté par une subvention de fonctionnement versée annuellement par l'employeur, dont le montant varie selon l'effectif de l'entreprise :

- Entre 50 et 2 000 salariés : 0,20% de la masse salariale brute ;
- 2 000 salariés et plus : 0,22% de la masse salariale brute.

S'agissant de la **formation santé sécurité et conditions de travail**, la charge financière de la formation (frais de déplacement, frais de séjour et le financement de la formation) incombe à l'employeur dans une certaine limite.

- **Frais de déplacement :** l'employeur prend en charge les frais de déplacement à hauteur du tarif d'un billet de train de 2e classe permettant d'effectuer le trajet directement jusqu'au lieu de dispense de la formation.
- **Frais de séjour :** sont pris en charge à hauteur du montant de l'indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires (art. R. 2315-20).
- **Frais relatifs à la rémunération des organismes de formation :** l'employeur prend en charge la rémunération des formateurs à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de 36 fois le montant horaire du salaire de croissance (SMIC). En 2023, cela équivaut à 405.72 € par jour et par stagiaire.

Bien évidemment, le CSE peut sur son budget de fonctionnement, compléter ces dépenses notamment celle concernant les frais de séjour.

Je tiens par ailleurs à rappeler que **chaque membre du CSE a le choix de l'organisme de formation agréé auprès duquel il souhaite suivre sa formation**, qu'il s'agisse de la formation économique ou de la formation santé sécurité et conditions de travail des élus du CSE.

QUELLES SONT LES DÉMARCHES A REMPLIR POUR UN DÉPART EN FORMATION ?

Au moins 30 jours avant le début de la formation, chaque membre du CSE est tenu d'adresser une demande individuelle de formation à l'employeur faisant mention d'un certain nombre d'informations :

- Date du congé pour formation,
- Durée du congé pour formation,
- Informations relatives à l'organisme de formation,
- Tarif de la formation.

Le congé de formation étant un droit, il peut être considéré comme accepté par l'élu à défaut de réponse de l'employeur. **Celui-ci a 8 jours pour refuser par écrit** à compter de la réception de la demande. L'employeur ne peut prendre sa décision qu'après avoir obtenu l'avis conforme du CSE (il doit respecter l'avis du CSE lorsqu'il prend sa décision). Il faut savoir que l'employeur peut refuser la demande de formation à un membre du CSE, s'il estime que l'absence du salarié pourrait entraîner des conséquences sur la marche de l'entreprise. La formation pourra alors être reportée dans la limite de 6 mois.

QUELLES FORMATIONS RECOMMANDEZ-VOUS AUX MEMBRES DU CSE ET/OU FUTURS ÉLUS EN AMONT DES ÉLECTIONS ?

Il peut être intéressant d'aborder la thématique sur les élections professionnelles afin de préparer et d'anticiper le renouvellement du CSE mais aussi pour comprendre les règles et enjeux des élections. Sur le terrain, on constate que les élus reprennent souvent le même protocole d'accord préélectoral que celui des élections précédentes. L'intérêt de cette formation ne se réduit pas à l'aspect technique : il s'agit aussi et surtout de dresser un constat sur le mandat écoulé, sur ce qui a fonctionné et sur les points à améliorer. Ce bilan doit permettre de préparer au mieux le nouveau mandat, en renégociant le protocole d'accord préélectoral, le règlement intérieur ou tout autre accord.

Dans le même ordre d'idée, la formation sur la communication du CSE avec les salariés est une formation dont l'objectif, encore une fois, consiste à identifier et analyser pourquoi on communique, avec qui, pour qui, quand et comment, afin de trouver des pistes d'amélioration pour bien préparer et mener son mandat.

QUELLES FORMATIONS RECOMMANDEZ-VOUS AUX MEMBRES DU CSE NOUVELLEMENT ÉLUS ?

Il ne faut pas négliger la formation sous prétexte que l'on a déjà eu des mandats dans le passé.

La formation est non seulement un droit, mais également un devoir vis-à-vis des salariés qui ont voté pour les élus.

Si un élu veut se faire respecter par la direction et peser de tout son poids lors des réunions, il faut qu'il sache où trouver l'information, comment l'analyser afin d'argumenter pour être force de proposition et savoir communiquer auprès des salariés.

Tout cela passe par la formation, bien évidemment ! On ne cesse de constater lors des formations que les dispositions résultant de la loi Rebsamen sur les délais de consultations par exemple ou sur les consultations, que celles-ci soient récurrentes ou ponctuelles, sont loin d'être maitrisées par les élus.

Quant aux formations que je recommande, je répondrai à votre question en deux temps.

Tout d'abord, outre le fait que les élus doivent se saisir des formations de début de mandat, le contexte actuel ne doit pas occulter que la vie en entreprise continue. Il est donc important de suivre des formations sur les questions d'actualité, notamment sur les salaires ou l'égalité professionnelle femme/homme et les négociations associées, mais aussi sur les nouvelles compétences du CSE en matière d'environnement. À titre d'exemple, les élus sont encore peu nombreux à savoir que la direction doit les informer dans le cadre des consultations récurrentes sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise et que la mission de l'expert-comptable porte également sur les éléments d'ordre environnemental en plus des éléments d'ordre économique, financier et social. De même, le comité doit être informé et consulté sur les conséquences environnementales pour toutes les mesures intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Au-delà, je dirais que dans le contexte de crise sociale et économique que nous connaissons, il est primordial pour les IRP de se former sur les aspects de santé sécurité et conditions de travail, ainsi que sur la manière dont peuvent être appréhendées les éventuelles difficultés des entreprises. Je m'explique : il ne faut pas attendre que la direction annonce une réorganisation par exemple pour se former sur les dispositifs afférents, au risque qu'il soit trop tard.

C'est pourquoi, outre les formations déjà citées, je recommande les sessions sur les inaptitudes au travail qui constituent la première cause de licenciement, les risques psychosociaux, le télétravail, ou encore une formation sur le Code du travail pour se familiariser avec cet outil au travers d'exercices pratiques.

COMMENT REMPLACER UN MEMBRE TITULAIRE DU CSE QUI CESSE SES FONCTIONS ?

Keshia AFARI
Juriste - 3ED
kafari@groupe3e.fr

Même nouvellement élus, il est important que les membres du CSE sachent comment remplacer un membre titulaire temporairement ou définitivement absent. Nous vous présentons ci-dessous les règles à appliquer.

La Cour de cassation a publié un arrêt relatif au remplacement d'un membre titulaire du CSE dont le mandat a été annulé pour non-respect des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidats (Cass. soc. 22 septembre 2021, n° 20-16.859).

Dans cette affaire, lors des élections professionnelles, un syndicat a présenté au 1er tour une liste pour le 2e collège "agents de maîtrise" avec deux candidats hommes. Un des candidats a été élu membre titulaire du CSE d'établissement.

Cette liste a été contestée devant le tribunal d'instance pour non-respect de la représentation équilibrée des femmes et des hommes. Il a également été demandé qu'en cas d'annulation, l'élue suppléante de la liste présentée pour le 2e collège par le syndicat en cause soit désignée titulaire.

Le tribunal a annulé l'élection du membre titulaire et estimé qu'il n'y a pas lieu de désigner un remplaçant pour occuper son siège laissé vacant par suite de l'annulation.

La Cour de cassation confirme le tribunal d'instance. Selon elle, "l'article L. 2314-37 du Code du travail, autorisant le remplacement par un suppléant du titulaire d'un mandat momentanément empêché de l'exercer ou du titulaire d'un mandat qui vient à cesser ses fonctions pour l'un des événements limitativement énumérés à l'article L. 2314-33, alinéa 3, du même Code ne s'applique pas à un salarié élu qui est privé de son mandat par l'annulation de son élection en application de l'article L. 2314-32 du Code du travail sanctionnant le non-respect des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes imposées par l'article L. 2314-30 du même Code".

Autrement dit, l'annulation d'une élection ne constitue pas une cause de cessation des fonctions prévues à l'article L. 2314-33 du Code du travail. Par ailleurs, l'article L. 2314-32 du Code du travail, qui prévoit la sanction d'annulation de l'élection en cas de non-respect de la parité sur les listes de candidats aux élections professionnelles, ne renvoie pas à l'article L. 2314-37 du Code du travail instituant les règles de suppléance.

Le siège du membre titulaire dont le mandat a été annulé pour non-respect des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes reste vacant. Les règles de suppléance ne s'appliquent pas dans un pareil cas.

LES CAUSES DE REMPLACEMENT DU TITULAIRE

Absence momentanée

Selon l'article L. 2314-37 du Code du travail, lorsqu'un élu titulaire est **momentanément absent pour une cause quelconque**, il doit être remplacé par un élu suppléant. Le titulaire peut par exemple être absent à une réunion ou à une mission. L'absence peut être prévue ou imprévue et même pour quelques minutes.

Le suppléant devient alors titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace.

Cessation définitive des fonctions

L'article L. 2314-33 du Code du travail énumère les **causes de cessation définitive du mandat de l'élu titulaire** qui justifient son remplacement par un élu suppléant. Les fonctions du titulaire prennent fin en cas de **décès, démission, rupture du contrat de travail** ou **perte des conditions requises pour être éligible**. Le titulaire peut également perdre son mandat s'il est **révoqué en cours de mandat** sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté avec l'accord obtenu au scrutin secret de la majorité du collège électoral auquel il appartient (article L. 2314-36 du Code du travail). Le suppléant devient alors titulaire jusqu'au renouvellement du CSE.

LES RÈGLES DE SUPPLÉANCE AU SEIN DU CSE

Les règles de suppléance au sein du CSE sont définies à l'**article L. 2314-37 du Code du travail :** "Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale du titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.

Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.

À défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix."

La loi privilégie l'appartenance syndicale. Le remplacement du titulaire absent s'effectue dans l'ordre suivant :

1. Le suppléant élu sur la liste présentée par la même OS dans le même collège, priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie et donc du même collège. Lorsqu'il existe plusieurs suppléants relevant à la fois du même collège et de la même catégorie, élus de la même organisation syndicale, priorité peut être donnée à celui ayant obtenu le plus de voix (Cass. soc., 15 janv. 1981, n° 80-60.349).
2. À défaut, le suppléant élu sur la liste présentée par la même OS d'une autre catégorie et appartenant au même collège et à la même organisation syndicale.
3. À défaut, le suppléant élu sur la liste présentée par la même OS dans un autre collège et appartenant à la même organisation syndicale.
4. À défaut, un candidat non élu présenté par la même organisation syndicale (venant sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant).
5. À défaut, le suppléant appartenant à une autre organisation syndicale, mais appartenant à la même catégorie, au même collège et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.
6. À défaut, le suppléant appartenant à une autre organisation syndicale, d'une autre catégorie professionnelle, mais appartenant au même collège et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

RAPPEL APPORTÉ PAR LA COUR DE CASSATION CONCERNANT LES REGLES DE SUPPLÉANCE (CASS. SOC., 18 MAI 2022, N° 21-11.347) :

Dans cette affaire, une entreprise a organisé des élections professionnelles et un syndicat a présenté une liste comme suit :

	Premier collège	Deuxième collège
Titulaire	Mme Z	Mme O
Suppléants	M. V	Mme T
		M. J
		Mme F
		M. U

Mme Z, Mme O et M. V ont été élus. Mme T, M. J, Mme F et M. U n'ont pas été élus. Par la suite, Mme Z a démissionné de son mandat et M. V a quitté l'entreprise. Il en a résulté que le syndicat n'avait plus aucun élu au sein du premier collège.

L'entreprise a alors décidé d'organiser des élections partielles car elle estimait qu'il y avait carence sur le premier collège.

Le syndicat a saisi le tribunal judiciaire afin d'annuler le processus électoral engagé et que l'un des candidats non élus soit désigné membre titulaire du premier collège, jusqu'à ce que la suppléante du deuxième collège puisse exercer elle-même ce mandat.

Après avoir rappelé l'ordre (vu plus haut) que devait suivre le remplacement d'un titulaire absent, la Cour de cassation en déduit que dans cette affaire Mme Z, membre titulaire du premier collège ayant cessé fonctions, devait être remplacée par un suppléant d'un autre collège présenté par la même organisation syndicale que celle du titulaire, à défaut par un candidat non élu répondant à cette condition de présentation syndicale.

Il n'y a donc pas lieu d'organiser des élections partielles lorsqu'en vertu des regles de suppléance les élus titulaires absents peuvent être remplacés. En revanche, si les mécanismes de remplacement se révelent insuffisants l'organisation d'élections partielles est nécessaire (sous réserve que les conditions exigeant la mise en place d'élections partielles soient respectées).

"Aux termes de l'article L. 2314-37 du Code du travail, lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie. S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation. Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant. À défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix. Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution. Il en résulte que, ***en l'absence de suppléant de la même catégorie, le remplacement est assuré en priorité par un suppléant d'une autre catégorie appartenant au même collège, présenté par la même organisation syndicale, à défaut, par un suppléant d'un autre collège présenté par cette même organisation, à défaut par un candidat non élu répondant à cette condition de présentation syndicale."***

LES RÈGLES DE SUPPLÉANCE AU SEIN DU CSE CENTRAL

L'accord de fonctionnement du CSE ou le protocole d'accord préélectoral peut établir les règles de suppléance au sein du CSE central.

À défaut d'accord, le Code du travail ne précise rien sur les règles de suppléance au sein du CSE central. En revanche, la jurisprudence a apporté des précisions.

Le remplacement du titulaire absent s'effectue dans l'ordre suivant :

1. Le suppléant du même établissement.
2. En l'absence de suppléant appartenant au même établissement que le titulaire du comité central, le remplacement est assuré par un suppléant d'un autre établissement appartenant à la même liste syndicale et relevant de la même catégorie, peu importe qu'il n'appartienne pas au même établissement. La Cour de cassation a fait application de l'article relatif aux règles de suppléance du comité d'entreprise (Soc., 26 oct. 2011, n° 10-20.918). Par analogie, on applique l'article L. 2314-37 du Code du travail relatif aux règles de suppléance au sein du CSE.

Pour la Cour de cassation, le remplacement du titulaire absent s'effectue prioritairement par un suppléant appartenant au même établissement.
À défaut, il faut appliquer les règles relatives à la suppléance du CSE fixées par l'article L. 2314-37. Il faut donc choisir un suppléant issu d'un autre établissement mais de la même liste syndicale et de la même catégorie.

LE REMPLACEMENT DES SUPPLÉANTS

Le Code du travail ne prévoit pas de règles concernant le remplacement des suppléants devenus titulaires en cours de mandat. Néanmoins, l'accord de fonctionnement du CSE ou le protocole d'accord préélectoral peut prévoir des règles en la matière tel qu'un remplacement par appel aux candidats non élus (Cass. soc. 30 mai 2001, n° 00-60.192).

Lorsqu'il n'existe plus de suppléants pour assurer le remplacement des titulaires, la vacance de siège peut générer des élections partielles[1]. Certains moments s'intégrant dans l'exercice des fonctions des

[1] Article L. 2314-10 du Code du travail : Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

ÉLUS, VOUS POUVEZ DÉPASSER VOTRE CRÉDIT D'HEURES DE DÉLÉGATION EN CAS DE CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES !

Keshia AFARI
Juriste - 3ED
kafari@groupe3e.fr

L'article R. 2314-1 du Code du travail autorise les membres titulaires du CSE à dépasser leur nombre d'heures de délégation en cas de circonstances exceptionnelles. Autrement dit, lorsque le contingent d'heures de délégation des membres du CSE est épuisé, ils peuvent recourir à son dépassement de manière exceptionnelle.
Dans un arrêt en date du 12 mai 2021 (n° 19-21.124), la Cour de cassation nous donne un exemple de ce que peut constituer une circonstance exceptionnelle.

Dans cette affaire, un élu titulaire au sein d'un comité d'établissement dont il est également trésorier, a dépassé de 8 heures son crédit d'heures de délégation sur les mois de janvier et février 2019. Il soutient que ce dépassement s'inscrit dans le cadre de circonstances exceptionnelles : l'absence de deux membres du comité, dont le trésorier adjoint qui est en arrêt maladie.

Il a donc saisi le conseil de prud'hommes en référé le 29 mai 2019 afin d'obtenir de son employeur un rappel de salaires correspondant à ces 8 heures de délégation.

Le conseil a donné raison à l'élu et a condamné l'employeur. Ce dernier s'est pourvu en cassation en affirmant que le comité n'était pas en sous-effectif et pouvait exercer ses activités normalement car il était composé de 7 titulaires et de 2 suppléants.
La Cour de cassation rejette la demande de l'employeur et confirme l'ordonnance du conseil de prud'hommes : **l'absence de membres d'un comité d'établissement, dont celle du trésorier adjoint en arrêt maladie, caractérise bien des circonstances exceptionnelles justifiant le dépassement des heures de délégation.**

Cette affaire est relative au comité d'établissement mais peut très bien se transposer au CSE.

Par ailleurs, dans cet arrêt la Cour reconnaît que le refus de l'employeur de payer au salarié les heures de délégation supplémentaires cause un **préjudice à l'intérêt collectif de la profession représentée par le syndicat.** Ce dernier peut donc demander le paiement d'une somme au titre du préjudice subi.

C'est la jurisprudence qui a défini les circonstances exceptionnelles qui justifient le dépassement des heures de délégation. **En dehors de ces cas, les heures de délégation supplémentaires ne sont pas rémunérées par l'employeur et le dépassement peut constituer une faute grave** justifiant un licenciement.

COMMENT CARACTÉRISER LES CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES ?

Les circonstances exceptionnelles supposent 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'événement ou de l'urgence des mesures à prendre (Cass. crim., 3 juin 1986, n° 84-94.424).

La présomption de bonne utilisation des heures de délégation ne s'étend pas à celles prises en fonction de circonstances exceptionnelles (Cass. soc. 10 juin 1997, n° 94-42.546).

Il appartient au salarié de prouver, avant tout paiement, l'existence de circonstances exceptionnelles qui justifient, un dépassement de ses heures de délégation, de même que la conformité de l'utilisation de ces heures excédentaires avec sa mission (Cass. soc. 29 janv. 1992, n° 88-44.227).

Ainsi, contrairement aux heures intégrées au crédit d'heures, l'employeur est en droit de vérifier l'existence de circonstances exceptionnelles avant de payer les heures de délégation afférentes à celles-ci (Cass. soc. 16 déc. 2020, n° 19-19.685).

Outre la circonstance reconnue dans l'arrêt commenté plus haut, la Cour de cassation a admis d'autres cas de circonstances exceptionnelles qui sont transposables au CSE (cette liste n'est pas exhaustive) :

- **la conjoncture économique difficile dans laquelle se trouvait l'entreprise** (Cass. soc. 26 oct. 1977, n° 76-40.058) : l'entreprise traversait une conjoncture économique difficile et ne comportait pas de comité, cela a suscité de l'inquiétude sur les perspectives de maintien des emplois, même si l'employeur n'avait précisé qu'une semaine plus tard son projet de diminution des effectifs. Ce contexte nécessitait pour les délégués du personnel de se déplacer plus fréquemment afin de s'informer des dispositions à prendre notamment en fonction de la loi nouvelle sur les licenciements collectifs pour cause économique, et d'être en mesure de faire toutes suggestions utiles en temps voulu

- **la préparation d'un important licenciement pour motif économique :**
  - les représentants du personnel ont dépassé leur crédit légal d'heures de délégation car ils ont effectué de multiples démarches et leur activité en tant que représentant du personnel s'est accrue, car cela était nécessaire en raison de la situation de l'entreprise qui envisageait un licenciement collectif de 147 salariés (Cass. soc. 7 déc. 1977, n° 75-41.031) ;

- l'existence de circonstances exceptionnelles aux mois de novembre et décembre 2009 ainsi qu'au mois de janvier 2010 est caractérisée par une procédure de licenciement collectif pour motif économique décidée à l'occasion d'un projet de réorganisation de l'entreprise, ainsi que par le déclenchement d'une procédure d'alerte (Cass. soc. 27 févr. 2013, n° 11-26.634) ;

- **l'examen d'un important projet de restructuration** (Cass. soc. 6 juill. 1994, no 93-41.705) : un important projet de restructuration a nécessité que la direction saisisse le comité d'établissement. Plusieurs séances extraordinaires ont induit des réunions préparatoires et des réunions d'information du personnel du mois d'octobre 1991 au mois de janvier 1992, une consultation par correspondance des salariés d'une agence avait été faite et un nouveau projet d'organisation avait été soumis pour étude aux membres du comité au début du mois de janvier 1992. La Cour a jugé que compte tenu de son ampleur, le projet de restructuration régionale de l'entreprise avait nécessité un accroissement inhabituel de l'activité des membres du comité d'établissement ;

- **le suivi d'un plan de sauvegarde de l'emploi** (Cass. soc. 27 nov. 2012 n° 11-21.202) : le dépassement du crédit d'heures de délégation des représentants du personnel est justifié par l'existence de circonstances exceptionnelles liées au suivi d'un plan de sauvegarde de l'emploi initié en mars 2008, à la mise en œuvre de mesures de chômage partiel d'octobre 2008 à avril 2009 et à la poursuite au cours de la même période d'une instance judiciaire impliquant 147 salariés revendiquant le paiement d'un rappel de salaire ;

- **une menace sur les effectifs** (Cass. soc. 10 déc. 2003 n° 01-41.658) : une entreprise a mis en place un "plan de repositionnement" assimilable à un plan social qui s'apparente selon la Cour à une menace sur les effectifs caractérisant une circonstance exceptionnelle ;

- **une possible délocalisation** (Cass. soc. 6 mars 2002 n° 99-45.134) : le délégué syndical a dépassé son crédit d'heures en effectuant des démarches en raison de la possible délocalisation de l'entreprise en Israël et le contingent de licenciement qui en aurait découlé ainsi que par des rencontres, à ce sujet, avec des personnalités ;

- **l'existence d'un conflit collectif important** (Cass. soc. 8 juill. 1998, n° 97-42.743) : l'activité des représentants du personnel s'est accrue en raison d'un conflit collectif qui a affecté tous les ateliers et s'est prolongé dans l'entreprise sur plusieurs mois ;

- **l'obligation de faire face à diverses démarches consécutives au licenciement de trois salariés** (Cass. soc. 28 oct. 2003, n° 02-42.067) : en raison du licenciement imprévu de trois salariés, le représentant du personnel, a dû faire face à un surcroît de démarches et d'activité entraînant un dépassement exceptionnel de son crédit d'heures ;

- **la reprise par le CSE de la gestion du restaurant d'entreprise** (Cass. soc. 17 mai 1979 n° 78-40.217) : la direction de l'entreprise a abandonné la gestion directe du restaurant d'entreprise. Le comité d'entreprise a repris cette gestion et cela a nécessité une réorganisation et la recherche d'un gestionnaire qui a entraîné un petit dépassement légitime des heures de délégation de la représentante du personnel ;

- **lors de la démission de la quasi-totalité des membres du comité d'entreprise** (Cass. soc. 4 déc. 2002, n° 00-43.717) : la secrétaire et la trésorière d'un comité d'entreprise, seules restées en fonctions après la démission collective des autres élus composant l'institution, ont dépassé leur crédit d'heures, en raison de la charge de travail occasionnée par la démission de la quasi-totalité des membres du comité ce qui a créé une situation particulière au sein de celui-ci qui rendait sa gestion très délicate ;

- **en cas de projet de mise en place d'une institution de prévoyance** (Cass. soc. 27 janv. 1998, n° 95-40.616) : le projet de mise en place d'une institution de prévoyance qui a provoqué une réunion extraordinaire du comité d'établissement, a donné lieu à un accroissement inhabituel de l'activité des membres du comité.

Pour rappel, les heures de délégation représentent le temps nécessaire aux représentants du personnel pour exercer leurs fonctions.

Les représentants élus et syndicaux qui peuvent bénéficier du crédit légal d'heures sont :

- les membres titulaires du CSE ;
- le représentant syndical au CSE (dans les entreprises d'au moins 501 salariés) ;

- le représentant syndical au CSE central (dans les entreprises d'au moins 501 salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil) ;
- le délégué syndical ;
- le délégué syndical supplémentaire ;
- le délégué syndical central ;
- le représentant de la section syndicale ;
- la section syndicale ;
- l'élu au conseil d'entreprise ;
- l'administrateur salarié ;
- le conseiller du salarié ;
- le membre d'une commission paritaire régionale interprofessionnelle.

Nous allons par la suite plus particulièrement nous intéresser au crédit d'heures de délégation des membres du CSE.

DE COMBIEN D'HEURES DE DÉLÉGATION DISPOSENT LES MEMBRES DU CSE ?

Le protocole préélectoral peut déterminer le volume des heures individuelles de délégation des membres du CSE (art. L. 2314-7 du Code du travail). Ce volume peut également être déterminé dans l'accord de mise en place du CSE.

À défaut d'accord mieux-disant, seuls les titulaires et les représentants syndicaux au CSE bénéficient d'heures de délégation.

À défaut d'accord, les membres du CSE disposent d'un nombre d'heures de délégation qui dépend de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation (art. R. 2314-1 du Code du travail). Le nombre d'heures de délégation des titulaires ne peut être inférieur à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et à 16 heures dans les autres entreprises (art. L. 2315-7 du Code du travail).

Les représentants syndicaux au CSE et au CSE central dans les entreprises d'au moins 501 salariés bénéficient d'un crédit d'heures qui ne peut excéder 20 heures par mois sauf circonstances exceptionnelles (art. L. 2315-7 et R. 2315-4 du Code du travail). Un accord collectif peut prévoir un contingent d'heures de délégation différent.

COMMENT SONT RÉMUNÉRÉES LES HEURES DE DÉLÉGATION ?

Le temps passé en délégation par les représentants du personnel est de plein droit considéré comme du temps de travail et payé à l'échéance normale (art. L. 2315-10 du Code du travail).

L'employeur qui souhaite contester l'utilisation faite par le représentant du personnel de ses heures de délégation doit saisir le juge judiciaire (art. L. 2315-10 du Code du travail).

QUELQUES PRÉCISIONS SUR LA CONTESTATION PAR L'EMPLOYEUR DE L'USAGE DES HEURES DE DÉLÉGATION

Les représentants du personnel et les représentants syndicaux qui utilisent leurs heures de délégation bénéficient d'une présomption d'utilisation conforme. Autrement dit, un représentant du personnel qui fait usage de ses heures de délégation est considéré comme les utilisant exclusivement dans le cadre de ses fonctions.
Le Code du travail impose a l'employeur de payer à l'échéance normale les heures de délégation allouées aux représentants du personnel et aux représentants syndicaux. L'entreprise a la possibilité de contester l'usage de ces heures apres les avoir payées. Avant de saisir le juge pour obtenir le remboursement des heures de délégation indûment payée, l'employeur doit demander a l'intéressé d'indiquer l'utilisation de ses heures de délégation. Cette demande de précision peut s'effectuer par l'envoi de plusieurs lettres recommandées. Si le représentant du personnel ou le représentant syndical répond à l'employeur en lui transmettant des bons de délégation, cela s'analyse en un refus de réponse. L'employeur est alors fondé à saisir le juge pour obtenir le remboursement de ces heures de délégation.

Cass. soc., 16 février 2022, n° 20-19.194

L'employeur qui refuse de payer les heures de délégation d'un salarié à l'échéance normale, car il estime que ses mandats représentatifs ne couvrent plus désormais l'intégralité de son temps de travail, **opère en réalité une retenue sur le salaire mensuel de ce salarié.** Une telle situation constitue un **trouble manifestement illicite que le juge des référés peut faire cesser** en ordonnant le remboursement des retenues ainsi opérées, **peu important que la contestation soulevée par l'employeur soit sérieuse.**

Certains moments s'intégrant dans l'exercice des fonctions des membres du CSE sont considérés comme du **temps de travail effectif et payés comme tel** (art. L. 2315-11 et R. 2315-7 du Code du travail). Ils ne sont pas déduits du crédit d'heures de délégation des représentants (art. L. 2315-11 et R. 2315-7 du Code du travail).

Il s'agit du temps passé :
- aux réunions du CSE ;
- aux réunions de la CSSCT ;
- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent dans le cadre du droit d'alerte pour danger grave et imminent ;
- 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 dans le cadre du droit d'alerte pour risque grave ;
- aux réunions internes du comité et de ses commissions (dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut d'une durée annuelle globale de 30 heures pour les entreprises de 300 salariés à 1000 salariés et 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés).

Le temps passé aux réunions du CSE avec l'employeur par les représentants syndicaux au comité est rémunéré comme temps de travail (art. L. 2315-12 du Code du travail). Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation dans les entreprises d'au moins 501 salariés.

COMMENT UTILISER LES HEURES DE DÉLÉGATION ?

Présomption de bonne utilisation

Les membres du CSE qui utilisent leurs heures de délégation bénéficient d'une présomption d'utilisation conforme. Autrement dit, lorsqu'un représentant du personnel fait usage de ses heures de délégation, on considère qu'il le fait exclusivement dans le cadre de ses fonctions.

Mutualisation des heures de délégation

Les membres titulaires du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent (art. L. 2315-9 du Code du travail).

Ce partage des heures entre les membres du CSE ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

Par ailleurs, les membres titulaires concernés doivent avertir l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit qui précise leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux (art. R. 2315-6 du Code du travail).

Utilisation des heures pendant ou hors temps de travail

Les heures de délégation peuvent être prises aussi bien pendant qu'en dehors des heures de travail.

Les heures de délégation prises en dehors de l'horaire de travail en raison des nécessités du mandat doivent être payées comme des heures supplémentaires (Cass. soc. 12 févr. 1991, n° 88-42.353).

Si l'employeur conteste l'utilisation du crédit d'heures d'un représentant du personnel, ce dernier doit rapporter la preuve qu'il était obligé d'accomplir son mandat en dehors de son temps de travail.

Il doit prouver, par exemple, que les nécessités de son mandat le justifiaient afin de pouvoir prendre contact avec des salariés ne travaillant pas selon les mêmes horaires que lui (Cass. soc., 20 janv. 1993, no 89-41.560).

Il doit également prouver que la prise d'heures de délégation, les dimanches et jours fériés, en dehors de son horaire de travail, les nécessités de son mandat, est justifiée par les nécessités de ses mandats. Les difficultés dans la pose des heures de délégation durant le temps de travail, eu égard à une situation de sous-effectif chronique et volontaire qui perturbait le fonctionnement de la société et agaçait ses collègues devant le remplacer, ne sont pas une justification admise par la Cour (Cass. soc. 14 oct. 2020 n° 18-24.049).

Libre utilisation des heures de délégation

Le représentant du personnel choisit librement le moment où il va utiliser son crédit d'heures. L'employeur ne peut ni s'y opposer ni juger de l'opportunité d'accorder ou non une autorisation, sous peine de commettre un délit d'entrave.

Néanmoins, l'employeur peut exiger que les membres du CSE le préviennent lorsqu'ils quittent leur poste de travail pour partir en délégation, afin d'assurer la bonne marche de l'entreprise (remplacement du salarié, aménagement des postes de travail, etc.) et comptabiliser les heures de délégation utilisées au cours du mois (Cass. soc., 18 janv. 1961, n° 59-40.536).

Les bons de délégation

Des dispositions conventionnelles peuvent aménager les modalités de départ des élus et instaurer par exemple un délai de prévenance ou encore un système de "bon de délégation".

L'employeur qui souhaite être informé avant que le salarié n'utilise son crédit d'heures peut établir des bons de délégation. Ils vont également lui servir à comptabiliser les heures de délégation effectivement prises au cours du mois.

Ce formulaire remis par l'employeur au représentant du personnel, qui devra être rempli chaque fois que celui-ci entend faire usage de son crédit d'heures, ne doit servir qu'à l'information préalable du chef d'entreprise et au calcul des heures utilisées sans créer au profit de l'employeur un droit de contrôle a priori - ce qui s'apparenterait à un délit d'entrave (Cass. crim. 25 mai 1982).

Pour pouvoir imposer l'usage des bons de délégation, l'employeur doit au préalable se concerter avec le CSE – en tant qu'institution représentative concernée par la mise en place de ces bons – (Cass. crim., 12 avr. 1988, n° 87-84.148).

RENOUVELLEMENT DES INSTANCES CSE : LES OBLIGATIONS À RESPECTER EN FIN DE MANDAT ?

Nathalie CHRISTOPHE
Responsable de mission- 3E Expertise
nchristophe@3eexpertise.fr

Les premiers mandats issus des passages en CSE arrivent à leur terme. En complément du travail que représente l'organisation des élections professionnelles, les élus vont devoir rédiger un compte-rendu de fin de mandat.

L'article R 2315-39 du Code du Travail prévoit : "les membres du Comité Social et Économique sortant rendent compte au nouveau Comité de leur gestion, y compris des Attributions Économiques et Professionnelles et des Activités Sociales et Culturelles du Comité".

Le compte-rendu de fin de mandat est **obligatoire** dans tous les types de CSE, d'Entreprise, d'Établissement, d'Interentreprises ou bien encore Central.

Pour autant le législateur ne précise pas :

- La forme de la présentation du compte-rendu ;
- Les documents à présenter ;
- Les personnes responsables de sa rédaction et de la présentation du compte-rendu.

Il apparait que ce travail incombe au secrétaire et/ou au trésorier.

QUELS SONT LES RISQUES EN L'ABSENCE DE COMPTE-RENDU DE FIN DE MANDAT ?

Le compte-rendu de fin de mandat doit permettre à la nouvelle mandature de se faire une opinion sur ce qui s'est déroulé pendant la période écoulée, tant sur le budget des Attributions Économiques et Professionnelles (AEP) que celui des Activités Sociales et Culturelles (ASC).

L'absence de remise de compte-rendu de gestion de fin de mandat par l'ancienne équipe est susceptible d'entrainer une action en justice devant les tribunaux. Cette action ne peut être exercée qu'au nom et pour le compte du CSE.

Pour rappel, pour que le Président du CSE ou tout autre membre du nouveau CSE puisse engager une telle action, il doit être mandaté par le CSE.

QUE DOIT CONTENIR UN COMPTE-RENDU DE FIN DE MANDAT ?

Le compte-rendu de fin de mandat présente :

- Toutes les activités proposées, les décisions, les changements mis en œuvre au CSE
- L'évolution de la trésorerie durant le mandat écoulé
- Les engagements donnés ou reçus
- Une synthèse du patrimoine transféré

En définitive, le rapport de fin de mandat devrait intégrer :

- Les documents juridiques, comptables et financiers :
  - Le règlement intérieur du CSE
  - Les conventions
  - Les comptes-rendus des derniers contrôles URSSAF
  - Les litiges en cours
  - Les comptes annuels du CSE
  - Les rapports d'activités
  - Un état des comptes bancaires
  - Les contrats avec les prestataires
  - ...
- Les données de l'activité économique et professionnelle à savoir :
  - Historique des séances relevant des informations consultations et avis rendus
  - Réunions extraordinaires
  - ...
- Les données des activités sociales et culturelles à savoir :
  - Les activités principales proposées (loisirs-vacances-évènements...)
  - Le nombre de participants aux activités
  - L'orientation des choix proposés et la ligne budgétaire suivie (priorité aux familles, mise en place de nouvelles activités...)
  - ...
- Un état du patrimoine transféré comprenant à la date de passation, un focus sur les points principaux suivants :
  - Les biens dont le CSE est propriétaire (immobilier, matériel, véhicules...)
  - Les stocks, la trésorerie et placements

3E Expertise, cabinet spécialisé dans l'assistance auprès des élus du personnel depuis plus de 15 ans, propose des accompagnements personnalisés afin de leur permettre de respecter toutes les obligations légales du CSE.

Nous sommes en mesure d'être présents à vos côtés pour vous assister dans toutes les étapes de la rédaction et de la présentation de votre compte-rendu de fin de mandat imposé par l'article R2315-39 du Code du travail.

N'hésitez pas à prendre contact avec notre équipe !

FOIRE AUX QUESTIONS

ORGANISATION DES ÉLECTIONS

L'employeur ne s'estimant pas prêt, peut-il unilatéralement décider de reculer la date de tenue des élections ?

Le Code du travail ne prévoit pas d'aménagement unilatéral concernant l'organisation des élections si l'employeur ne s'estime pas prêt.

Le seul moyen, pour l'employeur, de reculer la date des élections est de proroger les mandats des membres du CSE. Dans le cas contraire, il est tenu par son obligation d'engager le processus électoral selon un calendrier précis (article L. 2314-5 du Code du travail).

Cette prorogation doit être mise en place par accord unanime, c'est-à-dire un accord signé par l'employeur et l'ensemble des syndicats représentatifs (Cass. soc. 26 juin 2013 n° 12-60.246 ; Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 15-29.067). Cet accord doit être passé avant le terme des mandats.

Cet accord unanime doit également être exprès, c'est-à-dire comporter une disposition claire et non équivoque stipulant la prorogation (Cass. soc., 3 mars 1999, n° 97-40.864).

La durée de la prorogation des mandats ne peut pas dépasser 2 ans (au-delà la durée serait abusive).

S'il ne respecte pas cela et décide unilatéralement de reculer la date de tenue des élections, l'employeur commet un délit d'entrave (article L. 2317-1 du Code du travail).

PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

Dans le cadre de la négociation d'un protocole d'accord préélectoral (PAP), que se passe-t-il lorsque d'une part, un nombre égal de syndicats souhaite signer le PAP et d'autre part, un nombre égal de syndicats ne souhaite pas le signer ?

Selon l'article L. 2314-6 du Code du travail, la validité d'un PAP est subordonnée à une condition de double majorité, sauf les dispositions du PAP pour lesquelles une disposition législative contraire existe (cas dans lesquels un accord unanime ou un accord collectif sont nécessaires).

Pour qu'un PAP soit valable, la majorité des syndicats ayant participé à sa négociation doit le signer, dont les syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des syndicats représentatifs dans l'entreprise.

Il en résulte que si un nombre égal de syndicats sont pour et contre la signature du PAP, l'une des conditions de la double majorité ne s'applique pas puisque le PAP ne recueille pas la signature de plus de la moitié des syndicats ayant participé à sa négociation. Il y a alors échec de la négociation du PAP.

Un syndicat peut-il dénoncer un PAP qui ne respecte pas les dispositions légales relatives à la mise en place du college cadre, des lors que le nombre de salariés cadres prévus dans le PAP est supérieur au nombre de salariés cadres des listes électorales affichées ?

Sur le non-respect de la règle concernant la constitution du college cadre :

Selon l'article L. 2314-11 du Code du travail, lorsqu'il y a au moins 25 ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification dans une entreprise, au moment de la constitution ou du renouvellement du CSE, il faut constituer un troisième collège.

ORGANISATION DES ÉLECTIONS

L'employeur ne s'estimant pas prêt, peut-il unilatéralement décider de reculer la date de tenue des élections ?

Le Code du travail ne prévoit pas d'aménagement unilatéral concernant l'organisation des élections si l'employeur ne s'estime pas prêt.

Le seul moyen, pour l'employeur, de reculer la date des élections est de proroger les mandats des membres du CSE. Dans le cas contraire, il est tenu par son obligation d'engager le processus électoral selon un calendrier précis (article L. 2314-5 du Code du travail).

Cette prorogation doit être mise en place par accord unanime, c'est-à-dire un accord signé par l'employeur et l'ensemble des syndicats représentatifs (Cass. soc. 26 juin 2013 n° 12-60.246 ; Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 15-29.067). Cet accord doit être passé avant le terme des mandats.

Cet accord unanime doit également être exprès, c'est-à-dire comporter une disposition claire et non équivoque stipulant la prorogation (Cass. soc., 3 mars 1999, n° 97-40.864).

La durée de la prorogation des mandats ne peut pas dépasser 2 ans (au-delà la durée serait abusive).

S'il ne respecte pas cela et décide unilatéralement de reculer la date de tenue des élections, l'employeur commet un délit d'entrave (article L. 2317-1 du Code du travail).

PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

Dans le cadre de la négociation d'un protocole d'accord préélectoral (PAP), que se passe-t-il lorsque d'une part, un nombre égal de syndicats souhaite signer le PAP et d'autre part, un nombre égal de syndicats ne souhaite pas le signer ?

Selon l'article L. 2314-6 du Code du travail, la validité d'un PAP est subordonnée à une condition de double majorité, sauf les dispositions du PAP pour lesquelles une disposition législative contraire existe (cas dans lesquels un accord unanime ou un accord collectif sont nécessaires).

Pour qu'un PAP soit valable, la majorité des syndicats ayant participé à sa négociation doit le signer, dont les syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des syndicats représentatifs dans l'entreprise.

Il en résulte que si un nombre égal de syndicats sont pour et contre la signature du PAP, l'une des conditions de la double majorité ne s'applique pas puisque le PAP ne recueille pas la signature de plus de la moitié des syndicats ayant participé à sa négociation. Il y a alors échec de la négociation du PAP.

Un syndicat peut-il dénoncer un PAP qui ne respecte pas les dispositions légales relatives à la mise en place du collège cadre, dès lors que le nombre de salariés cadres prévus dans le PAP est supérieur au nombre de salariés cadres des listes électorales affichées ?

Sur le non-respect de la règle concernant la constitution du collège cadre :

Selon l'article L. 2314-11 du Code du travail, lorsqu'il y a au moins 25 ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification dans une entreprise, au moment de la constitution ou du renouvellement du CSE, il faut constituer un troisième collège.
Néanmoins, selon l'article L. 2314-12 du Code du travail, un accord unanime, c'est-à-dire signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux.

Par ailleurs, l'employeur est tenu de mener loyalement les négociations d'un PAP notamment en mettant à disposition des organisations syndicales participant à la négociation, les éléments d'information indispensables à celles-ci. Le manquement à l'obligation de négociation loyale constitue une cause de nullité de l'accord, ainsi que des élections organisées sur cette base, peu important que le protocole ait été signé valablement aux conditions de double majorité (Cass. soc., 24 sept. 2013, n° 12-60.567 ; Cass. soc., 9 oct. 2019, n° 19-10.780). L'employeur est donc tenu de fournir aux syndicats participant à la négociation les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité des listes électorales (Cass. soc., 6 janv. 2016, n° 15-10.975) comme le re-

gistre unique du personnel ou les déclarations annuelles des données sociales.

Ainsi, les organisations syndicales intéressées doivent pouvoir prendre connaissance de tous les éléments leur permettant de vérifier les effectifs de l'entreprise ainsi que les effectifs par collèges électoraux et la régularité des listes électorales. Elles doivent avoir accès aux informations nécessaires à un contrôle réel de la répartition du personnel et des sièges dans les collèges.

Si l'employeur ne respecte pas son obligation de mener loyalement les négociations du PAP alors les syndicats intéressés peuvent demander l'annulation de ce dernier ainsi que des élections.

Sur la dénonciation du PAP :

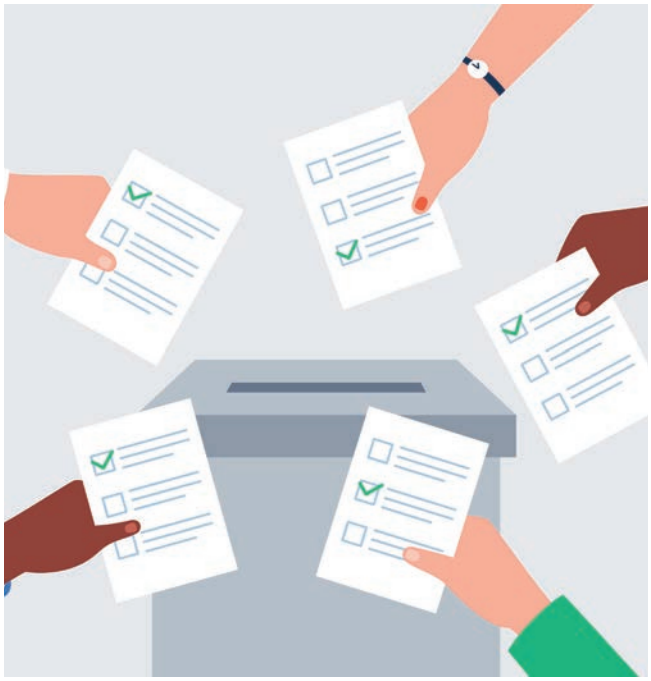
Un **PAP ne peut pas être dénoncé, car il ne s'agit pas d'un accord collectif classique.**

Ainsi, dès lors qu'un syndicat a signé le protocole d'accord préélectoral, il est obligé de l'appliquer (Cass. soc., 20 juill. 1981, n° 81-60.062 ; Cass. soc., 7 janv. 1985, n° 84-60.481). Cependant, une organisation syndicale peut contester l'effectif de l'entreprise tel qu'il est indiqué dans le protocole qu'elle a signé dès lors que cet effectif est le résultat d'une erreur (Cass. soc., 3 mai 1995, n° 94-60.335).

Quel que soit le motif de contestation, un syndicat qui souhaite contester judiciairement un protocole d'accord préélectoral :

- ne doit pas être signataire du protocole (un syndicat non-signataire de l'accord préélectoral n'est pas réputé y avoir adhéré et garde donc le droit de le contester) ;
- ou s'il est signataire, il doit avoir émis des réserves expresses sur ce protocole au plus tard lors du dépôt de ses listes de candidats (un syndicat qui a signé un accord préélectoral n'est pas recevable à en contester l'application s'il n'a pas émis de réserves) ;
- s'il n'est pas signataire et qu'il a présenté des candidats, il doit avoir préalablement émis des réserves expresses sur ce protocole (en pratique, ces réserves sont mentionnées sur la liste de candidats).

Quelles sont les conséquences de la contestation par un syndicat de l'élection d'un élu qui a seul été présenté par un autre syndicat sur sa liste de candidats alors que plusieurs postes étaient à



pourvoir ?
Quelles sont les conséquences de l'annulation de l'élection de l'élu de ce syndicat sur la représentativité du syndicat et sur le siege vacant ?

Sur les conséquences de la contestation :

Les listes de candidats peuvent être incomplètes, c'est-à-dire comprendre moins de noms qu'il n'y a de sièges à pourvoir dans le collège (Cass. soc., 7 mars 1973, n° 72-60.086 ; Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 16-11.622), sous réserve de respecter les dispositions relatives à la représentation équilibrée femmes-hommes. Ces dispositions prévoient que les listes de candidats présentées par les syndicats intéressés doivent comporter une proportion de femmes et d'hommes reflétant leur nombre respectif dans les collèges électoraux (article L. 2314-30 du Code du travail). Cette exigence, qui est d'ordre public absolu, s'applique dans chaque collège, à la liste des titulaires et à celle des suppléants.
Étant donné qu'une liste doit toujours comporter au moins un représentant de chaque sexe (Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-23.513 ; Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-19.379)**, les organisations syndicales ne peuvent pas présenter de listes avec une candidature unique. La liste de candidats présentée par une organisation**

EXEMPLE DE LISTE DE CANDIDATURES

Nombre de postes à pourvoir : 5

Part de femmes dans l'entreprise : 60 %
Part d'hommes dans l'entreprise : 40 %

Les listes doivent donc comporter 3 femmes et 2 hommes.

Collège "ouvriers et employés" :

- titulaires :
  - M. Y
  - Mme X
  - M. B
  - Mme D
  - Mme V

  Tous les candidats hommes ayant été présentés, la règle de l'alternance ne s'applique plus. Les candidates femmes restantes peuvent être présentées l'une après l'autre.
- suppléants :
  - Mme A
  - M. P
  - Mme C
  - M. R
  - Mme L

Collège "agents de maîtrise" :

- titulaires :
  - Mme T
  - M. W
  - Mme E
  - M. K
  - Mme M
- suppléants :
  - M. F
  - Mme I
  - M. O
  - Mme Z
  - Mme G

Collège "cadres" (obligation de mise en place d'un collège cadre lorsque le nombre de cadres dans l'entreprise est supérieur ou égal à 25) :

- titulaires :
  - M. YY
  - Mme XX
  - M. BB
- suppléants :
  - Mme AA
  - M. ZZ

Les listes sont incomplètes mais respectent le principe de représentation équilibrée.

syndicale doit être mixte et présenter une femme et un homme.
Par conséquent, la liste de candidats présentée par un syndicat ne comportant qu'une candidature et étant donc incomplète ne respecte pas la règle de représentation équilibrée femmes-hommes. La liste du syndicat aurait également dû comporter en sus la candidature d'une femme pour être en conformité avec la règle de représentation équilibrée femmes-hommes sur les listes de candidats présentées par des syndicats.

En outre, selon l'article L. 2314-32, le non-respect par une liste de candidats de la représentation équilibrée femmes-hommes entraîne l'annulation de l'élection de l'élu dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions.

Par conséquent, un syndicat est bien-fondé à contester l'élection d'un candidat figurant sur la liste ne respectant pas la règle de représentation équilibrée femmes-hommes. Cette contestation aurait alors pour effet d'annuler l'élection de cet élu.

Sur les conséquences de l'annulation de l'élection de l'élu (pour le siege et la représentativité de son syndicat) :

Le siège du membre titulaire dont le mandat a été annulé pour non-respect des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes reste vacant (Cass. soc. 22 septembre 2021, n° 20-16.859).
Selon l'article L. 2121-1 du Code du travail, la représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants : le respect des valeurs républicaines ; l'indépendance ; la transparence financière ; l'ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ; l'audience ; l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ; les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Le critère de l'audience est lié au résultat électoral.
En vertu de l'article R. 2314-24 du Code du travail, la contestation des résultats du premier tour des élections, lorsqu'elle porte sur la détermination des suffrages recueillis par les organisations syndicales, n'est recevable que si elle est faite dans les 15 jours suivant le premier tour ; le délai court à compter de la proclamation des résultats ou de la publication du procès-verbal de carence (Cass. soc. 31 janv. 2012, n° 11-60.139). Si aucune contestation n'est effectuée dans ce délai, il est impossible de contester ce critère.

Par conséquent, l'annulation de l'élection de l'élu n'a pas d'incidence sur la représentativité de son syndicat si aucune contestation n'a été effectuée dans un délai de 15 jours suivant le premier tour.

LISTE DE CANDIDATS

Comment le syndicat doit-il présenter sa liste de candidats ?

Les listes de candidature doivent être présentées séparément pour chaque collège. Les listes de candidature doivent être présentées séparément pour les membres titulaires et les membres suppléants.
Par ailleurs, les listes de candidature doivent respecter la représentation équilibrée femmes-hommes :

- en étant présentées relativement à la proportion de femmes et d'hommes dans l'effectif de l'entreprise ;
- en comportant alternativement une femme et un homme, sans obligation de commencer la liste par un homme ou une femme et jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de candidats d'un des deux sexes.

Comment le syndicat doit-il déposer sa liste de candidats ?

Le Code du travail ne prévoit aucune règle sur les modalités de dépôt des listes de candidats. Généralement, le PAP prévoit la règle sur la forme du dépôt des listes de candidats. **Il est préférable de prévoir une trace écrite du dépôt de candidature** (envoi en lettre recommandée avec accusé de réception, par courriel avec accusé de réception, remise en propre contre récépissé) afin d'avoir une preuve en cas de contestation.

Quelles sont les conséquences du dépôt tardif par un syndicat de la liste de candidats qu'il présente ?

Le Code du travail ne fixe pas de date limite pour le dépôt des listes de candidats. Généralement, le PAP en prévoit une. À défaut d'accord le tribunal judiciaire a la faculté d'en fixer une. À défaut de saisine du juge judiciaire, il revient alors à l'employeur de la déterminer.

La date limite fixée par le PAP s'impose à l'employeur et aux syndicats. Ainsi en cas de candidature tardive, l'employeur est en droit de refuser de tenir compte du dépôt de la liste (Cass. soc., 28 mars 2012, n° 11-19.657).

En cas de date limite fixée par l'employeur, ce dernier ne peut refuser une candidature déposée après la date qu'il a lui-même fixée qu'en justifiant sa décision au regard des nécessités d'organisation du vote (Cass. soc. 19 octobre 1993 n° 92-60.439 ; Cass. soc. 4 mars 2009 n° 08-60.476).

Néanmoins, il est préférable de respecter la date fixée par l'employeur pour éviter toute source de contentieux. Le risque en déposant la liste de candidats après la date fixée par l'employeur est qu'il ne l'accepte pas, ce qui peut entraîner une saisine du juge judiciaire par le syndicat intéressé afin de faire modifier les modalités des élections professionnelles. Or, cette saisine ne suspend pas le processus électoral.

En outre, si le dépôt dans les temps de la liste de candidats est impossible alors un dépôt ultérieur est possible s'il est effectué à une date proche de la date butoir fixée par l'employeur.

Le délégué syndical pressenti qui oublie de présenter sa candidature lors des élections au CSE peut-il demander a ses listiers de refuser par écrit le poste de délégué syndical ?

Pour rappel, afin d'être désigné par un syndicat représentatif en tant que délégué syndical, il faut avoir été candidat aux élections professionnelles et avoir recueilli à titre personnel et dans son collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour, quel que soit le nombre de votants.

En vertu de l'article L. 2143-3, pour que le délégué syndical puisse être désigné par son syndicat sans avoir été élu, il faut que renoncent préalablement et par écrit au mandat de délégué syndical :

- tous les élus du syndicat désignataire, ayant obtenu 10 % des suffrages ;
- ainsi que tous les candidats (qu'ils aient obtenu plus ou moins de 10% des suffrages) du syndicat désignataire.

Dès lors, le salarié pourra être désigné délégué par son syndicat soit en sa qualité d'adhérent, soit en sa qualité d'ancien élu ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au CSE.

En pratique, lorsque le syndicat proposera aux élus du syndicat ayant obtenu 10 % des suffrages et aux candidats du syndicat (ayant obtenu plus ou moins de 10 %), le mandat de délégué ou bien avant que le syndicat fasse la proposition, ils doivent émettre leur renonciation. Ils doivent envoyer au syndicat un courrier avec la formule suivante : "Suite à la proposition que vous m'avez faite pour pourvoir au mandat de délégué syndical, je ne souhaite pas y donner suite et y renonce expressément.".

SAISINE DE LA DREETS

L'unique syndicat d'une entreprise s'est présenté a la négociation du protocole d'accord préélectoral mais n'a pas signé l'accord. La direction a soumis cet accord pour avis a la Dreets. Quelles sont les conséquences de cette saisine sur le processus électoral, notamment la présentation des candidats par le syndicat ?

En cas d'échec des négociations du protocole d'accord préélectoral et si au moins un syndicat s'est présenté à la négociation du protocole préélectoral, le Code du travail ne prévoit pas de saisir la Dreets afin qu'elle donne son avis sur l'accord n'ayant pas été signé. Dès lors, l'employeur se doit de poursuivre le processus électoral et il doit alors **saisir la Dreets pour qu'elle décide de la répartition du personnel et des sièges entre les collèges** (art. L. 2314-13) **et de la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges** (art. L. 2316-8).

La saisine de la Dreets permet de proroger le mandat des élus et de suspendre les élections. En effet, les mandats des élus en cours sont automatique-

ment prolongés jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin et le processus électoral est suspendu jusqu'à la décision de la Dreets.

La direction doit fixer elle-même les autres règles relatives à l'organisation des élections professionnelles (la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral, le nombre et le périmètre des établissements distincts, les modalités d'organisation matérielle des opérations électorales).

La direction doit, en outre, établir les listes électorales propres à chaque collège, assurer la réception et la publicité des listes de candidats, informer les électeurs sur la tenue du scrutin, assurer l'organisation matérielle du vote. Par ailleurs, la loi ne fixe pas de date limite pour le dépôt des candidatures. À défaut d'accord préélectoral ou de convention collective fixant une date limite de dépôt des listes de candidatures, il revient à l'employeur titulaire des prérogatives relatives à l'organisation des élections professionnelles de fixer une date limite de dépôt des candidatures. Il peut ainsi reprendre le délai prévu lors des élections précédentes par les protocoles préélectoraux conclus à l'époque (Cass. soc. 20 janvier 1993 n° 91-60.265).

L'échec des négociations du protocole d'accord préélectoral ne prive pas les syndicats intéressés de leur droit de présentation des candidatures au premier tour des élections. **Dès lors qu'une décision de la Dreets aura été rendue à propos de la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et de celle du personnel dans les collèges, le syndicat pourra déposer sa liste de candidats (même si les listes électorales ne sont pas encore affichées).**

LE TRAVAIL A DE L'AVENIR,
CONSTRUISONS-LE !

DÉCODAGE

L'ANALYSE DE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE

GROUPE 3E CONSTRUCTEURS D'ALTERNATIVES