

# Elections au Comité social et économique (CSE) *Cadre de mise en place Elections professionnelles*

## Problématique

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, dite ordonnance « Macron » crée une nouvelle instance représentative du personnel, le comité social et économique (CSE).

Les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) seront remplacés par le CSE **au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020**.

Les attributions de cette nouvelle instance sont déterminées en fonction de l'effectif de l'entreprise.

- Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, les attributions du comité social et économique correspondent à celles qui étaient exercées par les délégués du personnel ;
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les attributions du comité social et économique correspondent à celles qui étaient exercées par le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

## I. Préambule : Fusion des institutions représentatives du personnel

On indiquera au préalable que la fusion des trois instances (DP, CE et CHSCT) par le nouveau comité social et économique est obligatoire, de sorte que les SSTI ne peuvent conserver les instances séparées, même par accord d'entreprise. Toutefois, les partenaires sociaux peuvent instituer par accord collectif des « représentants de proximité », nouvelle institution rappelant les délégués du personnel, ainsi que des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) rappelant le CHSCT, qui sont obligatoires dans certains cas, évoqués plus bas.

On précisera par ailleurs que par accord d'entreprise majoritaire ou par accord de branche étendu, il est possible de doter le CSE de la capacité de négocier la plupart des accords collectifs. Dans ce cas, le CSE devient le « conseil d'entreprise ».

Enfin, on ajoutera que l'Ordonnance précitée s'applique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, date d'entrée en vigueur des décrets pris pour son application.

## II. Mise en place du CSE

### ➤ Seuils d'effectifs

Le CSE doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Sa mise en place n'est obligatoire que si cet effectif est atteint pendant douze mois consécutifs.

*A noter qu'auparavant l'effectif d'au moins 11 salariés pour la mise en place des délégués du personnel était apprécié sur douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.*

Pour le reste, l'Ordonnance « Macron » n'a pas modifié les modalités de calcul des effectifs permanents et temporaires. Celui-ci s'effectue selon les dispositions de droit commun prévues par les articles L. 1111-2 et L. 1251-54 du Code du travail.

On précisera que le seuil d'effectif de 50 salariés n'est plus désormais un seuil de mise en place du Comité d'entreprise mais un seuil de modification des attributions du CSE (C. trav., art. L. 2312-1). Cet effectif de 50 salariés doit également avoir été atteint pendant douze mois consécutifs pour entraîner cette modification.

#### **Article L. 2311-2 du Code du travail**

Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés.

Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.

Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54.

#### **Article L. 1111-2 du Code du travail**

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;

3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

#### **Article L. 1251-54 du Code du travail**

Pour calculer les effectifs d'une entreprise de travail temporaire, il est tenu compte :

1° Des salariés permanents de cette entreprise, déterminés conformément à l'article L. 1111-2 ;

2° Des salariés temporaires qui ont été liés à cette entreprise par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

#### **Article L. 2312-1 du Code du travail**

Les attributions du comité social et économique des entreprises de moins de cinquante salariés sont définies par la section 2 du présent chapitre.

Les attributions du comité social et économique des entreprises d'au moins cinquante salariés sont définies par la section 3 du présent chapitre.

Les attributions du comité social et économique sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise.

➤ **Une mise en place progressive**

Comme indiqué plus haut, les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) seront remplacés par le CSE **au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020**.

• **SSTI dépourvus d'IRP au 23/09/2017**

A compter du 23 septembre 2017 (date de publication de l'ordonnance), les SSTI qui remplissent les conditions d'effectif doivent mettre en place un CSE.

Toutefois, les SSTI qui ont conclu un protocole d'accord préélectoral avant cette date doivent procéder à l'élection des institutions représentatives du personnel conformément aux dispositions en vigueur avant l'ordonnance. Pour les SSTI concernés, le CSE sera mis en place :

- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020,
- ou à une date antérieure fixée soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur.

	Mesures transitoires	Date de mise en place du CSE
<b>Pas de protocole préélectoral conclu avant le 23/09/2017</b>		Date de publication des décrets d'application
<b>Protocole préélectoral conclu pour la constitution des anciennes IRP avant le 23/09/2017</b>	Elections conformes aux dispositions antérieures à l'ordonnance	01/01/2020 au plus tard (possibilité de fixer une date antérieure par accord ou décision de l'employeur)

• **SSTI pourvus d'IRP au 23/09/2017**

Le CSE doit être mis en place au terme du mandat des IRP présentes dans le SSTI (DP, CE, DUP), c'est-à-dire lors du renouvellement de l'une de ces instances, et au plus tard le 31 décembre 2019.

Toutefois, il existe des mesures transitoires pour avancer ou retarder la mise en place du CSE.

- Si le protocole d'accord préélectoral a été conclu avant le 23 septembre 2017, les IRP sont renouvelées conformément aux règles en vigueur avant la publication de l'ordonnance.

Le CSE est mis en place :

- 1) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Les mandats des nouveaux élus expireront automatiquement le 31 décembre 2019 ;
  - 2) ou à une date antérieure fixée par accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée.
- Lorsque les mandats des représentants élus du personnel arrivaient à échéance avant le 31 décembre 2017 sans qu'un protocole d'accord préélectoral n'ait été conclu avant le 23 septembre 2017, les mandats étaient automatiquement prorogés jusqu'à la fin de l'année 2017.

Le CSE a été en principe mis en place dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Mais les mandats ont aussi pu être prolongés d'un an maximum, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée.

Le délai d'un an de prorogation s'apprécierait à compter de l'expiration des mandats.

- Lorsque les mandats des représentants élus du personnel arrivent à échéance entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2018, les SSTI doivent mettre en place un CSE.

Toutefois, les mandats de représentants du personnel peuvent être réduits ou prolongés, d'un an maximum, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée.

- Pour faire coïncider le terme des mandats des différentes institutions du personnel avec la date de mise en place du CSE, l'employeur a la possibilité de réduire ou proroger ceux-ci au plus d'un an. Il peut le décider soit par accord collectif, soit unilatéralement après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée.

	<b>Mesures transitoires</b>	<b>Date de mise en place du CSE</b>
<b>Protocole préélectoral pour le renouvellement des anciennes IRP conclu avant le 23/09/2017</b>	<i>Elections conformes aux dispositions antérieures à l'ordonnance</i>	<i>01/01/2020 au plus tard (possibilité de fixer une date antérieure par accord ou décision de l'employeur)</i>
<b>Échéance des mandats entre le 23/09/2017 et le 31/12/2017</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prorogation automatique jusqu'au 31/12/2017</li> <li>- Possibilité de prorogation pour un an maximum par accord ou décision de l'employeur après consultation des IRP existantes</li> </ul>	<i>01/01/2019 au plus tard</i>
<b>Échéance des mandats le 01/01/2018 et le 31/12/2018</b>	<i>Réduction ou prorogation pour un an maximum par accord ou par décision de l'employeur après consultation des IRP</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Au plus tôt à la date de publication des décrets d'application</i></li> <li>- <i>Au plus tard le 01/01/2020</i></li> </ul>
<b>Échéance des mandats le 01/01/2019 et le 31/12/2019</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Au terme des mandats</i></li> <li>- <i>Au plus tard le 31/12/2019</i></li> </ul>
<b>Échéance des mandats après le 31/12/2019</b>	<i>Cessation anticipée des mandats au 31/12/2019</i>	<i>Au plus tard le 31/12/2019</i>

### ➤ La durée des mandats

Conformément à l'article L. 2314-33 du Code du travail, les membres de la délégation du personnel du CSE sont élus **pour quatre ans**. Toutefois, un accord de branche, de groupe ou d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel au comité comprise entre deux et quatre ans.

A noter qu'aucun accord n'a été conclu à ce jour au niveau de la branche représentant les SSTI. Il appartient donc aux SSTI de prévoir, le cas échéant, cette possibilité au niveau du SSTI, en concluant un accord collectif d'entreprise.

#### Article L. 2314-33 du Code du travail

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus pour quatre ans.

Sauf si l'accord prévu à l'article L. 2314-6 en dispose autrement, le nombre de mandats successifs est limité à trois excepté pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

#### Article L. 2314-34 du Code du travail

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2314-33, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel au comité comprise entre deux et quatre ans.

### ➤ Les représentants de proximité

Le nouvel article L. 2313-7 prévoit la mise en place de représentants de proximité, qui sont de nouveaux acteurs. Cette mise en place devra être prévue par l'accord collectif reconnaissant l'existence d'établissements distincts telle qu'indiqué précédemment.

Cet accord collectif doit déterminer :

- le nombre de représentants de proximité ;
- leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ;
- les modalités de leur désignation ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont ils bénéficient pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentants de proximité seront membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

#### L. 2313-7 du Code du travail

L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 peut mettre en place des représentants de proximité.

L'accord définit également :

- 1° Le nombre de représentants de proximité ;
- 2° Les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- 3° Les modalités de leur désignation ;
- 4° Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

### III. Elections professionnelles

#### ➤ Le nombre de sièges et heures de délégation

Le nombre de sièges à pourvoir est déterminé en fonction de l'effectif du SSTI. Cet effectif est apprécié à la date du 1<sup>er</sup> tour des élections et les règles de décompte sont celles exposées au I de la présente note.

#### **Composition du CSE et nombre d'heures de délégation :**

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336

800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
etc.			

### ➤ Les électeurs et les candidats

#### • Les électeurs

Pour être électeur, les conditions suivantes doivent être réunies à la date du premier tour du scrutin :

- Etre 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 (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 vérifiera les conditions d'électorat.

On précisera ici qu'un directeur salarié d'un SSTI n'est pas électeur s'il représente le président et exerce ce rôle en vertu d'une délégation particulière d'autorité, établie par écrit, notamment en matière d'embauche, de licenciement et de discipline et ce, même s'il est pris en compte dans l'effectif.

#### • Les candidats

Pour être éligibles, il faut :

- être électeur ;
- être âgé de 18 ans au moins ;
- avoir travaillé dans l'entreprise depuis un 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 (C. trav., art. 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 avoir fait l'objet d'une interdiction, déchéance ou incapacité relative aux droits civiques.

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

## Note juridique

On précisera ici qu'un salarié peut être simultanément candidat comme titulaire et suppléant dans un collège, et dans ce cas, éventuellement se trouver élu aux deux fonctions. Il est alors automatiquement élu comme titulaire.

### Article L. 2213-18 du Code du travail

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.

### Article L. 2213-19 du Code du travail

Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un 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.

### L. 2314-25 du Code du travail

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, 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.

Il peut également, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, 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.

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.

### • Etablissement des listes électorales

Il appartient à l'employeur de procéder à l'établissement des listes électorales.

A défaut de mention dans l'accord préélectoral, les listes doivent mentionner en application du droit commun électoral :

- Les noms et prénoms des électeurs
- Leurs dates d'entrée dans l'entreprise
- Leur lieu et date de naissance

En outre, les syndicats doivent indiquer sur leurs listes leur affiliation à une organisation syndicale afin que celle-ci bénéficie des suffrages recueillis par les syndicats dans le cadre de la mesure de l'audience (C. trav., art. L. 2122-3-1).

Il peut également être utile de mentionner l'emploi dans l'entreprise et éventuellement le classement conventionnel si les organisations syndicales en font la demande dans le cadre de leur droit de vérification de la régularité des inscriptions sur les listes électorales.

On indiquera que la loi ne fixe pas le délai d'affichage des listes avant la date du scrutin. Il est donc conseillé de déterminer ce dernier dans le cadre du protocole d'accord préélectoral. Par défaut, il est recommandé d'afficher la liste au moins 4 jours avant la date du scrutin.

Par ailleurs aucune publicité particulière n'est exigée par la loi. Les modalités de publication des listes peuvent être prévues par le protocole d'accord préélectoral. A défaut, il convient d'afficher les listes de candidats sur les panneaux d'information à l'intérieur des établissements.

La régularité de la liste électorale peut être contestée par tout électeur, tout candidat, un syndicat ou l'employeur lui-même devant le tribunal d'instance dans les 3 jours suivant la publication de la liste.

S'agissant de la manière d'établir une liste électorale, on relèvera que 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, telles qu'énoncées ci-dessous :

#### **-Des listes distinctes pour chaque collège électoral**

Les listes sont présentées par collège et ne peuvent comporter que des salariés électeurs dans ce collège (C. trav., art. 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 (C. trav., art. L.2314-21).

#### **-Le monopole syndical au 1er tour de scrutin**

Le 1<sup>er</sup> tour des élections professionnelles est ouvert à toutes les organisations syndicales invitées à négocier le protocole préélectoral, notamment les sections syndicales (C. trav., art., 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, 28 mars 2012, n°11-61180).

Au 2<sup>ème</sup> 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.

On observera ici que 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 aient connaissance au moment du vote de 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.

Par ailleurs, les syndicats qui sont affiliés à une organisation syndicale doivent, lorsqu'ils déposent leur liste de candidats, indiquer leur affiliation pour permettre à leur organisation syndicale d'affiliation de bénéficier des suffrages qu'ils ont recueillis en vue de la mesure de l'audience (C. trav., art. L.2122-3-1).

#### **-L'obligation de représentation équilibrée des femmes et des hommes**

Les listes de candidats doivent être composées 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) (C. trav. L.2314-30).

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi crée une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les listes de candidats dans le cadre des élections professionnelles.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les organisations syndicales doivent respecter une obligation de parité relative au regard de la composition sexuée du collège électoral concerné, dans la composition de leur liste de candidats. Elles seront également soumises à une obligation d'alternance stricte dans la présentation entre les candidats de chacun des deux sexes tant que cela est possible.

La mesure s'applique aux élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, aux listes présentées par les organisations syndicales au premier tour, dès lors qu'elles comportent plusieurs candidats.

Dès l'établissement de la liste électorale de chaque collège, l'employeur indique le nombre de femmes et d'hommes composant chaque collège. Les règles d'arrondi prévues par la loi permettent de déduire le nombre de femmes et d'hommes que chaque liste devra comporter.

Le non-respect de cette obligation pourrait faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire :

-*avant l'élection* : le juge peut déclarer irrecevable la liste irrégulièrement composée, ce qui permet à l'organisation concernée de la rectifier en temps utile ;

-*après l'élection* : la loi prévoit que le juge judiciaire prononce l'annulation de l'élection d'autant de candidats que la liste comportait de candidats en surnombre du sexe sur-représenté.

**Exemple** : dans un collège comportant 10 sièges où le corps électoral comprend 63% d'hommes et 37% de femmes, chaque liste doit comporter 6 hommes et 4 femmes. Dans ce cas, une liste qui comporterait 7 hommes et 3 femmes s'exposerait à l'annulation de l'élection d'un candidat, puisqu'elle comporte un homme "en surnombre" par rapport à la représentation équilibrée.

### **-Dépôt et publicité des listes**

Il est conseillé 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

En outre, il est d'usage que les listes de candidats fassent l'objet d'un affichage par l'employeur et des organisations syndicales sur les panneaux qui leur sont réservés. Il est également d'usage que les organisations syndicales envoient leurs listes de candidats à l'inspection du travail.

Le code du travail ne fixe pas de délai de dépôt de candidatures. C'est donc au protocole d'accord préélectoral qu'il revient en général de le déterminer. En l'absence de protocole d'accord préélectoral, le dépôt des listes est en principe recevable jusqu'au jour des élections. Néanmoins, pour des raisons d'organisation, l'employeur peut fixer un délai entre le dépôt des listes et le jour du scrutin.

La validité des candidatures peut être contestée devant le tribunal d'instance dans les quinze jours suivant les élections.

#### **Article L. 2314-11 du Code du travail**

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel :

- d'une part, par le collège des ouvriers et employés ;
- d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège, élu dans les mêmes conditions.

En outre, dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à vingt-cinq au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, ces catégories constituent un troisième collège.

Par dérogation aux alinéas précédents, dans les établissements ou les entreprises n'élisant qu'un membre de la délégation du personnel titulaire et un membre de la délégation du personnel suppléant, il est mis en place pour chacune de ces élections, un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

**Article L. 2314-21 du Code du travail**

Dans les entreprises de portage salarial, les conditions d'ancienneté sont, pour les salariés en portage salarial, de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible.

Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec ces entreprises au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité.

Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

**Article L. 2314-29 du Code du travail**

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2314-5. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale. Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat.

Dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Après la proclamation des résultats, l'employeur transmet, dans les meilleurs délais, par tout moyen, une copie des procès-verbaux aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

**Article L. 2314-30 du Code du travail**

Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2314-29 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Lorsque l'application du premier alinéa n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;

2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement 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.

Lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.

Le présent article s'applique à la liste des membres titulaires du comité social et économique et à la liste de ses membres suppléants.

- **Cas de carence d'élections professionnelles**

Il existe 3 cas pouvant aboutir à une situation de carence :

- lorsque l'employeur n'a pas organisé d'élections professionnelles
- lorsqu'aucun candidat ne s'est présenté aux deux tours
- lorsque le quorum n'a pas été atteint au 1er tour et qu'il n'y a pas eu de candidat au 2<sup>ème</sup> tour

Dans ces deux derniers cas, à l'issue du 2<sup>ème</sup> tour, l'employeur établit un procès-verbal de carence (C. trav., art. L.2314-9).

Ce procès-verbal est porté à la connaissance des salariés « *par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information* ». Dans les 15 jours de l'élection, l'employeur doit transmettre le procès-verbal de carence à l'inspecteur du travail et au centre de traitement des élections professionnelles dont l'adresse est :

**CTEP  
TSA 79104  
76934 ROUEN CEDEX 9**

L'inspecteur du travail envoie aux organisations syndicales de salariés du département copie du procès-verbal de carence qu'il aura reçu.

#### Article L. 2314-9 du Code du travail

Lorsque le comité social et économique n'a pas été mis en place ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur. L'employeur porte à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information, le procès-verbal dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours, par tout moyen permettant de conférer date certaine à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1. Ce dernier communique une copie du procès-verbal de carence aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

#### IV. Le protocole préélectoral (voir modèle de protocole en annexe)

##### ➤ La négociation du protocole préélectoral

- **Les parties à la négociation**

Conformément à l'article L. 2314-15 du Code du travail, l'employeur doit inviter les organisations syndicales suivantes :

- 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 concernés ;
- les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ;
- celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement,
- les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Pour rappel, l'arrêté du 22 juin 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel (CFDT, CGT, CGT-FP, CFE-CGC, CFTC).

La liste des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche n'est donc pas visée ici.

- **Les sujets à négocier**

On rappellera ici que 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 prévoit que les établissements distincts sont déterminés par un accord collectif et non plus par le protocole d'accord préélectoral.

Ceci rappelé, on précisera que l'employeur doit conclure un accord avec les organisations syndicales sur différents sujets :

- la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différents collèges électoraux (C. trav., art. L. 2314-13) ;
- la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral (C. trav., art. L. 2314-13) ;
- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (C. trav., art. L. 2314-28) ;
- éventuellement, l'augmentation du nombre de sièges par rapport aux seuils réglementaires (C. trav., art. L. 2314-1) ;
- le cas échéant, mention de l'accord autorisant le recours au vote électronique, et s'il est déjà arrêté, le nom du prestataire choisi pour le mettre en place. Dans ce cas, le protocole d'accord préélectoral comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales (C. trav., art. R. 2314-13) ;
- dispositions facilitant, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui isolent des autres salariés (C. trav., art. L. 2314-15).

- **La répartition du personnel et des sièges dans les collèges**

**-La répartition du personnel**

Après avoir défini le nombre de collèges électoraux et les catégories de salariés qui les composent, il convient de répartir le personnel dans ces collèges. Ce sont les caractéristiques de l'emploi occupé et la nature des fonctions réellement exercées qui importent et déterminent l'appartenance au collège électoral (davantage que la « qualification officielle », (Cass. soc, 28 juin 2006, n°05-60-290).

L'administration et la jurisprudence ont eu l'occasion de préciser la nature des indicateurs susceptibles d'être utilisés :

*- l'analyse des tâches individuellement exercées est la démarche normale pour décider du collège de rattachement. Toutefois, lorsque cet exercice est difficile, notamment en raison du nombre des salariés, l'analyse des fonctions exercées peut valablement se faire à partir de dispositions éventuellement contenues dans la convention collective ou l'accord d'entreprise applicable si ces documents décrivent les fonctions théoriquement attribuées aux différentes catégories de personnel et s'il n'est pas contesté qu'elles correspondent à celles réellement exercées (Circ. DRT n° 93-12, 17 mars 1993 : BO Trav., n° 94-1) ;*

*- en l'absence de prérogatives hiérarchiques importantes, seule une technicité avérée peut justifier un classement dans le second collège des agents de maîtrise et techniciens, et à plus forte raison dans le troisième collège des cadres (Circ. DRT n° 93-12, 17 mars 1993 ; Cass. soc., 22 avr. 1985, n° 84-60.628) ;*

*- le titre donné par l'employeur, même s'il résulte d'un accord collectif, ou le niveau de la rémunération sont accessoires en ce sens qu'il convient de s'attacher aux fonctions réellement exercées (Circ. DRT n° 93-12, 17 mars 1993) ;*

*- un salarié qui exerce des fonctions correspondant à celles du personnel de maîtrise, telles que visées par la convention collective applicable à l'entreprise, appartient au second collège électoral (Cass. soc. 22 avr. 1985, n° 84-60.628) ;*

- des salariés dont les fonctions comportent des responsabilités limitées mais réelles doivent être rattachés au collège « cadres et agents de maîtrise ». Peu importe que ces personnes aient été classées parmi l'une des catégories d'agent d'exécution par la convention collective (CE, 9 nov. 1983, n° 31449) ;

- il convient de prendre en considération les fonctions réellement exercées par un salarié pour déterminer sa qualification de cadre ou non. Il importe peu que l'intéressé ait été admis à bénéficier de certains avantages accordés aux cadres (Cass. soc. 21 janv. 1982, n° 81-60.631 CE, 1er févr. 1993, n° 98959)

En l'absence d'accord, la répartition est effectuée par le DIRECCTE du siège de l'entreprise (C. trav., art. R. 2314-3).

En effet, l'employeur ne peut pas décider unilatéralement de cette répartition, même lorsque les syndicats n'ont pas donné suite à son invitation de négocier l'accord préélectoral. On ajoutera que la saisine du DIRECCTE suspend le processus électoral.

Au regard de ce qui précède, on précisera que s'agissant du statut des assimilés cadres (classe 12 de la Convention collective nationale des SSTI), les parties peuvent librement décider, dans le cadre du protocole, de rattacher les assimilés-cadres soit au collège des cadres, soit au collège des non-cadres.

#### **-La répartition des sièges dans les collèges**

Il s'agit de partager entre les différents collèges le nombre de sièges tel que fixés par la loi en fonction de l'effectif.

A noter que le Code du travail ne précise aucune modalité de répartition des sièges dans le cadre de la négociation du protocole d'accord préélectoral. Ainsi, les parties sont libres d'opérer la répartition des sièges selon les critères de leur choix, sous réserve du respect des règles relatives aux sièges réservés, évoquées précédemment.

A titre indicatif, à l'instar de la disposition prévue pour le comité de groupe (C. trav., art. L. 2333-4) et de l'avis du Conseil d'Etat (CE, 29 juin 1983, n°37591), il est possible de retenir le principe d'une répartition des sièges proportionnelle aux effectifs de chaque collège. Il est également conseillé d'appliquer le système de la représentation proportionnelle au plus fort reste pour l'attribution des sièges restants.

#### *Exemple :*

Une entreprise comptant 7 528 salariés.

Effectif du 1er collège : 5902

Effectif du 2nd collège : 1626

Nombre de sièges pour les deux collèges : 36

Quotient théorique :  $7528 / 36 = 209,11$

1er collège :  $5902 : 209,11 = 28$  sièges

2nd collège :  $1626 : 209,11 = 7$  sièges

35 sièges ont été répartis proportionnellement aux effectifs, le reste est attribué selon la méthode du plus fort reste :

1er collège :  $209,11 \times 28 = 5855,08$  reste  $5902 - 5855,08 = 46,92$

2nd collège :  $209,11 \times 7 = 1463,77$  reste  $1626 - 1463,77 = 162,23$

Le siège restant doit donc être attribué au 2ème collège, qui a le plus fort reste.

Au-delà des effectifs, d'autres critères de répartition peuvent être pris en compte. Des circonstances particulières tenant notamment à la nature, aux diverses activités et à l'organisation de l'entreprise peuvent intervenir (par exemple l'introduction de nouvelles technologies touchant essentiellement les catégories professionnelles d'un même collège peut inciter à établir une représentation renforcée de ce collège). Il peut également être tenu compte de l'importance économique, technique et sociale de chaque catégorie au sein de l'entreprise. Enfin, au-delà de l'obligation légale, il est toujours possible de prévoir dans la négociation préélectorale un siège réservé à une catégorie particulière de salariés.

(Source <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/comite-social-et-economique>)

**Article R. 2324-3**

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel, dans le cas prévu au troisième alinéa de l'article L. 2314-13, est réalisée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du siège de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi prend sa décision dans un délai de deux mois à compter de la réception de la contestation. Cette décision est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception portant mention des voies et délais de recours. Elle peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance dans un délai de quinze jours suivant sa notification.

A défaut de décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi à l'expiration du délai de deux mois dont il dispose pour se prononcer, l'employeur ou les organisations syndicales intéressées peuvent saisir, dans le délai de quinze jours, le tribunal d'instance afin qu'il soit statué sur la répartition.

- **Les conditions de validité du protocole d'accord préélectoral**

La validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées répond à différentes règles de validité en fonction du sujet.

La plupart des clauses sont soumises à la condition de double majorité à savoir qu'elles doivent, pour être valides, être signées par la majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation du protocole dont 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.

Pour ce qui concerne la notion de participation à la négociation, la Cour de cassation a précisé que doivent être considérées comme ayant participé à la négociation les organisations syndicales qui, invitées à celle-ci, s'y sont présentées, même si elles ont ensuite décidé de s'en retirer (Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-60.231).

Il s'agit des clauses relatives aux sujets suivants :

- la répartition du personnel entre les collèges ;
- la répartition des sièges entre les collèges ;
- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électORALES ;
- la modification du nombre de membres composant la délégation du personnel du comité social et économique ainsi que leurs heures de délégation.

Toutefois, certains sujets doivent être signés à l'unanimité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Il s'agit des sujets suivants :

- nombre et composition des collèges électORAUX, s'ils sont dérogatoires aux collèges légaux (C. trav., art. L. 2314-12);
- organisation du scrutin hors du temps de travail (C. trav., art. L. 2314-27).

En cas de désaccord sur certains sujets du protocole d'accord préélectoral, l'autorité administrative (DIRECCTE) peut être saisie pour procéder à un arbitrage.

La DIRECCTE peut être saisie pour :

- procéder à la répartition du personnel dans les collèges électORAUX ;
- procéder à la répartition des sièges entre les différents collèges (C. trav., art. L. 2314-13).

On précisera que l'autorité administrative peut être saisie par l'employeur et les organisations syndicales participant à la négociation. L'intervention de l'administration est subordonnée au fait qu'au moins une organisation syndicale ait répondu à l'invitation à négocier de l'employeur.

La DIRECCTE territorialement compétente est celle du siège de l'entreprise ou de l'établissement concerné (R. 2314-3).

#### **Les effets de la saisine**

- d'une part, elle suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative ;
- d'autre part, elle entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

On remarquera que la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a transféré au juge judiciaire l'ensemble du contentieux à l'encontre des décisions d'arbitrage rendues par l'autorité administrative. Ce transfert vise à unifier le contentieux au profit du juge judiciaire pour pallier la complexité résultant de l'éclatement des compétences entre juge administratif et juge judiciaire.

#### **Possibilité de saisir le tribunal d'instance**

La décision du DIRECCTE peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance dans un délai de quinze jours suivant sa notification.

A défaut de décision "explicite" du DIRECCTE à l'expiration du délai de deux mois dont il dispose pour se prononcer, l'employeur ou les organisations syndicales intéressées peuvent saisir, dans le délai de quinze jours, le tribunal d'instance.

En cas de désaccord sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, celles-ci peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire (C. trav., art. L. 2314-28).

#### **Article L. 2314-12 du Code du travail**

Un accord peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux à condition d'être signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

L'accord conclu ne fait pas obstacle à la création du troisième collège dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 2314-11.

L'accord est communiqué, à sa demande, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1.

#### **Article L. 2314-27 du Code du travail**

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.

#### **Article L.2314-28 du Code du travail**

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, conclu conformément à l'article L. 2314-6. Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral.

Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire.

#### **Article R. 2314-3 du Code du travail**

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel, dans le cas prévu au troisième alinéa de l'article L. 2314-13, est réalisée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du siège de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi prend sa décision dans un délai deux mois à compter de la réception de la

contestation. Cette décision est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception portant mention des voies et délais de recours. Elle peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance dans un délai de quinze jours suivant sa notification.

A défaut de décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi à l'expiration du délai de deux mois dont il dispose pour se prononcer, l'employeur ou les organisations syndicales intéressées peuvent saisir, dans le délai de quinze jours, le tribunal d'instance afin qu'il soit statué sur la répartition.

### ➤ **Les obligations d'informations incombant à l'employeur**

#### • **L'obligation d'informer le personnel**

L'employeur doit informer tous les 4 ans le personnel sur l'organisation des élections « par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information ».

Le document diffusé au personnel doit préciser la date envisagée pour le 1er tour. Ce 1er tour doit se tenir en principe au plus tard le 90<sup>ème</sup> jour suivant la diffusion de cette information, que ce soit une première mise en place du CSE ou un renouvellement de l'instance (C. trav., art. L. 2314-4).

Si l'employeur n'agit pas, il peut être invité à le faire par une organisation syndicale ou un salarié. Dans ce cas, il est tenu d'engager la procédure d'organisation des élections dans le mois suivant la réception de la demande (C. trav., art. L.2314-8).

Le salarié qui a saisi l'employeur d'une telle demande bénéficie d'une protection contre le licenciement, si son initiative est confirmée par une organisation syndicale (C. trav., art. L.2411-6).

#### **Article L. 2314-4 du Code du travail**

Lorsque le seuil de onze salariés a été franchi dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 2311-2, l'employeur informe le personnel tous les quatre ans de l'organisation des élections par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information. Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le quatre-vingt-dixième jour suivant la diffusion.

#### **Article L. 2314-8 du Code du travail**

En l'absence de comité social et économique, l'employeur engage la procédure définie à l'article L. 2314-5 à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale dans le mois suivant la réception de cette demande.

Lorsque l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, la demande ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai de six mois après l'établissement de ce procès-verbal.

#### **Article L. 2411-6 du Code du travail**

L'autorisation de licenciement est requise, pendant une durée de six mois, pour le salarié ayant demandé à l'employeur d'organiser les élections au comité social et économique ou d'accepter d'organiser ces élections. Cette durée court à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.

Cette protection ne bénéficie qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

#### • **L'information des organisations syndicales**

L'employeur doit également informer les organisations syndicales de l'organisation des élections, les inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir leurs listes de candidats aux élections. L'information se fait :

-« Par tout moyen » pour les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné.

-Par courrier pour les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

### **A quel moment informer ?**

Dans l'objectif de réduire le nombre de carences aux élections, en permettant aux organisations syndicales d'anticiper, de pouvoir participer utilement aux négociations préélectorales et de présenter des candidats, des délais minimaux encadrent l'invitation des organisations syndicales à négocier (L. 2314-5) :

-Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, le délai global dans lequel l'invitation des organisations syndicales aux négociations préélectorales doit être effectuée est de deux mois avant l'expiration des mandats des représentants en exercice. Par ailleurs, le 1er tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine précédant l'expiration des mandats;

-Il est fixé un délai minimal de 15 jours dans lequel cette invitation doit parvenir aux organisations syndicales avant la première réunion de négociation préélectorale.

**Attention**, si une des organisations syndicales intéressées n'a pas été invitée, cette absence d'invitation est de nature à entraîner l'annulation des élections. Mais seule l'organisation syndicale non invitée à la négociation peut se prévaloir de cette omission pour faire annuler les élections.

#### **Article L. 2314-5 du Code du travail**

Sont informées, par tout moyen, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre de la délégation du personnel 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 concernés.

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

L'invitation à négocier mentionnée au présent article doit parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation.

Par dérogation aux premier et deuxième alinéas, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre onze et vingt salariés, l'employeur invite les organisations syndicales mentionnées aux mêmes alinéas à cette négociation à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de trente jours à compter de l'information prévue à l'article L. 2314-4.

Le salarié bénéficie de la protection prévue aux articles L. 2411-7, L. 2412-3 et L. 2413-1 à compter de la date à laquelle l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature.

### ➤ Organisations et déroulement des opérations électorales

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font parties des points à discuter lors de la négociation du protocole préélectoral.

#### • Vote au scrutin secret sous enveloppe

Conformément au Code du travail, l'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe (C. trav., art. L. 2314-26).

Ce principe est applicable au vote par correspondance.

Toutefois, le vote électronique est envisageable sous certaines conditions.

#### Article L. 2314-26 du Code du travail

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe.

Elle peut également avoir lieu par vote électronique, selon les modalités fixées par un décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

#### • Vote par correspondance

L'organisation du vote par correspondance n'est pas obligatoire. Une telle modalité peut être prévue dans le protocole d'accord préélectoral sans qu'il soit nécessaire de justifier de circonstances exceptionnelles (Cass. Soc., 13 mars 2013, n° 12-13841).

Afin de permettre à l'électeur de prendre part au vote par correspondance dans les meilleures conditions, il convient de lui adresser :

- un bulletin de chacune des listes de candidats titulaires et suppléants présentées dans son collège ;
- une enveloppe pour chaque bulletin titulaire ou suppléant ;
- une enveloppe d'expédition pour le retour ;
- une note explicative sur le vote par correspondance ;
- éventuellement la propagande électorale.

Cf le modèle de protocole d'accord préélectoral joint au présent document.

#### • Vote électronique

Le vote électronique peut être exécuté sur le lieu de travail ou à distance.

Le vote électronique peut être mis en place par accord d'entreprise (C. trav., art. R. 2314-5).

Ensuite, le protocole d'accord préélectoral doit faire mention de l'accord autorisant le recours au vote électronique, et, s'il est déjà arrêté, le nom du prestataire choisi pour le mettre en place. Dans ce cas, le protocole comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales (C. trav., art. R. 2314-13).

A défaut d'accord d'entreprise, l'employeur peut décider de recourir au vote électronique de manière unilatérale (C. trav., art. L. 2314-26).

#### Article L. 2314-26 du Code du travail

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe

Elle peut également avoir lieu par vote électronique, selon les modalités fixées par un décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

#### **Article R. 2314-5 du Code du travail**

L'élection des membres de la délégation du personnel du comité social et économique peut être réalisée par vote électronique sur le lieu de travail ou à distance.

Sans préjudice des dispositions relatives au protocole d'accord préélectoral prévues aux articles L. 2314-5 et suivants, la possibilité de recourir à un vote électronique est ouverte par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe. A défaut d'accord, l'employeur peut décider de ce recours qui vaut aussi, le cas échéant, pour les élections partielles se déroulant en cours de mandat.

Un cahier des charges respectant les dispositions des articles R. 2314-6 et suivants est établi dans le cadre de l'accord mentionné au deuxième alinéa ou, à défaut, par l'employeur.

Le cahier des charges est tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail. Il est mis sur l'intranet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

La mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe si l'accord ou l'employeur n'exclut pas cette modalité.

#### **Article R. 2314-13 du Code du travail**

Le protocole d'accord préélectoral mentionne la conclusion de l'accord d'entreprise ou de l'accord de groupe autorisant le recours au vote électronique et, s'il est déjà arrêté, le nom du prestataire choisi pour le mettre en place.

Il comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales.

- **Le bureau de vote**

On indiquera que le Code du travail ne prévoit aucune disposition quant à la composition du bureau de vote. Il convient donc de le prévoir dans le protocole d'accord préélectoral en s'inspirant des dispositions du Code électoral. Ce dernier indique notamment que chaque bureau de vote est composé d'un président, d'au moins deux assesseurs et d'un secrétaire choisi par eux parmi les électeurs (C. élect., art. R. 42).

En l'absence de désignation des membres du bureau de vote par accord entre l'employeur et les organisations syndicales ayant présenté des listes aux élections, le bureau de vote est composé, conformément aux principes généraux du droit électoral, des deux salariés électeurs les plus âgés, et du salarié électeur le plus jeune (Cass. Soc., 16 octobre 2013, n° 12-21448). Les fonctions du président du bureau de vote sont en principe confiées à l'électeur le plus âgé.

On soulignera qu'il est impératif de nommer un président du bureau de vote compte tenu des larges attributions dont il dispose (C. élect., art. R. 49). L'absence de président compromet la loyauté du scrutin et entraîne l'annulation des élections.

Enfin, le bureau de vote ne peut être composé que d'électeurs du collège auquel il est rattaché. Dès lors, un représentant de l'employeur ne peut être membre d'un bureau de vote (Cass. Soc., 23 février 2005, n° 04-60242).

- **Bulletins de vote et enveloppes**

En l'absence de dispositions en la matière, c'est le protocole d'accord préélectoral qui indiquera s'il est prévu ou non de différencier la couleur des bulletins et enveloppes selon le mandat de titulaire ou suppléant, voire procéder à une différenciation des organisations par des couleurs de bulletins qui leur sont propres.

Par ailleurs, des bulletins doivent être établis pour chacune des élections (1<sup>er</sup>/ 2<sup>ème</sup>/ 3<sup>ème</sup> collège, titulaires/ suppléants).

Sur le bulletin doivent être mentionnés :

- le collège concerné ;
- le tour de scrutin ;
- la qualité de titulaire ou suppléant ;
- le signe de l'organisation syndicale ou, au second tour, la mention liste libre ;
- le nom, prénom des candidats figurant sur la liste.

Enfin, le SSTI doit fournir des enveloppes dans lesquelles seront insérés les bulletins de vote. Les enveloppes fournies doivent assurer le respect du secret du vote.

- **Proclamation des résultats en cas d'atteinte de quorum**

Le quorum est atteint lorsque le nombre de votants est égal ou supérieur à la moitié des électeurs inscrits.

La notion de votants doit s'entendre des électeurs qui se sont prononcés en faveur des candidats. Les votes blancs ou nuls n'entrent pas dans ce calcul.

Si le quorum est atteint, les résultats du premier tour peuvent être proclamés. Dans le cas contraire, l'employeur doit organiser un second tour (C.trav., art. L. 2314-29).

#### Article R. 2314-29 du Code du travail

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2314-5. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat.

Dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Après la proclamation des résultats, l'employeur transmet, dans les meilleurs délais, par tout moyen, une copie des procès-verbaux aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

- **Etablissement du procès-verbal et proclamation des résultats**

Le procès-verbal doit, en principe, être établi par le secrétaire du bureau de vote (C. élect., art. R. 67). En l'absence de secrétaire, concernant les élections professionnelles, ce procès-verbal doit être établi par l'un des membres du bureau de vote ou par l'un des électeurs présents choisi par lui (Cass. Soc., 2 juillet 2014, n° 13-60218).

Le PV est ensuite signé par les membres du bureau de vote sur un modèle Cerfa.

A noter que le PV doit être signé avant la proclamation des résultats sous peine d'annulation des élections (Cass. Soc., 7 décembre 2016, n° 15-26096).

Le procès-verbal doit être notifié en double exemplaire à l'agent de contrôle de l'inspection du travail dans les 15 jours (C. trav., art. R. 2314-22).

Il doit en outre être adressé parallèlement à un prestataire retenu par le Ministre du travail pour centraliser les procès-verbaux des élections professionnelles. En cas de second tour, cette formalité doit simplement être réalisée au terme du second tour.

L'adresse, déjà indiqué plus haut, est rappelé ci-après :

**CTEP  
TSA 79104  
76934 ROUEN CEDEX 9**

Après la proclamation des résultats, l'employeur transmet, dans les meilleurs délais, par tout moyen, une copie des procès-verbaux aux organisations syndicales de salariés qui ont, d'une part, présenté des listes de candidats aux scrutins concernés, et participé, d'autre part, à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

#### **Article R. 2314-22 du Code du travail**

Dans les entreprises de travail temporaire, sont électeurs ou éligibles tous les salariés temporaires satisfaisant aux conditions définies à l'article L. 2314-20 et liés à l'entreprise de travail temporaire par un contrat de mission au moment de la confection des listes.

Toutefois, cessent de remplir ces conditions d'électorat et d'éligibilité :

1° Les salariés ayant fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils ne souhaitent plus bénéficier d'un nouveau contrat de mission ;

2° Les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats de mission.

- **Organisation éventuelle d'un second tour**

Un second tour est organisé si :

- le quorum n'a pas été atteint au premier tour, tous les sièges sont alors à pourvoir au second tour (C. trav., art. L. 2314-29) ;
- le quorum a été atteint mais tous les sièges n'ont pas été pourvus (seuls les sièges non pourvus sont alors concernés).

En cas de second tour, il doit être organisé dans un délai de 15 jours.

Pour rappel, au second tour des listes de candidats libres peuvent être présentées.

En l'absence de candidat au premier et second tour, un procès-verbal de carence est établi. Il permet à l'employeur de prouver qu'il a bien procédé aux obligations qui lui incombent (C. trav., art. L. 2324-8). Le PV de carence est porté à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information dans l'entreprise. Il est ensuite transmis dans un délai de 15 jours à l'inspecteur du travail par tout moyen.

A l'exception des règles susvisées, les autres règles applicables au premier tour des élections le sont aussi au second (bureau de vote, PV d'élection, etc.).

## Tableau récapitulatif \_ Elections professionnelles

	Renouvellement des IRP	Mise en place des IRP à l'initiative de l'employeur	Mise en place des IRP à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale
<b>Invitation des OS à négocier le protocole d'accord préélectoral et à présenter des candidats</b>	<i>2 mois avant la fin des mandats en cours</i>	<i>Tous les 4 ans</i>	<i>Dans le mois suivant la réception de la demande d'organisation des élections</i>
<b>Information par tout moyen de l'organisation des élections à destination du personnel</b>	<i>Au plus tard 90 jours avant la date du 1<sup>er</sup> tour</i>	<i>Tous les 4 ans Au plus tard 90 jours avant la date du 1<sup>er</sup> tour</i>	<i>Dans le mois suivant la réception de la demande d'organisation des élections Au plus tard 90 jours avant la date du 1<sup>er</sup> tour</i>
<b>Date du 1<sup>er</sup> tour des élections professionnelles</b>	<i>Dans la quinzaine précédant la fin des mandats en cours et au plus tard le 90<sup>e</sup> jour suivant la diffusion de l'information de l'organisation des élections à destination du personnel</i>	<i>Au plus tard 90 jours après la diffusion de l'information de l'organisation des élections à destination du personnel</i>	<i>Au plus tard 90 jours après la diffusion de l'information de l'organisation des élections à destination du personnel</i>

Les Notes juridiques sont élaborées par le Pôle Juridique de Présanse au bénéfice des Services de Santé au Travail Interentreprises adhérents. La reproduction totale ou partielle est autorisée pour les adhérents de Présanse, moyennant mention complète de la source, y compris de la date de publication. Nous attirons, en effet, l'attention des adhérents sur le fait que le contenu de ces notes est lié à une actualité juridique qui peut évoluer dans le temps.