



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE



VADEMECUM CSE



F3C.CFD.T.FR

SOMMAIRE

Rappels

Champs d'application

Déroulé

L'accord de périmètre

La notion d'entreprise,

La notion d'établissement

La notion de groupe

La notion d'unité économique et sociale

Préconisations CFDT F3C

Le nombre et le périmètre des établissements distincts

S'il y a un accord avec les DS ou le CSE

S'il n'y a pas d'accord

Préconisation F3C CFDT

La commission santé, sécurité et conditions de travail (SSCT)

Préambule

Mise en place

Attributions définies prioritairement par accord

Préconisation F3C CFDT

Désignation des membres

Préconisation F3C CFDT

Le représentant de proximité

Préconisation F3C CFDT

Les points de vigilance sur protocole d'accord préélectoral

Rappel

Remarques sur la règle de la double majorité

Exemple de PAP valide

Exemple de PAP non valide

Cas particuliers

Contenu du PAP

Les points d'attention

Parité Femmes/Hommes : précisions de la Cour de cassation

L'exigence de parité est d'ordre public absolu

Règles applicables aux candidatures individuelles

Exemples pratiques

Arriver à un nombre de F/H candidats proportionnel au nombre de F/H électeurs

Les listes de candidats doivent être composées 50% F et 50% H avec nombre de sièges impairs

L'obligation de proportionnalité conduit à totalement exclure la candidature d'un sexe donné

L'obligation d'alternance

L'accord de dialogue social, les points d'attention

La visioconférence

La formation des élus

Participation aux réunions

Règles de remplacement

Conditions de cumul des heures de délégation d'élu titulaire

Annexes :

Bibliographie



RAPPELS

CHAMPS D'APPLICATION

Mise en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés (*Art. L. 2311-2*)

Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs

DÉROULÉ

PRÉPARATION

- Accord dit de «Périmètre» en amont du PAP
- Négocier le périmètre électoral (dont éventuellement les représentants de proximité)
- Négocier les moyens, dont notamment ceux des commissions
- Sièges, heures de délégation, durée des mandats
- Organisation et déroulement des élections
- Mixité des listes
- Accord de dialogue social
- Expertise, consultation récurrentes
- Budget de fonctionnement et ASC
- Formation des élus

PAP

- Sièges, heures de délégation, durée des mandats
- Organisation et déroulement des élections
- Mixité des listes

ATTRIBUTIONS ET FONCTIONNEMENT

- Accord de dialogue social
- Expertise, consultation récurrentes
- Budget de fonctionnement et ASC
- Formation des élus

L'ACCORD DE PÉRIMÈTRE

LA NOTION D'ENTREPRISE,

En droit du travail, l'entreprise est généralement envisagée comme une entité économique et sociale. L'unité économique résulte d'une activité ou d'un ensemble d'activités complémentaires ou connexes et d'une direction unique ; elle est nécessairement liée à l'unité sociale, laquelle découle d'une collectivité de salariés soumis au même statut et à une gestion unique du personnel ⁽¹⁾.

LA NOTION D'ÉTABLISSEMENT

Comme pour l'entreprise, la notion d'établissement est complexe. Toutefois, on peut se référer à la définition de la Cour de cassation qui a acquise valeur de principe ⁽²⁾ : *« l'établissement se définit comme un groupe de salariés ayant des intérêts communs et travaillant dans un même lieu, sous une direction unique, peu important que la gestion du personnel et la comptabilité soient centralisées à un autre niveau dès lors qu'il existe sur place un représentant de l'employeur habilité à recevoir les réclamations et à transmettre celles auxquelles il ne pouvait pas donner suite sur place. »*



POUR ALLER + LOIN

Une conception organisationnelle domine pour CSE, où l'établissement est envisagé comme un espace déconcentré de pouvoir patronal ⁽³⁾.

1. Gérard Couturier : « Traité du droit du travail, t. 2 les relations collectives »
2. Soc. 22 avril 1982, Pourvoi n° 81-60870
3. Cyril Wolmark, « La caractérisation de l'établissement », Le Droit Ouvrier, n° 842, sept. 2018

L'ordonnance 2017-1386 a, d'un seul geste législatif, transféré à l'employeur la prérogative de découper l'entreprise en établissements distincts **en l'absence d'accord**.

Plus précisément, si aucun accord collectif n'a été conclu avec les syndicats représentatifs ou si aucun accord n'a été trouvé avec la majorité des membres du CSE, l'employeur fixe seul le découpage de l'entreprise en suivant les directives du nouvel article L.2313-4 du Code du travail. L'article dispose que « 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* ».

La formule offre une synthèse partielle des décisions du Conseil d'État rendues en matière d'établissement distinct. Elle scelle d'abord la centralité du critère de l'autonomie de gestion, singulièrement en matière sociale. L'autonomie « *en matière de gestion du personnel* » se traduit par l'existence de pouvoirs dévolus au chef d'établissement en matière d'embauche, de licenciement, de sanction, de formation et de rémunération.

Pour la mise en place des CSE d'établissement, la caractérisation légale fait plutôt figure d'arme aux mains de l'employeur, **qui pourra toujours s'en servir soit pour peser dans la négociation, soit pour refuser d'y entrer volontairement**.

LA NOTION DE GROUPE

Schématiquement, le groupe est constitué par une entreprise dominante et par les entreprises qu'elle contrôle.

Plus précisément, l'art. L. 2331-1 du Code du travail définit lui-même l'entreprise dominante : elle exerce une influence dominante sur la ou les autres composantes du groupe ⁽¹⁾, elle détient au moins 10% du capital et enfin la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique.

1. Cf. art. L. 233-1, L. 233-3, 1^{er} et 2^{eme} et L. 233-16 du Code du commerce

2. Soc. 21 nov. 2018, pourvoi n° 89.217

À ces critères, l'art. L. 2331-1 ajoute une triple présomption : « *L'existence d'une influence dominante est présumée établie, sans préjudice de la preuve contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement : peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ; ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise ; ou détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise.* »

LA NOTION D'UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

L'unité économique et sociale (UES) est apparue pour la première fois dans un arrêt de la Cour de cassation du 23 avril 1970, elle a été reprise par la loi Auroux du 28 octobre 1982.

Une UES peut être reconnue par convention ou par décision de justice. Elle résulte d'une décision de justice ou d'un accord conventionnel.

L'UES permet de considérer plusieurs entreprises qui sont toutes placées sous le même pouvoir de direction, présentent des activités complémentaires, et une communauté de travailleurs, qui constituent une seule entité au niveau de laquelle la représentation du personnel est organisée.

Elle n'a pas de personnalité juridique.

La reconnaissance d'une unité économique et sociale entraîne la mise en place d'institutions représentatives du personnel, en fonction du nombre de salariés.

L'unité constituée doit regrouper un minimum de cinquante salariés. Les entreprises rassemblées en une UES constituent une entreprise elle-même divisée en établissements distincts.

Nota : un arrêt du 21 nov. 2018 ⁽¹⁾ semble opérer un revirement, non pas sur les critères de l'UES, mais sur son périmètre, acceptant qu'une succursale, non dotée de la personnalité morale, intègre une UES sans que le reste des établissements de la personne morale ne soit concernée. En effet, précédemment, l'UES ne pouvait concerner que l'ensemble des implantations d'une personne morale. Toutefois, selon la note explicative de la Cour de cassation la possibilité d'intégrer une partie seulement d'une personne morale dans une UES soit réservée au cas de la « succursale », telle que reconnue hors du droit du travail, et au sein d'un groupes de sociétés. Il s'agit, en l'espèce d'une exception et non d'un revirement de jurisprudence.

Précisions sur la qualification de l'accord constitutif.



POUR ALLER + LOIN

La qualification d'accord interentreprises, catégorie mise en place par la loi du 8 août 2016, semble ici plus adéquate, car elle décrit bien l'objet même de cette négociation ⁽²⁾.

La pratique ne semble toutefois pas s'arrêter à ces questionnements, seul important, finalement, que soient présentes à la signature les entreprises concernées ⁽³⁾, qu'aient été invitées à la négociation l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de ces entreprises et que la condition d'audience électorale exigée comme condition de validité de l'accord soit respectée.

1. Soc. 21 nov. 2018, pourvoi n° 89.217

2. Christophe Radé ; « L'unité économique et sociale conventionnelle », Le Droit Ouvrier, n° 842, sept. 2018

3. Art. L. 2236-36, 37 et 38

PRÉCONISATIONS CFDT F3C

Du fait de la complexité de la matière, les accords portant sur le groupe ou l'UES doivent faire l'objet d'un accompagnement et d'une validation par la Fédération.

LE NOMBRE ET LE PÉRIMÈTRE DES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS

La détermination des établissements distincts ne relève désormais plus du PAP mais d'un accord d'entreprise de « droit commun » conclu normalement en amont du PAP.

S'il y a un accord avec les DS ou le CSE

Aucun critère légal : négociation uniquement (L. 2313-2 et 3).

Lorsque le périmètre des établissements distincts est négocié dans le cadre de l'accord d'entreprise ou dans le cadre de l'accord avec le CSE, la loi n'impose pas la prise en compte de critères spécifiques.

Ces critères peuvent donc être librement déterminés par les partenaires sociaux.

S'il n'y a pas d'accord

Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés unilatéralement par l'employeur compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (L. 2313-4) ;

La contestation de la décision unilatérale de l'employeur se fait devant la Direccte, puis contestation de la décision de la Direccte devant le Tribunal d'instance (R. 2313-1 et s.).

⚠ ATTENTION

en l'absence d'accord, c'est l'employeur qui décide seul du nombre et du périmètre des établissements !

⚠ ATTENTION

Un arrêt du Tribunal d'instance (TI, 11 oct. 2018) de St-Denis vient d'apporter des précisions quant à la contestation de la décision de la Direccte auprès du TI.

Outre des attendus portant sur la compétence du TI face à une décision de la Direccte et sur l'appréciation restrictive de la notion d'établissement distinct, la Cour fait une application littérale de la charge de la preuve. En effet, les dispositions légales issues de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22/09/17 induisent un déplacement de la charge de la preuve qui repose désormais sur les organisations syndicales.

Dans cette espèce, le tribunal considère que les organisations syndicales ne rapportent pas de preuves suffisantes permettant de caractériser l'autonomie de gestion pour chacun des établissements distincts sollicités. Cette exigence paraît particulièrement difficile dans la mesure où les OS n'ont pas toujours les éléments de fait pour étayer leur contestation.

PRÉCONISATION F3C CFDT

La quantification des établissements distincts et leur périmètre d'intervention doivent permettre la construction d'une représentation la plus pertinente possible.

Cette représentation doit répondre à la fois à un objectif de proximité et à un objectif d'efficience de l'instance

Le 1^{er} cas, simple est celui où il existe une concordance entre une situation géographique et un établissement (par ex. un établissement existe en région Grand Est). La représentation sera naturellement celle-ci.

La difficulté porte lorsqu'une entreprise a des établissements multiples, de tailles différentes et qui couvrent des zones géographiques diverses.

La tâche (ardue !) des négociateurs sera, dans cette hypothèse, de proposer un découpage qui permette d'assurer la représentation de chaque salarié (là on pense à des établissements éloignés) tout en favorisant le fonctionnement de l'instance (est-il raisonnable qu'un CSE couvre une entité de 12.000 salariés ?)

LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)

PRÉAMBULE

La CSSCT, une émanation du CSE.

En effet, la CSSCT n'a nullement été instituée pour suppléer CHSCT.

Pour cela, c'est bel et bien le CSE qui l'a été, puisque l'essentiel des prérogatives de l'ex-comité lui ont été directement transférées. C'est d'ailleurs en ce sens que le Code du travail précise qu'« *au moins 4 réunions du CSE* » doivent annuellement porter, on tout ou partie, « *sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail* » ⁽¹⁾.

MISE EN PLACE

OBLIGATOIRE

Entreprises et établissement distincts composés d'au moins 300 salariés ⁽²⁾

Et

Établissements qui comprennent au moins une installation nucléaire de base ou des sites Seveso haut ⁽³⁾.

1. Art. L. 2315-27

2. Art. L. 2315-36 1er et 2ème

3. Art. L. 2315-36 3ème

La mise en place par accord

Accord collectif majoritaire



Les enjeux de la mise en place d'une CSSCT ⁽¹⁾

Il n'en reste pas moins que mettre en place une CSSCT est tout sauf anodin. Elle permet en effet aux CSE concernés de disposer en leur sein d'un organe spécialisé à même de gérer certaines des attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail qu'ils auront bien voulu lui déléguer ⁽²⁾.

Aussi, en fonction des prérogatives qui lui auront effectivement été attribuées, la création d'une CSSCT pourra être un gage donné au maintien d'un traitement spécifique des questions de santé, de sécurité et de conditions de travail dans l'entreprise ou dans l'établissement distinct.

Précisons tout de même que certaines attributions (les attributions consultatives et le recours à l'expertise) ne peuvent en aucun cas être déléguées à la CSSCT et demeurent donc dans le giron du CSE.

Attributions définies prioritairement par accord

C'est à un accord collectif majoritaire qu'il revient de définir les attributions déléguées à la CSSCT.

À défaut d'accord collectif, les attributions sont définies par le règlement intérieur du CSE. Qui doit être adopté en tout début de mandature.

1. Action juridique « La mise en place du CSE », CFTD, n° 235, nov. 2018
2. Art. L. 2315-38

PRÉCONISATION F3C CFDT

- Négocier la mise en place de CSSCT dans tous les établissements distincts quels que soient les effectifs.
- Possibilité d'inviter des personnes extérieures aux réunions CSSCT (médecin du travail, personnalité extérieure, etc..).
- Donner des moyens à la commission (enquêtes, alertes, circulations) et en particulier un crédit d'heures spécifique.
- Prévoir des réunions de la CSSCT, en amont des réunions du CSE et qui se tiendraient hors la présence de l'employeur.
- Prévoir une réunion commune entre la CSSCT et le CSE avant toute consultation du CSE sur un sujet SSCT et au cours de laquelle la CSSCT rendrait un avis préalable au CSE (projet de l'employeur, nécessité d'une expertise, danger grave et imminent...)

Désignation des membres

Pour pouvoir siéger au sein d'une CSSCT, il faut nécessairement être membre (titulaire ou suppléant) de la délégation du personnel siégeant au CSE ⁽¹⁾.

Aussi, le représentant de proximité ne peut-il être désigné « membre représentant du personnel » au sein d'une CSSCT que s'il est, par ailleurs, membre du CSE » ⁽²⁾.



À BANNIR, EXEMPLE VU

« Cette commission est composée de 4 membres désignés par le CSE parmi ses membres titulaires.. »

Formulation à bannir, le Code du travail n'oblige pas à ce que ce soit uniquement des élus titulaires. C'est valable pour toutes les commissions sauf Com Eco.

1. Art. L. 2315-39, al. 2

2. CF. 100 questions/réponses sur le CSE ; <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/guides/QR-CSE>

PRÉCONISATION F3C CFDT

Profiter de l'opportunité de désigner les suppléants pour faire monter ceux-ci en compétence. En effet, la présence des suppléants aux séances du CSE n'étant plus requise, ils risquent de s'éloigner du fonctionnement de la représentation du personnel. Les impliquer dans la commission permet de valoriser leur engagement.

LE REPRÉSENTANT DE PROXIMITÉ

Mis en place par accord collectif majoritaire ⁽¹⁾.

⚠ ATTENTION : cette option n'est à privilégier qu'en l'absence d'accord sur la mise en place de CSE au niveau d'établissements.

Si accord sur leur mise en place :

Nombre et périmètre (calquer de préférence les anciennes implantations DP ou CE)

Modalité de désignation, 2 options :

Ils sont obligatoirement membre du CSE,

Ils ne sont pas membre du CSE mais sont désignés par le CSE.

Si la CFDT est majoritaire, privilégier la désignation par le CSE



POUR ALLER + LOIN

Une protection contre le licenciement dès avant le mandat

Le RP bénéficie du statut de salarié protégé. Aussi ne peut-il être licencié sans qu'au préalable l'employeur ait obtenu une autorisation de l'inspecteur du travail ⁽²⁾. Une telle autorisation est de même requise pour le candidat aux fonctions de RP, cette protection perdure pendant 6 mois à compter du « dépôt de la candidature » ⁽³⁾;

1. Art. L. 2313-7

2. Art. L. 2411-8

3. Art. L. 2411-9

Même s'il n'a pas encore officialisé le dépôt de sa candidature aux fonctions de RP, le salarié peut tout de même bénéficier de la protection contre le licenciement dès lors qu'il est en mesure d'établir qu'il s'apprêtait à le faire et que l'employeur en avait parfaitement connaissance.

Dans ce type de cas de figure, on dit que le salarié est candidat imminent aux fonctions de RP.

⚠️ MAIS ATTENTION : pour pouvoir bénéficier de la protection à ce titre, c'est au salarié de prouver que l'employeur avait bien eu connaissance de l'imminence de sa candidature aux fonctions de représentant de proximité et ce « avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement » Ce qui ne sera pas nécessairement chose aisée...

En conséquence, les mentions dans les accords tels que «*La mutation du représentant de proximité en dehors de la région de désignation emporte la fin du mandat.*» sont illicites.

PRÉCONISATION F3C CFDT

- S'ils sont membres du CSE, leur attribuer un crédit d'heures spécifique ou augmenter leur crédit d'heures. S'ils ne sont pas membres du CSE, leur attribuer un crédit d'heures correspondant par exemple aux anciennes heures DP
- Les faire bénéficier des formations des membres du CSE
- S'ils ne sont pas membres du CSE, leur donner le droit de circuler librement dans l'entreprise, d'interroger les salariés, d'accéder à la BDES et aux mêmes moyens de communication que les élus du CSE
- Prévoir des réunions RP, le cas échéant en présence de l'employeur (périodicité à définir, exemple : une fois par mois)
- Réunions préparatoires et participation aux réunions du CSE et / ou de la CSSCT selon leurs attributions
Prévoir des moyens matériels : photocopieuse, local

LES POINTS DE VIGILANCE SUR PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

La négociation du PAP est une étape cruciale des élections professionnelles : elle demande des connaissances techniques et des militants formés à cet exercice.

RAPPEL

Elle a lieu avec les OS représentatives et non représentatives et l'accord est conclu à la double majorité (L. 2314-6 du Code du travail), c'est à dire avec la 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 OS dans l'entreprise.

Il est nécessaire d'avoir un PAP à chaque nouvelle élection puisque les effectifs et le calendrier évoluent nécessairement.

Nota : organisation des élections, Art. L. 2314-4 et svt du Code du travail

REMARQUES SUR LA RÈGLE DE LA DOUBLE MAJORITÉ

Le PAP lie les organisations syndicales qui l'ont tacitement accepté.

Si la CFDT ne souhaite pas signer le PAP, elle doit néanmoins, dès que le protocole est soumis à signature, transmettre par écrit (et en LRAR) les raisons qui motivent son refus. Ceux-ci devront également être rappelés au moment du dépôt des listes.

Ces notifications serviront en cas de contestation des élections devant le Tribunal d'instance.

⚠ ATTENTION : la signature du PAP rend toute saisine du Tribunal d'instance irrecevable.

De même, si un syndicat présente des candidats au 1er tour des élections, sans avoir contesté le PAP, il est considéré comme y avoir adhéré même s'il ne l'a pas signé (Soc 20 nov. 2002, pourvoi n°01-60605 « .. *Attendu ensuite, **qu'en l'absence de saisine du tribunal d'instance d'une contestation préalable au déroulement des élections**, le syndicat appelé régulièrement à la négociation **qui présente des candidats est réputé avoir adhéré au protocole préélectoral qu'il n'a pas signé ; que le tribunal d'instance qui a constaté que la FNTC-CGT avait présenté des candidats, a décidé à juste titre qu'elle n'était plus en droit de contester l'application des modalités prévues au protocole d'accord négocié entre les partenaires sociaux et signé le 26 juin 2000**).*

Exemple de PAP valide



5 organisations syndicales (OS) sont invitées à la négociation du protocole (CGT/FO/CFE-CGC/UNSA/CFDT/).

Suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles : CFDT = 54 % ; CGT = 32 % ; FO = 6 % ; CFE-CGC = 4 % ; UNSA = 4 %

3 sur 5 signent le PAP : la 1^{ère} règle de majorité est remplie.

3 sur 5 des OS signataires (CFDT = 54 % ; CGT = 32 % ; FO = 6 %) **rassemblent la majorité des suffrages exprimés** lors des dernières élections professionnelles (54+32+6 = 92 %) : la deuxième règle de majorité est remplie.

Exemple de PAP non valide



5 organisations syndicales (OS) sont invitées à la négociation du protocole (CGT/FO/CFE-CGC/UNSA)

Suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles : CFDT = 54 % ; CGT = 32 % ; FO = 6 % ; CFE-CGC = 4 % ; UNSA = 4 %

4 sur 5 signent le PAP : la première règle de majorité est remplie.

Les 4 OS signataires (CGT = 32 % ; FO = 6 % ; CFE-CGC = 4 % ; UNSA = 4 %) **ne rassemblent pas la majorité des suffrages exprimés** lors des dernières élections professionnelles ($32+6+4+4 = 46\%$) : la 2^{ème} règle de majorité n'est pas remplie.

Cas particuliers







Si un seul syndicat a répondu à l'invitation de négocier le PAP : celui-ci est valable si cet unique syndicat le signe.

Si plusieurs syndicats sont venus à la table des négociations mais que la moitié au moins d'entre eux ont quitté les négociations avant la signature : le PAP n'est pas valide. On considère comme ayant participé à la négociation, les syndicats qui se sont présentés à la négociation, même s'ils ont ensuite décidé de s'en retirer

Lorsqu'il n'y a pas d'OS représentative dans l'entreprise : le PAP doit seulement être signé par la majorité des syndicats ayant participé à la négociation (majorité en nombre), la seconde majorité en suffrages n'est pas exigée. Si on a seulement 2 syndicats à la négociation (pour lesquels on n'a pas les suffrages exprimés) et qu'un seul signe, le PAP n'est pas valable.

CONTENU DU PAP

Le PAP précise :

	LA RÉPARTITION DU PERSONNEL ET DES SIÈGES DANS LES COLLÈGES,
	LE NOMBRE ET LA COMPOSITION DES COLLÈGES,
	LA RÉPARTITION DES SIÈGES AU CSE CENTRAL ENTRE ÉTABLISSEMENTS ET COLLÈGES,
	LES MODALITÉS DU VOTE ÉLECTRONIQUE,
	LES MODALITÉS PRATIQUES DES ÉLECTIONS (L2314-28) (LIEU, DATE, HEURE, MOYENS ETC.),
	LA LIMITATION DU NOMBRE DE MANDATS,
	LA MODIFICATION DU NOMBRE DE SIÈGES ET DU NOMBRE



LES POINTS D'ATTENTION

Objet	Remarques	Préconisations F3C CFTD
La durée du cycle électoral (L. 2314-34)	Bien que ce point ne relève pas expressément du PAP, car objet d'un accord majoritaire, il est néanmoins sensible du fait des dispositions des lois Macron limitant le nombre de mandats successifs à 3 (Cf. L. 2314-33)	<p>Préférer un mandat de 4 ans. L'interdiction porte sur les mandats successifs, et non pas aux mandats séparés par des périodes de carence.</p> <p>Ne s'applique pas si – de 50 ou si accord dans 50 à 300 salariés</p> <p>Attn. : la limitation à 3 mandats successifs est impérative dans les entreprises de + de 300 salariés (L. 2314-33, al. 2)</p>
Le nombre et la composition des collèges (art. L. 2314-12)	Relève du PAP, double majorité,	Att. : un accord ne peut pas remettre en cause l'obligation de l'existence d'un 3^{ème} collège (Cf. L. 2314-11)
La répartition du personnel dans les différents collèges électoraux (L. 2314-13)	Relève du PAP, double majorité,	Les négociateurs doivent impérativement veiller à ce que « la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral » soit bien mentionné au texte négocié (Art. L. 2314-12, 1^{er} al.).



POUR ALLER + LOIN

Faire figurer ce point d'information au PAP est tout à fait fondamental. En effet, lorsque les organisations syndicales actrices du processus électoral devront composer leur(s) liste(s) de candidat(s) (qui devront être constituée(s) collège par collège), elles devront veiller à se conformer à des obligations très précises en termes d'équilibre femmes/hommes; les différentes listes présentées aux suffrages des salariés de chaque collège devant être composées d'un nombre de candidates (femmes) et de candidats, (hommes) en correspondance avec la proportion de salariées (femmes) et de salariés (hommes) composant chacun des collèges.

Ainsi, sans cette information sur la composition des collèges, les organisations syndicales seraient bien en peine de pouvoir composer des listes de candidats respectant les règles de mixité proportionnelle (femmes/hommes) aux élections professionnelles.

Les textes veillent d'ailleurs à ce que cette information puisse être connue de tous, puisqu'ils précisent que, dès lors qu'un accord sur la répartition du personnel dans les différents collèges a été conclu, l'employeur doit « porter à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral »⁽¹⁾.

C'est la nature des fonctions effectivement exercées par chacun des salariés qui doit permettre de décider, en toute objectivité, de leur affectation à tel ou tel collège. Aussi, les négociateurs ne sauraient-ils se contenter de se référer aux mentions telles qu'elles figurent aux fiches de paie ou aux contrats de travail». En cas de décalage avec les fonctions effectivement exercées, ce seraient les fonctions réelles qui devraient primer.

C'est sur la base de cette répartition du personnel dans les différents collèges que les listes électorales seront élaborées par la suite ⁽²⁾.

1. Art. L. 2314-31

2. Action juridique « La mise en place du CSE », CFDT, n° 235, nov. 2018

PARITÉ FEMMES/HOMMES : PRÉCISIONS DE LA COUR DE CASSATION

Les listes de candidats aux élections professionnelles doivent désormais respecter une représentation équilibrée entre femmes et homme.

L'exigence de parité est d'ordre public absolu

Dans la 1ère affaire ⁽¹⁾, une liste de candidats présentée dans le cadre d'une élection ne respectait pas la règle de l'alternance. C'est ainsi qu'une femme avait été élue en deuxième position sur la liste alors que c'est un homme qui aurait dû y figurer.

Pour la Cour de cassation, les dispositions relatives au respect de la parité femmes/hommes sur les listes de candidats aux élections professionnelles sont d'ordre public absolu.

Elle approuve donc le tribunal d'instance d'en avoir déduit que le syndicat était recevable à contester l'élection des candidats figurant sur les listes ne respectant pas ces dispositions, peu important à cet égard les dispositions du protocole préélectoral.

Il en résulte que la composition des listes au regard de la proportion de femmes et d'hommes dans l'entreprise ne peut faire l'objet d'**aucun aménagement** par les négociateurs du PAP, fût-il unanime.

Conséquences : toutefois, le non-respect de la règle de l'alternance n'entraîne pas nécessairement l'annulation de l'élection.

En effet, en l'espèce la Cour de cassation décide que la constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de la règle de l'alternance des candidats de chaque sexe entraîne l'**annulation** de l'élection de tout élu dont le positionnement 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.

Or, si une candidate était mal positionnée sur la liste, tous les candidats figurant sur cette dernière avait été élus et cette liste respectait la proportion de femmes et d'hommes au sein du collège unique. Le non-respect de la règle de l'alternance n'avait donc eu, dans ce contexte très particulier, aucun impact sur l'éligibilité du candidat du sexe sous-représenté.

Règles applicables aux candidatures individuelles

Dans la 2^{ème} affaire ⁽¹⁾, la chambre sociale a traité un problème inédit depuis l'application de la loi Rebsamen. Il s'agit de l'application de la règle de concordance (c'est-à-dire de la proportionnalité) alors qu'un seul candidat figure sur une liste, quand bien même plusieurs sièges étaient à pourvoir lors des élections.

En l'espèce, et alors que 2 sièges étaient à pourvoir, une liste syndicale ne comportait qu'un seul candidat (un homme). Les règles de calcul de la concordance entre les listes et le collège électoral considéré donnaient, pour les 2 personnes à élire, un homme et une femme, ce dernier sexe étant majoritaire dans le collège (77 %).

Selon la Cour de cassation, les listes présentées doivent être conformes aux exigences de parité femmes/hommes. Elle décide donc que 2 postes étant à pourvoir, la liste devait nécessairement comporter 2 candidats, une femme et un homme, ce dernier au titre du sexe sous-représenté dans le collège considéré.

Il en résulte que, dès lors qu'il y a plusieurs sièges à pourvoir dans un collège mixte, il n'est pas possible de présenter des candidatures individuelles ⁽²⁾.

1. Soc. 9 mai 2018, pourvoi n° n° 17-14.088

2. Pour plus de détails sur cet arrêt, voir la notice explicative de la Cour de cassation : https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/notes_explicatives_7002/relative_arret_39061.html

EXEMPLES PRATIQUES

Cas pratiques tirés de CFDT Action juridique, nov. 2018 « La mise en place du CSE ».

(Merci de se référer à ce fascicule pour plus amples informations.)

Arriver à un nombre de F/H candidats proportionnel au nombre de F/H électeurs

Formule :

Nbre de candidats = nbre de sièges à pourvoir x par le pourcentage F ou H

Dans l'entreprise A, les élections CSE sont organisées au sein de 2 collèges distincts.

1^{er} collège, la liste électorale y est composée à 75% de femmes et à 25% d'hommes. 4 sièges y sont à pourvoir.

Nbre de sièges à pourvoir	% Femmes	% Hommes	Nbre candidates	Nbre candidat
4	75	25	3 (= 4x75%)	1 (=4x25%)

2^{ème} collège, la liste électorale y est composée à 55% de femmes et à 45% d'hommes. 2 sièges y sont à pourvoir.

Nbre de sièges à pourvoir	% Femmes	% Hommes	Nbre candidates	Nbre candidat
2	55	45	1,1 (= 2x55%)	0,9 (=2x45%)

Règle de l'arrondi

Cf. Art. L. 2314-30, al. 3 du Code du travail

Il faut procéder à l'arrondi arithmétique suivant :

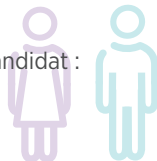
Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5;

Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5

➤ Soit pour le cas ci-dessus 1 candidate et 1 candidat :

1,1 arrondi à 1

0,9 arrondi à 1



Les listes de candidats doivent être composées 50 % F et 50 % H avec nombre de sièges impairs

Ici, il est tout simplement impossible d'appliquer à la lettre l'obligation de proportion puisque, le nombre de sièges étant impair, une composition pour moitié de femmes et pour moitié d'hommes est mathématiquement impossible. Dans cette hypothèse, le Code du travail autorise les listes à faire figurer « **indifféremment un homme ou une femme supplémentaire** ».

L'obligation de proportionnalité conduit à totalement exclure la candidature d'un sexe donné

Entreprise B : 74 inscrits, 65 F et 9 H

Nbre de sièges à pourvoir	% Femmes	% Hommes	Nbre candidates	Nbre candidat
4	87,83	12,17	3,51 (= 4x87,83%)	0,49 (=4x12,17%)

Dans l'hypothèse ci-dessus, et désormais les listes de candidats peuvent très bien comporter un candidat du sexe « minoritaire » qui, si on s'en était tenu à l'application classique des arrondis, n'aurait pas pu ni dû être représenté à la seule condition qu'il ne figure pas en 1^{ère} position sur la liste !

Bien sûr, il s'agit là d'une possibilité qui s'offre aux listes de candidats, et non d'une obligation qui s'imposerait à elle.

Dans l'exemple, les listes de candidats pourront être ainsi posées :



L'obligation d'alternance

Cette règle d'alternance, complémentaire à la règle de proportionnalité vise à faire en sorte que cette dernière ne puisse être détournée de son objet et, de ce fait, ramenée au simple rang d'alibi.

Car en matière de scrutin de liste, ce qui importe, ce n'est pas seulement le nombre de candidates et de candidats à faire figurer sur la liste, mais aussi (et même surtout) le positionnement de chacun d'eux.

Aussi, pour éviter que les candidats de l'un ou de l'autre sexe (*de facto* les femmes) ne se trouvent tous (toutes) relégué(e) s en position inéligible et qu'à l'inverse les candidats de l'un ou de l'autre sexe (*de facto* les hommes) ne soient amenés à truster toutes les places de candidats éligibles, le législateur a fait en sorte qu'en haut de chaque liste, les candidats femmes et les candidats hommes (ou *vice-versa*) s'alternent et ce, « jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes ».

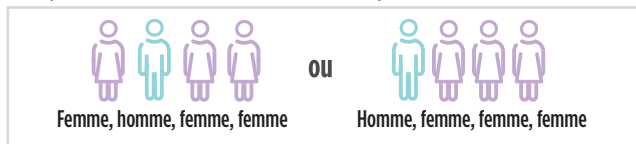
La tête de liste peut donc indifféremment être soit une femme, soit un homme

Reprenons l'exemple ci-dessus : au sein du 1^{er} collège du CSE, nous avons vu que le nombre de candidats femmes et de candidats hommes devant figurer sur les listes était respectivement de 3 et de 1.

Ici, les listes de candidats doivent donc être alternativement composées d'une femme et d'un homme (ou d'un homme et d'une femme) et ce, jusqu'au 2^{ème} candidat présenté.

Car passé ce stade, le seul et unique candidat homme ayant été présenté, l'alternance n'a plus lieu d'être.

Ce qui donnera, au choix, une composition de cette nature :



Objet	Remarques
La répartition des sièges entre les différentes catégories professionnelles (L. 2314-13)	Relève du PAP, double majorité. Le nombre de sièges à pourvoir lors des élections CSE est fixé par le Code du travail (°). Sauf circonstances particulières, la répartition du nombre de sièges à pourvoir entre chacune des catégories professionnelles existantes doit se faire en fonction du nombre de salariés qui les composent. Parmi ces circonstances particulières : dans les entreprises de + de 500 salariés, les ingénieurs, les chefs de service ainsi que les cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés doivent disposer, au sein du 2 ^{ème} collège, d'un siège qui leur est réservé

L'ACCORD DE DIALOGUE SOCIAL, LES POINTS D'ATTENTION

LA VISIOCONFÉRENCE

Ex. d'un accord : « *Afin de faciliter la participation des membres et représentants aux réunions du comité social et économique, le recours à la visioconférence est autorisé.* »

ATTENTION

Absence de cadrage : Qui décide du recours à la Visio ? Dans quelles conditions techniques ? Combien de fois par an ?

Les art. D. 2325-1-1 et D. 2325-1-2 définissent les modalités techniques d'utilisation de la visioconférence excluent de facto les services grand public comme Skype

LA FORMATION DES ÉLUS

PROSCRIRE TOUT ACCORD OÙ LA FORMATION DES ÉLUS EST RÉALISÉE PAR L'ENTREPRISE

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS

De préférence prévoir dans l'accord la participation des suppléants

RÈGLES DE REMPLACEMENT

Ce n'est pas au titulaire de prévenir le suppléant qui doit le remplacer. Le titulaire informe le président et le secrétaire. Le président convoque (et règle les histoires de transport, d'hébergement et de prévenance des managers) le suppléant désigné en application des règles de suppléances (1).

1. note n° 24 avec renvoi sur Art. L. 2314-37

Si possible, prévoir de rappeler les règles de suppléances dans l'accord.

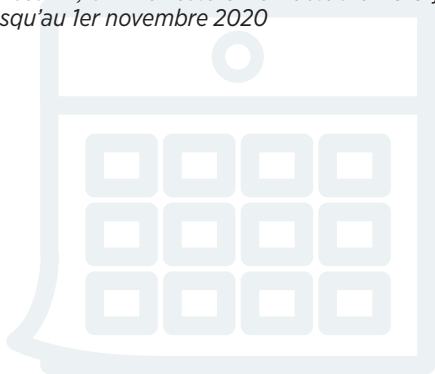
CONDITIONS DE CUMUL DES HEURES DE DÉLÉGATION D'ÉLU TITULAIRE

Ex. d'accord : « *Chaque élu titulaire du CSE peut cumuler l'utilisation de ses heures de délégation de titulaire CSE dans la limite de 12 mois non glissants. La période de 12 mois pendant laquelle l'utilisation des heures de délégation cumulée est possible s'entend de la période allant du 1er janvier au 31 décembre de chaque année civile* ».

ATTENTION

Le « glissant » veut justement dire que ce n'est pas sur 12 mois calendaires.

Ex. : *S'il me reste 2h au mois de mai 2019 j'ai jusqu'au 1er juin 2020 pour utiliser ces 2h, s'il me reste 3h en octobre 2019 je peux les utiliser jusqu'au 1er novembre 2020*



ANNEXES

BIBLIOGRAPHIE



CFDT. (2018, novembre). La mise en place du CSE. Action juridique.

Couturier, G. (2001) : « Traité du droit du travail, T2 Les relations collectives. PUF. »

Wolmark, C. (2018) : « La caractérisation de l'établissement. Le Droit Ouvrier, p. 533. »