

# Réforme du Code du travail

Octobre 2017

## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

### Analyse avant parution des décrets

## **CE QUI CHANGE AVEC LE CONSEIL SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)**



[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)



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.

Nous vous proposons donc dans cette fiche de mettre en lumière les dispositions qui apportent des changements de fond au droit des élections professionnelles, et non simplement une nouvelle codification.

Il s'agit de vous permettre d'avoir une première approche de ces nouvelles règles, dans l'attente des décrets qui viendront en préciser les contours.

## INFORMATION RELATIVE AUX ÉLECTIONS ET ENGAGEMENT DU PROCESSUS ÉLECTORAL

### Allongement du délai entre l'information de l'organisation des élections et la date du 1<sup>er</sup> tour

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 date certaine. 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.

### Invitation des organisations syndicales (OS) à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP)

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.

### Engagement du processus électoral à la demande d'un salarié ou d'un syndicat

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 6 mois** à compter de l'établissement de ce PV.

## COLLÈGES ÉLECTORAUX

### Collèges légaux

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, techniciens, agents de maîtrise et assimilés au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance.

#### 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.

### Modification des 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 doit intervenir 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

On note la disparition du collège unique qui existait dans le cadre de l'élection des délégués du personnel dans les entreprises de moins de 25 salariés. Ce collège unique correspondait à l'élection d'un unique représentant titulaire pour l'ensemble de l'entreprise. Sa suppression nous indique que désormais, le CSE comprendra au moins deux membres titulaires et deux membres suppléants, même dans les structures de moins de 25 salariés.

L'enjeu est important pour la CFE-CGC, car il s'agira pour nous d'éviter le retour d'un collège unique, ou toute autre modification des collèges, conduisant à diluer nos voix !

### Répartition des sièges et du personnel

Les règles relatives à la répartition des sièges et du personnel sont sensiblement identiques aux règles qui s'appliquaient lors des élections au CE.

On notera néanmoins l'extension de règles spécifiques à certaines situations de travail.

- 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).

A 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 l'autorité administrative. Celle-ci 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 l'autorité administrative suspend le processus électoral.

- 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.

## NOUVELLES MESURES NÉGOCIABLES DANS LE PAP

### Modification du nombre de sièges et/ou du volume des heures individuelles de délégation

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. En effet, 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.**

#### ATTENTION

La modification du nombre de sièges et/ou du volume individuel d'heures de délégation est limitée.  
Quelle que soit la modification réalisée, le volume global des heures de délégation, par collège, doit au moins être égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

Ce nouveau dispositif semble vouloir permettre d'augmenter le nombre d'élus au sein d'un collège, en réduisant le volume d'heures dont bénéficiera individuellement chaque élu, ou à l'inverse, de diminuer le nombre d'élus au sein d'un collège en contrepartie d'une augmentation du volume d'heures dont bénéficiera individuellement chaque élu.

Bien sûr, l'hypothèse d'une simple augmentation du nombre d'élus est toujours possible. Il en va de même d'une majoration du crédit d'heures qui serait négociée pour l'ensemble des élus.

Le texte semble permettre d'aller plus loin en autorisant d'accorder l'augmentation du crédit d'heures des élus d'un seul collège.

## Limitation du nombre de mandats successifs

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, et sauf dispositions contraires dans le PAP, le nombre de mandats successifs est désormais limité à trois.

**Le PAP pourra donc réduire ou augmenter le nombre maximal de mandats successifs. Il pourra même prévoir l'absence de toute limitation.**

Cette limitation de principe à trois mandats successifs ne s'applique pas aux entreprises de moins de 50 salariés, pour lesquelles des modalités spécifiques seront établies par décret.

## ÉLECTORAT ET ÉLIGIBILITÉ

Les règles relatives à l'électorat et à l'éligibilité sont inchangées. On notera toutefois que les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles au CSE de l'entreprise utilisatrice. Certes, ils n'étaient déjà pas éligibles au comité d'entreprise, mais ils pouvaient être délégués du personnel. Désormais, **un salarié mis à disposition ne pourra jamais être élu dans son entreprise utilisatrice.**

## REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES HOMMES ET DES FEMMES

La loi Rebsamen avait modifié à compter du 1er janvier 2017 les règles relatives à une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans le cadre des élections professionnelles.

Ces règles ont été reprises s'agissant du CSE, mais partiellement modifiées.

### Ce qui ne change pas

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 doivent se composer alternativement d'un candidat de chaque sexe, jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de candidats de l'un des sexes.

Lorsque le nombre de candidats à désigner pour chaque sexe n'est pas un nombre entier, celui-ci est arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5, et à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

En cas de stricte égalité hommes/femmes dans la liste électorale et de nombre impair de sièges à pourvoir, la liste de candidats pourra comprendre indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

### ATTENTION

**Ces règles ne concernent que les listes présentant plus d'un candidat.  
Si vous ne trouvez pas de candidats pour l'un des sexes,  
vous pouvez toujours présenter une candidature unique.**

Les listes non conformes peuvent donner lieu à de sévères sanctions en cas de contestation.

- En présence d'une liste comprenant un nombre trop d'important de candidats d'un sexe par rapport à la part qu'il représente dans le collège électoral, le juge annulera l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté, en suivant l'ordre inverse de la liste de candidats.
- Le juge pourra également annuler l'élection d'un candidat dont le positionnement dans la liste ne respecte pas l'alternance d'un candidat de chaque sexe.

## Ce qui change

Les règles issues de la loi Rebsamen pouvaient conduire à n'attribuer aucun siège au sexe minoritaire dans un collège électoral.

Pour corriger cet effet pervers, il est désormais prévu que **la liste peut comporter un candidat du sexe minoritaire lorsque l'application de la règle de composition des listes conduit à exclure totalement l'un ou l'autre sexe.**

Toutefois, ce candidat ou cette candidate ne pourra pas figurer en première position sur la liste.

### Exemple :

Dans l'entreprise Y, le 2<sup>e</sup> collège compte 100 salariés, dont 20 hommes et 80 femmes, soit 20 % d'hommes et 80 % de femmes. Le nombre de sièges attribué à ce collège est de 2 titulaires, et 2 suppléants.

Pour déterminer la répartition des sièges entre les hommes et les femmes, il faut effectuer le calcul suivant :

- nombre de sièges à pourvoir dans le collège x pourcentage d'hommes = nombre de candidats hommes
- nombre de sièges à pourvoir dans le collège x pourcentage de femmes = nombre de candidats femmes

Transposé au 2<sup>e</sup> collège de l'entreprise Y, cela donne :

- $2 \times 20 / 100 = 0,4$ , arrondi à l'entier inférieur = 0 siège
- $2 \times 80 / 100 = 1,6$ , arrondi à l'entier supérieur = 2 sièges

Dans la version issue de la loi Rebsamen, il n'était pas possible, par application de la loi, de présenter un candidat homme, aussi bien comme titulaire que comme suppléant.

Avec le nouveau texte, il est désormais possible de présenter un homme, sous réserve de le faire figurer en deuxième position dans la liste.

Enfin, les sanctions de la violation des règles relatives à la représentation équilibrée des hommes et des femmes sont également atténuées. La loi Rebsamen interdisait de recourir à des élections partielles lorsque les vacances de poste étaient la conséquence d'une violation de ces règles.

Désormais, **l'annulation de l'élection de certains élus en application des règles relatives à la représentation équilibrée pourra donner lieu à des élections partielles**, dès lors que les conditions en seront réunies, bien sûr.