Tous droits réservés

DROIT DU TRAVAIL : LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

SEANCE 4 : LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

I. Le déclenchement des élections professionnelles 2

A) L'initiative des élections professionnelles 2

B) L'information de la tenue des élections 2

1) Information des salariés 2

2) Information des syndicats 3

II. L'établissement d'un protocole d'accord préélectoral (PAP) 5

A) Le contenu du PAP 5

B) Les règles de validité du PAP 6

C) Durée de validité du protocole d'accord préélectoral 7

D) L'absence de protocole d'accord préélectoral 7

1) Fixation des modalités par le juge 7

2) Fixation des modalités par l'employeur 7

III. Les collèges électoraux 8

IV. L'électorat et l'éligibilité 10

V. Mode de scrutin et résultat des élections 11

A) Le déroulement des élections 11

B) La contestation des élections 14

Les élections professionnelles ont aujourd'hui vocation à élire la délégation du personnel au comité social et économique. On peut rappeler qu'un comité social et économique doit être mis en place dans les entreprises **d'au moins 11 salariés**. La mise en place du CSE est obligatoire que si cet effectif de 11 salariés est atteint **pendant 12 mois consécutifs** (**L. 2311-12**).

Ce sont les articles **L. 1111-2** et **L. 1111-3** qui permettent de savoir quels sont les salariés à prendre en compte ou non pour déterminer l'effectif de l'entreprise.

Attention : L'effectif de l'entreprise s'apprécie à la date du premier tour du scrutin (Soc. 7 mars 1990 n° 89-60.156).

I. Le déclenchement des élections professionnelles

A) L'initiative des élections professionnelles

Par principe, il incombe à l'employeur d'organiser les élections professionnelles et ce que ce soit les premières élections dans l'entreprise ou un renouvellement de l'institution. À défaut, il commet un délit d'entrave (**Crim. 15 mai 2007** n° 06-86.896). **L'article L. 2314-8** prévoit qu'en l'absence de CSE, un salarié ou un syndicat peut demander à l'employeur d'organiser des élections professionnelles. Dans cette hypothèse « *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.* »

B) L'information de la tenue des élections

1) *Information des salariés*

L'article L. 2314-4 dispose que « *lorsque le seuil de onze salariés a été franchi (…), 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.* »

NB : auparavant, l'information des salariés devait obligatoirement se faire par voie d'affichage et la jurisprudence considérait alors que si l'employeur ne procédait pas à l'affichage dans chacun de ses établissements, cela entraînait l'annulation des élections (**Soc. 3 avril 2002** n° 01-60.464). Désormais, l'information pouvant se faire par tout moyen, ce qui pourra être sanctionné c'est le défaut d'information des salariés.

2) *Information des syndicats*

Concernant les organisations syndicales, **l'article L. 2314-5** prévoit que l'employeur doit les **informer de l'organisation des élections** et les inviter à **négocier le protocole d'accord préélectoral** et à **établir les listes de leurs candidats** aux fonctions de membre du CSE et cela :

- **Par tout moyen** pour 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 ;
- **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, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel

NB : l'article L. 2314-5 prévoit certains délais à respecter pour l'envoi de cette invitation :

1° « *l'invitation à négocier (…) doit* ***parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation.*** »

2° « *Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée* ***deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice*** ».

Attention : Cas particulier des entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés : l'article L. 2314-5 prévoit qu'ici l'employeur n'a l'obligation d'inviter les organisations syndicales intéressées que si au moins un salarié s'est porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information du personnel sur l'organisation des élections.

II. L'établissement d'un protocole d'accord préélectoral (PAP)

A) Le contenu du PAP

Le PAP est un accord qui doit fixer les modalités d'organisation et de déroulement des élections professionnelles. Il doit en principe être négocié entre l'employeur et les organisations syndicales.

Voici les dispositions que doit contenir un PAP :

- Les modalités générales d'organisation et de déroulement des opérations électorales (**L. 2314-28**) c'est-à-dire : la date des élections, l'organisation des bureaux de vote, vote par correspondance, modalité de présentation des candidatures, etc. ;
- La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux (**L. 2314-13**) ;
- La mention de la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral (**L. 2314-30**) ;
- Des dispositions pour faciliter s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés (**L. 2314-15**).

En outre, lorsque l'entreprise est organisée en UES ou est composée d'établissements distincts, le PAP détermine, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges (**L. 2316-8**) ainsi que le nombre d'établissements distincts dans lesquels seront mis en place des CSE d'établissement.

Également, **l'article L. 2314-12** prévoit la possibilité pour le PAP de **modifier le nombre et la composition des collèges électoraux** s'il est signé par toutes les organisations représentatives dans l'entreprise.

Depuis l'adoption de **l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017**, le PAP peut aussi **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 (**L. 2314-7**).

Enfin **l'article L. 2314-33** prévoit la possibilité dans les entreprises dont l'effectif est compris entre **50 et 300 salariés** d'inclure dans le PAP une clause prévoyant que le nombre de mandats successifs que peut effectuer un membre du CSE n'est **pas limité au nombre de 3**. **L'article R. 2314-26** dispose qu'à défaut de stipulations contraires, une telle clause insérée dans le PAP est à **durée indéterminée**.

B) Les règles de validité du PAP

L'article L. 2314-6 prévoit une condition de **double majorité** pour que le PAP soit valide. Il doit être signé :

- Par une majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation (majorité en nombre) ;
- Et parmi celles-ci, il doit y avoir 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.

NB : dès lors que le PAP répond à cette condition de double majorité, « *il ne peut être contesté devant le juge judiciaire [tribunal judiciaire] qu'en ce qu'il* ***contient des stipulations contraires à l'ordre public****, notamment en ce qu'elles méconnaîtraient les principes généraux du droit électoral ; que d'autre part lorsque ces conditions ne sont pas remplies, cette circonstance ne rend pas irrégulier le protocole préélectoral, mais a pour effet de permettre à la partie qui peut y avoir intérêt de saisir le juge d'instance [tribunal judiciaire aujourd'hui] d'une* ***demande de fixation des modalités d'organisation et de déroulement du scrutin*** » (**Soc. 6 octobre 2011**).

C) Durée de validité du protocole d'accord préélectoral

Par principe le PAP est conclu pour une élection donnée et n'a donc effet que pour celle-ci (**Soc. 20 juin 2000** n° 99-60.153), mais à défaut d'être dénoncé, il peut être valable pour les élections suivantes (**Soc. 7 février 1989** n° 88-60.131).

NB : la dénonciation du PAP n'est pas soumise à la procédure de dénonciation des accords collectifs (**Soc. 22 février 1996** n° 92-43.789) cf. le thème sur l'application des accords collectifs.

D) L'absence de protocole d'accord préélectoral

1) *Fixation des modalités par le juge*

En vertu de **l'article L. 2314-28** les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales « *sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire.* »
Le juge compétent est « *le président du tribunal judiciaire. Il statue en dernier ressort selon la procédure accélérée au fond.* » (**R. 2314-2**)

2) *Fixation des modalités par l'employeur*

En l'absence de conclusion d'un PAP et l'absence de saisine du juge pour fixer les modalités d'organisation des élections, il appartient à l'employeur de s'en charger.

C'est ce qui ressort de la position de la Cour de cassation : « *mais attendu, d'abord, qu'à défaut d'accord satisfaisant aux conditions de validité prévues par l'article L. 2324-4-1 du Code du travail entre les organisations syndicales invitées à la négociation du protocole préélectoral, il appartient à l'employeur, en l'absence de la saisine du juge d'instance conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article*

L. 2324-21 du Code du travail, de fixer les modalités d'organisation et de déroulement des opérations de vote »

III. Les collèges électoraux

Les membres du CSE vont être élus par des collèges électoraux composés par les salariés de l'entreprise. (À cette fin, pour le 1er tour, les organisations syndicales établissent des listes pour chaque catégorie de personnel)

Par principe ces collèges sont au nombre de 2 (**L. 2314-11**) :

- Collège des ouvriers et employés ;
- Collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

NB : dans les entreprises, quel que soit leur effectif, un 3e collège est constitué si « *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.* » (**L. 2314-11**)

En outre, il est prévu que dans les entreprises d'au moins 501 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** (**L. 2314-11**).

Attention : il n'y aura qu'un seul collège électoral de constitué si dans l'établissement ou l'entreprise, il n'est prévu d'élire qu'un membre titulaire et un membre suppléant au CSE (L. 2314-11).

Rappel : le PAP peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux (**L.2314-12**) et il prévoit la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux (**L. 2314-13**).

Concernant cette réparation, **l'article L. 2314-13** prévoit que lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que le PAP n'a pas pu être conclu, c'est **le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) qui décide de cette répartition entre les collèges électoraux**, il prend sa décision dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la contestation (**R. 2314-3**).

Lorsqu'aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation, l'employeur répartit le personnel et les sièges entre les différents collèges électoraux (**L. 2314-14**).

IV. L'électorat et l'éligibilité

> **Selon l'article L. 2314-18 « *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.* »**

Sont éligibles *les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoints, partenaires d'un pacte civil de solidarité, concubins, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.*

La Cour de cassation avait précisé relativement aux élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise que les conditions d'électorat et d'éligibilité s'appréciaient au **jour du premier tour du scrutin** (**Soc. 1er décembre 2010**).

NB : le salarié dont le contrat de travail est suspendu reste éligible (**Soc. 15 mai 1991** n° 90-60.483) et est électeur (**Soc. 8 avril 1992**).

<u>L'inspecteur du travail peut :</u>

- 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**) ;

- 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 (**L. 2314-25**).

Attention : Pour les salariés mis à disposition, ils sont pris compte dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice s'ils sont présents dans ses locaux et y travaillent depuis au moins un an sauf s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (L. 1111-2). Dès lors qu'ils remplissent ces conditions (L. 2314-23) :

- Ils sont électeurs s'ils sont présents dans l'entreprise utilisatrice depuis 12 mois continus ;

- Ils ne peuvent jamais être éligible dans l'entreprise utilisatrice.

C'est à l'employeur d'établir les listes électorales (**Soc. 13 novembre 2008** n° 07-60.434). Les seules mentions obligatoires qui doivent figurer sur la liste électorale sont : **l'âge, l'appartenance à l'entreprise et l'ancienneté** dans celle-ci, cela, car ces mentions permettent de déterminer la qualité d'électeur et permettent le contrôle de la régularité des listes électorales (**Soc. 20 mars 2002**).

V. Mode de scrutin et résultat des élections

A) Le déroulement des élections

Selon l'article L. 2314-26 « *l'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe. (...) Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.* »

Par principe l'élection se tient durant le temps de travail des salariés (**L. 2314-27**). Comme expliqué au II), les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales sont déterminées par le PAP (**L. 2314-28**).

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

- Au premier tour, il existe un **monopole syndical**, c'est-à-dire que seules les organisations syndicales peuvent présenter des candidats (**L. 2314-29**). Le premier tour a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration des mandats (**L. 2314-5).**

- Un second tour est organisé dans un **délai de 15 jours** à compter du 1er tour, uniquement si le nombre de votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits (**L 2314-29**). Au second tour, les candidatures sont libres (**L. 2314-29**).

NB : une organisation syndicale peut présenter comme candidat soit ses **propres adhérents**, soit des **salariés non syndiqués** ou **adhérents à une autre organisation** (**Soc. 28 mars 2012**). Lorsqu'une **liste commune** est établie, la répartition des suffrages exprimés est librement déterminée par les organisations syndicales pourvu qu'elle soit **portée à la connaissance de l'employeur et des électeurs de l'entreprise ou de l'établissement concerné avant le déroulement des élections**, peu important que cette répartition aboutisse à faire bénéficier l'une des organisations syndicales de l'intégralité des suffrages exprimés (**Soc. 5 novembre 2014**).

Également, les candidatures présentées au premier tour des élections professionnelles par des organisations syndicales représentatives doivent être considérées comme **maintenues pour le second tour** (**Soc. 15 mars 2006**).

Attention : Depuis l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 (L. 2314-30), les listes qui comportent plusieurs 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 ;**
- **Être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.**

Lorsque l'application des règles précitées 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.

Un PAP ne peut pas aménager ces règles (**Soc. 9 mai 2018** n° 17-60.133 ; **11 décembre 2019** n° 19-10.826).

« *Attendu cependant que la constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats de la règle de l'alternance prévue par la deuxième phrase du premier alinéa des articles L. 2314-24-1et L. 2324 -22-1 entraîne l'annulation de l'élection de tout élu dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions, à moins que la liste corresponde à la proportion de femmes et d'hommes au sein du collège concerné et que tous les candidats de la liste aient été élus ;* » (**Soc. 6 juin 2018** n° 17-60.263)

« *Attendu qu'il résulte de ces textes que la constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats du nombre de femmes et d'hommes correspondant à leur part respective au sein du collège électoral entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter et que le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats ;* » (**Soc. 17-4-2019** n° 17-26.724).

Les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation (**L. 2314-29**).

B) La contestation des élections

> **Selon l'article L. 2314-32 « *les contestations relatives à l'électorat, à la composition des listes de candidats en application de l'article L. 2314-30, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du juge judiciaire (aujourd'hui le tribunal judiciaire).* »**

Le tribunal judiciaire statue en dernier ressort (**R. 2314-23**).

Le tribunal judiciaire est saisi par voie de **requête** (**R. 2314-24**).

Le tribunal judiciaire doit être saisi dans un délai de (**R. 2314-24**) :

- **3 jours** suivant la publication de la liste électorale lorsque la contestation porte sur l'électorat ;

- **15 jours** suivant l'élection ou la désignation lorsque la contestation porte sur la régularité de l'élection ou sur la désignation de représentants syndicaux.