FO FGTA
Agir au cœur du changement

REPÈRES
Bulletin de documentation juridique et syndicale FGTA-FO

LES ÉLECTIONS CSE PAS À PAS

#68

Les préalables à l'élection

Calendrier de l'élection CSE

Nombre de mandats successifs

Les listes électorales

Audience des organisations syndicales

Les élections partielles

Jurisprudences de l'élection

www.fgtafo.fr

EDITO

LES CONSÉQUENCES DU CONFLIT EN UKRAINE NE DOIVENT PAS FAIRE OUBLIER NOS REVENDICATIONS

Mon intention première pour ce dernier éditorial de Repères avant notre Congrès du 21 au 24 juin à Caen, était de présenter le chemin parcouru depuis que nous avions décidé à nos derniers Congrès fédéraux, de renforcer l'information et la formation juridique.

Comme le démontre régulièrement le nombre de demandes de compléments d'informations et de suivis juridiques qui suivent chaque parution de Repères, ce bulletin d'information a pris toute sa place dans l'action syndicale de nos syndicats.

Mais, malheureusement l'actualité internationale nous rattrape dans cette période : des femmes, des hommes, des enfants meurent sous les bombes en Europe. Près de deux millions de personnes fuient la guerre sur les routes et en Russie, des manifestants courageux contre la guerre et pour la paix sont arrêtés.

Sur les plans social et syndical, les conséquences se font déjà durement ressentir et, partout dans le monde, ce sont les populations, les moins favorisées et notamment les salariés, qui en souffriront, du fait de la poursuite de l'augmentation des prix de l'alimentation, de l'énergie et des carburants engendrés par cette agression.

Toutefois, comme nous l'avions déjà mis en avant dans le contexte de la crise sanitaire : les réévaluations du SMIC, voire les augmentations de salaires négociées tant en branches que dans les entreprises ne permettent pas toujours aux salariés de vivre dignement.

Là où aucun accord satisfaisant n'a pu être trouvé, la FGTA-FO demande donc dans le contexte actuel une réouverture immédiate dans l'ensemble des branches et des entreprises de négociations salariales. Par ailleurs, bon nombre d'accords signés par la FGTA-FO et ses délégués prévoient des clauses de revoyure en cas d'augmentation de l'inflation. Ces modalités d'accord doivent donc s'appliquer.

La FGTA-FO réaffirme qu'elle n'acceptera pas que dans ce contexte que des entreprises revalorisent le dividende versé aux actionnaires, tout en ignorant la situation économique avec les difficultés qui touchent en premier lieu les salariés, et notamment les plus précaires d'entre eux ; les jeunes, les femmes et les seniors.

En attendant, en cette veille de renouvellement électoral de nombreux CSE ; quatre ans après leur apparition, nous vous recommandons de vous saisir de ce numéro spécial de Repères consacrés au processus électoral. En complément, je vous rappelle qu'il est indispensable de suivre la formation "Préparation des élections" délivrée par l'Inacs (www.inacs.fr).

PLUS QUE JAMAIS, MOBILISONS-NOUS POUR QUE LA FGTA-FO CONSERVE SA PLACE HISTORIQUE DANS LES ENTREPRISES : LA PREMIÈRE !

Bonne campagne
Fidèlement vôtre,

Dejan Terglav,
Secrétaire général de la FGTA-FO

SOMMAIRE

FICHE 1 : LES PRÉALABLES À L'ÉLECTION **5**
1) Calcul de l'effectif du magasin en vue de l'élection CSE 5
2) Détermination du nombre de sièges à pourvoir 6

FICHE 2 : OUTILS ET SIMULATEURS **7**

FICHE 3 : CALENDRIER DE L'ÉLECTION CSE **9**
0) Informer les salariés 9
1) Informer et inviter les syndicats 9
2) 1ère réunion de négociation du Protocole d'Accord Préélectoral (PAP) avec les organisations syndicales 10
3) Afficher le Protocole d'Accord Préélectoral (PAP) et les listes électorales 11
4) L'employeur doit organiser les élections du 1er tour au plus tôt 15 jours avant l'expiration des mandats des élus 13
5) Proclamer les résultats du 1er tour des élections CSE 14
6) Afficher les candidatures pour le 2nd tour 14
7) 2nd tour des élections CSE 15
8) Proclamer les résultats du 2nd tour des élections CSE 18
9) Envoyer les PV des résultats ou de carence 18

FICHE 4 : NOMBRE DE MANDATS SUCCESSIFS **20**

FICHE 5 : LES LISTES ÉLECTORALES **21**
1) Listes électorales : règles à respecter 22
2) Parité sur les listes électorales 22

FICHE 6 : AUDIENCE DES ORGANISATIONS SYNDICALES **26**
1) La règle des 10 % 26
2) La prise en compte des résultats du 1er tour 26
3) Les entreprises à établissements multiples 27
4) Les groupes d'entreprises 27
5) La représentativité syndicale en cas de modification dans la situation juridique de l'entreprise 27

FICHE 7 : LES ÉLECTIONS PARTIELLES **28**
1) Remplacement d'un élu 28
2) Organisation d'élections partielles 29

FICHE 8 : JURISPRUDENCES DES ÉLECTIONS **32**
1) Vote électronique : précision de procédure 32
2) Éligibilité 32
3) Annulation des élections 33

Réforme du travail, quels constats à l'heure des premiers renouvellements des CSE ?

En 2017, le gouvernement a engagé une **profonde réforme de notre modèle social** avec pour objectif de rendre les entreprises de droits français plus compétitives. Cette volonté, s'est traduite par la **réforme du droit du travail** et des trois piliers suivants :

1. Donner une place plus **importante à la négociation** collective en entreprise (modification de l'articulation entre accords de branches et accords d'entreprise)
2. **Simplifier et renforcer le dialogue social** en modifiant le paysage représentatif (CE, CHSCT, DP …).
3. Rendre les **règles régissant les relations de travail davantage prévisibles et sécurisantes** pour l'ensemble des parties (Accord de performance collective, encadrement des indemnités de licenciements, …).

Pour ce faire, le législateur a souhaité **renforcer et regrouper les prérogatives des représentants du personnel** sous forme d'un comité unique (CSE), assisté dans certaines situations de commissions.

Le déploiement des CSE au sein des entreprises a pris du temps

Si les premiers CSE se sont mis en place dès le 1er trimestre 2018, **leur déploiement a pris du temps**. En effet, à la fin du 3e trimestre 2019, 49% des entreprises n'avaient pas encore élu de CSE dont 25% l'ont fait après la date butoir du 31 décembre 2019. Il est à noter que les petites structures (<50 salariés) ont été particulièrement **affectées par les carences**.

La place des CSST reste à définir au sein des CSE

En lien avec le caractère facultatif pour les entreprises de moins de 300 salariés (contre 50 pour le CHSCT), **le nombre de commissions SSCT est en recul**. De plus, le constat est qu'à fin 2019, près de 25% des CSE éligibles n'ont pas encore mis en place cette commission. Les études relèvent également des **difficultés d'articulation entre les commissions et les CSE**.

Les nouveaux accords d'APC et RCC de plus en plus utilisés

Le nombre de nouveaux accords de Performances Collectives (APC) et de Ruptures Conventionnelles Collectives (RCC) connait une croissance linéaire depuis sa mise en place. **La crise économique a accentué le recours aux APC**, notamment par les PME. **Le nombre de RCC progresse également** et ce, sans corrélation établie avec la crise économique actuelle (Covid-19). Le dispositif est principalement utilisé au sein de grands groupes, mais il est à noter qu'un peu plus de **15% des RCC sont conclues avec le CSE** (absence de DS).

Le barème des indemnités de licenciements sans cause réelle et sérieuse a réduit les inégalités de traitement en diminuant les montants versés

Mis en place pour « lever les freins au recrutement » et harmoniser les montants d'indemnités pour des situations comparables, le constat de l'application du barème est le suivant :

- La tendance des embauches débutées avant la mise en place du barème s'est maintenue
- La tendance baissière des taux de conflictualité s'est stabilisée
- L'encadrement des indemnisations a conduit à un resserrement des montants distribués

L'effet notable du dispositif est un **abaissement des montants d'indemnités** médians et moyens versés et **notamment pour les salariés ayant le moins d'ancienneté**. Le montant des indemnités « post barème » ne représente plus que 50% en moyenne du solde de tout compte, contre 64% ultérieurement.

Ainsi, quatre ans après sa mise en place, la réforme du code du travail demande encore du temps d'adaptation et d'accompagnement pour permettre aux élus du CSE d'être acteurs du dialogue social.

Nos experts sont à votre disposition pour répondre à toutes vos questions et étudier votre demande afin de vous proposer la solution la plus adaptée à votre besoin.

N'hésitez pas à nous contacter, nous sommes à votre service !

GROUPE LEGRAND

Des Experts au service des CSE

Expertise Comptable - Conseil & Assistance - Formation - SSCT

www.groupe-legrand.com - info@groupe-legrand.com - 01 42 25 30 30

FICHE 1
LES PRÉALABLES À L'ÉLECTION

1. Calcul de l'effectif du magasin en vue de l'élection CSE

Le CSE doit être mis en place dès lors que l'effectif de 11 salariés est atteint pendant 12 mois, qui doivent être consécutifs. Le calcul des effectifs doit être effectué mois par mois et non pas en calculant une moyenne sur 12 mois. Si, pour un mois donné, l'effectif de l'entreprise passe en deçà du seuil de 11 salariés, le décompte des 12 mois consécutifs repart de zéro.

À l'expiration du mandat des membres du CSE, le renouvellement du CSE ne s'impose plus si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs.

S'agissant du seuil de 50 salariés déclenchant des attributions supplémentaires, il s'apprécie lorsque l'effectif de l'entreprise atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs. Le CSE commence à exercer :

- seulement les attributions récurrentes d'information et de consultation du comité, lorsque le seuil est atteint pendant un mandat du CSE, et ce à l'expiration d'un nouveau délai de 12 mois. Dans le cas où, à l'expiration de ce délai, le mandat du comité restant à courir est inférieur à 1 an, il ne court qu'à compter du renouvellement de l'instance
- l'ensemble de ses attributions, lorsque le seuil est atteint alors qu'il n'existe pas de CSE, et ce à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de sa mise en place.

LA DATE OU LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE À PRENDRE EN COMPTE POUR APPRÉCIER LE FRANCHISSEMENT DU SEUIL

Pour la mise en place du CSE	L'employeur doit mettre en place l'institution si l'effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs (Article L 2311-2).
	Il convient donc de prendre en compte l'effectif de l'entreprise pour chaque mois au cours de l'année précédente.
Pour le renouvellement du CSE	La règle des 12 mois consécutifs ne s'applique pas. Le calcul de l'effectif se fait à la date de l'élection, c'est-à-dire la date du 1er tour de scrutin.
Pour la suppression du CSE	L'employeur a la faculté de supprimer le CSE lorsque l'effectif est resté en-dessous de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

A. Les salariés pris en compte

Pour apprécier si un CSE doit être mis en place, doivent être inclus dans l'effectif de l'entreprise

- les salariés en contrat à durée indéterminée à temps plein (y compris les télétravailleurs et les salariés exécutant leur contrat à l'étranger) et les travailleurs à domicile. Ils sont pris intégralement en compte dans l'effectif
- les salariés en CDD ou en intérim. Ils sont décomptés au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents, sauf s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu. Cette période de référence s'entend des 12 mois qui précèdent immédiatement le mois pour lequel on veut calculer l'effectif
- les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure dès lors qu'ils sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et qu'ils y travaillent depuis au moins 1 an
- les salariés à temps partiel. Ils sont décomptés au prorata de leur temps de travail quelle que soit la nature de leur contrat : l'effectif est calculé en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle si elle est inférieure
- les salariés en forfait-jours sont comptés comme des salariés à temps plein, quelle que soit la durée de leur forfait

B. Les salariés non pris en compte

Pour apprécier si la mise en place du CSE est obligatoire, ne doivent pas être inclus dans l'effectif de l'entreprise

- les salariés mis à la disposition de l'entreprise mais qui ne le sont pas à titre exclusif et qui ne se rendent que ponctuellement dans ses locaux
- les salariés en contrat à durée déterminée ou mis à disposition ou temporaires lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu
- les apprentis jusqu'au terme du contrat d'apprentissage
- le jeune effectuant un stage-étude en entreprise, prévu par son cursus scolaire (stage sous convention)

- les titulaires d'un contrat initiative-emploi ou d'un contrat d'accès à l'emploi ou d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi pendant la durée d'attribution de l'aide financière
- les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsqu'il est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée
- les salariés en dispense d'activité n'exécutant plus aucun travail dans l'entreprise qui ne leur verse plus de salaires
- le chef d'entreprise ou d'établissement

2. Détermination du nombre de sièges à pourvoir

Le nombre de membres composant la délégation du personnel du comité social et économique est déterminé en fonction du nombre de salariés dans l'établissement ou dans l'entreprise.

Lors de la première élection comme lors du renouvellement, le nombre de sièges à pourvoir est déterminé par l'effectif théorique calculé à la date du 1er tour des élections.

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales a prévu un nombre maximum de représentants fixé par le pouvoir règlementaire.

Toutefois, le nombre de sièges peut être augmenté par accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu à la condition de double majorité.

ARTICLE R 2314-1 DU CODE DU TRAVAIL MODIFIÉ PAR LE DÉCRET N° 2017-1819 DU 29 DÉCEMBRE 2017 RELATIF AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Effectif	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants	Total Titulaires et Suppléants
11 à 24	1	1	2
25 à 49	2	2	4
50 à 74	4	4	8
75 à 99	5	5	10
100 à 124	6	6	12
125 à 149	7	7	14
150 à 174	8	8	16
175 à 199	9	9	18
200 à 249	10	10	20
250 à 299	11	11	22
300 à 399	11	11	22
400 à 499	12	12	24
500 à 599	13	13	26
600 à 699	14	14	28
700 à 799	14	14	28
800 à 899	15	15	30
900 à 999	16	16	32

FICHE 2
OUTILS ET SIMULATEURS

Le ministère chargé du travail met à la disposition des élus des simulateurs de calculs pour faciliter la préparation de l'élection des représentants du personnel au Comité Social et Économique (CSE) :

https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/web/guest/nos-outils-et-simulateurs

Le calcul effectué est donné à titre indicatif, en fonction des données indiquées.

Effectif de l'entreprise : 21 salariés et plus
Nature de l'élection : Renouvellement
Expiration des mandats : 29 novembre 2022

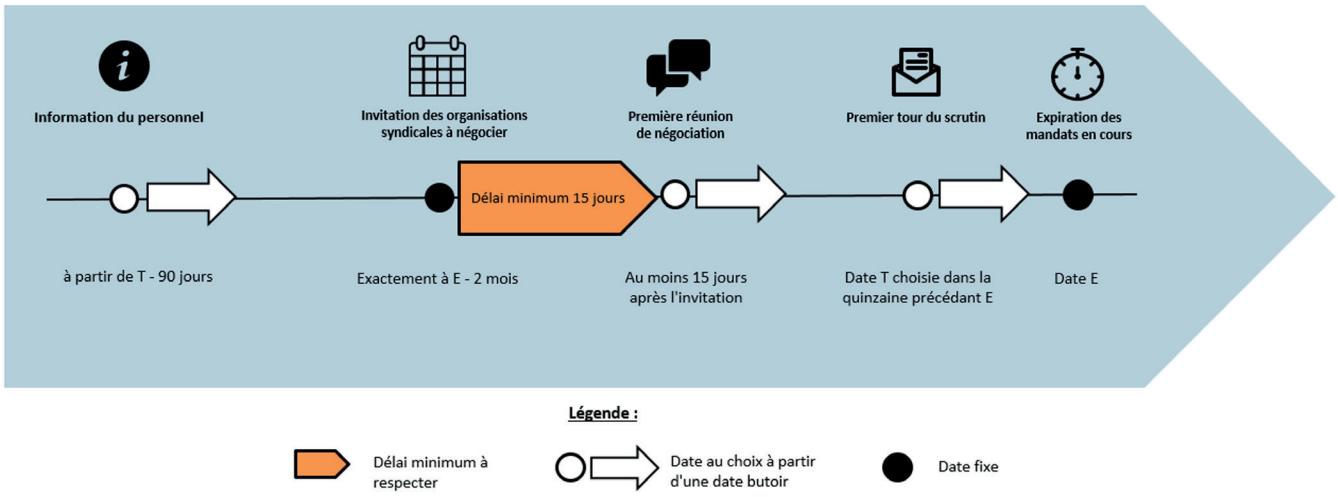
Le scrutin doit être organisé dans la quinzaine précédant l'expiration du mandat des délégués en exercice soit entre le 15 novembre 2022 et le 30 novembre 2022.

Le personnel peut être informé à partir du 17 août 2022 en respectant un délai maximum de 90 jours entre la diffusion de cette information et la date du 1er tour du scrutin.

Les organisations syndicales doivent être invitées à négocier exactement le 30 septembre 2022, soit 2 mois avant l'expiration des mandats en cours.

La 1ère réunion de négociation peut ensuite se tenir à partir du 15 octobre 2022, soit au moins 15 jours après que l'invitation est parvenue aux organisations syndicales.

CALENDRIER DE L'ÉLECTION DANS LE CAS DU RENOUVELLEMENT DU CSE



AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain

Branchez-vous santé : le programme de prévention pour les branches professionnelles

Dans l'objectif de concrétiser une culture prévention santé mais également d'améliorer les prises en charges médicales pour tous les salariés et entreprises des branches professionnelles, AG2R LA MONDIALE s'engage au travers du programme « Branchez-vous santé » co-construit avec les partenaires sociaux du Groupe pour :
– Installer un socle de prévention pour accompagner les branches professionnelles à impulser et développer une démarche de gestion des risques ;
– Développer des actions de prévention adaptées aux spécificités des métiers de chaque branche professionnelle

« Branchez-vous santé » est le fruit d'un long travail parcouru par AG2R LA MONDIALE aux côtés des branches professionnelles qui s'oriente autour de 3 enjeux de santé prioritaires : les cancers et la prévention de leurs récidives, la prévention bucco-dentaire ainsi que l'épuisement professionnel.

AG2R LA MONDIALE met à disposition de ses bénéficiaires des garanties prévention comme :

- la prise en charge à 100% de l'innovation Visible Patient® qui permet d'améliorer le choix thérapeutique grâce à une modélisation en 3D des organes atteints,
- un parcours d'accompagnement après cancer basé sur les INM (interventions non médicamenteuses) activité physique adaptée, alimentation et soutien motivationnel,
- l'accès à un bilan prévention en ligne personnalisé avec En Quête de Vie sur www.eqdv.fr,
- une incitation à réaliser des examens bucco-dentaire à 35 ans et 55 ans.

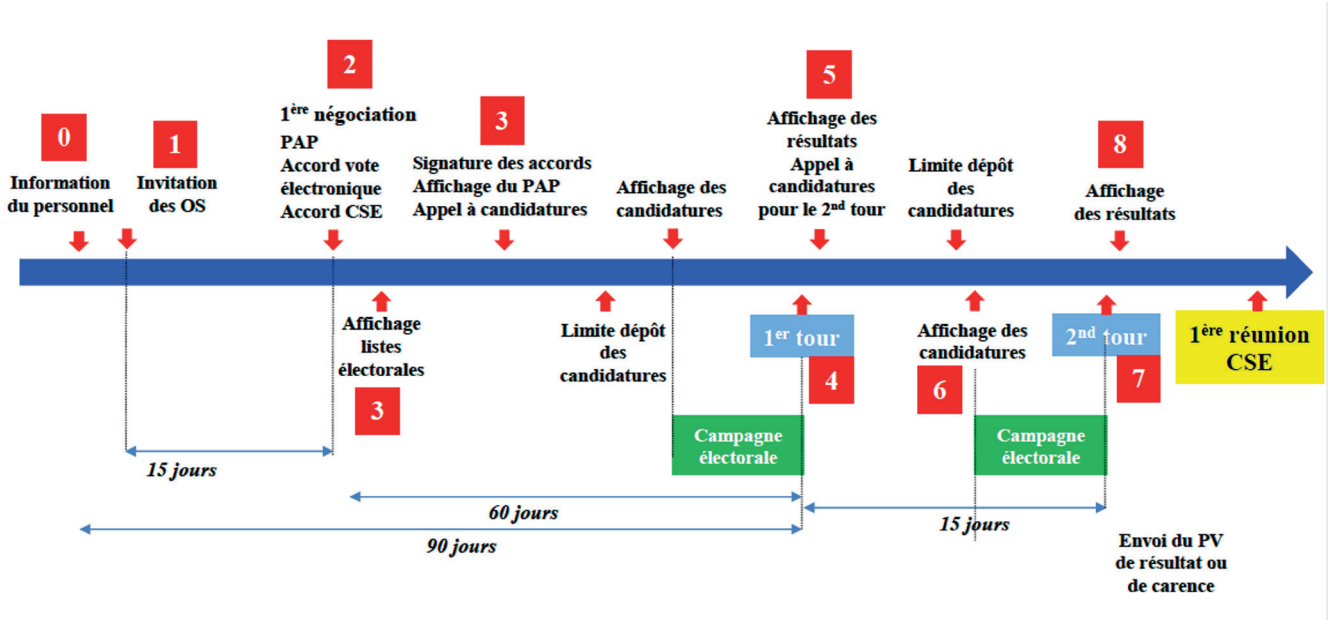
Plus d'information sur

www.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante

CRÉDIT PHOTOS : STOCKSY

FICHE 3
CALENDRIER DE L'ÉLECTION CSE

Lorsque l'effectif de l'entreprise a atteint au moins 11 salariés, les élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique doivent être organisées. Elles ont lieu tous les 4 ans, hormis dans les cas où un accord de branche, de groupe ou d'entreprise fixe une périodicité inférieure, comprise entre 2 et 4 ans. Leur organisation répond à un planning précis, avant, pendant et après le scrutin.



0. Informer les salariés

L'employeur doit informer l'ensemble des salariés de l'entreprise de l'organisation des élections CSE.
Pour ce faire :

- L'employeur doit réaliser une communication mentionnant la date du 1er tour envisagée.
- Les supports de communication utilisés peuvent être :
- le site internet de l'entreprise,
- la diffusion d'affiches au sein de la société *(accessibles à tous),*
- un email avec avis de réception,
- une lettre recommandée avec accusé de réception.

A partir de la diffusion de la note d'information, l'entreprise a 90 jours maximum pour réaliser les élections *(Article L 2314-4)*

1. Informer et inviter les syndicats

Les organisations syndicales doivent recevoir ce courrier au moins 15 jours avant la première réunion de négociation du PAP *(Article L 2314-5)*.

Ce courrier doit inviter les organisations syndicales à venir négocier le Protocole d'Accord Préélectoral (PAP), et à établir leurs listes de candidats aux élections CSE.

Dans le cas d'un renouvellement du CSE, ce courrier devra être envoyé au moins 2 mois avant l'expiration des mandats des représentants en exercice *(Article L 2314-5)*. De plus, le 1er tour des élections doit avoir lieu dans les 15 jours précédant la fin des mandats en cours.

Ainsi, l'invitation des organisations syndicales à négocier est effectuée 2 mois avant l'expiration des mandats en cours. Le 1er tour du scrutin doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ces mandats. Les organisations susceptibles d'être invitées à négocier et à présenter des listes de candidats au 1er tour des élections sont :

- les syndicats représentatifs dans l'entreprise ;
- les syndicats affiliés à une organisation reconnue représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- tout syndicat qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, légalement constitué depuis au moins 2 ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, l'employeur n'est pas tenu d'organiser les élections si aucun salarié ne s'est porté candidat dans un délai de 30 jours à compter de l'information du personnel.

2. 1ère réunion de négociation du Protocole d'Accord Préélectoral (PAP) avec les organisations syndicales

Lors de cette réunion de négociation, l'employeur doit convenir d'un accord avec les syndicats, sur les sujets suivants :

- la répartition du personnel et des sièges entre les collèges.
- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.
- l'augmentation éventuelle du nombre de sièges par rapport aux seuils règlementaires.

La réunion de négociation du PAP doit se tenir au minimum 15 jours après la réception de l'invitation aux syndicats.

Le PAP est négocié entre l'employeur, représentant d'une société ou d'une UES, et une ou des organisations syndicales intéressées. Il s'agit des OS invitées en application de l'article L 2314 5 du code du travail.

Contenu du PAP

Selon les articles L 2314-11 et suivants du code du travail, le PAP doit contenir les mesures suivantes :

- Le nombre de représentants du personnel au CSE et le nombre d'heures de délégation *(Articles L 2314-1 et R 2314-1)*,
- La limite au nombre de mandats successifs que peut exercer un salarié, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés *(Article L 2314-33)*,
- Le nombre et la composition des collèges électoraux,
- La répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux,
- La répartition du personnel entre les femmes et les hommes *(Article L 2314-30)*,
- La date des scrutins,
- Éventuellement, le principe et les modalités du vote électronique *(Article R 2314-13)*,
- Les modalités d'organisation de la campagne électorale,
- La date et les conditions de la présentation des listes de candidats,
- Les modalités pratiques du vote,
- L'organisation des bureaux de votes.

Si l'employeur et les OS intéressées ne parviennent pas à un accord sur un ou plusieurs de ces éléments, le PAP sera tout de même régulier, dès lors qu'il aura été signé dans les conditions prévues par la loi.

Pour être valable, le PAP doit être signé à la condition dite de double majorité : majorité des OS ayant participé à sa négociation, dont les OS représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections *(Article L 2314-6)*. Il convient de tenir compte de toutes les OS ayant participé aux négociations, peu importe que certaines se soient retirées avant la fin des négociations *(Cass. Soc., 26 septembre 2012 : n° 11-60231)*.

Exemple : *dans une entreprise, les OS représentatives sont : Syndicat AAA (31 % des suffrages), Syndicat BBB (25 % des suffrages) et Syndicat CCC (12 % des suffrages). En plus de ces syndicats, ont également participé aux négociations : Syndicat XXX (5 % des suffrages), Syndicat YYY et Syndicat ZZZ, non présents dans l'entreprise.*
Au total, 6 syndicats ont ouvert les négociations. Mais au milieu des négociations, Syndicat ZZZ décide d'abandonner et de ne plus revenir.
Le PAP doit donc être signé par au moins 4 syndicats, dont Syndicat AAA et Syndicat BBB.

Par exception, certaines dispositions du PAP sont soumises à une condition de signature d'unanimité des OS représentatives :

- la modification du nombre et de la composition des collèges électoraux *(Article L 2314 12)*,
- l'organisation du scrutin hors du temps de travail *(Article L 2314-27)*.

3. Afficher le Protocole d'Accord Préélectoral (PAP) et les listes électorales

Une fois les négociations terminées, le PAP doit être mis à disposition de l'ensemble des salariés dès le lendemain de la réunion.

Il peut être affiché dans l'entreprise ou diffusé sur l'intranet de l'entreprise.

L'employeur doit également publier les listes électorales à minima 4 jours avant le 1er tour des élections, afin de laisser la possibilité aux salariés et aux syndicats de contester la liste.

A. Les électeurs
Les conditions d'électorat sont identiques quelles que soient les élections *(Article L 2314-18)*. Pour être électeur, il suffit de remplir les 3 critères suivants :

- Être salarié de l'entreprise
  - Sont électeurs les salarié(e)s ayant 3 mois d'ancienneté à la date du scrutin. Après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, l'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions *(Article L 2314-25)*.
  - Pour les salariés mis à disposition qui sont comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de 12 mois continus pour être électeur. Les salariés mis à disposition qui remplissent ces conditions choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.
- Avoir 16 ans révolu le jour du scrutin
- Jouir de ses droits civiques

Il faut que le salarié n'ait fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance, incapacité relative à ses droits civiques. Si l'employeur pense qu'un salarié ne bénéficie pas de ses droits civiques, il doit s'adresser au tribunal d'instance qui en vérifiera le bien fondé.

B. Les candidats
Sont éligibles les électeurs :

- Âgés de 18 ans au moins
- Ayant travaillé dans l'entreprise depuis 1 an au moins. Après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, l'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité lorsque l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des candidats qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales *(Article L 2314-25)*
- Ne pas être le conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendant, descendant, frère, sœur et allié au même degré de l'employeur
- Ne pas s'être vu infligé une condamnation interdisant d'être électeur et donc d'être élu.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice *(Article L 2324-23)*.

C. Exclusion de l'électorat et de l'éligibilité du personnel assimilé à l'employeur
Selon la Cour de cassation, *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 sont bien exclus de l'électorat et de l'éligibilité aux fonctions de délégués du personnel et de membres du comité d'entreprise, mais restent comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise ou de l'établissement pour la détermination de tous les seuils relatifs aux élections professionnelles (Cass. Soc., 26 septembre 2002 : n° 01-60.670 ; Cass. Soc., 30 mai 2001 : n° 99-60.564)*.

Il faut donc bien deux éléments cumulés pour caractériser la notion de salariés dirigeants assimilés à l'employeur :
- l'exercice de l'autorité
- un écrit établissant l'autorité

Toutefois, sont aussi exclus de l'électorat et de l'éligibilité les salariés qui président les instances représentatives du personnel sans que la délégation écrite d'autorité ne soit nécessairement exigée. Par exemple, le salarié qui préside les réunions du comité d'établissement, a fortiori celles du comité d'entreprise en lieu et place de l'employeur et qui figure en tant que tel dans les procès-verbaux de réunion, ne peut être désigné délégué syndical *(Cass. Soc., 25 janvier 2006 : n° 05-60.158)*.

D. Élections professionnelles : les cadres dirigeants pourront voter
Décision n° 2021-947 QPC du 19 novembre 2021

En l'espèce :

> Au sein de l'un des établissements de la société Carrefour, des directeurs de magasin avaient été inscrits en qualité d'électeurs des représentants du personnel.
> La fédération CGT avait saisi le tribunal d'instance *(devenu tribunal judiciaire)* afin d'obtenir l'annulation de ces élections.
> En réponse, la SNEC CFE-CGC a formulé une question prioritaire de constitutionnalité relative à la conformité de l'article L 2314-8 du code du travail à l'alinéa 8 du Préambule de 1946.

Le Conseil constitutionnel a été saisi par la Cour de cassation *(Cass. QPC, 15 septembre 2021 : n° 21-40.013)* d'une question prioritaire de constitutionnalité relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit de l'article L 2314-18 du code du travail.

L'article L 2314-18 du code du travail, dans cette rédaction, prévoit : sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de 16 ans révolus, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

De plus, l'article L 2314-19 prévoit que sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis 1 an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.
Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

Sur le fondement de ces dispositions, la Cour de cassation juge de manière constante que doivent néanmoins être exclus du corps électoral les salariés qui soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement ce dernier devant les institutions représentatives du personnel *(Cass. Soc., 29 novembre 2017 : n° 17-11.671 ; Cass. Soc., 12 avril 2018 : n° 17-19.822 ; Cass. Soc., 16 décembre 2020 : n° 19-20.587)*.

La chambre sociale de la Cour de cassation considère que l'article L 2314-18 exclut les salariés qui :
- ont une délégation écrite d'autorité permettant de les assimiler au chef d'entreprise (délégation de pouvoirs expresse) ;
- représentent l'employeur devant les institutions représentatives du personnel (délégation de pouvoirs tacite).

Ces deux catégories de salariés, qui peuvent par ailleurs avoir la qualité de cadre dirigeant, ne sont donc ni électeurs ni éligibles aux élections du CSE *(Cass. Soc., 31 mars 2021 : n° 19-25.233)*.

Toutefois, en privant des salariés de toute possibilité de participer en qualité d'électeur à l'élection du comité social et économique, au seul motif qu'ils disposent d'une telle délégation ou d'un tel pouvoir de représentation, ces dispositions portent une atteinte manifestement disproportionnée au principe de participation des travailleurs.

Par conséquent, l'article L 2314-18 du code du travail doit être déclaré contraire à la Constitution.

Pour rappel, l'article L 3111-2 du code du travail définit les cadres dirigeants :

- comme les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps,
- qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome,
- qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.
- La Cour de cassation précise quant à elle que la qualité de cadre dirigeant suppose la participation du salarié à la direction de l'entreprise.

L'abrogation immédiate des dispositions déclarées inconstitutionnelles aurait pour effet de supprimer toute condition pour être électeur aux élections professionnelles. Elle entraînerait ainsi des conséquences manifestement excessives. L'abrogation est donc reportée au 31 octobre 2022. Les mesures prises avant cette date en application des dispositions déclarées inconstitutionnelles ne peuvent être contestées sur le fondement de cette inconstitutionnalité.

De même, d'ici le 31 octobre 2022, les salariés représentant l'employeur ne sont ni électeurs ni éligibles aux élections du CSE.

4. L'employeur doit organiser les élections du 1er tour au plus tôt 15 jours avant l'expiration des mandats des élus

Le jour des élections, les membres du bureau de vote (1 président et au moins 2 assesseurs) constitué pour chaque collège électoral, veillent au bon déroulement du scrutin.

Une fois le scrutin clôturé, le bureau de vote procède au dépouillement des bulletins.

A l'issue du 1er tour, 2 scénarios sont possibles :

- si tous les sièges sont pourvus lors du 1er tour, il faut alors envoyer les procès-verbaux au CTEP pour officialiser l'élection du nouveau CSE ;
- si le quorum n'a pas été atteint, s'il reste des sièges vacants ou en cas de carence de candidatures au 1er tour, un 2nd tour devra être organisé.

A. Le bureau de vote

Le bureau de vote préside à l'opération du scrutin et s'assure de son bon déroulement. Il fait procéder au dépouillement des votes et proclame les résultats.

À la date de l'annonce du 1er tour de scrutin, donnée par voie d'affichage ou fixée par le PAP, un bureau de vote est obligatoirement désigné.

Il est constitué pour chaque collège électoral. A défaut de précision dans le PAP, le bureau de vote est en principe composé des 2 électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune, présents au moment de l'ouverture du scrutin, la présidence revenant au plus âgé.

Le bureau de vote veille au bon déroulement du scrutin. C'est sous son autorité que la clôture du scrutin est proclamée. Les enveloppes de vote par correspondance sont introduites dans l'urne avec report sur la liste électorale. Le nombre d'électeurs et de votants est calculé. L'urne est ouverte et le nombre d'enveloppes est compté.

Il consigne les résultats ainsi que toute observation qu'il juge utile dans le procès-verbal proposé par le téléservice ou dans la version papier, ou encore en annexe de ce dernier.

Il proclame les résultats en précisant le nombre de sièges revenant à chaque liste et désigne nominativement les élus.

Les membres du bureau de vote sont alors invités à signer le procès-verbal des élections.

Deux modalités s'offrent au bureau de vote :

- soit la saisie des résultats par l'intermédiaire du téléservice,
- soit l'utilisation du procès-verbal papier.

Dans le premier cas, la validation des résultats se fait soit en ligne soit après impression papier, par signature manuscrite et téléversement. Dans le cas d'une saisie uniquement papier, les membres du bureau de vote sont tenus de signer de façon manuscrite les procès-verbaux des élections, sur le recto seul s'il n'y a qu'un tour ainsi que sur le verso du procès-verbal s'il y a un 2ème tour. Les membres du bureau de vote peuvent être différents d'un tour à l'autre de l'élection.

B. PAP et localisation bureaux de vote
Cass. Soc., 3 mars 2021 : n° 19-22.944

En l'espèce :

> Un employeur a organisé l'élection des membres de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) suivant les modalités prévues par un PAP.
> Un tribunal, saisi par une fédération nationale de syndicats, a décidé de l'annulation de ce PAP considérant que selon l'article L 17 du code électoral, une liste électorale doit être établie par bureau de vote, et constatant que le protocole préélectoral ne prévoyait pas le nombre de bureaux de vote et n'en listait pas la localisation.
> L'employeur s'est alors pourvu en cassation.

La Cour de cassation a donné raison à l'employeur aux motifs :

- que l'article L 17 du code électoral n'est pas applicable en matière d'élections professionnelles ;
- et que lorsque plusieurs bureaux de vote sont installés pour les élections professionnelles, les électeurs doivent être informés du bureau auquel ils sont rattachés, mais il n'est pas nécessaire que cette information figure dans le protocole préélectoral.

5. Proclamer les résultats du 1er tour des élections CSE

L'employeur doit afficher dès le lendemain les résultats du 1er tour des élections

Les élections ont lieu au scrutin de liste à 2 tours. Les salariés votent pour une liste de candidats. Le 1er tour est valable si le quorum a été atteint, c'est-à-dire lorsque le nombre de votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits.

Un second tour est organisé dans les 3 cas suivants :

- le quorum n'est pas atteint au 1er tour
- tous les sièges n'ont pas été pourvus au 1er tour
- absence de candidatures au 1er tour

6. Afficher les candidatures pour le 2nd tour

L'employeur a la charge de recevoir les candidatures des candidats, et d'afficher au sein de l'entreprise les nouvelles listes des candidats qui se présentent

L'employeur doit afficher les candidatures dès le lendemain de la date limite de réception des candidatures

Contrairement au 1er tour qui est réservé aux organisations syndicales, le 2nd tour est ouvert à toutes les candidatures, qu'elles soient ou non présentées par une organisation syndicale. Des personnes non syndiquées peuvent donc se présenter.

7. 2nd tour des élections CSE

Comme mentionné dans l'étape 5, si le quorum n'a pas été atteint, s'il reste des sièges vacants ou en cas de carence de candidatures au 1er tour, un 2nd tour devra être organisé.

Le 2nd tour doit avoir lieu au maximum dans les 15 jours suivant le 1er tour.

Une fois le scrutin clôturé, le bureau de vote procède au dépouillement des bulletins.

A. Dépouillement
Le dépouillement a lieu en public immédiatement après le scrutin.

Le bureau de vote compte le nombre d'enveloppes présentes dans l'urne et le compare au nombre de votants ayant émargé sur la liste électorale.

Les bulletins blancs et nuls sont séparés des bulletins valables afin de décompter le nombre de suffrages valablement exprimés.

On procède ensuite au décompte des bulletins de chaque liste, puis à celui des voix recueillies pour chaque candidature. Le nom d'un ou plusieurs candidats peut être rayé.

Les bulletins blancs ne sont pas pris en compte.

Les bulletins suivants sont considérés comme nuls :
- bulletins sans enveloppe ou placés dans une enveloppe non réglementaire
- bulletins différents contenus dans une même enveloppe
- bulletins portant des signes de reconnaissance
- bulletins sur lesquels l'ordre de présentation des candidats a été modifié
- bulletins sur lesquels le nom d'un ou plusieurs candidats a été remplacé par celui de candidats d'une autre liste ou de toute autre personne

B. Attribution du nombre de sièges
L'attribution des sièges s'effectue en calculant le quotient électoral, puis la plus forte moyenne. Cette opération est réalisée pour les titulaires et les suppléants séparément.

Il est d'abord procédé à l'attribution des sièges en appliquant le quotient électoral. Celui-ci est obtenu en divisant le nombre de suffrages valablement exprimés par le nombre de sièges à pourvoir.

Puis, s'il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste encore des sièges à pourvoir, ceux-ci sont successivement attribués sur la base de la plus forte moyenne. Elle s'obtient en divisant la moyenne des voix recueillies par chaque liste par le nombre de sièges obtenus + 1.

Les candidats sont élus dans l'ordre de présentation de la liste. Si le nombre de ratures portées sur un candidat atteint au moins 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de sa liste, la désignation s'effectue en fonction du nombre de voix obtenues par chaque candidat sur la liste.

C. Calcul du quotient électoral

Le quotient électoral s'obtient en divisant le nombre de suffrages valablement exprimés par le nombre de sièges à pourvoir.

Il est attribué autant de sièges que le nombre de voix recueilli par la liste contient de fois le quotient électoral.

Exemple : 3 listes (liste A : 4 candidats, liste B : 2 candidats et liste C : 1 candidat) sont en présence dans une entreprise qui compte :

- 70 inscrits
- 4 sièges à pourvoir
- 68 suffrages valablement exprimés

Le quotient électoral est de 68 / 4 soit 17

Les résultats du vote sont :

- Liste A : 83 voix (candidat 1 : 30 voix, candidat 2 : 28 voix, candidat 3 : 15 voix, candidat 4 : 10 voix)
- Liste B : 33 voix (candidat 1 : 21 voix, candidat 2 : 12 voix)
- Liste C : 16 voix (candidat 1 : 16 voix)

La moyenne des voix de chaque liste s'obtient en divisant le nombre total de voix obtenues par le nombre de candidats de cette liste :

- Liste A : 83 / 4 = 20,75
- Liste B : 33 / 2 = 16,50
- Liste C : 16 / 1 = 16

Chaque liste reçoit autant de sièges que le nombre de voix qu'elle recueille le quotient électoral :

- Liste A : 20,75 / 17 = 1
- Les listes B et C n'atteignent pas des moyennes assez élevées (16,50 et 16) pour obtenir 1 siège.

Les 2 sièges restant à pourvoir seront attribués à la plus forte moyenne.

D. Calcul de la plus forte moyenne

S'il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste encore des sièges à pourvoir, ceux-ci sont successivement attribués sur la base de la plus forte moyenne. Elle s'obtient en divisant la moyenne des voix recueillies par chaque liste par le nombre de sièges obtenus + 1.

Exemple : 1 liste complète (liste A : 4 candidats) et 2 listes incomplètes (liste B : 2 candidats et liste C : 1 candidat) sont en présence dans une entreprise qui compte :

- 70 inscrits
- 4 sièges à pourvoir
- 68 suffrages valablement exprimés

Le quotient électoral est de 68 / 4 soit 17

Les résultats du vote sont :

- Liste A : 83 voix (candidat 1 : 30 voix, candidat 2 : 28 voix, candidat 3 : 15 voix, candidat 4 : 10 voix)
- Liste B : 33 voix (candidat 1 : 21 voix, candidat 2 : 12 voix)
- Liste C : 16 voix (candidat 1 : 16 voix)

La moyenne des voix de chaque liste s'obtient en divisant le nombre total de voix obtenues par le nombre de candidats de cette liste :

- Liste A : 83 / 4 = 20,75
- Liste B : 33 / 2 = 16,50
- Liste C : 16 / 1 = 16

Chaque liste reçoit autant de sièges que le nombre de voix qu'elle recueille le quotient électoral :

- Liste A : 20,75 / 17 = 1

Les listes B et C n'atteignent pas des moyennes assez élevées (16,50 et 16) pour obtenir 1 siège, la plus forte moyenne sera calculée en divisant le nombre moyen de voix obtenues par liste par le nombre de sièges obtenus + 1 :

- Liste A : 20,75 / (1 + 1) = 10,37
- Liste B : 16,50 / (0 + 1) = 16,50
- Liste C : 16 / (0 + 1) = 16

La liste B obtient la plus forte moyenne : le 2ème siège lui sera attribué. Il reste un 3ème siège à pourvoir à la plus forte moyenne en prenant en compte l'attribution du 2ème siège à la liste B.

- Liste A : 27,66 / (1 + 1) = 13,83
- Liste B : 16,50 / (1 + 1) = 8,25
- Liste C : 16 / (0 + 1) = 16

La liste C obtient la plus forte moyenne et se voit attribuer le 3ème siège.
Les résultats des élections sont :

- Liste A : 1 siège
- Liste B : 1 siège
- Liste C : 1 siège

E. Rédaction du procès-verbal et proclamation des résultats
Dès la fin du dépouillement, le procès-verbal est rédigé dans la salle de vote par le bureau de vote en présence des électeurs. Il est établi en 2 exemplaires et signé par tous les membres du bureau de vote.

L'employeur transmet le procès-verbal au prestataire agissant pour le ministère du travail (1 exemplaire) dans les 15 jours suivant l'élection. Il le transmet également aux organisations syndicales ayant présenté des candidats et à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral dans les meilleurs délais.

Dès l'établissement du procès-verbal, les résultats peuvent être proclamés en public par le président du bureau de vote. La proclamation indique les informations suivantes :

- nombre de sièges revenant à chaque liste
- nom des élus
- nombre de voix obtenu par chacun des élus

8. Proclamer les résultats du 2nd tour des élections CSE

Dès le lendemain du 2nd tour, l'employeur doit afficher les résultats des élections dans l'entreprise.

9. Envoyer les PV des résultats ou de carence

A la fin du 2nd tour, l'employeur doit envoyer les procès-verbaux *(CERFA)* :

- Au CTEP *(1 exemplaire)*
- A l'ensemble des organisations syndicales ayant présenté une liste aux élections, ou ayant participé aux négociations.

L'employeur doit envoyer deux procès-verbaux à la DREETS et un procès-verbal à la CTEP, 15 jours maximum après la fin du 2nd tour.

Enfin, un exemplaire du procès-verbal doit aussi être envoyé à l'ensemble des organisations syndicales qui ont présenté une liste aux élections ou ont participé aux négociations

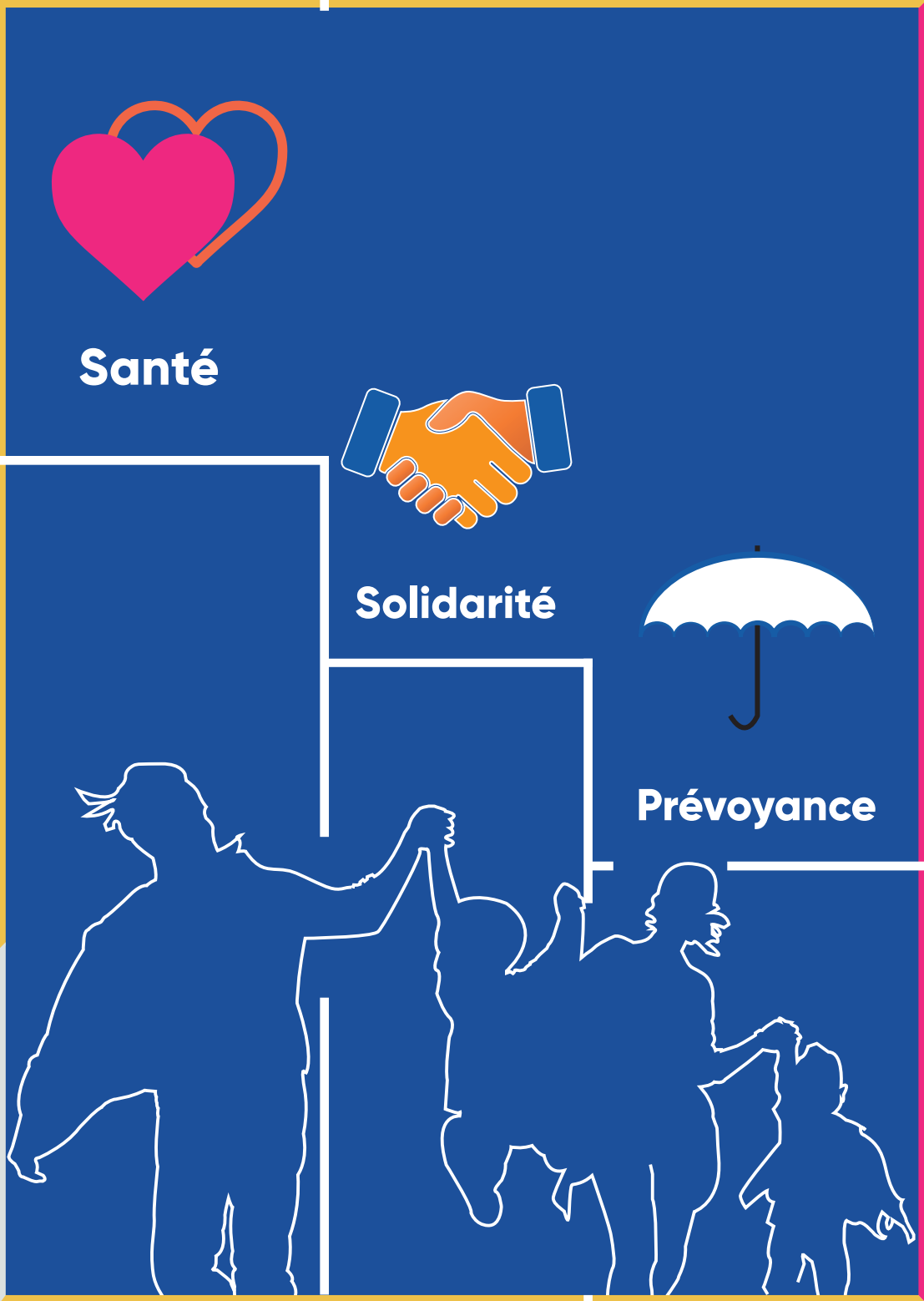
Le procès-verbal des élections doit impérativement être transmis dans les 15 jours suivant la tenue des élections au Centre de Traitement des Élections professionnelles *(CTEP)*.

La télétransmission garantit la bonne information de l'élection au CTEP et à l'inspection du travail. En cas de saisie papier, un seul exemplaire papier doit être adressé à l'adresse suivante :
CTEP - TSA 79104 - 76934 ROUEN Cedex 9.
Ce dernier se chargera de prévenir l'inspection du travail.

Le CTEP est un prestataire désigné par le ministère du Travail. Il procède au recueil et à l'agrégation des résultats des élections professionnelles via les procès-verbaux afin que soit mesurée l'audience des organisations syndicales au niveau des branches et au niveau national et interprofessionnel. L'inspection du travail est informée de l'envoi des PV par le CTEP. Une copie doit également être adressée à chaque syndicat ayant présenté une liste de candidats et/ou ayant participé à la négociation du PAP. Même en cas de carence au 1er tour, le procès-verbal doit être transmis au CTEP et à l'inspecteur du travail.

En cas de carence totale, la saisie du PV peut être réalisée via le téléservice et télétransmise au CTEP. Si l'employeur opte pour la saisie au format papier, un exemplaire du CERFA est disponible dans la rubrique Documentation. Quelle que soit la modalité d'établissement du procès-verbal, un exemplaire papier reste à adresser à l'inspection du travail.

Engagés à vos côtés



apgis

APGIS - Institution de prévoyance agréée par le Ministère chargé de la Sécurité sociale sous le n°930, régie par les articles L931-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale. SIREN N°304 217 904 - Siège social : 12 rue Massue - 94684 VINCENNES cedex

apgis.com

FICHE 4
NOMBRE DE MANDATS SUCCESSIFS

Le nombre de mandats successifs de membre, titulaire ou suppléant, de la délégation du personnel du comité social et économique est limité à 3, excepté :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés si le protocole d'accord préélectoral en stipule autrement.

La limitation à 3 du nombre de mandats successifs s'applique également aux membres du comité social et économique central et aux membres des comités sociaux et économiques d'établissement, sauf dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés et sauf si le protocole d'accord préélectoral en stipule autrement dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés *(Article L 2314-33)*.

La limitation du nombre de mandats s'applique également au sein d'une unité économique et sociale.

La limitation du nombre de mandats successifs ne s'applique que pour les mandats d'élu au comité social et économique, et donc, à partir de la mise en place du premier comité social et économique.

Elle ne s'applique pas rétroactivement aux mandats des élus des anciennes institutions représentatives du personnel. Les mandats des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée arrivant à échéance après la publication de l'ordonnance ne seront pas pris en compte dans le décompte du nombre de mandat successifs si ces élus deviennent par la suite membres du CSE.

Ainsi, si un salarié a été élu délégué du personnel ou membre du comité d'entreprise, conformément aux dispositions en vigueur avant la publication de l'ordonnance, son mandat ne sera pas pris en compte dans le calcul du nombre de mandats successifs. Le décompte débutera à compter du premier mandat de membre du comité social et économique *(Article L 2314-33)*.

FICHE 5
LES LISTES ÉLECTORALES

L'établissement de la liste de candidats incombe à l'organisation syndicale ou au salarié qui présente sa liste en vue des élections. Elle doit respecter plusieurs règles.

1. Listes électorales : règles à respecter

Des listes distinctes pour chaque collège électoral	Les listes sont présentées par collège et ne peuvent comporter que des salariés électeurs dans ce collège *(Article L 2314-11)*
	Les listes ne peuvent pas présenter plus de candidats qu'il y a de sièges à pourvoir. En revanche, il n'y a pas de nombre minimum de candidats sur les listes
Des listes séparées pour les titulaires et les suppléants	Des listes séparées de candidats doivent être faites pour les titulaires et les suppléants (Article L 2314-21)
Le monopole syndical au 1er tour de scrutin	Le 1er tour des élections professionnelles est ouvert à toutes les organisations syndicales invitées à négocier le protocole préélectoral, notamment les sections syndicales *(Article L 2314-29)*
	Toutefois, cela n'implique pas que les candidats présents sur leurs listes adhèrent à ce syndicat. En effet, les syndicats peuvent présenter tout aussi bien leurs propres adhérents que les salariés non syndiqués ou adhérents d'une autre organisation syndicale, même non représentative *(Cass Soc, 18 mai 1983 : n° 82-60.657P ; Cass Soc, 28 mars 2012 : n° 11-61.180)*
2ème tour	Les candidatures sont libres. Les listes du 1er tour sont maintenues sauf si les organisations syndicales qui les ont présentées décident de les retirer
Liste commune	Rien n'interdit à plusieurs organisations syndicales de présenter une liste commune. Toutefois pour la mesure de l'audience, il est important que les salariés sachent au moment du vote quelle est la répartition des voix. Les listes doivent donc au moment de leur dépôt indiquer cette répartition. Si aucune information n'a été donnée, la répartition se fait à part égale entre les organisations concernées
L'obligation de représentation équilibrée des femmes et des hommes	Les listes de candidats doivent être composés d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale *(dans le collège au sein duquel elles se présentent) (Article L 2314-30)*
Dépôt et publicité des listes	Il est recommandé de traiter la question dans l'accord préélectoral. A défaut d'accord, il convient de procéder ainsi : • Soit envoyer les listes de candidats à l'employeur par lettre recommandée • Soit remettre ces lettres à l'employeur contre récépissé. Le syndicat peut remettre sa liste à l'employeur par l'intermédiaire d'un salarié inscrit sur cette liste • Soit présenter les candidatures oralement

2. Parité sur les listes électorales

A. Proportion femme/homme sur les listes de candidats

La composition des listes de candidats aux élections CSE doit refléter la composition du collège électoral : il s'agit du principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes *(Article L 2314-30)*. Le protocole d'accord préélectoral, ou la note unilatérale de l'employeur, doit indiquer la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège.

Exemple : *si le collège électoral est composé de 60 % de femmes, la liste de candidats devra donc comporter 60 % de femmes.*

Si le calcul n'aboutit pas à un nombre entier de candidats de chaque sexe, il faut :
- arrondir à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
- arrondir à l'entier inférieur en cas de décimale inférieure à 5.

Exemple : *3 sièges sont à pourvoir. Le collège électoral est composé de 60 % de femmes et de 40 % d'hommes. La composition des listes doit être la suivante :*
- *nombre de candidates femmes : 3 x 0,6 (60 %) = 1.8 soit 2 femmes ;*
- *nombre de candidats hommes : 3 x 0,4 (40 %) = 1.2 soit 1 homme.*

Si la proportion conduit à exclure un des sexes, les listes peuvent alors comporter un candidat du sexe non représenté. La seule exigence étant que ce candidat de sexe non représenté ne soit pas en première position sur la liste.

Exemple : *Dans le collège électoral, il y a 98 % de femmes et 2% d'hommes. 4 sièges sont à pourvoir :*
4 x 0,98 = 3,92 soit 4 femmes (avec la règle de l'arrondi) pour 4 sièges ;
4 x 0.02 = 0.08 soit 0 homme.

Les listes pourront alors comporter 3 femmes et 1 homme, sexe qui ne serait pas représenté sinon. La liste pourrait alors se présenter ainsi :
- *1 femme*
- *1 homme*
- *1 femme*
- *1 femme*

Les règles de parité pour les listes de candidats au CSE sont d'ordre public absolu. Un protocole d'accord préélectoral ne peut pas y déroger (Cass. Soc. 9 mai 2018 : n° 17-60133).

Les listes électorales doivent présenter de manière alternée un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des deux sexes.

Exemple : *S'il y a 4 sièges à pourvoir, avec une proportion d'hommes et femmes de 50 % chacun, les listes devront se présenter de la sorte :*

	Ou alors :
- 1 femme	*- 1 homme*
- 1 homme	*- 1 femme*
- 1 femme	*- 1 homme*
- 1 homme	*- 1 femme*

La liste peut commencer de manière indifférente par l'un ou l'autre sexe. La seule exigence est l'alternance d'une candidate femme et d'un candidat homme, peu importe l'ordre.

Si le nombre de siège à pourvoir est un nombre impair, et qu'il y a 50 % d'hommes et 50 % de femmes, le candidat supplémentaire de la liste peut être indifféremment une femme ou un homme.

Exemple : *3 sièges à pourvoir, et 50 % de femmes et 50 % d'hommes inscrits sur les listes électorales pour le collège concerné, les listes de candidats devront comporter 3 candidats :*
- 1 femme ;
- 1 homme ;
- Et un autre candidat peu importe le sexe (femme ou homme).

B. Les sanctions en cas de non-respect de la parité

Si la liste de candidats ne respecte pas les principes de représentation équilibrée et d'alternance entre les sexes, il sera possible de faire annuler l'élection de certains candidats élus *(en surnombre ou mal positionnés) (Article L 2314-32)*.

Toute personne ayant un intérêt à agir pourra saisir le juge pour demander l'annulation des élections de certains candidats.

Il s'agit donc d'une sanction postérieure à l'élection qui n'est pas automatique. Il n'est pas possible de contester la composition des listes avant la proclamation des résultats.

Si l'alternance femme/homme n'est pas respectée, mais que tous les candidats de la liste sont élus et que la proportion femme/homme est bien respectée, l'élection du candidat mal positionné ne sera pas annulée *(Cass. Soc., 9 mai 2018 : n° 17-60133)*.

Exemples de composition de liste de candidats élus d'un CSE	
Collège et nombre de postes à pourvoir	**Liste**
77 % de femmes et 23 % d'hommes avec 2 postes à pourvoir	Il faut présenter une liste avec 2 candidats. La candidate doit être en tête de liste. Ordre de présentation : candidate, puis candidat
60 % d'hommes et 40 % de femmes avec 7 postes à pourvoir	La liste doit être composée de 4 hommes (7 × 60 % = 4,2 arrondi à 4) et 3 femmes (7 × 40 % = 2,8 arrondi à 3). Ordre de présentation : candidat, candidate, candidat, candidate, candidat, candidate, candidat
85 % de femmes et 15 % d'hommes avec 5 postes à pourvoir	La liste doit être composée de 4 femmes (5 × 85 % = 4,25 arrondi à 4) et 1 homme (5 × 15 % = 0,75 arrondi à 1). Ordre de présentation : candidate, candidat, candidate, candidate, candidate
95 % de femmes et 5 % d'hommes avec 4 postes à pourvoir	La liste doit être composée de 3 femmes (4 × 95 % = 3,8 qui aurait dû être arrondi à 4, mais qui, par exception, pour assurer la représentation des hommes, est arrondi à 3 postes) et 1 homme (4 × 5 % = 0,2 qui doit être arrondi à 1 pour assurer au moins un poste au sexe sous-représenté). Ordre de présentation : candidate, candidat, candidate, candidate.
70 % d'hommes et 30 % de femmes avec 5 postes à pourvoir Les règles d'arrondi aboutiraient à mettre en place 6 élus au lieu de 5	La liste peut être composée deux façons différentes : **Première possibilité :** 3 hommes (5 × 70 % = 3,5 qui peut être arrondi à 4 en théorie mais dans ce cas particulier l'est à 3 pour respecter le nombre de 5 élus au total) et 2 femmes (5 × 30 % = 1,5 qui peut être arrondi à 2). Ordre de présentation : candidat, candidate, candidat, candidate, candidat
	Deuxième possibilité : 4 hommes (5 × 70 % = 3,5 arrondi à 4) et 1 femme (5 × 30 % = 1,5 qui peut être arrondi à 2 en théorie, mais, dans ce cas particulier, l'est à 1 pour respecter le nombre de 5 élus). Ordre de présentation : candidat, candidate, candidat, candidat, candidat
50 % d'hommes et 50 % de femmes avec 5 postes à pourvoir	Il y a le choix de composer la liste de 3 hommes et 2 femmes ou de 2 hommes et 3 femmes. L'ordre de présentation des candidats commence soit par un homme, soit par une femme, en respectant l'alternance
Entreprise de moins de 25 salariés où un seul poste est à pourvoir aux élections du CSE. Les règles de représentation des femmes et des hommes paraissent exclues dans la mesure où le texte sur la parité vise expressément les listes *qui comportent plusieurs candidats (Article L 2314-30)*	Il convient de présenter une candidate sur le poste de titulaire si le collège est composé d'une majorité de femmes *(ou inversement en cas de majorité d'hommes)* et de faire l'inverse pour le poste de suppléant

C. Répartition des hommes et des femmes dans chaque collège
Cass. Soc., 29 septembre 2021 : n° 20-60.246

PRINCIPE : depuis un arrêt du 12 mai 2021, la Cour de cassation déduit des articles L 2314-13 et L 2314-31 du code du travail qu'en l'absence d'indication dans le protocole préélectoral de la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral, il revient à l'employeur de la fixer en fonction de la composition du collège électoral existant au moment de l'établissement de la liste électorale sous le contrôle des organisations syndicales *(Cass. Soc., 12 mai 2021 : n° 20-60.118).*

Cette solution est-elle transposable à l'hypothèse où l'employeur saisit le DREETS *(anciennement DIRECCTE)* d'une demande de répartition du personnel *(et, le cas échéant, des sièges)* entre les différents collèges électoraux ?

Rappel : si au moins un syndicat a répondu à l'invitation de négocier de l'employeur mais qu'aucun accord valide n'a pu être obtenu sur la répartition du personnel et des sièges, il appartient à l'employeur de saisir le DREETS afin que celui-ci fixe la répartition du personnel et des sièges entre les différents collèges *(Article L 2314-13, al. 3 ; Cass. Soc., 26 septembre 2012 : n° 11-60.231)*.

Pour la Cour de cassation l'employeur étant, en application de sa jurisprudence, compétent pour fixer la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral, une telle compétence ne pouvait pas être reconnue à l'autorité administrative.

A SAVOIR : la décision de l'autorité administrative procédant à la répartition des salariés dans les collèges électoraux n'a pas à préciser la répartition des hommes et des femmes dans chaque collège

Le 3 mars 2022

CSE & DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) : fin des débats

« Le comité social et économique procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs » (art. L. 2312-9 du code du travail). Cette prérogative génère-t-elle une obligation de consulter la délégation lors de la mise à jour du DUERP ? En pleine crise sanitaire les jugements se sont suivis sans se ressembler. Le 2 août 2021, le Parlement a adopté la loi Santé au travail (n°2021-1018) et tranché cette question. A compter du 31 mars 2022, la procédure est la suivante (art. L. 4121-3 nouveau et suivants) :

1. Elaboration ou mise à jour conjointe du DUERP

L'employeur, le CSE, les salariés désignés pour s'occuper des activités de protection et de prévention et les services de prévention et de santé au travail s'accordent sur les modalités pratiques de ce processus. Le CSE détermine seul les moyens qu'il investit dans ce chantier.

2. Consultation du CSE sur le nouveau document

L'avis du comité peut contenir des propositions concrètes et précises sur les modifications qu'il souhaite voir portées dans le DUERP et le PAPRIPACT (programme annuel de prévention des risques professionnelles et d'amélioration des conditions de travail). L'employeur devra y répondre de façon motivée et par écrit (art. L. 2315-34 et L. 2312-15).

Sauf accord contraire, le PAPRIPACT est ensuite soumis à l'avis du CSE lors de la consultation récurrente sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (art. L.2312-27). En tout état de cause, l'employeur reste le seul responsable légal en matière de santé et de sécurité au travail. Les contributions des élus limitant les frais qu'il a à engager pour respecter ses obligations, il nous semble légitime de négocier des heures de délégation supplémentaires dédiées ou leur non-imputation sur les crédits d'heures »

BUREAUX DE PARIS / SIÈGE SOCIAL
11-13 rue Charbonnel – 75013 PARIS
Tél. : 01 48 19 25 40

BUREAUX DE LYON
Le Président
42, avenue Georges Pompidou – 69003 LYON
Tél. : 04 72 13 23 30

BUREAUX DE RENNES
9, rue de Suède – 35200 RENNES
Tél. : 02 22 91 02 20

info@syncea.fr - www.syncea.fr

FICHE 6
AUDIENCE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

PRINCIPE : au niveau de l'entreprise, le syndicat doit avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires du comité social et économique, quel que soit le nombre de votants *(Article L 2122-1 du code du travail)*

1. La prise en compte des résultats du 1er tour

Seul le 1er tour des élections professionnelles est pris en compte pour calculer l'audience des syndicats, que le quorum soit atteint ou non *(nombre de suffrages valablement exprimés au moins égal à la moitié des électeurs inscrits)*.

En l'absence de quorum, ce 1er tour doit donc être dépouillé *(et les bulletins de vote doivent être conservés)* pour les besoins de la mesure de l'audience des organisations syndicales, même si un 2ème tour est organisé pour élire les représentants du personnel.

L'appréciation des 10 % s'effectue tous collèges confondus, même si le syndicat n'a pas présenté de candidat dans chaque collège *(et contrairement à la solution mise en œuvre pour les syndicats catégoriels)*. Concrètement, il convient donc d'additionner les résultats dans l'ensemble des collèges.

Seuls les résultats des titulaires sont pris en compte.

Seuls les suffrages valablement exprimés sont pris en compte, c'est-à-dire ceux correspondant à un choix précis des électeurs. Sont donc exclus des suffrages les bulletins blancs, nuls et panachés.

En outre, le nombre de voix recueillies par les organisations syndicales à prendre en considération pour le décompte des suffrages exprimés en leur faveur est le nombre de suffrages exprimés au profit de chaque liste, sans qu'il y ait lieu, s'agissant de la mesure de représentativité des organisations syndicales, de tenir compte d'éventuelles ratures de noms de candidats (Cass. Soc., 6 janvier 2011 : n° 10-60.168). Sur les formulaires de procès-verbal d'élections, la base de calcul de l'audience des organisations syndicales figure donc en colonne 3 du tableau des résultats *(Nombre de bulletins valables recueillis par chaque liste)*.

2. Les élections partielles

Les résultats obtenus lors d'élections partielles ne peuvent pas avoir pour effet de modifier la mesure de la représentativité calculée lors des dernières élections générales car la représentativité des organisations syndicales, dans un périmètre donné, est établie pour toute la durée du cycle électoral *(Cass. Soc., 13 février 2013 : n° 12-18.098)*.

3. Les entreprises à établissements multiples

Dans une entreprise composée de plusieurs établissements distincts dans lesquels se déroulent les élections des CSE d'établissement :

- la représentativité au niveau des établissements se fonde sur les résultats des élections aux comités d'établissement ;
- la représentativité d'un syndicat au niveau de l'entreprise *(pour la désignation d'un délégué syndical central par exemple ou la négociation d'un accord au niveau central de l'entreprise)* se calcule par l'addition de l'ensemble des suffrages obtenus par le syndicat dans l'ensemble des établissements, quel que soit le pourcentage obtenu par établissement.

Lorsque les élections des différents établissements d'une entreprise sont échelonnées dans le temps, sont comptabilisés les suffrages des dernières élections de chaque établissement.

Le point de départ est celui de l'établissement qui organise des élections en premier *(sur le cycle électoral concerné)*. Le point d'arrivée est constitué par la dernière élection d'établissement permettant de connaître l'ensemble des suffrages pour la détermination de la représentativité dans l'ensemble de l'entreprise *(sur le cycle électoral concerné)*.

4. Les groupes d'entreprises

Au niveau du groupe, la logique est la même que celle pour les entreprises à établissements multiples.

La mesure de la représentativité s'effectue sur un cycle électoral complet, par addition des suffrages obtenus lors des dernières élections professionnelles de l'ensemble des entreprises du groupe *(Article L 2122-4 du code du travail)*.

5. Représentativité syndicale en cas de modification dans la situation juridique de l'entreprise

PRINCIPE : les opérations de restructuration ou de transfert n'ont pas pour effet de modifier la représentativité des organisations syndicales acquise lors des dernières élections organisées et dans l'entreprise d'origine et dans l'entreprise d'accueil

Dès lors que la représentativité des organisations syndicales est établie pour toute la durée du cycle électoral la cession d'un établissement n'a pas d'incidence sur la représentativité syndicale en cours de cycle électoral *(Cass. Soc., 19 février 2014 : n° 13-20.069)*.

Au sein de l'entreprise qui cède l'établissement, les syndicats représentatifs le restent jusqu'à la fin du cycle *(Cass. Soc., 19 février 2014 : n° 13-20.069, n° 12.29.354 et n° 12.29.354)*.

Dans l'entreprise qui accueille l'établissement, il n'y a pas de changement aussi bien pour les syndicats représentatifs que pour ceux qui ne le sont pas *(Cass. Soc., 19 février 2014 : n° 13-17.445 et n° 13-16.750)*.

Comme dans le cas des élections partielles, c'est l'objectif de stabilité qui a été privilégié par la jurisprudence.

FICHE 7
LES ÉLECTIONS PARTIELLES

1. Remplacement d'un élu

Au cours d'un mandat d'élu titulaire ou suppléant au CSE, certains événements peuvent les empêcher de remplir leurs fonctions de représentants du personnel, notamment en cas d'absence lors d'une réunion du CSE.

Il peut s'agir d'un empêchement temporaire *(congés payés, arrêt maladie)* ou d'un empêchement définitif *(démission du mandat d'élu, départ de l'entreprise)*.

Pour que l'instance puisse continuer à fonctionner, il est nécessaire d'assurer leur remplacement. Or, depuis l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les membres suppléants du CSE ne peuvent plus assister automatiquement aux réunions du CSE, sauf dispositions contraires prévues par le règlement intérieur et sauf exception en cas d'absence momentanée d'un membre titulaire du CSE.

Il convient de rappeler que la loi a prévu 3 règles de remplacement des membres titulaires du CSE *(Article L 2314-37)* qui doivent être appliquées précisément dans cet ordre :

Règle n° 1	L'élu titulaire est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle du titulaire : la priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie professionnelle. En l'absence de suppléant de la même catégorie, l'élu suppléant est choisi dans une autre catégorie mais dans le même collège. A défaut, il est possible de désigner un suppléant élu dans un autre collège
Règle n° 2	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 syndicale : le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant
Règle n° 3	Si les règles n° 1 et 2 ne peuvent pas s'appliquer, 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

Si malgré les règles de suppléances, aucun suppléant n'est trouvé, alors le siège reste vacant.

Ces règles sont d'ordre public, aucune formalité n'est nécessaire pour la mettre en œuvre. Le suppléant bénéficiera des mêmes droits que son remplaçant *(vote, heure de délégation)*. Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace. En cas de cessation définitive des fonctions du titulaire, le suppléant deviendra titulaire pour le reste du mandat à courir.

Si la délégation du personnel au CSE devient trop réduite en cas de départ définitif d'élus, l'employeur devra organiser des élections partielles, afin de faire élire de nouveaux représentants.

Le code du travail impose à l'employeur d'organiser des élections partielles : si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE est réduit de moitié ou plus.

Sauf si ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE. Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir *(Article L 2314-10)*.

En revanche, l'employeur ne peut pas décider d'organiser des élections partielles si ces conditions ne sont pas réunies *(Cass. Soc, 30 novembre 2011 : n° 11-12.097)*.

2. Organisation d'élections partielles

L'employeur a l'obligation de mettre en place un comité social et économique (CSE) dans les entreprises de 11 salariés et plus. Lorsqu'un collège a cessé d'être représenté ou lorsque le nombre des membres titulaires est au moins réduit de moitié, l'employeur doit organiser des élections partielles. Toutefois, si ces événements se produisent dans les 6 mois précédant la fin du mandat, l'employeur n'a pas l'obligation d'organiser d'élections.

En fonction de la date prévue pour le renouvellement du CSE, l'employeur peut être dispensé d'organiser ces élections.

A. Mandat se terminant dans 6 mois et plus

L'employeur a l'obligation d'organiser des élections partielles dans les cas suivants :

a. Un collège a cessé d'être représenté
Lorsqu'un collège n'est plus représenté, l'employeur doit organiser des élections partielles. Les membres doivent avoir cessé définitivement leur mandat ou avoir quitté l'entreprise.
Par exemple : démission de la fonction de représentant du personnel, démission ou licenciement du salarié.

b. Il n'y a plus de suppléants pouvant remplacer les titulaires.
Seul ce collège est concerné par les élections avec une liste pour les titulaires et une pour les suppléants.
Les élections partielles s'organisent et se déroulent selon les mêmes règles que les élections ordinaires. L'élection se déroule dans les conditions fixées par le protocole préélectoral conclu lors de l'élection initiale.

Les candidats sont élus pour la durée des mandats restant à courir.

L'employeur doit mettre à jour la liste électorale pour prendre en compte :
- les nouveaux salariés
- les salariés qui ne remplissaient pas les conditions pour être électeurs lors de la précédente élection
- les salariés qui ont quitté l'entreprise
- les changements de qualification des salariés. Par exemple, un salarié devenu cadre suite à une promotion doit voter pour le collège des cadres, même s'il avait voté pour le collège des techniciens et agents de maîtrise lors de l'élection initiale.

c. Le CSE a perdu la moitié de ses membres titulaires ou plus
Lorsque le CSE a perdu la moitié de ses membres ou plus, l'employeur doit organiser des élections partielles. Les membres doivent avoir cessé définitivement leur mandat ou avoir quitté l'entreprise. Par exemple, démission de la fonction de représentant du personnel, démission ou licenciement du salarié.

Il n'y a plus de suppléants pouvant remplacer les titulaires.

Tous les sièges vacants de tous les collèges sont concernés par cette élection. Des listes distinctes sont établies pour les titulaires et les suppléants.

Les élections partielles s'organisent et se déroulent selon les mêmes règles que les élections ordinaires. L'élection se déroule dans les conditions fixées par le protocole préélectoral conclu lors de l'élection initiale.

Les candidats sont élus pour la durée des mandats restant à courir.

L'employeur doit mettre à jour la liste électorale pour prendre en compte :
- les nouveaux salariés
- les salariés qui ne remplissaient pas les conditions pour être électeurs lors de la précédente élection
- les salariés qui ont quitté l'entreprise
- les changements de qualification des salariés. Par exemple, un salarié devenu cadre suite à une promotion doit voter pour le collège des cadres, même s'il avait voté pour le collège des techniciens et agents de maîtrise lors de l'élection initiale.

B. Mandat se terminant dans moins de 6 mois

L'employeur n'a pas l'obligation d'organiser des élections partielles lorsque ces événements se produisent dans les 6 mois précédant le terme du mandat.

Le CSE fonctionnera à effectif réduit jusqu'à la fin du mandat.

Article L 2314-10
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 6 mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.
Les élections partielles se déroulent dans les conditions fixées à l'article L 2314-29 pour pourvoir tous les sièges vacants dans les collèges intéressés, sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente.
Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.

C. Points de vigilance

Les résultats obtenus lors d'élections partielles ne peuvent pas avoir pour effet de modifier la mesure de la représentativité calculée lors des dernières élections générales car la représentativité des organisations syndicales, dans un périmètre donné, est établie pour toute la durée du cycle électoral *(Cass. Soc., 13 février 2013 : n° 12-18.098)*.

Les élections partielles concernent tous les postes vacants, y compris ceux qui n'ont pas été pourvus lors des élections initiales en raison d'une carence de candidats *(Cass. Soc., 24 mai 2016 : n° 15-19.866)*.

Sur le plan civil, l'employeur qui n'organise pas les élections partielles du CSE commet une faute susceptible d'entraîner sa responsabilité. Dans ce cas, le salarié peut demander une indemnisation à condition toutefois de démontrer l'existence d'un préjudice *(Cass. Soc., 4 novembre 2020 : n° 19-12.775)*.

Évènements intervenants entre les deux tours des élections : sur ce point, la Cour de cassation a jugé que lorsque tous les sièges ne sont pas pourvus au 1er tour des élections et que des candidats élus présentent leur démission avant le 2ème tour ; il faut d'abord organiser un 2nd tour pour attribuer les sièges vacants avant d'organiser une élection partielle, en vue de remplacer les élus démissionnaires *(Cass. Soc., 5 novembre 1984 : n° 84-60.132)*.

Il résulte de cette jurisprudence que le siège qui a été pourvu au 1er tour et qui devient vacant avant le 2ème tour ne peut être pourvu de nouveau à l'occasion du 2ème tour, il sera pourvu, le cas échéant, à l'issue d'élections partielles si les circonstances le justifient.

Lorsque tous les sièges sont pourvus au 1er tour des élections, un 2ème tour ne se justifie pas, même si un titulaire vient à cesser ses fonctions dans les 15 jours qui suivent la proclamation des résultats des élections.

Crédits photo : GettyImages, IStock/PeopleImages, Shutterstock/TravnikovStudio

MIEUX PROTÉGER
LE SALARIÉ ET SA FAMILLE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, protège le salarié et sa famille face aux risques décès et perte d'autonomie par des contrats collectifs. Ses garanties s'activent par le versement d'une rente et d'un accompagnement social indissociable. Son dispositif HDS OCIRP® (Haut degré de solidarité) concentre et adapte les prestations des fonds de solidarité des branches professionnelles.

Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux

OCIRP.FR

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir

FICHE 8
JURISPRUDENCES DES ÉLECTIONS

1. Vote électronique : précision de procédure

Cass. Soc., 19 janvier 2022 : n° 20-17.076

Le 1er tour des élections des représentants du personnel au CSE se déroule dans une société par vote électronique du 14 au 21 novembre 2019. Un syndicat saisit la justice afin de demander l'annulation de ce 1er tour.

Le tribunal fait droit à sa demande : il juge qu'il résulte de la combinaison des articles R 2314-15 du code du travail et L 63 du code électoral que l'opération de vérification de l'urne électronique doit être faite publiquement et immédiatement avant le scrutin. Et ce, en présence des représentants des listes de candidats.

La Cour de cassation censure l'arrêt d'appel. Elle rappelle l'article R 2314-15 selon lequel la cellule d'assistance technique, en présence des représentants des listes de candidats, procède avant l'ouverture du vote à un test du système de vote électronique. L'objectif est de vérifier que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée par des clés délivrées à cet effet.

Quant à l'article L 63 du code électoral, il 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.

La Cour de cassation juge qu'il ne résulte pas de l'article R 2314-15 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, l'article L 63 du code électoral n'est pas applicable au vote électronique régi par les dispositions des articles R 2314-5 à R 2314-18 du code du travail.

2. Éligibilité

Cass. Soc., 19 janvier 2022 : n° 19-25.982

Un syndicat FO présente la candidature d'un salarié en vue de l'élection de la délégation du personnel du CSE. Le syndicat CFDT saisit le Tribunal d'une demande d'annulation de cette candidature et de son élection.

Le Tribunal rejette sa demande et rappelle que ne peuvent exercer un mandat de représentation 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 IRP.

Il constate que le salarié élu est responsable du service de sécurité et des conditions de travail et juge que le salarié ne représente pas l'employeur devant les IRP et est éligible au CSE.

La Cour de cassation confirme le jugement et rappelle l'article L 2314-3 du code du travail, selon lequel le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail assiste aux réunions du CSE, portant sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité ou des conditions de travail. La Cour de cassation constate que le salarié intervient de façon ponctuelle aux seules réunions visées à l'article L 2314-3 précité, afin d'éclairer les membres du CSE et ne dispose seulement d'une voix consultative.

La Cour juge que le salarié peut donc candidater et être élu au CSE.

3. Annulation des élections

Cass. Soc., 19 janvier 2022 : n° 21-10.264

Un salarié est embauché le 7 octobre 2002 en qualité de chauffeur-livreur et exerce plusieurs mandats syndicaux et électoraux jusqu'en 2017. Il est licencié pour faute grave le 28 septembre 2017, après autorisation de l'inspection du Travail du 20 septembre 2017.

Le licenciement est annulé par la Cour administrative d'appel de Paris et le salarié sollicite sa réintégration le 8 avril 2019. Cependant, la société refuse de le réintégrer le 18 avril 2019 et un accord préélectoral est signé le 18 avril 2019. Les élections au CSE se déroulent en juin 2019 par vote électronique.

Le salarié et un syndicat saisissent le Tribunal d'instance afin d'obtenir l'annulation des élections, au motif que le salarié a été privé de la possibilité d'être électeur et de se présenter comme candidat dans ce collège, en l'absence de sa réintégration.

Le Tribunal fait droit à leur demande et la Cour de cassation confirme le jugement, en rappelant l'article L 2422-1 du code du Travail, selon lequel le salarié protégé, dont le licenciement est nul, a le droit d'être réintégré s'il le demande dans un certain délai dans son emploi ou un emploi équivalent. La Cour de cassation constate que le salarié a demandé sa réintégration dans les délais le 14 mai 2019. Le contrat de travail s'est donc poursuivi : le salarié est électeur et éligible aux élections professionnelles.

La Cour de cassation juge que le refus illégal d'un employeur de réintégrer un salarié protégé et, par conséquent, de lui permettre d'être électeur et éligible aux élections professionnelles, constitue une irrégularité ayant influencé le résultat du scrutin et justifiant, à elle-seule, l'annulation des élections.

Validité de l'élection	La validité de l'élection repose sur des règles d'ordre public qui ne peuvent être modifiées par accord.	*Cass. Soc., 11 décembre 2019 : n° 18-23.513*
Bulletins de vote	La validité de l'élection n'est pas remise en cause, au regard des principes généraux du droit électoral, lorsque les bulletins de vote sont acheminés par un tiers et qu'il n'existe pas de boîte postale spécifique pour les réceptionner.	*Cass. Soc., 30 janvier 2019 : n° 18-11.899*
Erreur dans le contenu du PAP	La convocation à la négociation du PAP ne doit contenir aucune erreur à peine de nullité des élections organisées en application de celui-ci *(Cass. Soc., 25 septembre 2019 : n° 18-23.487)*. C'est le cas notamment lorsque deux dates différentes figurent sur la convocation. L'employeur doit par ailleurs fournir les informations indispensables à une négociation loyale, comme les documents relatifs à l'identité et à la classification des salariés.	*Cass. Soc., 9 octobre 2019 : n° 19-10.780*
Conditions de majorité d'approbation d'un PAP	Le protocole d'accord préélectoral (PAP) pour être valide doit remplir la condition de double majorité, c'est à dire être signé : - par des organisations syndicales représentatives ayant recueillies plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives - et par la majorité des organisations syndicales présentes à la négociation. Si l'une de ces majorités fait défaut, l'accord n'est pas valide et l'employeur fixe unilatéralement les conditions dans lesquelles se déroule l'élection *(Cass. Soc., 20 mars 2019 : n° 18-60.063)*. Ces mêmes conditions s'appliquent à l'avenant au protocole d'accord préélectoral.	*Cass. Soc., 3 octobre 2018 : n° 17-21.836*
Candidat : salarié protégé	La désignation d'un candidat par une organisation syndicale permet à celui-ci d'être protégé, peu important que le courrier contienne une erreur sur la date du scrutin.	*Cass. Soc., 27 novembre 2019 : n° 18-16.975*
Élections dans des établissements distincts	Le principe d'égalité de traitement entre les organisations syndicales, dans le cadre des moyens qui leurs sont alloués pour les élections professionnelles, s'apprécie dans le périmètre de l'élection. Par conséquent lorsqu'une entreprise se décompose en plusieurs établissements distincts, les moyens peuvent varier d'un établissement à l'autre.	*Cass. Soc., 20 septembre 2018 : n° 17-60.306*

Compétence du tribunal d'instance	Le Tribunal d'Instance peut prendre toutes les mesures nécessaires au bon déroulement des opérations électorales.	*Cass. Soc., 19 décembre 2018 : n° 17-27.442*
Règle de la proportionnalité femmes/ hommes	La règle de proportionnalité issue de l'article L 2324-22-1 et les sanctions prévues aux articles L 2324-23 et L 2324-10, concernant l'annulation des élus du sexe surnuméraire, sont conformes à la Constitution. Ces dispositions ne portent pas d'atteinte disproportionné à la liberté syndicale, dans la composition des listes en particulier, en ce qu'elles procèdent à une nécessaire et équilibrée conciliation avec le droit fondamental à l'égalité entre les sexes *(Cass. Soc., 13 février 2019 : n° 18-17.042)*. Elles peuvent faire l'objet d'un contentieux préélectoral qui reporte, en cas d'irrégularité, la date de l'élection.	*Cass. Soc., 11 décembre 2019 : n° 18-26.568*
Proportionnalité et liste incomplète	Les listes doivent respecter la règle de proportionnalité même en cas de liste incomplète, à peine de nullité de l'élection des élus du sexe surnuméraire.	*Cass. Soc., 11 décembre 2019 : n° 19-10.826*
Exclusion d'un sexe à l'élection	Les listes ne sont pas tenues de présenter un candidat du sexe le moins représenté lorsque l'application des règles de proportionnalité et de l'arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5 conduit, au regard du nombre de sièges à pourvoir, à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe.	*Cass. Soc., 11 décembre 2019 : n° 19-10.855*
Alternance femmes / hommes	Les listes doivent présenter chaque sexe alternativement, avec une tolérance en cas d'infraction si le résultat de l'élection n'a pas empêché la réalisation de l'objectif légal, à savoir une composition proportionnelle de l'instance.	*Cass. Soc., 11 décembre 2019 : n° 19-12.596*
Annulation de l'élection d'un élu	En cas d'annulation de l'élection d'un élu du sexe surnuméraire, le juge déterminera quel mandat doit être annulé en prenant en compte le nombre de voix recueillies sur la liste ne respectant pas la règle de proportionnalité pour annuler le mandat de l'élu ayant fait le score le moins élevé *(Cass. Soc., 17 avril 2019 : n° 18-60.173)*. Cela est sans effet sur sa capacité à être désigné par le syndicat pour le représenter.	*Cass. Soc., 11 décembre 2019 : n° 18-19.379*
Alternance Femmes / Hommes	La Cour de cassation rappelle que la règle de l'alternance posée par l'article L 2314-30 du code du travail n'impose pas que le premier candidat de la liste soit du sexe majoritaire.	*Cass. Soc., 27 mai 2020 : n° 19-60147*
Contestation d'un PAP	Les élections partielles dans l'entreprise ne peuvent être organisées et se dérouler selon les dispositions de l'accord préélectoral en vigueur lors de l'élection précédente que si cet accord n'est pas contesté. Justifie sa décision d'annuler les élections le tribunal d'instance qui relève que l'accord était contesté en ses dispositions relatives à la répartition des personnels dans le collège et que les élections qui ont eu lieu sans attendre la décision de l'inspecteur du travail sont irrégulières.	*Cass. Soc., 15 décembre 2004 : n° 04-60.058*
Listes des candidatures libres	La Cour de cassation a jugé que les dispositions de l'article L 2314-30 s'appliquaient aux organisations syndicales qui doivent, au 1er tour pour lequel elles bénéficient du monopole de présentation des listes de candidats et, par suite, au 2nd tour, constituer des listes qui respectent la représentation équilibrée des femmes et des hommes. Ces dispositions ne s'appliquent pas en revanche aux candidatures libres présentées au 2nd tour des élections professionnelles. En effet, l'obligation de représentation équilibrée et d'alternance est opposable aux seules organisations syndicales, comme une contrepartie à l'exclusivité dont elles disposent s'agissant de la présentation de listes électorales au 1er tour. Les listes de candidatures libres présentées à l'occasion du 2nd tour ne sont donc pas tenues de respecter les règles de mixité. La représentation équilibrée homme/femmes ne s'applique donc qu'aux OS lors du 1er et 2ème tour. Les candidats libres ne sont pas concernés par ce principe.	*Cass. Soc., 25 novembre 2020 : n° 19-60222*

Vacance d'un siège	Les dispositions légales du code du travail *(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 code du travail)* ne s'appliquent pas à un salarié élu qui est privé de son mandat par l'annulation de son élection en application des règles sanctionnant le non-respect des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidats aux élections professionnelles.	*Cass. Soc., 22 septembre 2021 : n° 20-16.859*
	Les règles de suppléance s'appliquent uniquement en cas de décès, de démission, de rupture du contrat ou de perte des conditions d'éligibilité de l'élu titulaire. L'annulation de l'élection ne figure pas au nombre des causes de cessation des fonctions prévues par l'article L 2314-33 du code du travail. Il en va de même lorsque les élections sont annulées pour une cause étrangère aux règles de mixité proportionnelle. Le siège ayant fait l'objet de l'annulation doit donc être laissé vacant.	
Démissions entre les 2 tours	Lorsque des listes incomplètes de candidats sont présentées par les organisations syndicales au 1er tour de scrutin et que, le quorum ayant été atteint, ces candidats sont déclarés élus, il y a lieu de procéder à un 2nd tour pour pourvoir aux sièges restés vacants. Le fait que les membres élus au 1er tour aient donné leur démission avant le 2nd ne saurait supprimer celui-ci ni permettre d'organiser des élections partielles pour pourvoir à leur remplacement avant le terme des opérations électorales et la proclamation définitive des résultats.	*Cass. Soc., 5 novembre 1984 : n° 84-60.132*
Prorogation convention-nelle des mandats	En cas de prorogation conventionnelle du mandat des membres du comité d'entreprise, l'article L 433-12, alinéa 7, du code du travail ne fait pas obstacle à ce que des élections partielles soient organisées plus de 18 mois après les dernières élections dès lors qu'elles interviennent plus de 6 mois avant les élections suivantes.	*Cass. Soc., 8 mars 1995 : n° 94-60.228*

REPÈRES

Bulletin de documentation juridique et syndicale FGTA-FO

Une publication de documentation juridique et syndicale de
la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture,
de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière.

FGTA-FO : 15, avenue Victor Hugo - 92170 Vanves
Tél : 01 86 90 43 60
Directeur de la publication : Dejan Terglav
Rédaction : Service juridique fédéral
Maquette : Comtigo
Impression : FGTA-FO - n°CPPAP : 1115 S 07590 - ISSN 1773-2921