ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : CE QUI CHANGE AVEC LE CSE

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS

INFORMATION RELATIVE AUX ÉLECTIONS ET ENGAGEMENT DU PROCESSUS ÉLÉCTORAL

COLLÈGES ÉLECTORAUX

QUELLES SONT LES NOUVELLES MESURES NÉGOCIABLES DANS LE PAP ?

QUELLES SONT LES MODIFICATIONS APPORTÉES AUX RÈGLES RELATIVES À L'ÉLECTORAT ET L'ÉLIGIBILITÉ ?

ANNEXES

CETTE FICHE DÉCRYPTE LE CONTENU DES ORDONNANCES RATIFIÉES PAR LA LOI DU 29 MARS 2018 ET DE LEURS DÉCRETS D'APPLICATION.

AVANT-PROPOS

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales est venue créer le **comité social et économique** (CSE).

Cette nouvelle instance se substitue aux anciennes institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, délégation unique du personnel).

Les règles relatives aux élections professionnelles qui concernaient les DP, CE, CHSCT et DUP disparaissent avec ces institutions. Elles laissent la place à de nouvelles règles applicables à la mise en place et au renouvellement du CSE.

Pour autant, la majorité des règles applicables jusqu'alors ont simplement été reproduites et figureront dans d'autres articles du Code du travail, sans pour autant avoir été réellement modifiées.

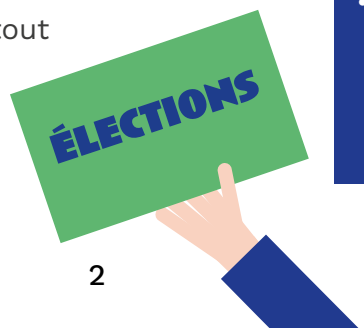
Dans cette fiche, nous vous proposons donc de mettre en lumière les dispositions qui apportent des changements de fond au droit des élections professionnelles, et non simplement une nouvelle codification, pour vous permettre d'avoir une première approche de ces nouvelles règles.

INFORMATION RELATIVE AUX ÉLECTIONS ET ENGAGEMENT DU PROCESSUS ÉLÉCTORAL

QUEL EST LE DÉLAI ENTRE L'INFORMATION DE L'ORGANISATION DES ÉLECTIONS ET LA DATE DU 1ER TOUR ?[1]

Dans les entreprises où le CSE doit être mis en place en raison du **franchissement du seuil de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs**, l'employeur est tenu d'informer le personnel tous les quatre ans, de l'organisation des élections.

Cette information se fait toujours par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine.



1. Article L. 2314-4 du Code du travail.

À SAVOIR

- Le découpage de l'entreprise en établissements distincts et la mise en place de CSE d'établissements et d'un CSE central ne sont plus discutés dans le cadre du protocole d'accord préélectoral (PAP). Cette question est donc traitée dans la fiche 4 « Mise en place du CSE ».
- Les ordonnances laissent une grande place à la négociation collective pour mettre en place et faire vivre le CSE. Si vous vous interrogez sur le type d'accord à négocier, reportez-vous à la fiche 3 : « La négociation sur le CSE : quels accords pour quels contenus ? » qui vous aidera à vous y retrouver.
- Les règles relatives à la constitution des listes et à la représentation équilibrée des hommes et des femmes font également l'objet d'une fiche dédiée (voir fiche 36 « Représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les listes de candidats »).
- La fiche 37 sur « Le vote électronique » vous permettra aussi d'accéder à une présentation des règles détaillées et des divers enjeux liés à cette modalité de scrutin.
- La CFE-CGC met à votre disposition sur l'intranet confédéral un guide de négociation du PAP.

En revanche, elle doit intervenir désormais **90 jours avant la date envisagée du premier tour**, qu'il s'agisse d'un renouvellement ou d'une première mise en place.

QUELLES SONT LES ORGANISATIONS SYNDICALES (OS) INVITÉES À NÉGOCIER LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP)?[2]

Sont toujours invités à négocier le PAP :

- les syndicats représentatifs dans l'entreprise ;
- les syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel, à savoir la CFE-CGC, la CFDT, la CGT, FO et la CFTC ;
- les syndicats couvrant le champ professionnel et géographique de l'entreprise, légalement constitués depuis au moins deux ans (cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts), et remplissant les critères d'indépendance et de respect des valeurs républicaines.

Toutefois, ceux-ci ne sont plus systématiquement invités dans les entreprises de 11 à 20 salariés. Désormais, les employeurs des entreprises de 20 salariés et moins ne sont tenus d'inviter les OS à négocier le PAP que lorsqu'un salarié s'est porté candidat dans les 30 jours qui ont suivi l'information du personnel de l'organisation des élections.

QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE DEMANDE D'ENGAGEMENT DU PROCESSUS ÉLECTORAL PAR UN SALARIÉ OU UN SYNDICAT ?[3]

La mise en place du CSE peut toujours être demandée par un salarié ou une organisation syndicale. L'employeur reste tenu d'engager le processus électoral dans un délai d'un mois à compter de la demande.

Toutefois, **en présence d'un procès-verbal de carence, la demande d'organisation des élections ne peut plus intervenir qu'une fois écoulé un délai de six mois** à compter de l'établissement de ce PV.

Mes notes

2. Article L. 2314-5 du Code du travail.
3. Article L. 2314-8 du Code du travail.

COLLÈGES ÉLECTORAUX

QUELS SONT LES COLLÈGES DÉFINIS PAR LA LOI ?[4]

Les collèges prévus par la loi pour l'élection de la délégation du personnel du CSE reprennent les anciennes dispositions relatives au comité d'entreprise.

- **Deux collèges par principe :**
  - un premier collège « ouvriers et employés » ;
  - un deuxième collège « ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés ».
- **Un troisième collège réservé aux cadres**, dès lors que l'entreprise compte au moins 25 ingénieurs, chefs de service, et cadres administratifs, commerciaux ou techniciens assimilés sur le plan de la classification, au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance.
- **L'exception : le collège unique**

L'ordonnance du 22 septembre 2017 ne prévoyait pas de collège unique, ce qui a été modifié par l'ordonnance du 20 décembre 2017.

La loi prévoit donc de nouveau un collège unique **lorsqu'il est procédé à l'élection d'un seul et unique membre de la délégation du personnel titulaire** (et d'un seul suppléant bien sûr). Tel est le cas uniquement lorsque l'effectif équivalent temps plein de l'entreprise ou de l'établissement est inférieur à 25 salariés.

EST-IL POSSIBLE DE MODIFIER LES COLLÈGES LÉGAUX ?

Les négociateurs du PAP pourront modifier le nombre et la composition des collèges, comme c'était le cas lors des élections au CE.

Cette modification se fait toujours à **l'unanimité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise**.

Un accord dérogeant aux collèges légaux ne pourra en aucun cas faire échec à la mise en place du troisième collège réservé aux cadres.

ATTENTION

Pour le calcul des 25 cadres, on compte tous les cadres, même s'ils sont exclus de l'électorat en raison des pouvoirs qu'ils exercent et qui permettent de les assimiler au chef d'entreprise (Cass. Soc., 30 mai 2001, n°99-60.564).

ATTENTION

Dans les entreprises de 500 salariés et plus, en l'absence de troisième collège, les cadres bénéficient toujours d'un siège réservé dans le deuxième collège.

ATTENTION

La modification du nombre et de la composition des collèges légaux peut impacter de manière significative la représentativité de la CFE-CGC. Il est indispensable de prendre conseil auprès de votre syndicat avant d'accepter une telle modification.

4. Articles L. 2314-11 et R. 2314-11 du Code du travail.

COMMENT SE DÉCIDE LA RÉPARTITION DES SIÈGES ET DU PERSONNEL ENTRE LES DIFFÉRENTS COLLÈGES ?[5]

PRINCIPES

La répartition des sièges et du personnel relève toujours du PAP et donc d'un accord conclu par la majorité des OS participant à la négociation (dont les OS ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles).

À défaut d'accord sur ce point, lorsqu'une organisation syndicale au moins est venue négocier le PAP, la répartition des sièges et du personnel se fait par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets anciennement Direccte) de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Il décide de la répartition des sièges et du personnel dans le respect des collèges électoraux légaux, ou des collèges décidés par accord signé par l'unanimité des OS représentatives dans l'entreprise.

La saisine de la Dreets suspend le processus électoral. Elle doit prendre sa décision dans un délai de deux mois à compter de la réception de la contestation. Cette décision est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception portant mention des voies et délais de recours. Elle peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance dans un délai de quinze jours suivant sa notification.

À défaut de décision à l'expiration du délai de deux mois, l'employeur ou les organisations syndicales intéressées peuvent saisir, dans le délai de quinze jours, le tribunal d'instance afin qu'il soit statué sur la répartition.

RÈGLES SPÉCIFIQUES

- Entreprises de travail temporaire : le PAP conclu dans une entreprise de travail temporaire peut toujours convenir d'une répartition des sièges permettant une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.
- Travailleurs en situation d'isolement : le PAP peut désormais contenir des mesures destinées à faciliter la représentation des salariés travaillant en équipes successives, ou des salariés travaillant dans des conditions qui les isolent de leurs collègues.

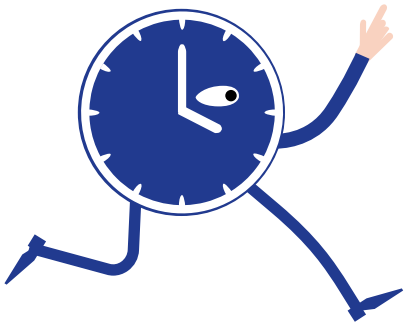
5. Articles L. 2314-13 et suivants du Code du travail.

ATTENTION

La loi prévoit désormais que c'est l'employeur qui répartit le personnel et les sièges entre les différents collèges électoraux en l'absence d'OS représentative dans l'entreprise à la table de négociation.

Cela signifie que même lorsque la négociation du PAP se déroule en présence d'OS non représentatives, la décision relève désormais du pouvoir unilatéral de l'employeur.

QUELLES SONT LES NOUVELLES MESURES NÉGOCIABLES DANS LE PAP ?



Vous trouverez en annexe de cette fiche **le tableau récapitulant le nombre de membres de la délégation du personnel du CSE et le volume d'heures de délégation** qui leur sont attribuées en fonction de l'effectif, celui-ci étant apprécié au niveau de l'entreprise ou de l'établissement distinct, le cas échéant.

LE NOMBRE DE SIÈGES ET LE VOLUME DES HEURES INDIVIDUELLES DE DÉLÉGATION[6]

Lors de l'élection des représentants du personnel dans les anciennes instances (DP, CE, DUP, etc.), il était possible d'augmenter dans le PAP le nombre de sièges à pourvoir. Dans le cadre du CSE, les nouvelles règles diffèrent de manière significative.

LA MODIFICATION DU NOMBRE DE SIÈGES ET/OU DU VOLUME DES HEURES DE DÉLÉGATION

L'ordonnance prévoit qu'il est possible **de modifier, à la hausse mais aussi à la baisse** :

- le nombre de sièges à pourvoir ;
- le volume individuel des heures de délégation.

Le PAP peut donc désormais :

- augmenter le nombre de titulaires et suppléants et augmenter le nombre d'heures de délégation par titulaire siégeant dans le collège ;
- augmenter uniquement le crédit d'heures de délégation de tous les titulaires ;
- augmenter uniquement le crédit d'heures de délégation pour les titulaires siégeant dans un collège spécifique ;
- augmenter uniquement le nombre de titulaires et suppléants ;
- réduire le nombre de titulaires et de suppléants et augmenter le nombre d'heures de délégation dans le collège ;

ATTENTION

La diminution du nombre de sièges et/ou du volume individuel d'heures de délégation est limitée.[7]

RÉFLEXE MILITANT

Compte tenu de l'impact négatif des ordonnances sur les moyens accordés à la représentation du personnel, l'objectif est d'obtenir dans le PAP une augmentation du nombre de représentants et/ou du nombre d'heures de délégation.

Si une telle négociation est impossible, nous vous conseillons de vous en remettre à l'application du décret R. 2314-1 du Code du travail (voir tableau en annexe).

6. Articles L. 2314-12, L. 2315-7 et R. 2314-1 du Code du travail.
7. Voir infra.

- augmenter le nombre de titulaires et suppléants et réduire le nombre d'heures de délégation par titulaire siégeant dans le collège.
- augmenter le nombre d'heures de délégation par titulaire siégeant dans le collège ;
- réduire le nombre de titulaires et augmenter le nombre d'heures de délégation par titulaire siégeant dans le collège.

LES LIMITES DE LA MODIFICATION À LA BAISSE DU NOMBRE DE SIÈGES ET/OU DU VOLUME INDIVIDUEL D'HEURES DE DÉLÉGATION

La possibilité de baisser le nombre de sièges et/ou le volume individuel d'heures de délégation est toutefois encadrée par la loi et la jurisprudence. Elle connaît ainsi trois limites :

- quelle que soit la modification réalisée, le volume d'heures dont bénéficie individuellement chaque titulaire doit respecter le crédit d'heures mensuel minimum de 10 heures dans les entreprises de moins de 50 salariés, et de 16 heures pour les entreprises de 50 salariés et plus ;
- il est impossible de n'attribuer aucun siège à un collège ;
- le volume global des heures de délégation, **par collège**, doit être au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.
  Par dispositions légales, il faut entendre, selon le questions/réponses du ministère du Travail publié en février 2018 celles résultant de l'article R. 2314-1 du Code du travail.

De prime abord, la mise en œuvre concrète de cette dernière limite n'est pas évidente. La loi vise le volume global des heures par collège, mais ne fixe ni le volume d'heures de délégation par collège, ni une quelconque règle d'attribution des sièges à chaque collège, dont on pourrait déduire le volume global d'heures de délégation correspondant.

En effet, le Code du travail se contente de fixer le nombre total de mandats au regard de l'effectif total de l'entreprise. La répartition du personnel et des sièges dans les collèges relève du PAP et n'est pas fixée directement par la loi. Or, lors de la négociation du PAP, la répartition des sièges peut très bien se faire de manière non proportionnelle. Ce n'est qu'en l'absence d'accord sur cette répartition que celle-ci sera effectuée par la Dreets, qui appliquera, sauf exception, la proportionnelle.

Mes notes

Cette nouvelle règle oblige donc à procéder - de manière quelque peu hasardeuse - à une répartition virtuelle des sièges devant revenir à chaque collège, en s'appuyant sur la proportionnelle, qui n'est qu'une pratique de l'administration du travail.

Le nombre de sièges ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de délégation correspondant prévu par le Code du travail à l'article R. 2314-1. Le résultat obtenu fixe alors le volume d'heures de délégation minimal du collège considéré.

EXEMPLE

La société A compte 600 salariés, répartis comme suit :

- 200 ouvriers et employés (collège 1) ;
- 300 techniciens, agents de maîtrise (collège 2) ;
- 100 cadres, ingénieurs et assimilés (collège 3).

En l'absence de dispositions spécifiques dans le PAP, il faudrait élire 14 titulaires et 14 suppléants, les titulaires disposant d'un crédit de 24 heures de délégation par mois.

Les sièges se répartiraient en principe de la manière suivante entre les collèges (application de la proportionnelle, avec le plus fort reste) :

Calcul du quotient théorique : 600/14 = 42,8

Application aux différents collèges :

- Collège 1 : 200/42,8 = 4,67, soit 4 sièges
- Collège 2 : 300/42,8 = 7,01, soit 7 sièges
- Collège 3 : 100/42,8 = 2,34, soit 2 sièges

Pour attribuer le siège restant, il faut calculer le plus fort reste :

- Collège 1 : 200 – (42,8 x 4) = 28,8
- Collège 2 : 300 – (42,8 x 7) = 0,4
- Collège 3 : 100 – (42,8 x 2) = 14,8

Le dernier siège est donc attribué au collège 1.

Calcul du volume global minimal d'heures de délégation par collège :

- Collège 1 : 5 sièges théoriques x 24 heures de délégation = 120 heures minimum ;
- Collège 2 : 7 sièges théoriques x 24 heures de délégation = 168 heures minimum ;
- Collège 3 : 2 sièges théoriques x 24 heures de délégation = 48 heures minimum.

Voici, par exemple, ce qui pourrait être valablement négocié :

Pour le collège 1 :

• une réduction du nombre de titulaires, avec 4 sièges au lieu de 5, et une augmentation du nombre d'heures de délégation, avec 30 heures au lieu de 24 (ce qui permet de respecter le volume global minimum de 120 heures) ;

• ou une augmentation du nombre de titulaires, avec 6 sièges au lieu de 5, et une réduction du nombre d'heures de délégation, avec 20 heures au lieu de 24 (ce qui permet de respecter à la fois le volume global des 120 heures, et le minimum individuel de 16 heures).

Pour le collège 2 :

- une augmentation du nombre de sièges, avec 8 titulaires au lieu de 7, et une augmentation du volume d'heures de délégation, avec 30 heures au lieu de 24.

Pour le collège 3 :

- une réduction du nombre de mandats, mais dans ce cas, il faudra conserver au moins un titulaire et un suppléant, et une augmentation du nombre d'heures de délégation, avec 48 heures au lieu de 24 (permettant de respecter le volume global minimum de 48 heures) ;
- ou une augmentation du nombre de mandats, avec 3 titulaires au lieu de 2, et une réduction du nombre d'heures de délégation, avec 16 heures au lieu de 24 (ce qui permet de respecter et le volume global minimum de 48 heures applicable au collège, et le crédit d'heures individuel de minimum 16 heures.

ATTENTION

Cette limitation de principe à trois mandats successifs ne s'applique ni aux entreprises, ni aux établissements de moins de 50 salariés.

LIMITATION DU NOMBRE DE MANDATS SUCCESSIFS[8]

Dans les entreprises ou établissements de 50 salariés et plus, le nombre de mandats successifs est désormais limité à trois. Cette limitation concerne également les élections des membres du CSE central et des CSE d'établissements.

Toutefois, **dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, le PAP peut** :

- réduire le nombre maximal de mandats successifs ;
- augmenter le nombre maximal de mandats successifs ;
- supprimer la limitation du nombre de mandats successifs.

ATTENTION

Le PAP est par nature un accord à durée déterminée. Cela peut poser problème s'agissant d'une disposition relative à la succession de mandats ayant vocation à s'appliquer sur plusieurs cycles électoraux. Un décret est donc venu préciser que, sauf décision contraire des signataires du PAP, les dispositions relatives à la succession de mandats sont à durée indeterminée. Elles continueront donc de s'appliquer lors des prochaines élections, sauf révision expresse lors de la négociation des PAP ultérieurs.

8. Articles L. 2314-33 et R. 2314-26 du Code du travail.

RÉFLEXE MILITANT

Pour la CFE-CGC, il est hors de question de limiter encore plus que ne le fait la loi le nombre de mandats successifs autorisés.

Au contraire, l'objectif est d'obtenir la suppression de cette limitation chaque fois que cela est possible (entreprises de moins de 50 salariés ou établissements de moins de 50 salariés au sein desquels sont mis en place des CSE d'établissement).

La signature du PAP par la CFE-CGC n'est dès lors envisageable que dans trois hypothèses :

- le PAP supprime toute limitation du nombre de mandats successifs ;
- le PAP augmente le nombre de mandats successifs autorisés ;
- le PAP ne modifie pas la règle légale.

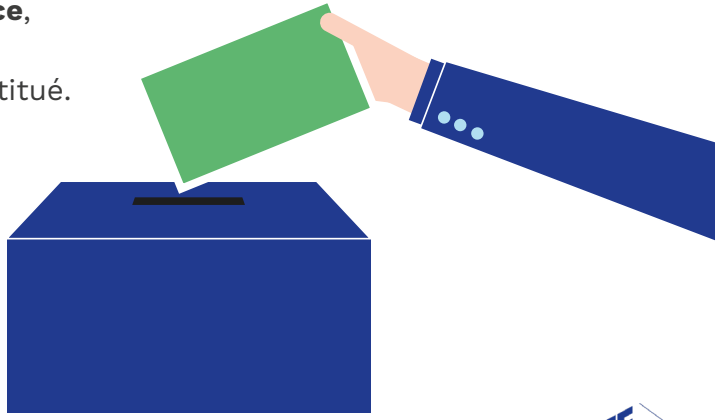
QUELLES SONT LES MODIFICATIONS APPORTÉES AUX RÈGLES RELATIVES À L'ÉLECTORAT ET L'ÉLIGIBILITÉ ?[9]

Les règles relatives à l'électorat et à l'éligibilité sont inchangées. On notera toutefois que le salarié mis à disposition n'est pas éligible au CSE de l'entreprise utilisatrice. Auparavant, s'il était inéligible au comité d'entreprise, il pouvait au moins être élu délégué du personnel.

Désormais, les salariés **mis à disposition ne peuvent donc plus être élus dans leur entreprise utilisatrice**, sauf à leur permettre d'accéder au mandat de représentant de proximité lorsque celui-ci est institué.

ATTENTION

Les salariés qui avaient opté pour le vote au sein de la société utilisatrice lors des denières élections doivent de nouveau être invités à se prononcer sur leur droit d'option lors de la mise en place du CSE au sein de leur entreprise d'origine.[10]



9. Articles L. 2314-18 et suivants du Code du travail.
10. Cass. Soc., 13 février 2019, n°18-60149.

NOMBRE DE MANDATS ET VOLUME D'HEURES DE DÉLÉGATION PRÉVUS PAR LE CODE DU TRAVAIL[11]

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1 000 à 1 249	17	24	408
1 250 à 1 499	18	24	432

11. Article R. 2314-1 du Code du travail.

ANNEXE

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
1 500 à 1 749	20	26	520
1 750 à 1 999	21	26	546
2 000 à 2 249	22	26	572
2 250 à 2 499	23	26	598
2 500 à 2 749	24	26	624
2 750 à 2 999	24	26	624
3 000 à 3 249	25	26	650
3 250 à 3 499	25	26	650
3 500 à 3 749	26	27	702
3 750 à 3 999	26	27	702
4 000 à 4 249	26	28	728
4 250 à 4 499	27	28	756
4 500 à 4 749	27	28	756
4 750 à 4 999	28	28	784
5 000 à 5 249	29	29	841
5 250 à 5 499	29	29	841
5 500 à 5 749	29	29	841
5 750 à 5 999	30	29	870
6 000 à 6 249	31	29	899
6 250 à 6 499	31	29	899
6 500 à 6 749	31	29	899
6 750 à 6 999	31	30	930

ANNEXE

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
7 000 à 7 249	32	30	960
7 250 à 7 499	32	30	960
7 500 à 7 749	32	31	992
7 750 à 7 999	32	32	1 024
8 000 à 8 249	32	32	1 024
8 250 à 8 499	33	32	1 056
8 500 à 8 749	33	32	1 056
8 750 à 8 999	33	32	1 056
9 000 à 9 249	34	32	1 088
9 250 à 9 499	34	32	1 088
9 500 à 9 749	34	32	1 088
9 750 à 9 999	34	34	1 156
10 000	35	34	1 190

Mes notes