

Les ordonnances Macron

Aspects pratiques concernant les élections professionnelles

Support à jour du projet de loi de ratification des ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017.
Texte non paru au Journal Officiel





Date de mise en place du CSE

Notion d'établissement distinct



Quand mettre en place le CSE ?

- **Principe = au gré des renouvellements des instances actuelles mais d'ici le 1^{er} janvier 2020.**
- Le CSE doit être mis en place lorsque le CE, les DP et le CHSCT sont renouvelés en principe à la même date depuis la loi Rebsamen du 17 août 2015 (art. 9, II de l'ordonnance du 22 septembre 2017).
- Des **dispositions transitoires** sont prévues en fonction de la date d'échéance.

HYPOTHESE	
Terme entre la publication de l'ordonnance (23/09/2017) et le 31/12/2017	Prorogation « automatique » des mandats jusqu'au 31/12/2017 (= pas d'élections en fin 2017) <u>Puis</u> prorogation au maximum d'1 an par accord collectif ou décision de l'employeur (après consultation des IRP)
Échéance entre le 1 ^{er} /01/2018 et le 31/12/2018	Les mandats peuvent être <u>réduits</u> ou <u>prorogés</u> au plus d'1 an maximum par accord collectif ou décision de l'employeur (après consultation des IRP)
Échéance entre le 1 ^{er} /01/2019 et le 31/12/2019	Il y a mise en place du CSE <u>dès que les mandats en cours expirent</u> Il est possible d'avancer d'un an au maximum la tenue des élections.
Échéance après le 1 ^{er} /01/2020	Si les mandats en cours expirent après le 31/12/2019, la direction doit anticiper et organiser des élections professionnelles.



CSE dans une entreprise à structure complexe

- Lorsqu'il faut mettre en place des CSE d'établissement et un CSE central, on applique l'article 9, III de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 qui précise :
- « Pour assurer la mise en place du comité social et économique, la durée du mandat des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être, **pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, prorogée ou réduite**, 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 délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée, **de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de la mise en place du comité social et économique et, le cas échéant, du comité social et économique d'établissement et du comité social et économique central** ».
- Logiquement un CSE devrait être mis en place à la même date dans tous les établissements (pas de situation hybride possible).
- L'accord collectif/l'employeur peut fixer pour le premier cycle électoral suivant la mise en place du CSE des durées de mandat des représentants au comité d'établissement différentes pour chaque établissement dans une limite comprise entre 2 et 4 ans (art. 9 III Ord. n°2017-1386 modifié par art. 5 projet de loi de ratification).
- **La question de la détermination des établissements distincts relève de nouvelles règles.**



Préalable aux élections : reconnaissance des établissements

- Reconnaissance par **accord d'entreprise de droit commun**
 - **Jusqu'au 30 avril 2018** = signature par des syndicats ayant obtenus au moins 30 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE ou CSE.
 - **A partir du 1^{er} mai 2018** = signature par des syndicats ayant obtenus au moins 50 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE ou CSE. Ordonnance exclut approbation par référendum car ne vise que le 1^{er} alinéa de l'article L. 2232-12 du Code du travail.
- **En l'absence d'accord d'entreprise de droit commun et en l'absence de DS = Accord entre l'employeur et le CSE**
- A défaut, **l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts**, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement notamment en matière de gestion du personnel (art. L. 2313-4 C. trav.)
- Si litige (nombre, périmètre) = décision administrative du siège de l'entreprise. Recours devant le juge judiciaire.

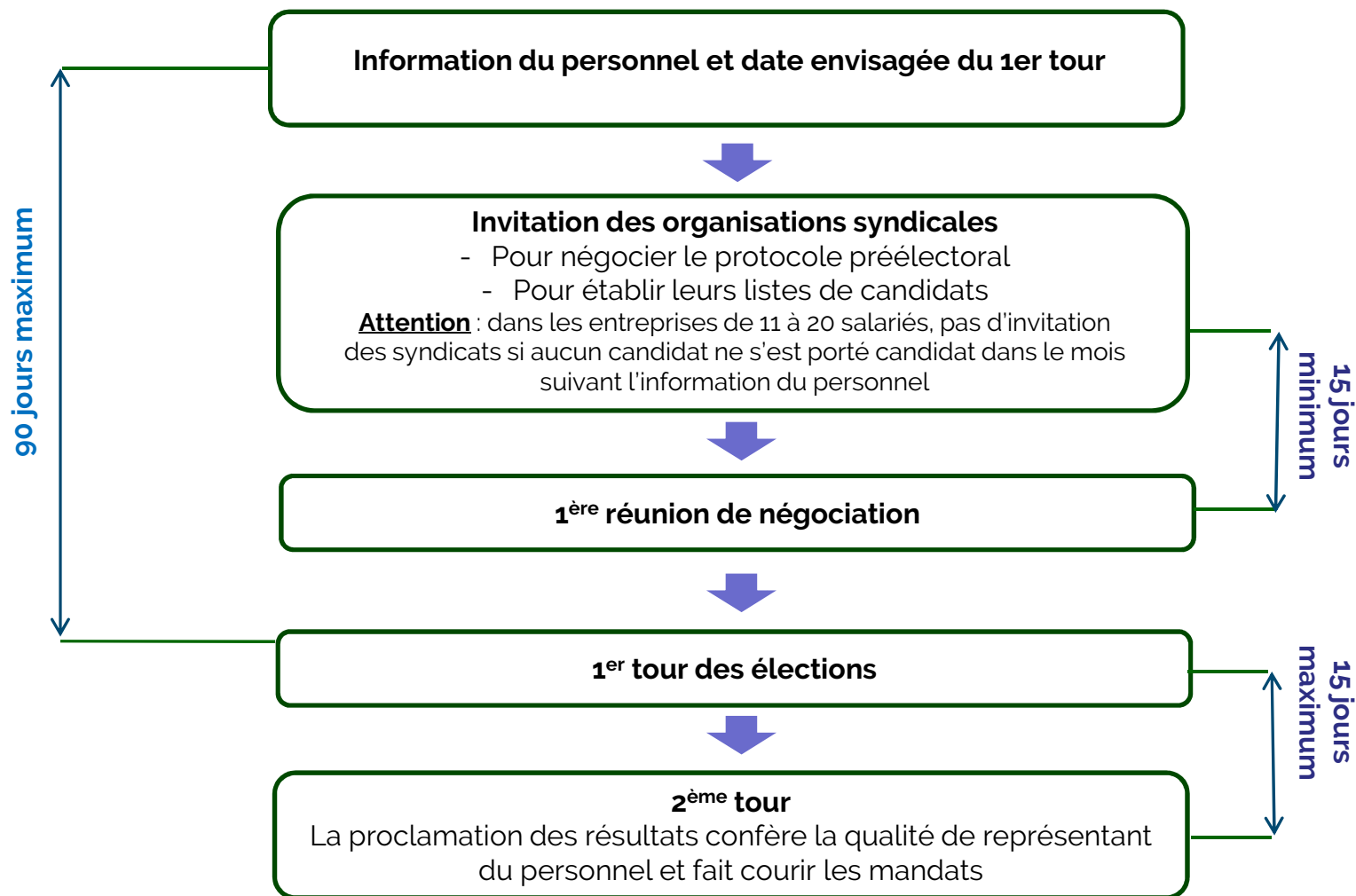


Entreprises classiques et à structure complexe

Situation des mandats en cours dans l'entreprise	Régime légal	Accord collectif ou décision de l'employeur après consultation des IRP	Date de mise en place du CSE
PAP conclu avant le 23/09/2017 (art. 9, II 1°)	Élection d'IRP distinctes	Réduction des mandats en cours avant le 01/01/2020	01/01/2020 ou la date antérieure fixée par accord collectif ou décision de l'employeur
Mandats expirant entre le 23/09/2017 et le 31/12/2017 (art. 9, II 2°)	Prorogation de plein droit jusqu'au 31/12/2017	Prorogation également possible d'un an au plus (à compter du 01/01/2018)	En 2018 à l'issue de la ou des prorogations
Mandats expirant en 2018 (art. 9, II 3°)	Mise en place du CSE au terme des mandats	Réduction ou prorogation d'un an au plus	Mise en place du CSE au terme initial des mandats ou au terme de la réduction ou de la prorogation
Mandats expirant en 2019	Mise en place du CSE au terme des mandats	Réduction d'un an au plus	Mise en place du CSE en 2019 au terme des mandats ou au terme de la réduction
Entreprises à établissements distincts (art. 9, III)	Mise en place dans toute l'entreprise lors du renouvellement de l'une des instances (comité d'établissement, ou CHSCT ou DP)	Réduction ou prorogation afin que les termes des mandats coïncident avec la date de mise en place du CSE ou du CSE central et des CSE d'établissement	Mise en place au terme initial des mandats ou au terme de la réduction ou de la prorogation



Calendrier des opérations électorales en cas de mise en place de l'institution

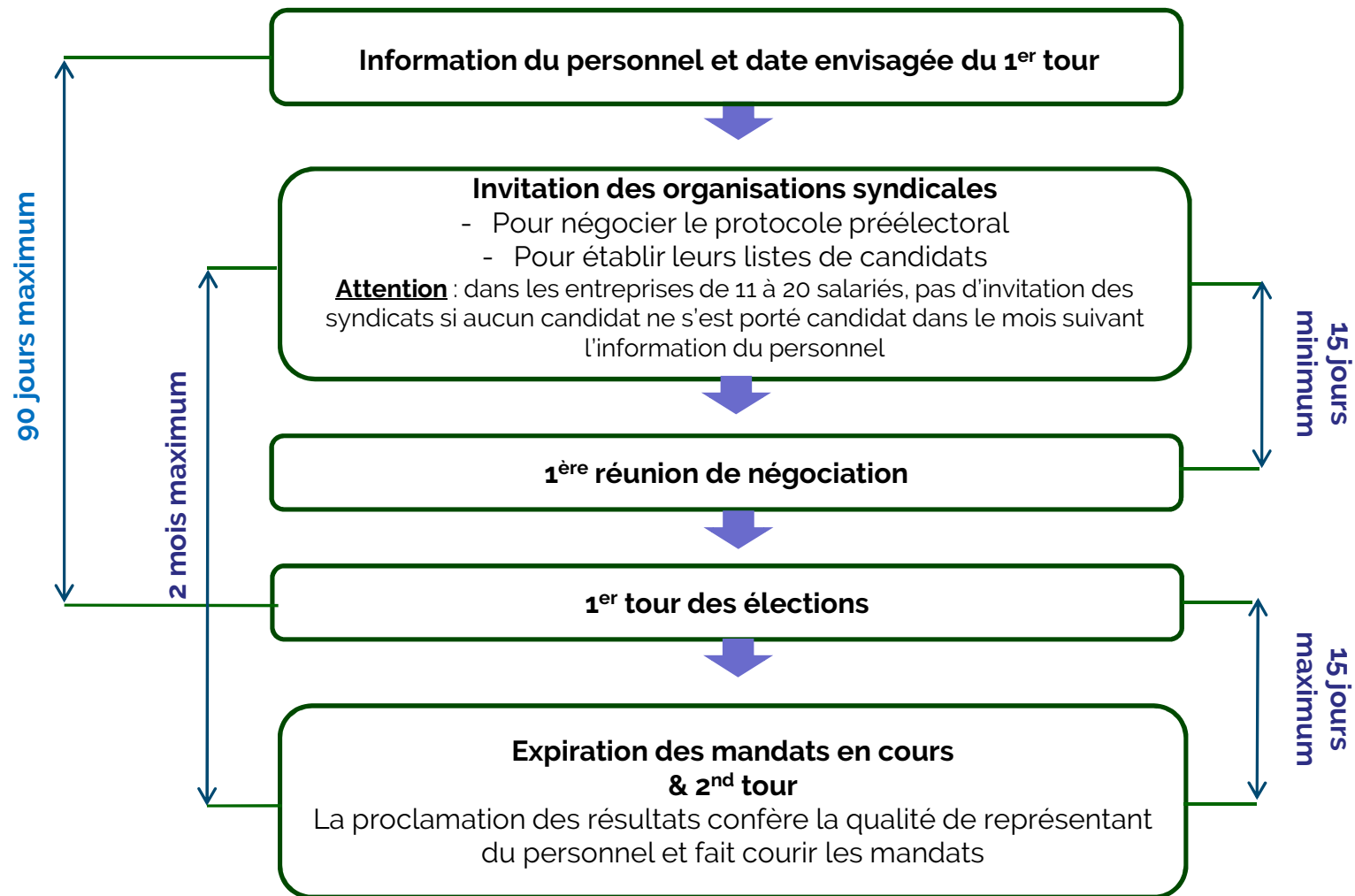


Envoi du PV

- À l'inspection du travail dans les 15 jours suivants le 2nd tour (ou du 1^{er} tour, en l'absence de 2nd tour)
- À la Fédération, l'UD (qui se chargent de la transmission à la Confédération)




Calendrier des opérations électorales en cas de renouvellement de l'institution



Envoi du PV

- À l'inspection du travail dans les 15 jours suivants le 2nd tour (ou du 1^{er} tour, en l'absence de 2nd tour)
- À la Fédération et l'UD (qui se chargent de la transmission à la Confédération)





Objet du protocole préélectoral
Composition du CSE
Accord d'entreprise
Les représentants de proximité
Commission(s) SSCT



Objet d'un protocole d'accord préélectoral

- La négociation d'un protocole d'accord préélectoral (PAP) consiste en **la recherche d'un accord afin d'organiser les élections** de la délégation du personnel au CSE.
- Il s'agit de prévoir notamment :
 - La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de salariés ;
 - Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (la date, l'heure et le lieu du scrutin, les bureaux de vote, les moyens matériels de vote, l'organisation du vote par correspondance, etc.).
- Certaines clauses du PAP sont **obligatoires**, d'autres sont simplement **facultatives** (cf. infra)



Objet d'un protocole d'accord préélectoral

- Dans le cadre d'une élection en vue de mettre en place un CSE (Comité social et économique), le protocole préélectoral peut modifier :
 - le **nombre de sièges** ;
 - ou le **volume des heures individuelles de délégation** dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (article L. 2314-7 issu de l'Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017)
 - le **nombre de membres du CSE et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord préélectoral** (art. L.2314-1). Concrètement, il est possible de négocier à la **hausse** mais aussi à la **baisse** le **nombre de membres du CSE**. Il est possible de réduire le nombre de sièges en augmentant proportionnellement le volume des heures individuelles de délégation des élus.
- ou prévoir une **dérogation au principe limitant à 3 le nombre de mandats successifs** (art. L.2314-33 « *Sauf si l'accord prévu à l'article L.2314-5 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.* »).
- Le dernier projet de loi **supprime la possibilité de déroger**, dans le cadre du PAP, à la limite de 3 mandats successifs de représentant du personnel **dans les entreprises de plus de 300 salariés**.



Contenu de l'accord déterminant le nombre et le périmètre d'établissements distincts

- Accord signé par les OS qui définit **le nombre et le périmètre des établissements distincts** peut aussi déterminer :
 - Les modalités de mise en place et le nombre de la ou des **commissions santé, sécurité et conditions de travail** = nombre de membres, missions déléguées, modalités et moyens de fonctionnement
 - Des commissions obligatoires (= + de 300 salariés, activité de l'entreprise) et facultatives
 - Mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail centrale (art. L. 2316-18 C. trav.)
 - **L'existence des représentants de proximité** (selon l'art. L. 2313-7 C. trav. « L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 peut mettre en place des représentants de proximité »).
 - L'accord doit définir leur nombre, leurs attributions, les modalités de leur désignation et leur fonctionnement
 - Les représentants de proximité sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. Ils ont le statut de salariés protégés.



Composition du CSE

À défaut d'accord, le **nombre de membres du CSE** et le **nombre d'heures de délégation** sont fixés par décret en fonction du nombre de salariés.

Les tableaux qui suivent listent ces données. Il s'agit du Décret n°2017-1819 du 29/12/2017 (JO 30/12/2017).

Les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct.

Il y a une diminution du nombre d'élus et d'heures de délégation :

. Exemple dans une entreprise de 150 salariés, le nombre de représentants du personnel était auparavant de 13 : 5 DP + 5 membres du CE + 3 membres du CHSCT

. Dans le cadre du CSE, ils seront 8 représentants du personnel . Le cumul des heures de délégation pour un représentant qui cumulait les 3 mandats était de 40 heures, il est de 21 heures pour un titulaire du CSE.



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

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728



Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
4250 à 4499	27	28	756
4500 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	960

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
7500 à 7749	32	31	992
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	34	1190





Négociation du protocole préélectoral



Protocole : qui est invité à négocier ?

- Sont informées 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 au comité social et économique (art. L. 2314-5 du Code du travail)** :
 - Par tout moyen :
 - Les organisations syndicales (OS) 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 concernés.
 - Par courrier :
 - Les OS reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement,
 - Les OS ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement,
 - Les syndicats affiliés à une OS représentative au niveau national et interprofessionnel.
- Attention : dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, l'employeur invite à la négociation les organisations syndicales à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information du personnel.



Clauses obligatoires du PAP

- La négociation doit **obligatoirement** porter sur :
 - La **répartition du personnel dans les collèges électoraux** (art. L.2316-8)
 - La **répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel** (art. L.2316-8)
 - Les **modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales** (art. L.2314-28)
 - La **mention de la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral** (dans le cadre du dispositif de représentation équilibrée des femmes et des hommes applicable depuis le 1^{er} janvier 2017) (art. L.2314-13) (voir ci-après)
 - Lorsqu'il y a **recours au vote électronique**, le PAP doit faire référence à **l'accord collectif autorisant ce recours** et comporter en annexe les informations détaillées propres à ce vote (art. R.2314-16). L'accord portant sur le vote électronique et un accord majoritaire et doit être signé avant pour être déposé à la Direccte au plus la veille de la signature du PAP pour être pleinement applicable.

Attention : depuis les ordonnances Macron, **ce n'est plus le PAP qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts** (ou la perte de la qualité d'établissement distinct), mais un **accord d'entreprise**, ou à défaut un **accord avec le comité social et économique**.

En l'absence d'accord, la **décision est prise par l'employeur** sur la base de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement en matière de gestion du personnel.

En cas de désaccord, il faut contester sa décision devant le Direccte (dans les 15 jours).



Clauses facultatives du PAP

- De manière **facultative**, la négociation peut aussi porter sur :
 - **L'abaissement** ou la **suppression** de la **condition d'ancienneté** pour être électeur ou éligible,
 - **L'augmentation du nombre de représentants du personnel à élire**,
 - Le **volume des heures individuelles de délégation** dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise,
 - La **modification du nombre de collèges**,
 - **L'organisation des élections en dehors du temps de travail**,
 - La **limitation du nombre de mandats** au CSE (limitation à 3 selon la loi) dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés,
 - Etc...

A défaut d'accord sur ces points : application des dispositions légales et réglementaires.



Clauses facultatives du PAP

- Rappel : si au premier tour le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale.
- Pour que le quorum puisse être atteint plus facilement et que la participation soit la plus élevée possible, **le PAP peut décider du recours au vote par correspondance**,
 - A cet égard, il est conseillé **de faire ouvrir par la direction une boîte postale** pour la réception des votes par correspondances et qui sera sous la seule responsabilité des organisations syndicales.
- **Il est aussi préférable de rappeler dans le protocole que, même en l'absence de quorum au 1^{er} tour :**
 - Les résultats du premier tour seront nécessairement dépouillés,
 - Les résultats seront indiqués sur le procès-verbal,
 - Une copie de ces procès-verbaux sera donnée à chaque syndicat le jour même du 1er tour.

Attention : pour le calcul du quorum, les bulletins blancs et nuls ne sont pas pris en compte dans le nombre de votants (Exemple : 136 inscrits, 123 votants, 56 blancs et nuls, 67 valablement exprimés, quorum (68) non atteint). Cette position jurisprudentielle, contestable et contraire au droit commun électoral, favorise les pressions de certains employeurs pour provoquer un second tour.



Clauses d'ordre public

- Les **dérogations sont interdites** sur les thèmes suivants :

- Electorat

- Eligibilité



L'appréciation des conditions d'électorat et d'éligibilité doit être faite à la date de l'élection, c'est-à-dire à la date du 1^{er} tour de scrutin

- Droit de rature

- Seuil de représentativité

- Règles de la désignation des élus

- Le collège réservé aux cadres. La création d'un collège spécial pour les cadre est obligatoires dès l'instant qu'au moins 25 cadres sont dénombrés dans l'entreprise (on prend aussi en compte les cadres exclus de l'électorat)

- Enfreindre le secret des votes

- Principe selon lequel les candidatures présentées au premier tour des élections professionnelles par les organisations syndicales représentatives doivent être considérées comme maintenues pour le second tour.

Attention : en cas de désaccord sur une ou plusieurs dispositions du protocole que l'on souhaite ultérieurement soumettre au juge d'instance, **il est impératif de ne pas le signer**. Faute de quoi le recours serait **irrecevable**. Il convient de mentionner au PV électoral les irrégularités constatées.



Conditions de validité

- **Sauf disposition législative contraire**, et si un PAP est conclu, sa validité est subordonnée à une **condition de double majorité** :
 - Il doit être signé **par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation** ;
 - **Parmi ses signataires, il doit y avoir les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (la majorité en voix) ou**, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, **la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise** (art. L. 2314-6).
 - Pour calculer le « poids » de la signature d'un syndicat affilié à la CFE-CGC, il faut rapporter les suffrages exprimés en sa faveur à tous les suffrages exprimés au niveau de l'ensemble de l'entreprise. Lorsque les suffrages exprimés lors des dernières élections ne sont pas disponibles, un tel syndicat compte pour « un », comme les autres organisations syndicales (circ. DGT 2011-6 du 27 juillet 2011, question 4).

A noter : si un seul syndicat a répondu à l'invitation à négocier le protocole, celui-ci est valable si cet unique syndicat le signe. En revanche, si 2 syndicats négocient et qu'un seul signe, la condition de majorité n'est pas remplie et le protocole n'est pas valablement adopté (Circ. DGT n° 6 du 27 juillet 2011, Q. 3).

Pour la jurisprudence, **la notion de majorité en voix** = « **la moitié des voix plus une** » (Cass. soc. 15 novembre 2017 n° 16-21.903)



Clauses concernées par la condition de double majorité

La condition de <u>double majorité</u> s'applique expressément aux clauses portant sur :
La répartition du personnel dans les collèges électoraux
La répartition des sièges dans les différents collèges
L'augmentation du nombre de représentants du personnel à élire
les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales
Les mesures prises pour faciliter la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés
La clause écartant la limitation du nombre de mandats successifs à 3 pour l'élection du CSE dans une entreprise dont l'effectif est compris entre 50 salariés et 300 salariés
La modification du nombre de sièges ou du volume des heures individuelles de délégation



Autres conditions de validité

Le principe d'un <u>accord unanime de l'ensemble des syndicats représentatifs</u> dans l'entreprise est requis sur les thèmes suivants :

La modification du nombre et de la composition des collèges électoraux
--

Augmentation nombre de représentants au CSE central

L'organisation du scrutin hors temps de travail

Le principe d'un <u>accord de droit commun</u> concerne :
--

L'abaissement de la durée des mandats entre 2 et 4 ans
--

Le recours au vote électronique

<u>Attention</u> : à défaut d'accord collectif, l'employeur peut décider unilatéralement du recours au vote électronique
--



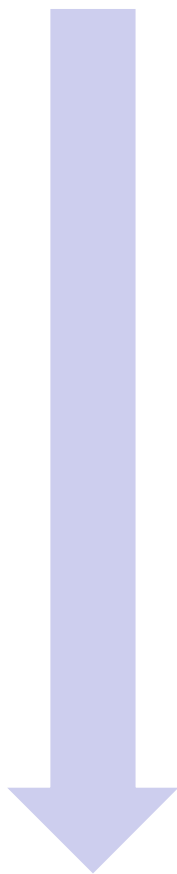
Récapitulatif des délais imposés par la loi

Délai	Durée
Entre l'invitation des syndicats et la fin des mandats (hypothèse d'un renouvellement)	2 mois
Entre l'invitation des syndicats et la date de la 1 ^{ère} réunion	15 jours minimum
Entre le 1 ^{er} tour et l'expiration des mandats	15 jours maximum
Entre l'information du personnel et le 1 ^{er} tour de scrutin	90 jours maximum (avant les ordonnances Macron, le délai variait selon que l'on se trouvait dans l'hypothèse d'un renouvellement de l'institution ou d'une 1 ^{ère} mise en place)



Éléments pour préparer la réunion de négociation

- Il faut avoir en tête **le processus** :



- **Affichage dates des élections**
- **Affichage listes électorales**
- **Présentation des candidatures**
- **Affichage de la propagande**
- **Ouverture d'une boîte poste (éventuellement)**
- **Envoi des votes par correspondance (éventuellement)**
- **Désignation des membres du bureau de vote**
- **1^{er} tour**
- **2^{ème} tour si le quorum n'est pas atteint** (Il s'apprécie pour chaque collège et à l'intérieur de chaque collège distinctement pour les titulaires et les suppléants).



Nombre des collèges

- **Le protocole fixe :**
 - Le nombre de collège : collège unique/ 2 collèges / 3 collèges. Il est possible de déroger au schéma légal dans le sens d'une modification du nombre des collèges et/ou dans le sens d'une modification de la composition des collèges, à la seule exception de la création d'un 3^{ème} collège lorsque les ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sont au moins 25.
- **Les dérogations à la loi peuvent viser à :**
 - Mettre en place plus de 3 collèges, afin d'assurer la représentation d'une profession particulière,
 - Lorsqu'il y a 3 collèges, fusionner les premier et le deuxième collège (situation souvent dénommée « collège cadre/collège non-cadre »), un des deux collèges étant faiblement représenté dans l'entreprise,
 - Organiser un collège unique au-delà du seuil de 25 salariés dans des structures de taille moyenne, le deuxième collège étant souvent peu représenté, le collège unique pouvant alors simplifier la mise en place des élections, en évitant une surreprésentation d'un collège et en facilitant la présentation de candidats...
 - Ces dérogations peuvent parfois être prévues par des conventions collectives (il est nécessaire cependant que tous les syndicats représentatifs dans l'entreprise aient adhéré à la convention collective).



Composition des collèges

- **Le protocole fixe la répartition des salariés entre collèges et le nombre de sièges par collèges**
- Pour déterminer l'appartenance du personnel à un collège électoral, il faut se fonder sur **les fonctions que les salariés exercent réellement**. La nature de l'emploi occupé constitue le critère principal de rattachement (CE, 28 juill. 1995, n° 104.717).
- Le Code du travail ne précise pas les modalités de répartition des sièges entre les différents collèges pour les élections. Le principe recommandé par l'administration est celui de la **représentation proportionnelle** avec attribution des sièges restant sur la base du plus fort reste (Circ. DRT n° 12, 17 mars 1993). La répartition des sièges doit être proportionnelle aux effectifs de chaque collège, sous réserve de circonstances particulières (nature, diversité des activités, organisation de l'entreprise...). Auquel cas, il peut être dérogé à la règle de la proportionnalité avec, dans certains cas, sur-représentation d'un collège (CE, 6 déc. 1974, n° 90.907).
- **A défaut d'accord dans l'entreprise ?** Le Direccte est seul compétent pour opérer la répartition du personnel et des sièges entre les différents collèges. Sa saisine suspend le processus électoral jusqu'au moment où ce dernier rend sa décision.



Entreprise à structure complexe

Lorsque la mise en place d'une instance centrale (CSE central et CSE d'établissements) s'impose, l'accord préélectoral doit déterminer le nombre d'établissements distincts ainsi que la répartition des sièges entre ces établissements.

Le CSE central ne pourra pas compter plus de 25 titulaires (contre 20 maximum pour le CCE) et plus de 25 suppléants, sauf accord unanime avec l'ensemble des organisations syndicales.

Il n'est plus prévu comme pour le CCE, que chaque établissement soit représenté au CSE central soit par un seul délégué, titulaire ou suppléant, soit par un ou deux délégués titulaires et un ou deux délégués suppléants.

La composition est donc libre.



Electeurs et éligibles

Electeurs

Être salarié de l'entreprise

Avoir 16 ans et la capacité électorale

3 mois d'ancienneté dans l'entreprise

Ne pas avoir une délégation de pouvoir permettant une assimilation au chef d'entreprise

Possible pour salariés mis à disposition depuis 12 mois continus

Eligibles

Être électeur

Être âgé de 18 ans au moins

1 an d'ancienneté

Ne pas avoir été déchu de ses fonctions syndicales

Ne pas être conjoint, ascendant, descendant, frère, sœur ou allié au même degré du chef d'entreprise

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont appréciées à la date du 1^{er} tour de scrutin.

Lorsqu'il a été déterminé quels sont, parmi les salariés, ceux qui sont susceptibles de voter ou de se présenter aux élections professionnelles, une liste les énumérant doit alors être établie et publiée.

La liste électorale est établie par collège, en respectant les dispositions de l'accord préélectoral ou la répartition effectuée par l'autorité administrative.

[Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles au CSE \(art. L. 2314-23 du Code du travail\)](#)



Liste électorale

La seule obligation est d'inscrire sur les listes électorales l'âge des salariés, leur appartenance à l'entreprise (ou leur mise à disposition de l'entreprise) et leur ancienneté dans celle-ci (éventuellement, pour les salariés mis à disposition, les locaux dans lesquels ils travaillent).

La mention du domicile des salariés ne peut être exigée par les syndicats (Cass. soc. 20 mars 2002).

Le protocole peut prévoir une transmission de la liste aux délégués syndicaux.

Si un syndicat intéressé formule la demande d'information relative au contrôle de l'effectif, l'employeur doit mettre à disposition (cass. soc. 6 janvier 2016, n°15-10975 FSPB) : soit le registre unique du personnel et les déclarations annuelles des données sociales (DSN), soit des copies ou extraits desdits documents, expurgés des éléments confidentiels (relatifs à la rémunération des salariés).

Logiquement, la liste électorale doit être publiée au moins 4 jours avant le 1^{er} tour de scrutin.

Ce délai permet une éventuelle contestation relative à leur contenu, laquelle doit être portée devant le juge dans les 3 jours qui suivent leur publication .

Il est possible de prévoir un **délai plus important** dans un protocole d'accord préélectoral.



Déroulement des élections

- Le protocole va prévoir le **déroulement concret et les modalités d'organisation des élections** :
 - Dates des scrutins. Il faut éviter les périodes de vacances scolaires, de pont, le mercredi jour où le personnel à temps partiel est moins présent, le vendredi s'il y a des prises de RTT ;
 - Taille et couleur des bulletins (enveloppes uniformes opaques et sans signe distinctif) ;
 - Modalités de vote par correspondance. Il faut penser à laisser un délai suffisant entre la date limite du dépôt de candidature, l'impression des bulletins et l'envoi du matériel pour permettre aux salariés d'avoir le temps nécessaire de retourner leurs votes par la poste (date limite = le jour du scrutin) ;
 - Bureaux de vote : lieu et horaires d'ouverture le plus large possible (pour avoir le plus d'électeurs possibles), membres du bureau (1 président + 2 assesseurs /le plus jeune et le plus ancien des salariés, la présidence revenant au plus âgé/ doivent être des électeurs/ éviter que siège un candidat) ;
 - Présence d'isoloirs, nombre d'urnes (prévoir qui détiendra les clefs en cas de coupure) ;
 - Tracts : nombre de pages, couleur, modalités de diffusion, panneaux ;
 - Moyens supplémentaires : crédits d'heures ;
 - Présentation des candidatures ;
 - Affichage des candidatures.



Jour du vote

- Il faut prévoir la présence de **représentants de liste**. Chaque liste a le droit d'avoir en permanence dans chaque bureau de vote un délégué habilité, comme les candidats, à surveiller le bon déroulement du vote. En général, il s'agit d'un électeur mais le protocole peut prévoir qu'il peut être un représentant du syndicat.
- **Rôle du bureau de vote** : s'assure de la bonne organisation et du bon déroulement des opérations électorales. Il est chargé de la police de la salle de vote et doit consigner au procès-verbal tout incident survenu ou toute réclamation présentée il clôture le scrutin, dépouille les votes et proclame les résultats.
- Autres personnes pouvant être présentes :
 - **Direction** a le droit d'être dans la salle de vote (= responsable de la sécurité et du bon fonctionnement des élections) mais n'a pas la direction du processus électoral. Ne peut agir en vue d'influencer le vote (**= neutralité**). Le protocole peut conditionner sa présence. Elle peut, par exemple, être subordonnée à une autorisation ou une demande d'un délégué de liste, d'un candidat ou du président du bureau de vote.
 - **Candidats** peuvent être présents dans la salle pour vérifier le bon déroulement du scrutin mais ils n'ont pas le droit d'influencer le scrutin et de se manifester (**= neutralité**).
 - **Les électeurs** ont accès à la salle le temps de procéder au vote.



Règles d'ordre public concernant la validité des bulletins

BULLETINS VALABLES

- Imprimé par la direction, sans rature, dans une enveloppe valable qui correspond au scrutin et au collège
- S'il y a des ratures, il doit rester au moins un nom sur la liste
- 1 seul bulletin (pas de panachage)

BULLETINS NULS

- Titulaire au lieu du suppléant
- Signe distinctif
- Enveloppe de retour de vote par correspondance non signée (sauf si tolérance mentionnée dans le protocole)
- Bulletin non imprimé par la direction
- Utilisation d'une enveloppe non fournie par la direction
- Bulletin sans enveloppe

BULLETINS BLANCS

Enveloppe vide, bulletin blanc, rature de tous les noms

Attention :
pour le calcul du quorum les votes blancs et nuls ne sont pas pris en compte





Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections professionnelles



Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections professionnelles

- Depuis le 1^{er} janvier 2017, **les listes de candidats comportant plusieurs candidats aux élections professionnelles devaient être 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 seront composées alternativement d'un candidat de chaque sexe.
- Pour **les élections en vue de mettre en place un CSE**, le texte de référence est l'article L. 2314-30 du Code du travail.
- A noter : le **protocole d'accord préélectoral doit** depuis le 1^{er} janvier 2017, **mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.** Pour le CSE, le texte de référence est l'article L. 2314-13 du code du travail.
- **On va calculer la parité pour chaque collège électoral (ouvriers/employés, techniciens/agents de maîtrise, ingénieurs/cadres).**
 - Ainsi, les collèges où l'un des sexes ne représente que 0,49 %, la liste pourra être 100 % féminine ou masculine.



Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections professionnelles

- **L'obligation concerne les listes qui présentent plusieurs candidats (et non les sièges) :**
 - Il n'est pas demandé une parité dans la composition de l'instance mais une parité dans les listes.
 - **La parité ne s'applique pas aux sièges :** les listes avec un seul candidat qui serait désigné sont valables et l'élection de ces candidats ne peut être annulée sur cette base (Tribunal d'Instance de Châteauroux du 23 février 2017, n° 11-17-000053).
- **La loi ne précise pas d'ordre de présentation obligatoire.** La liste peut donc commencer librement par un homme ou une femme, et ce quelle que soit la proportion de chaque sexe .
 - **Exemple :** soit un collège électoral, où il y a 6 sièges à pourvoir. Dans l'hypothèse où il y a 4 sièges réservés aux femmes et 2 sièges réservés aux hommes. Les 4 candidates et 2 candidats peuvent être répartis comme suit :

	<u>Option 1</u>	<u>Option 2</u>
Candidat 1	Homme	Femme
Candidat 2	Femme	Homme
Candidat 3	Homme	Femme
Candidat 4	Femme	Homme
Candidat 5	Femme	Femme
Candidat 6	Femme	Femme



Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections professionnelles

- **La loi ne précise pas que l'ordre de présentation utilisé pour la liste des titulaires devrait être utilisé pour la liste des suppléants.**
- Lorsque l'application de cette règle n'aboutira pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il sera procédé à **l'arrondi arithmétique suivant** :
 - arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
 - arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5 ;
 - 0,49 qui doit être arrondi à 0 : il peut y avoir l'exclusion totale d'un sexe.
- **L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social dispose que « Lorsque l'application de ces règles (de représentation équilibrée des femmes et des hommes) 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. »** (art. L.2314-30 modifié).



Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections professionnelles

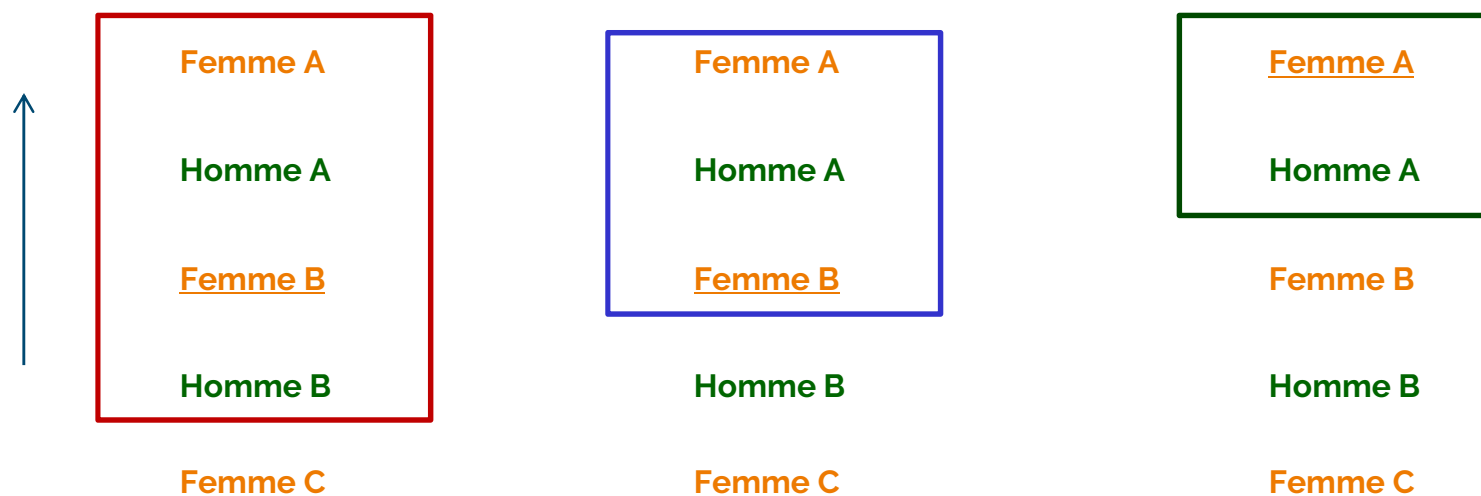
- **En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes** inscrits sur les listes électorales, la liste comprendra indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.
 - Dans une entreprise comptant 190 salariés, le collège ouvriers et employés compte 90 salariés dont 45 femmes et 45 hommes. Ce collège doit élire 3 délégués du personnel titulaires. **Chaque liste de candidats doit présenter au moins un homme et au moins une femme. Le 3^{ème} candidat peut être indifféremment une femme ou un homme.**
- **Par le jeu des ratures, les électeurs peuvent remettre en cause la composition paritaire de la liste** (maintien des dispositions antérieures). Ainsi, lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures sont prises en compte **si leur nombre est supérieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat.**
- Le Code du travail **prévoit l'annulation par le juge d'instance** de l'élection des salariés **dans 2 hypothèses :**
 - **Hypothèse n°1** : la liste de candidats ne respecte pas les prescriptions relatives à la représentation équilibrée de femmes et d'hommes.
 - **Hypothèse n°2** : la liste de candidats n'est pas composée alternativement d'hommes et de femmes.



Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections professionnelles

Sanction hypothèse n°1

- La liste de candidats ne respecte pas les prescriptions relatives à la représentation équilibrée de femmes et d'hommes. Le juge peut annuler l'élection du ou des candidats du **sexe surreprésenté sur la liste**. Cette annulation s'applique à ces élus en commençant par le dernier de la liste, puis en remontant l'ordre de la liste.
- Une liste ne respecte pas la représentation proportionnée car elle **présente une femme de trop (3 au lieu de 2)**.
 - Si la liste obtient **4 élus, l'élection de la Femme B est annulée** (dernier élu du sexe surreprésenté).
 - Si la liste obtient **3 élus, l'élection de la Femme B est annulée** (dernier élu du sexe surreprésenté).
 - Si la liste n'obtient que **2 élus, c'est l'élection de la Femme A qui est annulée**.



Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections professionnelles

Sanction hypothèse n°2

- **La liste de candidats n'est pas composée alternativement d'hommes et de femmes**
 - Le non-respect de la composition alternée femme/homme entraîne l'annulation de l'élection du ou des élu(e)s dont le positionnement sur la liste ne respecte pas ces prescriptions.

Exemple : une liste obtient 5 élus. Elle était présentée comme suit :


- Homme A
- Homme B
- Femme A
- Homme C
- Femme B
- Homme D

La composition alternée n'est pas respectée (Homme B). Dans ce cas, le juge doit annuler l'élection de l'Homme B.

Il n'y aura plus que 4 élus de cette étiquette.

- **Pour les élections du CSE, des élections partielles peuvent être organisées si la (ou les) annualisation(s) ont pour conséquence la réduction de moitié des titulaires ou la non-représentation d'un collège** (art. L. 2314-32 dernier alinéa qui renvoie à l'article L. 2314-10 du C. trav.).





Annexe :

Règles de désignation du DS



Désignation du délégué syndical

- Les cas dans lesquelles une organisations syndicales représentative (OSR) peut désigner un DS en dehors des élus ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles sont étendus.
- Principe = chaque OSR qui constitue une section syndicale peut désigner un DS parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CSE, quel que soit le nombre de votants.
- **A défaut, l'article L. 2143-3 du Code du travail est modifié. Ainsi :**

Si aucun des candidats ne remplit « la condition d'obtention des 10 % »

Si l'ensemble des élus qui remplissent « la condition d'obtention des 10 % » renoncent par écrit à leur droit d'être désigné DS

OSR désigne le DS parmi

- **les candidats n'ayant pas obtenu au moins 10 % des voix**
- **ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement**
- **ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au CSE fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33.**





**Merci de votre
attention**

info@syncea.fr - www.syncea.fr

VOS CONTACTS



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