

À LA UNE

# LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

**L**es élections professionnelles constituent un enjeu de taille dans les entreprises car elles permettent de mesurer l'audience syndicale, critère qui se révèle être déterminant dans la reconnaissance de la représentativité des organisations syndicales.

Rappelons que c'est à la condition d'être reconnue représentative au sein d'une entreprise qu'une organisation syndicale pourra procéder à des désignations syndicales.

Ces élections qui se déroulent dans les entreprises visent à élire les membres de la délégation du personnel du comité social et économique dit CSE.

Il s'agit d'une instance unique qui s'est substituée à différentes institutions représentatives du personnel (DP, CE, CHSCT, DUP) depuis les ordonnances Macron.

Voici quelques informations pratiques sur la mise en place du CSE !

## Seuil d'effectifs

L'obligation d'organiser des élections s'impose en fonction de l'effectif de l'entreprise :

Seuils d'effectifs	Instance à mettre en place	Article de référence
Lorsque l'effectif atteint au moins 11 salariés pendant douze mois consécutifs.	Comité social et économique	L.2311-1

## Électorat et éligibilité

### Qui est électeur ?

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

- Être salarié de l'entreprise avec une ancienneté de trois mois au moins à la date du scrutin.

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 révolus le jour du scrutin
- Jouir de ses droits civiques

### Qui est éligible ?

Sont éligibles les électeurs :

- Agés de 18 ans au moins
- Ayant travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins.
- 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 infliger 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 (L.2324-23).



**Pour être électeur il suffit de remplir trois critères dont celui d'une ancienneté dans l'entreprise minimale de trois mois**



## Nombre de membres à élire

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. Il convient de se reporter aux dispositions de l'article R.2314-1 du code du travail.

### IMPORTANT !

Le nombre de sièges peut être augmenté par accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées voire diminué.

## L'information du personnel

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

Le document diffusé au personnel doit préciser la date envisagée pour le 1<sup>er</sup> tour. Ce 1<sup>er</sup> 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 (L.2314-4).

### IMPORTANT !

- Si l'employeur n'entreprit aucune démarche, 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 (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 (L.2411-6).

## L'information aux 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. Comment ?
  - 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.
  - « Par tout moyen » pour les autres organisations syndicales

## Les délais à respecter

Des délais minimaux encadrent l'invitation des organisations syndicales à négocier.

Article L 2314-5 du code du travail :

« 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. »

# LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

## 1 QU'EST-CE QU'UN PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL ?

Il s'agit d'un document par lequel l'employeur et les organisations syndicales intéressées s'entendent sur les modalités relatives à l'organisation matérielle des élections.

Selon les dispositions de l'article L.2314-5 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.

### IMPORTANT !

En cas d'absence d'organisation syndicale dans l'entreprise et si les organisations syndicales représentatives sur le plan national ne mandatent personne pour négocier le protocole d'accord préélectoral, l'employeur se trouve sans interlocuteur. Dans ce cas, l'employeur procède unilatéralement à la répartition des sièges et des électeurs entre les collèges prévus par la loi.

## 2 LES DIFFÉRENTS THÈMES DE NÉGOCIATION

L'employeur doit négocier avec les organisations syndicales sur différents sujets :

### Le nombre et la composition des collèges électoraux

En principe, les salariés sont répartis entre deux collèges (L.2314-8) :

- Les ouvriers et les employés
- Les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Toutefois :

- selon les dispositions de l'article L.2314-11 du code du travail : « Dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, **commerciaux** ou techniciens 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. »

- de façon dérogatoire, 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.

Cette composition peut être modifiée par une convention ou un accord collectif de travail. En revanche, la suppression du collège cadre, lorsque sa constitution est obligatoire, n'est pas possible. Relevons que l'Accord National Interprofessionnel des VRP préconise la création d'un collège spécifique aux VRP lorsque le nombre de ces derniers est égal ou supérieur à 20 dans l'entreprise.

## La répartition du personnel et des sièges entre les collèges (L.2314-13)

### Répartition du personnel dans les collèges

Une fois définis le nombre de collèges électoraux et les catégories de salariés qui les composent, il faut répartir le personnel dans ces collèges.

Comment opérer cette répartition ?

Différents critères peuvent être pris en compte : le niveau d'études, les fonctions, le rôle d'encadrement, le « titre » donné par l'employeur.

Toutefois, ce sont les caractéristiques de l'emploi occupé et la nature

des fonctions réellement exercées qui importent et déterminent l'appartenance au collège électoral plutôt que la qualification « officielle » Cass..soc, 28 juin 2006, n°05-60-290).

### Répartition des sièges dans les collèges

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

Le Code du travail ne précise aucune modalité de répartition des sièges dans le cadre de la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Les parties sont ainsi libres d'opérer la répartition des sièges selon les critères de leur choix, sous réserve du respect des règles relatives aux sièges réservés.

À titre indicatif, il est possible de retenir le principe d'une répartition des sièges proportionnelle aux effectifs de chaque collège.

### La notion de siège réservé

Soit la loi, soit l'accord préélectoral, soit l'administration du travail peut réserver un siège à un collège particulier sans pour autant augmenter le nombre de sièges globaux.

Ex : dans les entreprises de plus de 500 salariés, les 25 ingénieurs, chefs de service et cadres doivent avoir au moins 1 délégué titulaire au sein du 2<sup>nd</sup> collège.

## Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (L.2314-28)

Il s'agit ainsi, très concrètement de déterminer principalement :

- Les dates limites de dépôt des listes de candidature
- Les règles de conception des bulletins de vote (couleurs, logo, syndical...)
- La date précise de l'élection et son lieu

- Les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin
- La composition du bureau de vote en charge du contrôle des élections
- Les modalités d'un vote par correspondance, s'il y a lieu
- Les modalités d'une éventuelle campagne électorale.

### IMPORTANT !

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales doivent respecter les principes généraux du droit électoral et garantir la sincérité du scrutin. À défaut, même en présence d'un accord avec les organisations syndicales suivant les règles de la double majorité, l'élection sera entachée d'irrégularité et susceptible de faire l'objet d'une annulation.

### Et le vote par voie électronique ?

Selon les dispositions de l'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. À 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. »

### IMPORTANT !

L'employeur est tenu d'informer les organisations syndicales de la proportion d'hommes et de femmes dans chaque collège dans le cadre de la négociation du protocole d'accord préélectoral.



# 3

## LES CONDITIONS DE VALIDITÉ

### DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP)

Selon les dispositions de l'article L2314-6 du code du travail, « **Sauf dispositions législatives contraires, la validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, 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.** »

- Les clauses soumises à la condition de double majorité :
  - 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.

➤➤➤ **suite dans la prochaine tribune (déroulement du scrutin, proclamation des résultats, représentativité syndicale)**

- Les clauses qui doivent être signés à l'unanimité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise :

- Nombre et composition des collèges électoraux, s'ils sont dérogatoires aux collèges légaux (L.2314-12)

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?sessionId=301DFD8A102C53EF863BA3EF146F548C..tplgfr41s\\_1?idArticle=LEGIARTI000035651117&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=20180101](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?sessionId=301DFD8A102C53EF863BA3EF146F548C..tplgfr41s_1?idArticle=LEGIARTI000035651117&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=20180101)

- organisation du scrutin hors du temps de travail (L.2314-27).

#### IMPORTANT !

L'employeur est tenu d'informer les organisations syndicales de la proportion d'hommes et de femmes dans chaque collège dans le cadre de la négociation du protocole d'accord préélectoral.

#### Le cas particulier des sociétés à structure complexe

Dans les entreprises de taille relativement importante, l'établissement distinct est une notion abstraite (pas de définition légale) qui est utilisée exclusivement dans l'optique de la mise en place des instances. Un établissement distinct ne correspond pas forcément à un établissement physique, il peut regrouper plusieurs sites, plusieurs locaux. Il correspond à une division de l'entreprise pour favoriser un meilleur exercice des missions des représentants du personnel. La détermination des établissements distincts **est un préalable nécessaire** pour la mise en place du comité social et économique puisque cela détermine le périmètre de l'élection. Les établissements distincts

sont déterminés par un accord collectif (*et non plus par le protocole d'accord préélectoral*). À défaut d'accord et en l'absence de délégué syndical, les établissements distincts sont déterminés par un accord conclu entre l'employeur et le comité social et économique adopté à la majorité des membres titulaires élus et de la délégation du personnel du comité. Si ces accords n'ont pu être signés, il revient à l'employeur de déterminer de manière unilatérale les établissements distincts. Cette décision est prise en fonction de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel. La décision unilatérale de l'employeur peut faire l'objet d'un recours devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation.