

TRAVAUX COMMISSIONS OUVERTES

COMMISSION DROIT SOCIAL



CSE : MISE EN PLACE ET FONCTIONNEMENT
RÉUNION DU 14 OCTOBRE 2019





CABINET D'AVOCATS
EN DROIT SOCIAL



Le CSE : Mise en place et fonctionnement

Commission ouverte de droit social
14 octobre 2019



Introduction : Le CSE, instance unique

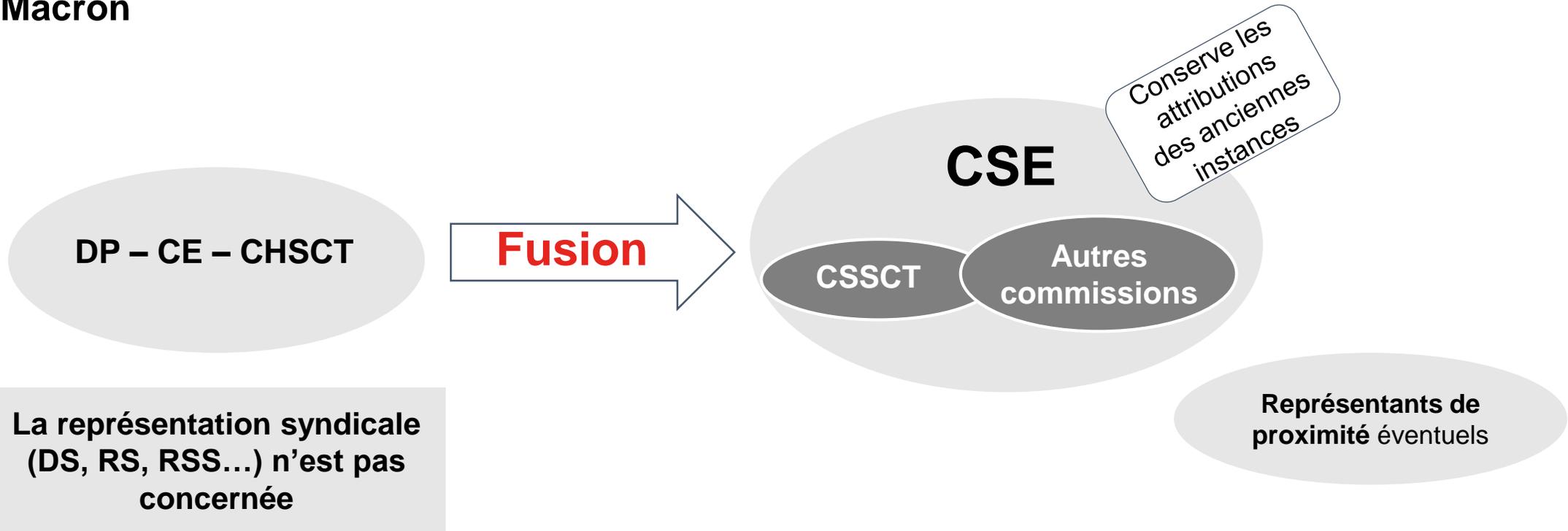


Aurélien LOUVET

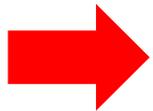
 **Ius Laboris France** Global HR Lawyers
Capstan Avocats

Le CSE : instance unique au plus tard le 1^{er} janvier 2020

La réforme Macron



La représentation syndicale (DS, RS, RSS...) n'est pas concernée



Remise en cause du paysage actuel de la représentation élue du personnel à compter de la mise en place du CSE : un « nouveau monde à construire »

Conditions : A compter de 11 salariés (12 mois consécutifs)

Le CSE : Quelles règles ?



1. Règles d'ordre public
2. Règles négociées
3. Règles supplétives

En cas de négociation 4 types d'accord :

1. L'accord collectif sans référendum

2. L'accord collectif unanime

3. L'accord collectif de droit commun

4. Le protocole d'accord préélectoral

1. L'accord collectif sans référendum



**Sujets de
négociation**



- Détermination du nombre et périmètre des établissements distincts
- Modification du nombre et périmètre des **CSSCT** dans les entreprises où elle est obligatoire
- Modalités de mise en place de la /des CSSCT (nombre de membres, missions, modalités de fonctionnement, modalités de formation, moyens éventuels, éventuelle formation spécifique sur les risques particuliers)
- Mise en place volontaire de la CSSCT lorsqu'elle n'est pas obligatoire
- Création de **commissions supplémentaires**, composition, modalités de fonctionnement...
- Mise en place, modalités de fonctionnement... des **représentants de proximité**
- Adaptation des procédures **d'information / consultation récurrentes et ponctuelles**
- Organisation, architecture, fonctionnement... de la **BDES**

2. L'accord unanime

Sujets de négociation



- Modification du nombre et de la composition des collèges électoraux
- Organisation de l'élection en dehors du temps de travail (notamment en cas de travail en continu)

CSEC : Augmentation du nombre de membres au-delà de 25 titulaires et suppléants

3. L'accord collectif de droit commun

Sujets de négociation



- Fixation de la durée du mandat
- Vote électronique
- Recours à la visioconférence / modalités de mise en œuvre des expertises / budget fonctionnement & ASC

Reconnaissance d'une UES (ou décision de justice)

4. Protocole d'accord préélectoral

Sujets de négociation



Notamment,

- Nombre de sièges / nombre d'heures de délégation
- Répartition des sièges et des salariés entre les collèges
- Mention de l'accord / décision unilatérale portant sur le vote électronique
- Organisation et déroulement des opérations électorales
- Exception à la limitation du nombre de mandats successifs (entreprises de 50 à 300 salariés)

CSEC : Répartition des sièges entre les établissements/les collèges

CSE : PERIMETRE DE MISE EN PLACE

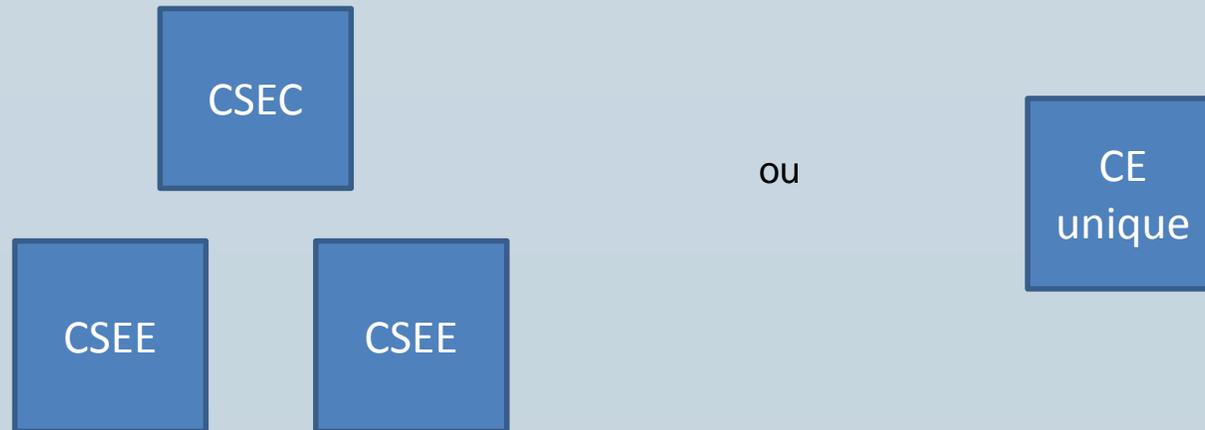
Le périmètre du CSE

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise (article L. 2313-1 du Code du travail).

Dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts, constitution :

- de CSE d'établissement ;
- et d'un CSE central d'entreprise (article L. 2313-1 du Code du travail).

Le CSEC est mis en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés comptant au moins deux établissements.



Les conditions de détermination des établissements distincts au sens du CSE

« **Un accord d'entreprise**, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12, détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. » (article L. 2313-1 du Code du travail)



« **En l'absence d'accord conclu** dans les conditions mentionnées à l'article L. 2313-2 et en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts. » (article L. 2313-3 du Code du travail)



« **En l'absence d'accord** conclu dans les conditions mentionnées aux articles L. 2313-2 et L. 2313-3, **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. » (article L. 2313-4 du Code du travail)

Quelles modalités de la négociation des accords fixant le périmètre des CSE ?

Une négociation obligatoire, sincère et loyale :

L'employeur est tenu d'engager des négociations sincères et loyales concernant le nombre et le périmètre de ces établissements afin de permettre aux parties d'envisager l'élection de CSE en application de l'article L. 2313-2 du Code du travail.

En l'absence de telles négociations préalables, les décisions unilatérales qui auraient été prises par l'employeur en la matière n'ont fait courir aucun délai pour solliciter l'arbitrage du DIRECCTE qui serait opposable aux organisations syndicales. (**Cass. soc., 17 avril 2019, n° 18-22948, Sté OMNITRANS**)

Qui négocie ?

Les organisations syndicales représentatives du personnel (et non les OS intéressées négociant le PAP)

En l'absence de délégué syndical, possibilité de négocier avec le CSE

Quelles conditions de signature de l'accord ?

Accord majoritaire signé par les OSR représentant plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des OSR au 1^{er} tour des élections sans possibilité de référendum.

ou accord avec le CSE à la majorité des membres titulaires

Quelles contestations contre l'accord fixant les établissements distincts ?

Plusieurs contentieux devant le TGI en contestation de la validité par des organisations syndicales invoquant que les établissements ne remplissant pas la définition de l'établissement distinct visé à l'article L, 2313-4 du Code du travail)

TGI PARIS, 6 nov, 2018, RATP, RG n° 18/06526, Droit Ouvrier février 2019, page 93

Principe :

L'article L. 2313-2 ne fixe aucun critère légal d'identification de l'établissement distinct que les partenaires sociaux devraient impérativement prendre en compte. L'ordre des dispositions et leur rédaction conduisent à écarter l'argument du demandeur selon lequel le critère défini à l'article L. 2313-4 s'imposerait à eux comme à l'employeur.

Tempérament :

L'existence d'une collusion frauduleuse entre l'employeur et les organisations syndicales signataires consistant à fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts dans le seul but de garantir leur implantation et leur élection.

La preuve d'un usage abusif de leurs prérogatives par les partenaires sociaux aboutissant à un découpage contraire aux intérêts des salariés qui ne garantirait pas un fonctionnement efficient des comités sociaux et économiques et ne leur permettrait pas d'exercer au mieux leurs attributions.

Dans le même sens, **TGI PARIS, 18 juin 2019, RG n° 19/01485, SOCIETE GENERALE** : Appel en cours

Dans les deux jugements, l'accord a été validé



Quelles contestations contre l'accord fixant les établissements distincts ?

TGI BOBIGNY, 23 mai 2019, n° 18/08777, AIR FRANCE : Appel en cours

En l'espèce, le syndicat des pilotes d'Air France (SPAF) soutenait qu'un CSE d'établissement devait être réservé aux pilotes.

Le Tribunal déboute le syndicat de sa demande d'annulation de l'accord.

Selon le Tribunal, « Il convient de rappeler que la loi n'exige pas la prise en compte de critères particuliers pour fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts de sorte que les arguments développés par le demandeur -notamment au travers de fiches- pour établir la spécificité du métier de pilotes par rapport aux autres métiers exercés dans l'entreprise Air France ne peut à lui seul être regardé comme la violation d'une règle d'ordre public.

Le législateur a prévu que les critères à retenir pour déterminer le nombre et le périmètre des établissements relevaient de la liberté des partenaires sociaux lesquels au cas présent ont retenu les 7 établissements constituant avant l'ordonnance du 22 septembre 2017 les 7 comités d'établissement représentatifs du personnel Air France »

Quelles contestations contre la décision unilatérale et la décision de la DIRECCTE?

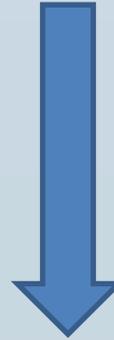
Décision unilatérale de l'employeur déterminant les établissements distincts par l'employeur
L'employeur doit tenir compte de l'autonomie du responsable de l'établissement, notamment, en matière de gestion du personnel

Délai de contestation : 15 jours pour contester la décision

Devant : la DIRECCTE

Par qui : les OSR et OS ayant constitué une section syndicale (ou le CSE s'il a négocié) à compter de la date à laquelle ils ont eu connaissance de la décision de l'employeur

Conséquence de la saisine : suspension du processus électoral avec prorogation des mandats



Décision de la DIRECCTE

La DIRECCTE effectuera une enquête contradictoire en convoquant direction et OS pour trancher sur la question du caractère distinct ou non des établissements

Délai de contestation : 15 jours pour contester la décision de la DIRECCTE à compter de la date à laquelle ils ont été informés de la décision ou à compter de la décision implicite de rejet en l'absence de décision dans le délai de deux mois

Devant : le Tribunal d'instance par voie de requête



Jugement du Tribunal d'Instance

Compétence du TI : contrôle de la légalité externe et interne de la décision DIRECCTE

En cas de nullité de la décision de la DIRECCTE, le Tribunal fixe le nombre et le périmètre des établissements

Recours : pourvoi dans les 10 jours de la notification du jugement par LRAR



Arrêt Cour de cassation

Définition de l'établissement distinct

« 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** » (article L. 2313-4 du Code du travail)

Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 18-23655 : établissements distincts - non

Caractérise un établissement distinct au sens de l'article L. 2313-4 du Code du travail, l'établissement qui présente, **notamment, en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service.**

Observations :

- La définition retenue est très proche du critère d'autonomie de gestion retenu par le Conseil d'Etat en matière d'établissement distinct au sens du Comité d'entreprise sous l'empire de l'ancienne législation
- Le contenu des délégations de pouvoirs et des fiches de postes seront au centre des débats
- Il est demandé une autonomie **suffisante** et non une autonomie totale/complète
- Il doit être pris en compte **l'objectif poursuivi** qui est de permettre au « chef d'établissement » de présider utilement le Comité, à savoir, l'informer, le consulter et engager un dialogue utile avec ses membres, sans impliquer une indépendance totale de l'établissement par rapport à la structure centrale d'entreprise.

Quelques illustrations jurisprudentielles : établissements distincts - non

TI de Lagny, 29 janvier 2019, n° 11-002429 : établissements distincts - non

« Si les directeurs de magasins conservent des compétences en matière de gestion du personnel, notamment sur les inscriptions en formation ou encore la gestion quotidienne (congé, temps de travail...), les éléments particulièrement décisifs que sont le recrutement et les procédures disciplinaires relèvent désormais de la compétence des services RH régionaux et/ou national »

« S'agissant de l'exécution du service, il ressort également des délégations de compétences que si la marche quotidienne du magasin relève de la compétence du directeur de magasin, les orientations commerciales et budgétaires de l'enseigne sont fixés au plan national et non dans chaque magasin ».

TI Caen, 5 juillet 2019, n° 11-19000706 : établissements distincts - non

« Le responsable du site de Cherbourg n'a qu'une autonomie très partielle en matière de recrutement et de pouvoir disciplinaire alors qu'il n'a aucune compétence en matière de gestion comptable, financière, et économique, tant à l'égard de l'activité proprement dite de son site que des personnels relevés ci-dessus. Par ailleurs, il n'entre pas dans ses compétences de mettre en œuvre la prévention des risques professionnels ».

Quelques illustrations jurisprudentielles établissements distincts - oui

TI Villejuif, 30 janvier 2019, n° 11-18002687 : établissements distincts : oui

« Si l'existence de compétences centralisées au niveau du siège n'est pas contestée par les défendeurs, il découle de la fiche de poste précitée, de l'exercice par les chefs de station d'un pouvoir disciplinaire, du contrôle exercé par ces derniers sur l'emploi du temps des salariés, et du respect du règlement intérieur, une autonomie des différents sites de l'entreprise en matière de gestion du personnel »

A noter : le Tribunal prend également en compte l'autonomie des chefs de station en matière de budget.

TI Courbevoie, 2 août 2019, n° 11-19-000280 : établissements distincts : oui

Les établissements distincts sont établis au regard de l'autonomie suffisante, tant en ce qui concerne la gestion du personnel que l'exécution du service, compte des prérogatives et attributions dévolues aux responsables de chacune de ces entités appréciées dans leur ensemble.

En l'espèce, la société était organisée en BU, chacune dirigée par un « BU LEADER »

Jugement frappé d'un pourvoi

Le fonctionnement du CSE : socle légal et opportunités de négociation



Sommaire

- **Le fonctionnement du CSE: une large place laissée à la négociation....**
- **Les réunions du CSE :**
 - **entreprises de moins de 50**
 - **et de plus de 50 salariés**
- **Qui participe aux réunions du CSE?**
- **Focus sur la participation des suppléants**
 - **l'organisation de la suppléance**
 - **comment assurer l'efficacité de la suppléance?**
- **L'ordre du jour**
- **Les représentants de proximité**
- **La commission SSCT**
 - **mise en place**
 - **fonctionnement**
- **Les autres commissions**
- **Exercices des attributions économiques et professionnelles et possibilités d'aménagement conventionnels**

Le fonctionnement du CSE: une large place laissée à la négociation

- Précédemment, les modalités d'exercice des attributions, le fonctionnement et les moyens étaient essentiellement régis par la loi.
- Seuls quelques domaines limités pouvaient être adaptés par la négociation collective :
 - la loi de sécurisation de l'emploi avait introduit la détermination des délais de consultation par accord interne au CE ;
 - la Loi Rebsamen était allée un peu plus loin en prévoyant la négociation d'un accord collectif sur les délais de consultation ;
 - les modalités de consultations récurrentes, la BDES, et le nombre de réunions du CE.
- Désormais, la plupart des dispositions relatives aux attributions et au fonctionnement du CSE sont bâties selon le triptyque :
 - dispositions d'ordre public ;
 - champ de la négociation ;
 - dispositions supplétives.

Une large place est ainsi laissée à la négociation afin de permettre une véritable démarche d'adaptation du fonctionnement de l'instance à la taille de l'entreprise, sa structure de l'entreprise, ses activités, ses contraintes.

Le fonctionnement du CSE : réflexions préalables à la négociation

- ❑ **Les attributions et leurs modes d'expression (réclamations, information consultation, enquêtes, inspections, droits d'alertes) demeurent identiques** : Les attributions jusque là exercées par le CE, le CHSCT, et les DP sont reprises de façon quasi-exhaustive par le CSE.
- Par conséquent, qualitativement et quantitativement, les sujets à traiter sont les mêmes, et la charge de travail que cela représente pour les IRP est également la même.
- ❑ **Mais ceux-ci sont désormais traités au sein d'une instance unique** : qui induit une concentration des prérogatives et s'accompagne d'une réduction du nombre de mandats.

... Ce qui conduit à différentes interrogations :

- Quant **au niveau de mise en place** de l'instance, qui va exercer les attributions dites de proximité comme celles touchant plus largement à la vie économique de l'entreprise, sa stratégie, sa politique économique et sociale...

NB: loi impose que « *les conditions de fonctionnement du CSE [permettent] une prise en compte effective des intérêts des salariés exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées.* »

- Quant à **son fonctionnement** : comment organiser au sein d'un même organe le traitement de sujets aussi divers?
- Quant à **ses moyens** : nombre d'élus, nombre d'heures de délégation, mise en place de représentants de proximité...

Autant de questions qui nécessitent d'être appréhendées avant la mise en place du CSE, et la négociation des accords inhérents à celle-ci.

Les réunions du CSE:

> Entreprises de moins de 50 salariés

❑ Exercice individuel des droits reconnus aux membres du CSE

❑ Réunion collective au moins une fois par mois,

- Et, à la demande des membres du CSE (pas de majorité requise) :
 - En cas d'urgence,
 - Pour une question spécifique, selon sa nature : soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier.
- L'employeur peut être assisté par des collaborateurs : ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur aux représentants du personnel titulaires.

❑ Mêmes modalités de fonctionnement que les DP

- Liste des demandes présentées deux jours ouvrables avant la réunion,
- Réponses écrites de l'employeur au plus tard dans les six jours,
- Transcrites dans un registre à la disposition du personnel 1 jour ouvrable par quinzaine et à la disposition permanente de l'inspecteur du travail

Les réunions du CSE :

> Entreprises de plus de 50 salariés

Ordre public

6 réunions ordinaires minimum par an

- Dont 4 réunions minimum doivent traiter des sujets SSCT (« et plus en cas de besoins »)

Réunion extraordinaire obligatoire :

- En cas d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte à la santé publique ou à l'environnement
- A la suite de tout accident grave (ou ayant pu entraîner des conséquences graves)
- A la demande motivée de 2 membres, sur d'autres sujets SSCT

L'employeur informe annuellement l'inspecteur du travail, le Médecin du travail et l'agent de la CARSAT du **calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets SSCT**. Et leur confirme 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions

Les réunions du CSE :

> Entreprises de plus de 50 salariés

**Aménagements
conventionnels**

Et

**Dispositions
supplétives**

- **Un accord majoritaire peut définir :**
 - Le nombre de réunions ordinaires du CSE par an
 - Les conditions de recours à la visioconférence
 - Les délais et modalités d'établissement des PV

- **A défaut d'accord, la périodicité des réunions dépend de l'effectif de l'entreprise :**
 - Moins de 300 salariés : **une réunion tous les deux mois**
 - 300 salariés et plus : **une réunion par mois minimum**
 - Dans les deux cas, une seconde réunion peut se tenir à la demande de la majorité des membres du CSE
 - Nombre de réunions en visioconférence limité à 3

Qui participe?

➤ **Les membres de droit présents à toutes les réunions:**

- L'employeur – qui peut être assisté de trois collaborateurs (2 pour le CSEC)
- Les membres élus titulaires : selon la loi, le suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence du titulaire
- Les représentants syndicaux (= les DS si moins de 300 salariés et au delà les représentants désignés par chaque OSR)

➤ **Assistent également aux réunions du CSE portant sur des sujets SSCT** (cf art L2315-27 al 1 et 2, soit les 4 réunions annuelles + les réunions extraordinaires du CSE sur les sujets SSCT (Accident grave, et demande motivée de deux membres...) - sur les points à l'ordre du jour SSCT **ainsi qu'aux réunions de la CSSCT:**

- Le Médecin du travail qui peut donner délégation à un membre de l'équipe du service de santé
- Le responsable interne du service de sécurité et conditions de travail

➤ **Sont également invités :**

- L'agent de contrôle de l'inspection du travail
- Les agents de services de prévention de la sécurité sociale
 - ✓ A toute réunion du CSE consécutive à un AT ayant entraîné un arrêt de plus de 8 jours
 - ✓ Aux réunions de la CSSCT
 - ✓ Et aux réunions du CSE portant sur un sujet SSCT, à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité des membres de la délégation du personnel au CSE

Focus sur les règles de suppléance

Le suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence du titulaire

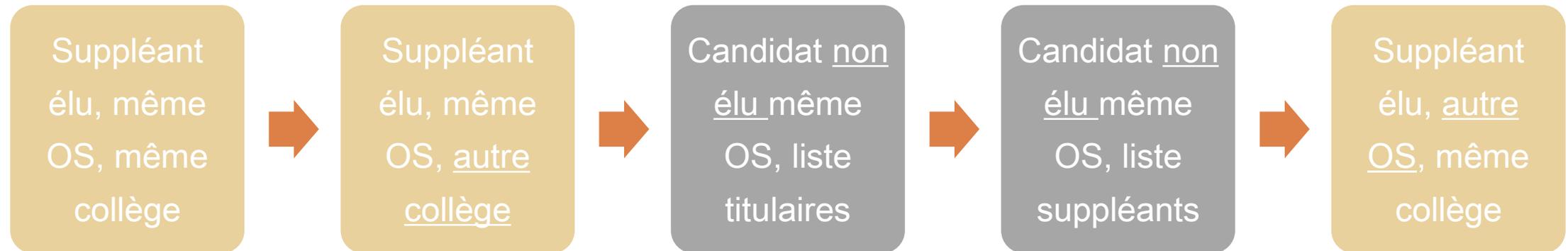
Les règles de désignation du suppléant, qui s'inspirent des textes anciens relatifs aux DP, se déclenchent :

- Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions
- Lorsqu'un membre titulaire est momentanément absent pour une cause quelconque

Les règles de suppléance (art L2314-37) :

- Un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale
- Si plusieurs choix, la priorité est donnée au suppléant de la même catégorie
- À défaut, si aucun suppléant élu sur une liste de l'OS : un candidat non élu présenté par la même organisation : on choisit le candidat qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire, ou, à défaut, le dernier élu suppléant
- A défaut, le suppléant élu sur une autre liste :
 - de la même catégorie
 - ayant obtenu le plus grand nombre de voix

L'organisation de la suppléance



Comment assurer l'efficacité de la suppléance ?

- ❑ **Le suppléant doit pouvoir être en mesure d'être présent, et disposer des informations nécessaires lui permettant de jouer son rôle, alors même qu'il peut ne pas être un élu.**
- Les suppléants élus seront destinataires de la convocation et de l'ordre du jour... mais est-ce suffisant pour assurer l'efficacité de la suppléance?
- Les suppléants non élus mais susceptibles de suppléer un titulaire :
 - Ne sont pas destinataires de l'ordre du jour
 - N'ont pas accès à la BDES
- ❑ **Exemples de solutions envisagées par certains accords :**
- Participation systématique du suppléant (élu) aux réunions ou cas de participation ponctuelle
- Transmission systématique des documents afférents à l'ordre du jour aux suppléants
- Obligation de prévenance de l'empêchement pour le titulaire et définition des modalités de prévenance y compris dans les cas d'urgence
- Établissement d'un tableau de suppléance après chaque élection
- ❑ **Position préconisée par le Gouvernement : renvoi au Règlement Intérieur pour traiter les aspects pratiques du sujet**

L'ordre du jour des réunions du CSE

❑ Qui ?

- L'ordre du jour est établi conjointement par le Président (l'employeur ou son représentant) et le secrétaire.

❑ Quand ?

- **Il est communiqué par le Président :**
 - **Aux membres du CSE (titulaires et suppléants, le texte ne distinguant pas)**
 - **À l'Inspection du travail**
 - **A l'agent des services de prévention de la sécurité sociale**
- Au moins 3 jours avant la réunion pour le CSE et le CSE d'établissement
- Au moins 8 jours avant la réunion, pour le CSE Central

L'ordre du jour des réunions du CSE

□ Contenu?

Les principes applicables au CE relatifs à l'élaboration de l'ordre du jour restent applicables pour le CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés.

- Recherche impérative d'un consensus entre le Président et le Secrétaire sur les points à inscrire à l'ordre du jour
- Possibilité pour le président ou le secrétaire d'inscrire de plein droit un point relevant d'une **consultation obligatoire**
- Lorsque le CSE se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à sa demande sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour
- Très probablement cette règle devrait également s'appliquer aux questions relatives à la santé la sécurité et les conditions de travail qui font l'objet d'une **réunion extraordinaire à la demande de deux membres élus du CSE.** (*faculté d'ordre public*)

□ **En pratique, vont se poser diverses questions concernant la présentation et la rationalisation de l'ordre du jour ...** Qui devra rassembler non seulement les sujets d'information et de consultation mais également, les réclamations individuelles et collectives, les questions SCST, en cohérence avec les missions déléguées

- Aux CSSCT – pour les établissements de 300 salariés et plus
- Aux représentants de proximité pour les entreprises qui auront mis en place des représentants de proximité par accord collectif.

Les représentants de proximité

Dispositions légales

- Pas de représentant de proximité sans accord majoritaire
- Pas de définition légale du représentant de proximité
- Les représentants de proximités **sont membres du CSE ou désignés par le CSE**
- Le mandat du représentant de proximité prend fin avec celui des membres du CSE.
- Le CSE peut décider de financer la formation des représentants de proximité sur son budget de fonctionnement
- Les représentants de proximités sont des **salariés protégés**

Contenu de l'accord majoritaire

- Mise en place facultative par accord majoritaire auquel il revient de fixer
- Le nombre de représentants de proximité
- Les attributions (« notamment en matière de santé, sécurité, conditions de travail ») qui leur sont confiées/ déléguées
- Les modalités de leur désignation et le périmètre de mise en place
- Les modalités de fonctionnement (« notamment les heures de délégation »)

La commission SSCT

Ordre Public

❑ La commission santé sécurité et conditions de travail est obligatoire dans :

- Les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- Les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- Les établissements comprenant au moins une installation nucléaire ou sensible type SEVESO
- **Et dans les entreprises de moins de 300 salariés**, sur décision de l'Inspecteur du travail lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux

❑ CSSCT centrale : mise en place dans les entreprises de plus de 300 salariés s'il existe un CSE central.

❑ Son rôle :

Elle se voit **confier par le CSE** tout ou partie de ses attributions relatives à la santé, la sécurité, et aux conditions de travail.

❑ A l'exception notable :

- Des prérogatives consultatives du CSE: seul le CSE rend un avis sur les questions relevant de la procédure d'information et de consultation
- Du recours à l'expert qui ne peut être décidé que par le CSE.

Fonctionnement de la commission SSCT

Ordre Public

- La commission est **présidée par l'employeur** (possibilité d'être assisté mais sans atteindre le nombre de représentants du personnel).
- Le Médecin du travail et le représentant du service santé de l'entreprise sont membres de droit de la commission.
- L'inspection du travail ainsi que le représentant de la CARSAT y sont invités.
- Elle comprend au moins trois membres représentants du personnel, (dont au moins un du 2^{ème} ou le cas échéant du 3^{ème} collège), **désignés par le CSE parmi ses membres** pour une durée qui prend fin avec le mandat.

NB : le TGI d'Evry a confirmé que, compte tenu du caractère d'ordre public de la composition de la CSSCT, même lorsqu'elle est mise en place à titre facultatif, l'employeur doit respecter ces règles de composition : elle ne peut être composée seulement de 2 membres (TGI Evry, 15 octobre 2018, n°18/05636).

- Les membres de la CSSCT, comme les autres membres du CSE bénéficient d'une formation d'une durée minimale de 3 jours dans les établissements de moins de 300 salariés, et de 5 jours dans les établissements de 300 salariés et plus.

NB: Un accord peut également prévoir une formations spécifique adaptée aux risques et facteurs de risques en rapport avec l'activité de l'entreprise).

Mise en place de la commission SSCT

Sont fixés par accord majoritaire sans référendum ou en l'absence de DS, par accord entre l'employeur et la majorité des membres du CSE

- Le nombre et le cadre de mise en place des CSSCT
- Le nombre de membres de la ou des commissions
- Les modalités de leur désignation
- Les missions déléguées à la ou les commissions par le CSE
- Les modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation et de formation dont les membres bénéficient, les moyens alloués

En l'absence d'accord majoritaire, ou d'accord conclu avec le CSE (en l'absence de DS), les véhicules juridiques subsidiaires diffèrent :

- Le nombre de commissions et leur périmètre sont fixés **par décision unilatérale de l'entreprise.**
- Les modalités de fonctionnement de la CSSCT sont fixées **par le règlement intérieur du CSE.**

Il s'agit : du nombre de membres, des missions déléguées par le CSE, des modalités de fonctionnement (heures de délégation), des formations, et des moyens alloués.

REMARQUES

➤ La loi n'a pas doté la Commission SSCT de moyens :

- Elle n'a pas de personnalité juridique
- Elle n'a pas de budget
- Elle ne peut recourir à un expert
- Elle ne peut rendre d'avis à la place du CSE
- Elle n'a pas d'heures de délégation de droit (mais le temps passé en commission est du temps de travail effectif, sans la limite réglementaire applicable aux autres commissions)

➤ Les dispositions d'ordre public ne fixent pas :

- Le nombre annuel minimum de réunions,
- Les modalités de convocation des réunion
- Le contenu des informations à remettre à la CSSCT
- Le contenu exact de ses missions.

Les autres commissions obligatoires et supplétives

La commission des marchés

- **Obligatoire** pour les CSE dépassant au moins 2 des 3 seuils fixés par décret, (effectifs du CSE, montant des ressources annuelles et du bilan)
- Mise en place : accord majoritaire sans référendum et à défaut, dispositions légales supplétives
- Constitution : membres élus du CSE et président (employeur)

Autres commissions, à mettre en place à défaut d'accord (majoritaire sans référendum) selon les dispositions légales supplétives

- **Commission économique** dans les entreprises d'au moins 1000 salariés composée de 5 membres au maximum (dont 1 cadre) désignés par le CSE ou le CSE Central, parmi ses membres. Présidée par l'employeur.
 - **Commission de la formation** dans les entreprises d'au moins 300 salariés
 - **Commission d'information et d'aide au logement** dans les entreprises d'au moins 300 salariés
 - **Commission de l'égalité professionnelle** dans les entreprises d'au moins 300 salariés
- ⑩ Pour ces dernières trois commissions, les membres peuvent être désignés parmi les salariés de l'entreprise non membres du CSE. Elles sont présidées par l'un de leurs membres, et non par l'employeur.

La négociation sur le fonctionnement permet également de traiter des modalités d'exercice des attributions économiques et professionnelles :

- ✓ Niveau des consultations
- ✓ Délais
- ✓ Informations requises

Attributions économiques et professionnelles du CSE : consultations récurrentes (plus de 50 salariés)

Ordre public

- **3 consultations récurrentes menées selon une périodicité maximale de 3 ans**
- Orientations stratégiques
- Situation économique et financière
- Politique sociale, conditions de travail et emploi (incluant le bilan annuel de la situation générale de la santé et sécurité et le programme annuel de prévention des risques)
- → Sur la base des informations mises à la disposition du CSE au sein de la BDES

Négociation

- Le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes, le nombre d'avis rendus (possibilité de prévoir un avis unique sur tout ou partie des thèmes)
- La liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations,
- Les niveaux auxquels les consultations sont conduites et leur articulation,
- Les délais dans lesquels les avis du CSE sont rendus.
- L'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES et ses modalités de fonctionnement.

Dispositions supplétives

- **Le CSE est consulté chaque année sur les 3 thèmes récurrents:**
 - Consultation sur les orientations stratégiques
 - Consultation sur la situation économique et financière
 - Consultation sur la politique sociale et conditions de travail
- Niveau de consultation : uniquement l'entreprise, sauf pour la politique sociale (en cas de mesure d'adaptation au niveau de l'établissement)
- Application du décret concernant le contenu de la BDES

Attributions économiques et professionnelles du CSE: consultations ponctuelles - Délais

Ordre public

- **Le CSE doit être consulté au titre de ses attributions générales (marche générale de l'entreprise), ainsi que sur :**
- La mise en œuvre et les moyens de contrôle des salariés,
- La restructuration et compression d'effectifs,
- Licenciement collectif pour motif économique,
- Offre publique d'acquisition,
- Opération de concentration,
- Procédure de sauvegarde, de redressement, liquidation judiciaire.
- Le CSE dispose **d'un délai d'examen suffisant** ; à défaut il peut saisir le TGI en référé

Négociations

- Le contenu des informations et consultations prévues au titre des attributions générales et ponctuelles du CSE,
- Les modalités de ces consultations, notamment le nombre de réunions, la documentation remise...
- Le délai d'examen dans lequel l'avis est rendu.
- NB: Le texte ne fait plus référence au délai de consultation minimum de 15 jours. Il est donc possible de prévoir par accord un délai de consultation inférieur à 15 jours.

Dispositions supplétives

- **Les délais de consultation sont fixés par décret: décret a fixé les délais suivants :**
- En principe, un mois
- Deux mois, en cas d'intervention d'une expertise
- Trois mois, en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

LE REGLEMENT INTERIEUR DU CSE

Le règlement intérieur du CSE

L'objet du règlement intérieur du CSE est de déterminer « *les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions* » **(article L. 2315-34 du Code du travail)**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'un CSE est mis en place, celui-ci doit adopter un règlement intérieur.

Pour les CSE mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés, l'obligation d'adopter un règlement intérieur du CSE n'est pas prévue.

Les CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés peuvent toujours volontairement adopter un règlement intérieur pour déterminer les modalités de leur fonctionnement.

Le contenu du règlement intérieur est librement déterminé par les membres du CSE sous réserve de ne pas prévoir de clause imposant à l'employeur des obligations ne résultant pas de dispositions légales, sauf accord de sa part
(article L. 2315-24 al. 2 du Code du travail)

Clauses obligatoires :

- modalités dans lesquelles les comptes annuels du CSE sont arrêtés **(article L. 2315-64 du Code du travail)** ;
- modalités d'établissement du rapport d'activité de gestion **(article L. 2315-69 du Code du travail)** ;
- Si obligation de mettre en place une commission des marchés : dispositions relatives aux modalités de fonctionnement de la commission, au nombre de membres la composant et à leurs modalités de désignation, ainsi qu'à la durée de leur mandat **(article L. 2315-44-3 du Code du travail)**.

Clauses du RI relatifs à la CCSCT (article L. 2315-44 du Code du travail) – caractère supplétif du RI en l'absence d'accord, sur :

- Le nombre de membres de la ou des commissions
- Les missions déléguées à la ou les commissions par le CSE et leurs modalités d'exercice
- Leurs modalités de fonctionnement
- Les modalités de leur formation
- Le cas échéant, les moyens qui leur seront alloués
- Le cas échéant, une formation spécifique

Le règlement intérieur du CSE peut donc avoir à déterminer le fonctionnement de la ou des CSSCT dès lors qu'aucune autre disposition n'existerait dans l'entreprise.

Clauses facultatives :

- la composition du bureau du CSE, ses conditions de désignation, ses attributions, par exemple, notamment la désignation d'un adjoint au secrétaire ou au trésorier ;
- le calendrier des réunions, à savoir la date à laquelle la réunion du CSE a lieu, sous réserve de respecter les éventuelles dispositions conventionnelles pouvant exister dans l'entreprise et relatives au CSE.
- les modalités de déroulement des réunions (enregistrement des débats, conditions des suspensions de séance, lieu de celles-ci en cas d'établissements multiples) ;
- l'organisation de réunions entre les membres du CSE et le personnel de l'entreprise ;
- L'organisation des règles de suppléance
- les modalités de communication du CSE avec le personnel de l'entreprise, l'utilisation du local du CSE, par exemple pour l'organisation de réunion avec le personnel ou l'organisation de permanence au bénéfice du personnel ;
- les modalités d'attribution de la contribution de l'employeur aux activités sociales et culturelles, à défaut ou en complément de dispositions conventionnelles ;

[...]



La succession CE / CSE



Roger KOSKAS



SUCCESSION CE/CSE :
TRANSMISSION DU PATRIMOINE ET BUDGETS

I- Le principe concernant le sort des créances et dépenses du comité d'entreprise lors du passage du CE au CSE

II- Les modalités du transfert des créances et dépenses du comité d'entreprise au CSE

III- Sur les modalités du transfert de l'excédent du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles les difficultés d'application de la règle au moment du passage du CE au CSE)

SUCCESSION CE/CSE : TRANSMISSION DU PATRIMOINE ET BUDGETS

LE PRINCIPE CONCERNANT LE SORT DES CRÉANCES ET DÉPENSES DU COMITÉ D'ENTREPRISE LORS DU PASSAGE DU CE AU CSE

Le paragraphe VI de l'article 9 de l'ordonnance du 22 septembre 2017 prévoit que :

« VI. - L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des comités d'entreprise, des comités d'établissement, des comités centraux entreprises, des délégations uniques du personnel, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des instances prévues à l'article L. 2391-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la publication de la présente ordonnance, existant à la date de publication de la présente ordonnance sont transférés de plein droit et en pleine propriété aux comités sociaux et économiques prévus au titre Ier du livre III de la deuxième partie du code du travail mis en place au terme du mandat en cours des instances précitées et au plus tard au 31 décembre 2019. »

A la lecture de cette seconde disposition transitoire, les créances et dettes du comité d'entreprise ou du comité central sont donc clairement transférées aux comités sociaux et économiques sans aucune ambiguïté.

SUCCESSION CE/CSE :

TRANSMISSION DU PATRIMOINE ET BUDGETS

LES MODALITÉS DU TRANSFERT DES CRÉANCES ET DÉPENSES DU CE AU CSE *(Les précisions apportées par l'ordonnance « balai » du 20 décembre 2017)*

L'ordonnance « balai » du VI du 20 décembre 2017 est venue préciser les modalités du transfert des patrimoines du CE au CSE, ainsi :

« Lors de leur dernière réunion, les instances mentionnées au premier alinéa décident de l'affectation des biens de toute nature dont elles disposent à destination du futur comité social et économique et, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées.

Lors de sa première réunion, le comité social et économique décide, à la majorité de ses membres, soit d'accepter les affectations prévues par les instances mentionnées au premier alinéa lors de leur dernière réunion, soit de décider d'affectations différentes. Les transferts de biens meubles ou immeubles prévus au présent article ne donnent lieu ni à un versement de salaires ou honoraires au profit de l'Etat ni à perception de droits ou de taxes. » ; »

A la lecture de ces dispositions, Le transfert du patrimoine et des budgets du CE au CSE se fait donc en deux temps.

SUCCESSION CE/CSE :

TRANSMISSION DU PATRIMOINE ET BUDGETS

LES MODALITÉS DU TRANSFERT DES CRÉANCES ET DÉPENSES DU CE AU CSE

(Schéma)

Lors de sa dernière réunion, le Comité d'entreprise décide de l'affectation des biens de toute nature dont il dispose à destination du futur comité social et économique

Il a également la faculté de fixer les conditions du transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées.

Lors de sa première réunion, le comité social et économique décide, à la majorité de ses membres, soit d'accepter les affectations prévues par le CE lors de sa dernière réunion, soit de décider d'affectations différentes

SUCCESSION CE/CSE : TRANSMISSION DU PATRIMOINE ET BUDGETS

SUR LES MODALITES DU TRANSFERT DE L'EXCEDENT DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT AU FINANCEMENT DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Sur le transfert de l'excédent d'un budget :

L'article L 2315-61, al. 5 du Code du travail prévoit que le CSE peut décider, par une délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles, dans des conditions et limites fixées par décret en Conseil d'État.

L'article 4, 1° du décret 2018-920 fixe cette limite à 10 % de l'excédent annuel du budget de fonctionnement, la somme et ses modalités d'utilisation devant être inscrites dans les comptes annuels du comité ou, le cas échéant, dans les documents simplifiés prévus à l'article L 2315-65 du Code du travail (livre et état de synthèse simplifié), ainsi que dans le rapport annuel présentant des informations qualitatives sur les activités et la gestion financière du CSE (Décret 2018-920 art. 4, 1° ; C. trav. art. R 2315-31-1 nouveau).

SUCCESSION CE/CSE : TRANSMISSION DU PATRIMOINE ET BUDGETS

SUR LES MODALITES DU TRANSFERT DE L'EXCEDENT DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT AU FINANCEMENT DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

(Les difficultés d'application de la règle au moment du passage du CE au CSE)

La problématique:

Il y a un débat sur le point de savoir si le transfert de 10% peut être fait au moment de l'acceptation des affectations par le CSE, lors de la première réunion ou s'il faut attendre une première clôture des comptes annuels (donc la fin du premier exercice).

Il peut être soutenu qu'un tel transfert puisse intervenir au moment de la reprise du CSE.

Toutefois, pour éviter tout débat et notamment un risque de contestation par une organisation syndicale « habile », il est préférable qu'une telle décision de transfert d'excédent au moment de la mise en place du CSE se fasse par décision à l'unanimité des membres du CSE, et non seulement à la majorité.

De plus, si de profondes et permanente tensions entre organisations syndicales perdurent après les élections, et sauf nécessité impérieuse, la prudence recommande d'attendre la clôture du premier exercice pour faire ce transfert d'excédent.

Procéder aux élections



Aurélien LOUVET

 **Ius Laboris France** Global HR Lawyers
Capstan Avocats

Procéder aux élections



Le vote électronique



Mise en place

- Accord de groupe ou d'entreprise conclu aux conditions de droit commun
- PAP doit faire mention de l'accord autorisant le recours au vote électronique
- Pour qu'un PAP organisant le vote électronique soit valablement conclu, il est nécessaire qu'un accord sur le vote électronique soit en vigueur
- Si accord sur vote électronique mais pas de PAP : modalités de mise en œuvre fixées par employeur ou TI si celui-ci est saisi

- Inapplicabilité de la règle imposant le vote pendant temps de travail : PAP peut prévoir possibilité de voter électroniquement 24h/ 24h.
Information précise sur les heures de vote lors de l'envoi du matériel de vote
- Système de vote électronique doit assurer confidentialité des données transmises



A défaut d'accord collectif : mise en place unilatérale possible

New



Procéder aux élections



Conclure le protocole d'accord préélectoral



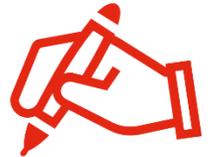
Identifier les parties à la négociation

Entreprise : l'employeur ou son représentant

Salariés : OS représentées par :

- personne étrangère à l'entreprise dûment mandatée ;
- DS de l'entreprise ;
- salarié de l'entreprise mandaté à cet effet (ex: RSS)

Rédiger le PAP



Contenu obligatoire :

- répartition du personnel dans les collèges électoraux
- répartition des sièges entre les collèges
- proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège
- modalités d'organisation et déroulement des opérations électorales
- 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 + annexe description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales
- dispositions facilitant la représentation des salariés travaillant en équipes successives / dans des conditions qui les isolent des autres salariés
- Modification du nombre maximal de mandats successifs dans les entreprises de 50 à 300 salariés **New**
- Détermination des établissements distincts **New**

CSEC : répartition des sièges du entre les établissements et les collèges

Procéder aux élections



Conclure le protocole d'accord préélectoral - *Focus*

Déterminer le nombre de sièges à pourvoir :

- Même nombre de sièges de titulaire que de suppléant
- Nombre de sièges à pourvoir dépend de l'effectif de l'entreprise /établissement
- À défaut de stipulations dans le PAP, nombre fixé par le code du travail

*CSEC : nombre non fixé par la loi
Maximum: 25 T et 25 S sauf accord collectif unanime*

Fixer le nombre des collèges :

- en principe 2 collèges
- Dans les établissements de – de 25 : collègue unique
- Si effectif cadres = ou > à 25 : un 3e collège réservé doit être mis en place
- Possible de déroger par accord unanime
- Si litige : TI

Fixer la composition des collèges :

- Répartition au regard des fonctions réellement occupées
- En l'absence d'accord : la Direccte procède à la répartition
- Si recours contre décision de l'autorité administrative : TI

Répartition du personnel entre les collèges

1 ^{er} collège	2 ^{ème} collège	3 ^{ème} collège
Ouvriers et employés	Techniciens, agent de maîtrise et assimilés	Cadres, ingénieurs et chef de service et assimilés

Procéder aux élections

Conclure le protocole d'accord préélectoral : *Focus* sur la détermination du nombre de membres et d'heures de délégation

Dispositions réglementaires		
Effectif de l'entreprise	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation par membre
11 à 24	1	10
25 à 49	2	10
50 à 74	4	18
75 à 99	5	19
100 à 124	6	21
125 à 149	7	21
150 à 174	8	21
175 à 199	9	21
200 à 249	10	22
250 à 399	11	22
400 à 499	12	22
500 à 599	13	24
600 à 799	14	24
800 à 899	15	24
900 à 999	16	24
Etc	Etc	Etc

New

Peut être fixé de façon dérogatoire par rapport aux dispositions réglementaires (à la hausse ou à la baisse)
Limite : volume global des heures de délégation, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions *légal*es au regard de l'effectif de l'entreprise



A défaut de stipulations contraires dans le protocole d'accord préélectoral, application des dispositions réglementaires

Procéder aux élections



Conclure le protocole d'accord préélectoral - *Focus*

Répartir les sièges entre les collèges

- Pas de règle légale de répartition
- Le + souvent, répartition proportionnelle aux effectifs de chaque catégorie
- Chaque collège doit avoir au – 1 siège

Remarque : si entreprise d'au - 501 salariés, il est réservé un siège de membre titulaire pour les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés

Prévoir organisation/déroulement des élections

- Dans le respect des principes généraux du droit électoral
- Exemples de contenu :
 - ✓ date, heure et lieu de vote ;
 - ✓ date limite d'affichage des listes électorales ;
 - ✓ date limite pour le dépôt des listes de candidature ;
 - ✓ composition du bureau de vote
 - ✓ moyen matériel du vote (urnes, isolements, bulletins blancs...)

Procéder aux élections



Conclure le protocole d'accord préélectoral

**Majorité =
1/2 des voix
+ 1**

- **Double majorité de droit commun**

Le PAP doit être signé par (cumulatif)

- majorité des OS ayant participé à sa négociation ;
- dont les OS 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.

- **Effets de la double majorité**

PAP ne peut être remis en cause par des syndicats qui l'ont signé sans réserve s'il ne comporte pas de dispositions contraires aux principes généraux du droit électoral et qu'il répond à la condition de double majorité

- **Absence de double majorité**

Absence de double majorité ne rend pas irrégulier le PAP - Permet à une partie qui peut y avoir intérêt de saisir le juge d'une demande de fixation des modalités d'organisation et de déroulement du scrutin

- **Modification du protocole**

Possible à la condition de double majorité

Procéder aux élections



Conclure le protocole d'accord préélectoral : Faire face à une absence de PAP

Fixation unilatérale : Si aucune OS ne s'est présentée au jour de la négociation du PAP, l'employeur peut fixer unilatéralement les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (dans respect des dispositions légales et réglementaires (nombre de sièges, nombre d'heures de délégation) + **New** répartir le personnel et les sièges entre les collègues

Saisine TI / Direccte : Si des OS se sont présentées aux négociations, mais pas d'accord conclu : saisine TI (01/01/2020 : tribunal judiciaire) ou Direccte

Compétence du TI (01/01/2020 : tribunal judiciaire)	Compétence du DIRECCTE (sous réserve qu'au - 1 OS ait répondu à l'invitation de négocier le PAP)
<ul style="list-style-type: none">modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (facultatif)	<ul style="list-style-type: none">litige concernant la décision de l'employeur fixant le nombre et le périmètre des établissements distinctsrépartition du personnel dans les collèguesrépartition des sièges entre les différents collègues <p><i>Point CSEC (compétence du Direccte)</i></p>

- Saisine Direccte proroge les mandats jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin*

Procéder aux élections



Le déroulement des élections : Informer le personnel et les OS

Informier le personnel

Par tous moyens dès lors que :

- tous les salariés sont destinataires de l'information
- et qu'ils confèrent date certaine à cette information

Informier et inviter les OS

Syndicats intéressés	Mode d'information et invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral
OS dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné : - qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance - légalement constituées depuis au moins 2 ans	Par tout moyen
- OS reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement - OS ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement - Syndicats affiliés à une OS représentative au niveau national et interprofessionnel	Courrier

New

Entreprise de 11 à 20 salariés : organisations syndicales invitées à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans les 30 jours à compter de l'information des salariés



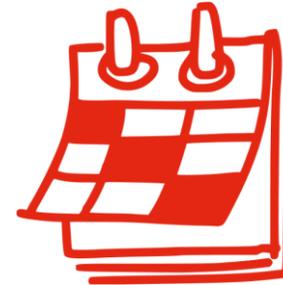
Procéder aux élections



Le déroulement des élections : Calendrier

Invitation des OS à la négociation du PAP

- doit parvenir aux OS au + tard 15 jours avant la date de la 1ère réunion de négo.
- Si renouvellement : invitation 2 mois avant l'expiration du mandat des membres du CSE



Délai pour informer le personnel

- Date d'information s'article avec date envisagée pour le 1^{er} tour.
- Le 1^{er} tour doit se tenir au plus tard le 90^e jour suivant l'information du personnel

Date du 1^{er} tour

- Au + tard le **90ème jour** (même en cas de renouvellement) New suivant la diffusion de l'information à destination du personnel.
- Si renouvellement : dans la quinzaine précédant l'expiration du mandat

Date du 2nd tour

- Si 2nd tour envisagé : doit être organisé dans un délai de 15 jours. Si impossible : respect délai minimum permettant de garantir la sincérité du scrutin
- 2^e tour exclusivement pour les sièges non pourvus au 1^{er} tour

Procéder aux élections



Le déroulement des élections : Déterminer l'effectif de l'entreprise (1/2)

Contrat de travail	Prise en compte dans le calcul de l'effectif		Remarques particulières
	Oui	Non	
CDI à temps plein	X		Même s'ils sont absents de l'entreprise ou si le contrat est suspendu.
Travailleurs à domicile	X		
CDD conclu pour motif autre que le remplacement d'un salarié absent	X		Prise en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.
CDD conclu au motif du remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu		X	
Contrat de travail intermittent	X		Prise en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.
Salariés mis à disposition pour motif autre que le remplacement d'un salarié absent	X		Être présent et travailler dans les locaux de l'entreprise depuis au moins un an.
Salariés mis à disposition au motif du remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu		X	

Procéder aux élections



Le déroulement des élections : déterminer l'effectif de l'entreprise (2/2)

Contrat de travail	Prise en compte dans le calcul de l'effectif		Remarques particulières
	Oui	Non	
Contrat d'intérim conclu pour motif autre que le remplacement d'un salarié absent	X		Prise en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.
Contrat d'intérim conclu au motif du remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu		X	
Salariés à temps partiel	X		Prise en compte au prorata du temps de travail (le temps de travail de référence étant la durée légale ou conventionnelle du travail). Le prorata s'applique aux CDD et contrats d'intérim.
Contrat d'apprentissage		X	Seulement prise en compte pour la tarification du risque AT/MP.
Contrat de professionnalisation		X	Seulement prise en compte pour la tarification du risque AT/MP.
CUI-CIE		X	Seulement prise en compte pour la tarification du risque AT/MP.

Procéder aux élections



Le déroulement des élections : établir les listes électorales

Conditions d'électorat

- Être salarié de l'entreprise
- Être âgé de 16 ans au moins à la date du scrutin
- Compter une ancienneté de trois mois au moins
- Ne pas avoir encouru une condamnation privative du droit de vote politique.
- **Ne pas être assimilable au chef d'entreprise en raison des pouvoirs détenus ;**
- Les salariés mis à disposition remplissant les conditions pour être pris en compte dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice peuvent y être électeurs à condition d'être présents dans ses locaux et d'y travailler depuis au moins 12 mois continus

Publication des listes électorales au moins 3 jours pleins avant le 1^{er} tour.

Recommandation : Affichage le plus rapidement possible

Doivent figurer dans l'affichage :

- ✓ Âge
- ✓ Appartenance à l'entreprise
- ✓ Ancienneté

Liste électorale valable pour les deux tours



3 jours pour contester les listes devant le TI

Procéder aux élections



Le déroulement des élections : Le traitement des candidatures

1

Conditions d'éligibilité

- Être électeur,
- Être âgé de 18 ans au moins à la date du scrutin,
- Compter une ancienneté de un an au moins,
- Ne pas être conjoint, ascendant, descendant, frère, sœur, allié au même degré du chef d'entreprise.
- **Ne pas être assimilable au chef d'entreprise en raison des pouvoirs détenus ;**
- Salariés mis à disposition non éligibles

New

2

Appel aux candidatures

Réalisé lors de l'invitation à négocier le PAP + renouvellement après la conclusion du PAP

4

Dépôt et publication des listes

- Absence de dispositions légales
- Date limite de dépôt peut être fixée dans le PAP
- Affichage des listes de candidatures
- 15 jours pour contester devant le TI les candidatures

3

Examen des candidatures

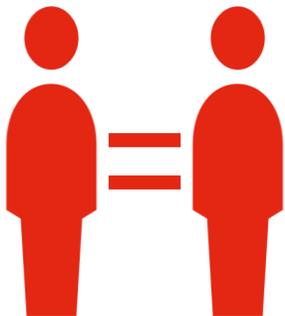
- Une liste / collège et par syndicat
- Listes séparées titulaires et suppléants
- Nombre de candidats limité aux sièges à pourvoir
- **(i)** Proportionnalité des candidatures entre les femmes / hommes et **(ii)** alternance des candidatures entre les femmes / hommes
- **Monopole syndical au 1^{er} tour**
- **Candidature libre au 2nd tour**
- Maintien de principe des listes entre les 2 tours

Le déroulement des élections : Le traitement des candidatures



Focus représentation équilibrée des femmes et des hommes

Pour chaque collège électoral, les listes de candidats 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**



Les listes sont composées **alternativement d'un candidat de chaque sexe** jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes

Lorsque l'application de ces dispositions n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est 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

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

Ces dispositions s'appliquent à la liste des titulaires et à la liste des suppléants

Procéder aux élections



Le déroulement des élections : l'organisation matérielle du premier tour des élections

Temps et lieux de scrutin

- L'employeur doit informer les salariés, notamment par voie d'affichage

Bulletins de vote

- Doivent être distincts pour chaque collège électoral, ainsi que pour les titulaires et les suppléants
- Doivent assurer le secret du vote

Bureaux de vote

- Chargé du contrôle de la régularité des élections au sein de chaque collège
- Doivent être composés en principe d'un président et d'au moins deux assesseurs

Urnes et isolements

- 2 urnes par collège : 1 urne titulaire / 1 urne suppléant
- Doivent garantir le secret du vote

Listes d'émargement

- Permet de vérifier que chaque électeur n'a voté qu'une fois
- Permet de contrôler l'identité entre le nombre d'enveloppes insérées dans l'urne et le nombre de votants
- Défaut de signature = annulation des élections

Procéder aux élections



Le déroulement des élections : Dépouillement des votes et attribution des sièges (1/2)

→ Vérification du quorum

- Condition de validité du 1^{er} tour du scrutin
- Quorum atteint si nombre de votant au moins égal à la moitié des électeurs inscrits
- Dans le cas contraire, il faut procéder à un second tour
 - **Quorum atteint** : Résultats peuvent être prononcés
 - **Quorum non atteint** : Organisation d'un second tour mais obligation de dépouiller tous les votes pour déterminer la représentativité des syndicats + les candidats ayant reçu un nombre de voix suffisant pour être désignés DS

→ Bulletins blancs & nuls

- Doivent être annexés au PV

Procéder aux élections



Le déroulement des élections : Dépouillement des votes et attribution des sièges (2/2)

✿ Attribution des sièges

- Déterminer le quotient électoral :

$$\text{Quotient électoral} = \text{Nbre de suffrages valablement exprimés} / \text{Nbre de sièges à pourvoir}$$

- Déterminer la moyenne des voix :

$$\text{Moyenne des voix recueillies par la liste} / \text{Quotient électoral}$$

- Attribuer le ou les sièges restants à la plus forte moyenne

$$\text{Moyenne de voix recueillies par la liste} / \text{nombre de sièges déjà attribués} + 1$$

✿ Désignation des élus

- Est ou sont désignés le(s) candidat(s) qui a/ont obtenu le plus grand nombre de suffrages, dans l'ordre de présentation des listes
- Les ratures ne sont prises en compte que si leur nombre est au moins égal à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste à laquelle appartient le candidats

✿ Proclamation des résultats

- La proclamation nominative des résultats est effectuée par le bureau de vote
- Après avoir procédé au dépouillement, les bureaux de vote renseignent et signent le procès-verbal
- Les procès-verbaux sont ensuite adressés aux organisations syndicales, à l'administration du travail, au CTEP

Procéder aux élections



Le déroulement des élections : Eventuels second tour et PV de carence

Organisation éventuelle d'un 2nd tour

Conditions :

- ✓ Quorum non atteint au 1^{er} tour
- ✓ Quorum atteint mais tous les sièges n'ont pas été pourvus
- ✓ Absence de candidats

Délais: Dans les 15 jours du 1^{er} tour

Listes: Candidats libres peuvent être présentés

Maintien des autres règles du 1^{er} tour

PV de carence en l'absence de candidat au 1^{er} et 2nd tour

Permet à l'employeur de prouver qu'il a procédé aux obligations qui lui incombent

PV porté à la connaissance des salariés et de l'inspection du travail et aux OS

Demande d'organisation d'élections par un salarié ne peut intervenir qu'après un délai de 6 mois suivant l'établissement du PV de carence **New**



Brihi-Koskas & associés
SOCIÉTÉ D'AVOCATS

LE CONTENTIEUX ELECTORAL

LE CONTENTIEUX ELECTORAL

Brefs rappels des principes directeurs du contentieux électoral /Actualités jurisprudentielles

I- La compétence exclusive du tribunal d'instance en matière de contentieux électoral

II-Le contentieux de l'électorat devant le tribunal d'instance

III- Le contentieux de la régularité des opérations électorales devant le Tribunal d'instance

IV - Les délais de recours devant le tribunal d'instance en matière de contentieux des élections

V- Actualités jurisprudentielles dans le cadre du contentieux électoral

LE CONTENTIEUX ELECTORAL

I- La compétence exclusive du tribunal d'instance en matière de contentieux électoral

Les contestations relatives :

- A l'électorat (contentieux pré-électoral)
- A la composition des listes de candidats qui doivent respecter la parité femmes/hommes (ArtL. 2314-30 CT)
- A la régularité des opérations électorales (contentieux post-électoral)
- A la désignation des représentants syndicaux
- A la décision de la Direccte déterminant la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel
- A la décision administrative de la Direccte déterminant le nombre d'établissements distincts et le périmètre des établissements distincts.
- Aux décisions prises par l'inspecteur du travail en matière de dérogations aux conditions d'ancienneté concernant l'électorat et l'éligibilité lors des élections du CSE (C. trav., art. L. 2314-25)

...sont de la compétence du tribunal d'instance, qui statue en dernier ressort (. L. 2314-32 et R. 2314-23 et s CT.)

En toutes hypothèses, si l'employeur peut vérifier la régularité d'une opération électorale, il ne peut se faire juge de la validité de l'élection (Cass. soc., 3 mars 2004, n° 03-60.099).

LE CONTENTIEUX ELECTORAL

II- Le contentieux de l'électorat devant le tribunal d'instance

Le contentieux de l'électorat porte sur **les contestations se rapportant à la configuration de listes électorales et plus précisément sur la capacité des salariés à y être inscrits.**

Ainsi la contestation pourra, notamment, porter sur :

- l'ancienneté d'un salarié ou d'une catégorie de salariés (Cass. soc., 20 octobre 1988, n° 87-60.230).
- l'appartenance d'un salarié à l'un ou à l'autre des collèges électoraux (Cass. soc., 8 avril 1992, n° 91-60.063).
- la qualité de salarié de l'entreprise des personnes figurant sur la liste électorale (Cass. soc., 24 mars 1993, n° 91-60.255)

LE CONTENTIEUX ELECTORAL

III- Le contentieux de la régularité des opérations électorales devant le Tribunal d'instance 1/3

Dans le contentieux relatif à la régularité des opérations électorales, les contestations portent sur les opérations électorales elles-mêmes et sur leur régularité.

En cas de contestation 3 types d'irrégularités pourront amener le juge à annuler les élections, à savoir :

- L'irrégularité **qui a exercé une influence sur le résultat des élections, autrement dit, a pu fausser le résultat du scrutin** (Cass. soc., 17 déc. 2014, n° 14-12.401)
- Lorsque, s'agissant du premier tour, **elle a été déterminante de la qualité représentative des organisations syndicales dans l'entreprise, ou du droit pour un candidat d'être désigné délégué syndical** (Cass. soc., 13 janv. 2010, no 09-60.203, peu importe que l'employeur n'ait commis aucune faute)
- Ou lorsqu'elle **qu'elle a porté atteinte à un principe d'ordre public du droit électoral**, sans qu'il soit alors nécessaire de démontrer une éventuelle influence de ce manquement sur le résultat du vote (Cass. soc., 30 sept. 2015, no 14-25.925).

LE CONTENTIEUX ELECTORAL

III- Le contentieux de la régularité des opérations électorales devant le Tribunal d'instance 2/3

Quelques exemples d'irrégularités des opérations électorales:

➤ Irrégularités ayant pu fausser le résultat du scrutin :

- Le non-respect des conditions d'éligibilité (Cass. soc., 14 déc. 2015, no 14-26.046).
- La composition des listes des candidats (Cass. soc., 7 janv. 1982, no 81-60.673 ; Cass. soc., 4 juin 2003, nos 02-60.487)
- D'éventuelles fraudes électorales (Cass. soc., 2 juill. 1975, no 75-60.001).
- Le manquement de l'employeur à son obligation de neutralité, caractérisé par des pressions exercées sur trois salariés de l'entreprise afin d'écarter un syndicat de la négociation du protocole préélectoral (Cass. soc., 12 février 2003, n° 01-60.850).
- L'irrégularité dans l'envoi du matériel de vote par correspondance dès lors que cela a eu une incidence sur les élections, par exemple lorsqu'il y a eu égalité des voix entre les candidats (Cass. soc., 23 mai 2007, n° 06-60.210).
- L'impossibilité pour les électeurs de se cacher pour voter : les électeurs devant bénéficier d'un dispositif d'isolement permettant la confidentialité du vote. A défaut, annulation des élections (Cass. soc., 28 mars 2018, no 17-60.278) .

Cas particulier : La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats de la règle de l'alternance femmes/hommes entraîne l'annulation de l'élection de l' élu du sexe surreprésenté dans le sens inverse de présentation de la liste, 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 (Cass. soc., 9 mai 2018, n° 17-60.133)

LE CONTENTIEUX ELECTORAL

III- Le contentieux de la régularité des opérations électorales devant le Tribunal d'instance 3/3

Quelques exemples d'irrégularités des opérations électorales:

➤ Irrégularités ayant porté atteinte à un principe général du droit électoral d'ordre public :

- **Le refus de l'employeur, même motivé, de négocier le protocole d'accord préélectoral avec une organisation syndicale intéressée** (Cass. soc., 28 février. 2018, n° 17-60.112) ;
- **Le défaut d'invitation par affichage des syndicats** 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 (Cass. soc., 2 mars 2011, n° 10-60.201) ;
- **Le non-respect du secret du vote ou de la loyauté du scrutin**
- La présence dans le bureau de vote d'une personne n'ayant pas la qualité d'électeur, le bureau de vote devant être composé exclusivement d'électeurs du collège considéré (Cass. soc., 13 octobre. 2010, n° 09-60.424).
- Le fait que le procès-verbal des élections n'ait pas été rédigé par l'un des membres du bureau de vote ou par l'un des électeurs présents choisi par lui mais par une personne extérieure au bureau de vote (Cass. soc., 2 juill. 2014, no 13-60.218) ;
- Le fait que le procès-verbal des élections n'ait pas été signé par l'ensemble des membres du bureau de vote avant la proclamation des résultats (Cass. soc., 7 décembre. 2016, n° 15-26.096).
- Le vote par substitution lors d'un scrutin électronique (salarié faisant voter un autre salarié à sa place en lui communiquant sa clé de vote, ce qui est contraire au principe général du droit électoral, le droit de vote étant personnel) (Cass. soc., 3 oct. 2018, n° 17-29.022).

LE CONTENTIEUX ELECTORAL

IV – Les délais de recours devant le tribunal d’instance en matière de contentieux des élections

- Les contestations portant sur l'électorat doivent être soulevées par déclaration au greffe dans les 3 jours de la publication des listes électorales (**Art. R. 2314-24 CT**).
- Les contestations portant sur la régularité des opérations électorales doivent être soulevées par déclaration au greffe dans le délai 15 jours à compter du jour de la proclamation des résultats (**Art. R. 2314-24 CT**). Au-delà, des 15 jours : forclusion.

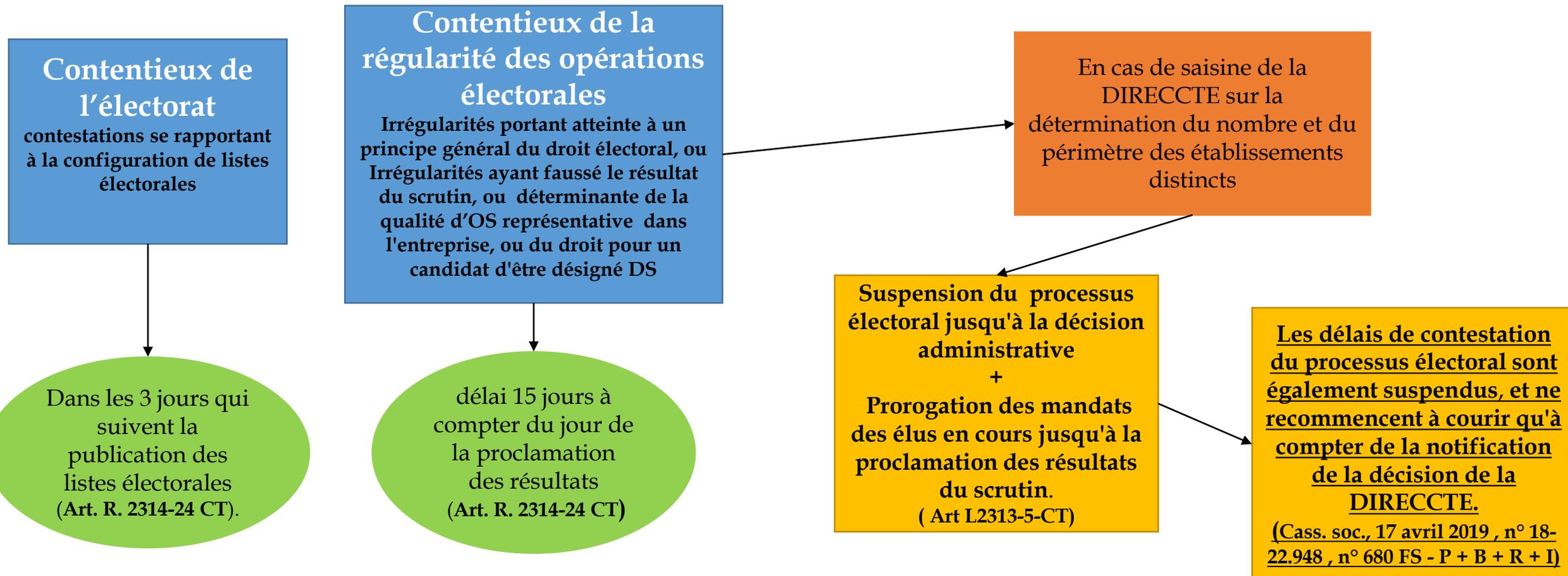
Remarque importante:

Les décisions du Direccte ou de l'inspecteur du travail doivent également être contestées devant le tribunal d'instance dans un délai de 15 jours. Il s'agit de :

- La décision de l'inspecteur du travail de déroger aux conditions d'ancienneté concernant l'électorat et l'éligibilité (Art L. 2314-25 et R. 2314-23 CT).
- La décision de la Direccte sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel (art. L. 2314-13 et R. 2314-3 CT).
- La décision de la Direccte sur le nombre et le périmètre des établissements distincts (**Art. L. 2313-5 et R. 2313-2 CT**).

LE CONTENTIEUX ELECTORAL

IV - Les délais de recours devant le tribunal d'instance en matière de contentieux des élections (SCHEMA)



LE CONTENTIEUX ELECTORAL

V- Actualités jurisprudentielles en matière de contentieux électoral (1/11)

Cass. Soc. 13 juin 2019 n°18-24814

Sur la transparence financière du syndicat désirant participer aux élections :

Le syndicat avait bien établi ses comptes et les avait fait publier mais sans les faire approuver conformément à l'article L.2135-4 en vertu duquel « les comptes sont arrêtés par l'organe chargé de la direction et approuvés par l'assemblée générale des adhérents ou par un organe collégial de contrôle désigné par les statuts ». Pour la Cour de cassation, le syndicat ne remplit pas la condition de transparence financière, faute d'approbation des comptes. Les listes de candidatures présentées par le syndicat ont ainsi été annulées...

Remarque : une solution pour le moins assez rigide vis-à-vis des syndicats qui ne respectant leurs procédures statutaires

LE CONTENTIEUX ELECTORAL

V- Actualités jurisprudentielles en matière de contentieux électoral (2/11)

Cass. Soc. 15 mai 2019, n°18-19.862

Sur l'éligibilité des salariés assimilés à l'employeur...une appréciation in concreto

Pour rappel : Ne peuvent exercer un mandat de représentation les salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel.

En l'espèce, la salariée bénéficiait bien d'une délégation écrite de pouvoirs mais la Cour de cassation a considéré qu'elle n'était pas effective et justifiait qu'elle puisse être élue suppléante au CSE.

Remarque : en l'espèce, la directrice d'un établissement médicoéducatif bénéficiant d'une délégation de pouvoirs mais devant toujours **agir sous l'autorité de la direction** générale et ne pouvant pas **signer les contrats** à durée indéterminée ou **exercer le pouvoir disciplinaire** ni **représenter l'employeur devant les instances représentatives du personnel**, puisqu'elle avait uniquement pour mission d'assister la directrice générale à ces réunions dans la mesure où les questions à l'ordre du jour concernaient l'établissement médicoéducatif, peut être élue membre suppléant du CSE.

LE CONTENTIEUX ELECTORAL

V- Actualités jurisprudentielles en matière de contentieux électoral (3/11)

Sur le salarié mis à disposition suite aux ordonnances MACRON

Cass. soc., 13 février 2019, n° 18-60149

Le fait pour un salarié mis à disposition d'avoir exercé son droit d'option électoral au profit de l'entreprise d'accueil lors d'élections antérieures ne peut le priver du droit d'être électeur et éligible aux élections CSE au sein de son entreprise d'origine.

Le droit d'option exercé sur la base d'un texte abrogé ne peut valablement être opposé au salarié pour lui refuser électorat et éligibilité chez son employeur.

LE CONTENTIEUX ELECTORAL

V- Actualités jurisprudentielles en matière de contentieux électoral (4/11)

Cadre de mise en place du CSE : La définition de l'établissement distinct

Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 18-23.655

Dans cette décision, la Cour de Cassation donne sa définition de la notion d'établissement distinct, notion qui était fonctionnelle avant la consécration du CSE par les ordonnances MACRON (définition différente en fonction de l'instance à mettre en place.

Dorénavant, « caractérise un établissement distinct au sens de l' article L. 2313-4 du Code du travail « l'établissement qui présente, **notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service** ».

Précisions:

Cette définition retenue par la Cour de cassation dans sa première décision rendue à propos d'élections professionnelles pour la mise en place d'un CSE (Cass. soc., 19 déc. 2018, no 18-23.655) est très proche du critère d'autonomie de gestion dégagé par le Conseil d'État sous l'empire de l'ancienne législation portant sur le CE.

LE CONTENTIEUX ELECTORAL

V- Actualités jurisprudentielles en matière de contentieux électoral (5/11)

L'obligation d'engager des négociations sincères et loyales concernant le nombre et le périmètre de ces établissements...La décision unilatérale ne peut intervenir qu'après une tentative loyale de négociation.

Cass. Soc. 17 avril 2019 n°18-22.948 FS-PBRI, Sté OMNITRANS c/ Syndicat autonome des chauffeurs routiers, fédération nationale des chauffeurs routiers

C'est à bon droit qu'un tribunal d'instance, après avoir constaté que les organisations syndicales ont saisi le Direccte d'une demande de fixation des établissements distincts, a retenu :

1- Que la société est tenue d'engager des négociations sincères et loyales concernant le nombre et le périmètre de ces établissements afin de permettre aux parties d'envisager l'élection de CSE d'établissements en application de l'article L 2313-2 du Code du travail.

2- Qu'en l'absence de telles négociations préalables, les décisions unilatérales prises par l'employeur en la matière n'ont fait courir aucun délai pour solliciter l'arbitrage du Direccte qui serait opposable aux organisations syndicales.

LE CONTENTIEUX ELECTORAL

V- Actualités jurisprudentielles en matière de contentieux électoral (6/11)

Historique récent sur la mixité proportionnelle

1/ Sur la dispense d'organisation d'élections partielles en cas d'annulation de l'élection du sexe surreprésenté :

Cette dispense a été censurée par le Conseil Constitutionnel.

Le Conseil constitutionnel a jugé contraire à la Constitution la dérogation figurant aux anciens articles L. 2314-7 et L. 2324-10 du Code du travail, qui dispense l'employeur d'organiser des élections partielles lorsque l'absence de représentation d'un collège électoral ou l'insuffisance de titulaires au sein de la délégation du personnel ou du comité d'entreprise est due à une annulation pour méconnaissance des règles sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Cons. const., n° 2018-720/721/722/723/724/725/726 QPC du 13 juillet 2018

Dans sa décision du 21 mars 2018, le conseil **constitutionnel censure une nouvel fois le mécanisme cette fois ci appliqué au CSE (L. 2314-30 CT)** : La dispense accordée à l'employeur excluant l'organisation d'élections partielles en cas d'annulation de l'élection de membres du CSE sur des listes ne respectant pas l'obligation de représentation équilibrée des femmes et des hommes, **porte atteinte au principe de participation des travailleurs de manière disproportionnée.**

Cons. const. 21 mars 2018, n° 2018-761 DC :

LE CONTENTIEUX ELECTORAL

V- Actualités jurisprudentielles en matière de contentieux électoral (7/11)

Historique récent sur la mixité proportionnelle

2/ Sur la réserve d'interprétation retenue dans la décision du Conseil constitutionnel du 19 janvier 2018 concernant la règle de l'arrondi qui pouvait amener à exclure le sexe sous-représenté:

Cons. const., 19 janvier 2018, n° 2017-686 QPC [Représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les institutions représentatives du personnel], publiée au *Journal officiel* du 20 janvier 2018 :

« Article 1er. - Sous la réserve énoncée au paragraphe 9, les 2^e à 4^e alinéas de l'article L. 2324-22-1 du code du travail , dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, sont conformes à la Constitution. ».

Le paragraphe 9 de la décision prévoyant que ;

« Toutefois, l'application de cette règle d'arrondi ne saurait, sans porter une atteinte manifestement disproportionnée au droit d'éligibilité aux institutions représentatives du personnel résultant du principe de participation, faire obstacle à ce que les listes de candidats puissent comporter un candidat du sexe sous-représenté dans le collège électoral ».

Par la suite les ordonnances MACRON sont venues modifier l'article L2314-30 CT lequel prévoit dorénavant que
« Lorsque l'application [des] 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 CONTENTIEUX ELECTORAL

V- Actualités jurisprudentielles en matière de contentieux électoral (8/11)

Historique récent sur la mixité proportionnelle

2/ Sur les décisions rendues par la chambre sociale de la Cour de Cassation

- a) Cass. soc. 9 mai 2018 (17-14.088), dans l'hypothèse où les listes de candidats doivent comporter deux sièges devant être composé d'un homme et d'une femme:

Dans cette hypothèse, l'organisation syndicale est tenue de présenter une liste conforme à l'article L.2324-22-1 (L2314-30 CT nouveau pour le CSE), interprété conformément à la décision n°2017-686 QPC du 19 janvier 2018 du Conseil constitutionnel, c'est à dire comportant nécessairement une femme et un homme.

Autrement dit, pour une liste comportant deux candidats (homme et femme) pas de possibilité de présenter une unique candidature.

- b) Cass. soc. du 09 mai 2018 (17-60.133) : Le non-respect de la règle de l'alternance n'entraîne pas nécessairement l'annulation de l'élection:

« 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 de l'article L. 2324-22-1 du code du travail 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.

Autrement dit, si la proportion H/F au sein du collège est respectée et que tous les candidats de la liste en cause ont été élus, l'annulation est écartée.

LE CONTENTIEUX ELECTORAL

V- Actualités jurisprudentielles en matière de contentieux électoral (9/11)

Du nouveau concernant la mixité proportionnelle imposée aux listes de candidats... la Cour de Cassation donne des précisions sur l'application de la mixité proportionnelle :

1/Les listes de candidats peuvent être incomplètes si plus de 2 sièges sont à pourvoir !

Cass. Soc. 17 avril 2019, n°17-26.724

Pour rappel, dans sa décision du 9 mai 2018, la cour de Cassation affirmait que **lorsque deux sièges sont à pourvoir** « l'organisation syndicale **est tenue de présenter une liste comportant nécessairement une femme et un homme** ».

Dans cette décision du 17 avril 2019, La Cour de cassation confirme sa décision du 9 mai 2018 et ajoute un nouveau principe :

« Lorsque plus de deux postes sont à pourvoir, l'organisation syndicale peut présenter une liste comportant moins de candidats que de sièges à pourvoir, sous réserve que les règles de mixité proportionnelles applicables à chaque liste de candidats soient respectées. »

LE CONTENTIEUX ELECTORAL

V- Actualités jurisprudentielles en matière de contentieux électoral (10/11)

Du nouveau concernant la mixité proportionnelle imposée aux listes de candidats... la Cour de Cassation donne des précisions sur l'application de la mixité proportionnelle :

Cass. Soc. 17 avril 2019, n°17-26.724

2/ Précisions sur l'annulation de l'élection des élus selon l'ordre inverse de la liste de candidats : prise en compte des ratures sur les listes !

La Cour de Cassation précise qu'en cas de non-respect de la mixité proportionnelle, l'annulation de l'élection du sexe surreprésenté s'applique en commençant par le dernier élu de la liste, puis en remontant l'ordre de la liste (C. trav., art. L. 2314-32).

Pour ce faire, il convient de prendre en compte le positionnement effectif du ou des élus concernés après proclamation des résultats, et non la position des candidats sur la liste électorale.

Cela signifie que les ratures dont le nombre est supérieur ou égal à 10 % doivent être prises en compte le cas échéant !

LE CONTENTIEUX ELECTORAL

V- Actualités jurisprudentielles en matière de contentieux électoral (11/11)

Du nouveau concernant la mixité proportionnelle imposée aux listes de candidat : rejet d'une QPC déjà tranchée selon le Cour de cassation

Cour de cassation, Chambre sociale, 3 juillet 2019, 19-14.879, Inédit

Selon la Cour de Cassation, « **il n'existe pas, en l'état, d'interprétation jurisprudentielle constante de l'article L. 2314-30 (alinéa 4) du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 conduisant à imposer que toute liste de candidats à l'élection des membres du comité social et économique comporte au moins une femme et un homme, quelle que soit la proportion de femmes et d'hommes au sein du collège électoral.** »

L' article L2314-30 n'est donc pas contraire à la liberté syndicale et au Droit à la Participation consacrés par les 6e et 8e alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946. QPC rejetée.



Brihi-Koskas & associés
SOCIÉTÉ D'AVOCATS

MERCI POUR VOTRE ATTENTION!