

Se préparer au renouvellement des mandats d'élus au CSE

-

juin 2022



Vos mandats de délégués du personnel au CSE vont bientôt prendre fin et vous devez commencer à penser aux prochaines élections professionnelles. À cette occasion, le cabinet SYNCÉA tient à vous apporter son soutien. Vous trouverez ici, en quelques pages, un rappel des règles essentielles aux opérations électorales et une sélection de conseils pratiques :

- Les étapes préparatoires au renouvellement des mandats *(pages 3 et 4)*
- Renforcer le CSE *(pages 5 et 6)*
- (Re)négocier ou réviser les accords sur le CSE *(pages 7 et 8)*
- Négocier le protocole préélectoral *(pages 9 et 10)*
- Les listes *(pages 11 à 13)*

Nous restons à votre disposition pour compléter ce travail ensemble. N'hésitez pas à nous partager vos questionnements et vos besoins. Nous ferons notre possible pour vous apporter des réponses complètes, personnalisées et adaptées à vos contraintes.



Quels travaux prévoir en vue du renouvellement des mandats d'élus au CSE ?

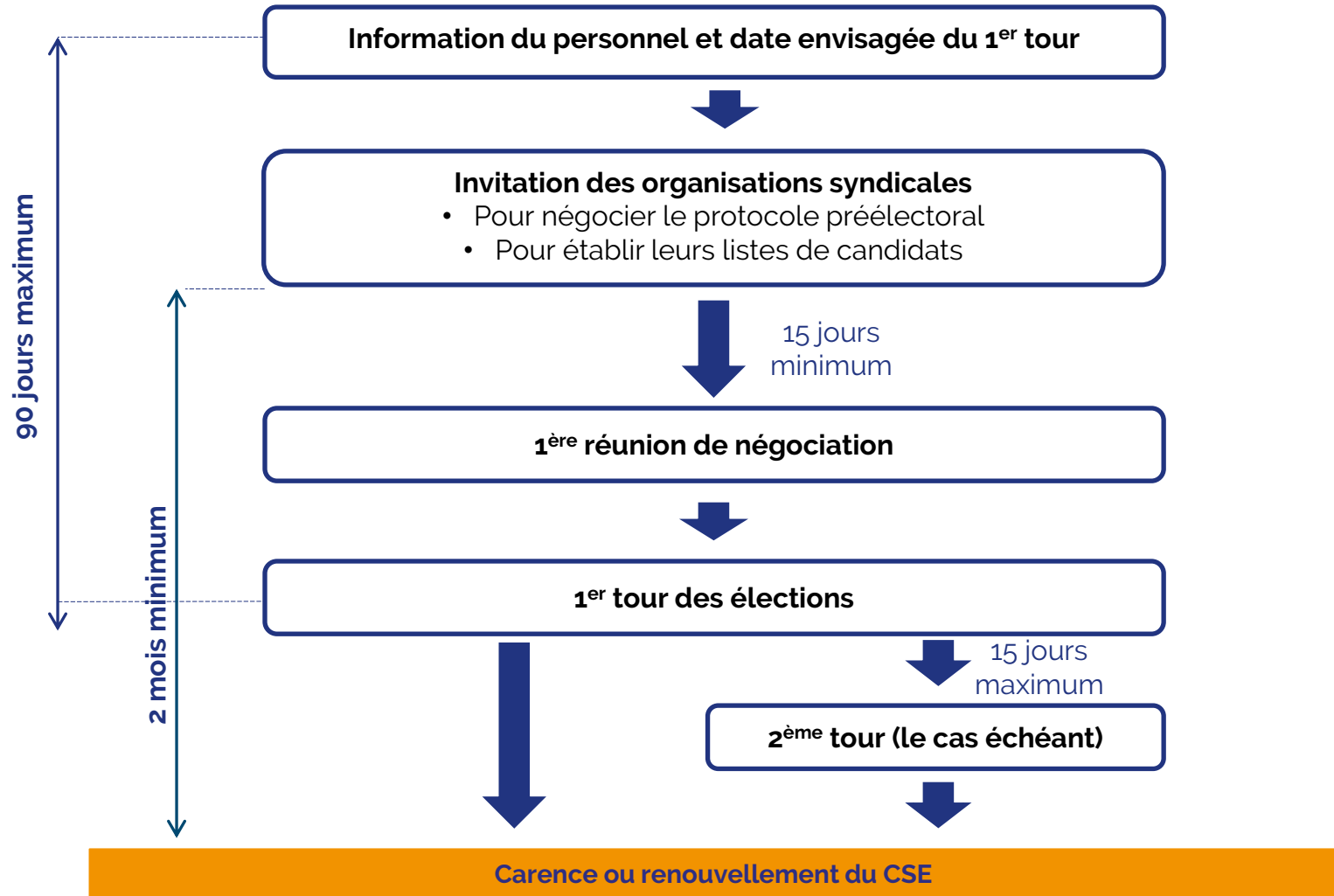
Étapes préalables aux élections	Conseils SYNCÉA
1 Identifier la date des prochaines élections	<i>Vérifiez la durée des mandats en vigueur dans votre entreprise. Il est possible qu'elle ait été réduite par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche.</i>
2 Faire le point sur l'existant	<i>Le nombre et les périmètres des établissements existants vous semblent-ils pertinents ? Êtes-vous satisfaits des moyens de fonctionnement du CSE ? Avez-vous identifié des manques dans le règlement intérieur du CSE ? Etc.</i>
3 Éventuellement : négocier ou réviser vos accords collectifs	<i>Renseignez-vous sur ce qui a été négocié dans des entreprises proches de la vôtre (filiale ou concurrente par exemple) pour comparer.</i>
4 Négocier le protocole d'accord préélectoral	<i>Souvenez-vous que de nombreux sujets ont été ouverts à la négociation en plus du contenu obligatoire.</i>
5 Faire campagne	<i>Il vous sera utile d'établir le bilan de vos actions et de définir vos ambitions pour l'avenir.</i>
6 Laisser des traces	<i>Le code du travail demande au CSE d'établir un rapport d'activités et d'archiver ses documents. Vos efforts seront précieux pour la défense des intérêts des salariés.</i>
7 Le cas échéant : participer à la vérification du système de vote électronique	<i>Cette procédure est encadrée par le code du travail.</i>



Selon le temps et les moyens dont vous disposez, sélectionnez les tâches que vous souhaitez réaliser, déterminez le temps que vous êtes prêts à y consacrer, inscrivez-les dans un rétroplanning et désignez des référents chargés de les mettre en œuvre.



Calendrier des opérations électorales dans le cadre du renouvellement du CSE



Faire le point sur l'existant

- Le renouvellement des mandats peut-être l'occasion d'améliorer votre organisation et vos moyens de fonctionnement.

À ce titre, vous pouvez :

- Identifier vos bonnes pratiques, vos facteurs de succès ;
- Questionner le nombre et les périmètres actuels de vos instances de représentation du personnel ;
- Vérifier que vous avez une bonne connaissance des dispositions conventionnelles applicables dans votre entreprise et qu'elles sont respectées ;

Nb : Le CSE doit recevoir chaque année la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise (communiquée également aux délégués syndicaux - art. L. 2262-6 du C. trav.). Cette liste vous permettra d'identifier l'ensemble des accords qui vous concernent.

- Repérer les accords à durée déterminée et le terme de leur application ;

Nb : Par défaut, ils s'appliquent pendant 5 ans (art. L. 2222-4 du C. trav.).

- Évaluer l'opportunité de mettre en place de commissions supplémentaires ;

Nb : vous pouvez décider de commissions temporaires.

- Étudier l'intérêt de mettre en place des représentants de proximité.

Nb : C'est à la négociation que le législateur a confié le pouvoir de définir leur nombre, leurs attributions, leurs modalités de désignation et leurs moyens de fonctionnement (art. L. 2313-7 du C. trav.).



Identifier les leviers d'actions

- À l'issue de ce diagnostic vous identifierez peut-être des besoins. Voici quelques exemples :

BESOINS	EXEMPLE DE SOLUTIONS
Mieux connaître ses droits et devoirs	Participer à une formation : en plus de vos droits à la formation économique et à la formation SSCT, vous disposez de 18 jours de congés de formation économique, sociale, syndicale et environnementale par an (art. L. 2145-1 du C. trav.).
Être mieux identifiés par les salariés	La liste nominative des membres du CSE, leur emplacement de travail habituel et, le cas échéant, leur participation à une ou plusieurs commissions du CSE doit être affichée dans les locaux affectés au travail (art. R. 2314-22 du C. trav.).
Recevoir davantage d'informations sur l'entreprise	Les informations-consultations rendues obligatoires par la loi peuvent être inscrites unilatéralement à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire du comité (art. L. 2315-29 du C. trav.).
Avoir plus de temps de délégation	Souvenez-vous que les heures non-prises sont reportées et se cumulent dans la limite de 12 mois et d'1,5 crédit d'heures (art. R. 2315-7 du C. trav.). Vous pouvez également répartir vos heures entre vous et en donner aux suppléants (art. R. 2315-6 du C. trav.).
Pallier les absences	Les titulaires se trouvant dans l'incapacité d'exercer leur mandat doivent être remplacés par des suppléants choisis en application des règles légales (art. L. 2314-37 du C. trav.). Cette règle ne s'applique pas qu'aux réunions. Pendant toute la durée du remplacement, le suppléant bénéficie des mêmes droits et moyens que le titulaire.
Constituer des preuves	Mettez les sujets concernés à l'ordre du jour, si besoin en provoquant une réunion exceptionnelle, formulez des questions ouvertes et précises et veillez à ce que le PV soit fidèle à vos débats.
Obtenir des réponses aux questions ou propositions faites à l'employeur	Rappelez à l'employeur qu'il doit apporter des réponses écrites et motivées à tous les vœux et observations en lien avec un ordre du jour de réunion plénière (L. 2312-15 et L. 2315-34 du C. trav.).



(Re)négocier ou réviser les accords sur le CSE

- À l'occasion de votre diagnostic vous identifierez peut-être des changements qui ne peuvent être réalisés que par accord ou des pratiques que vous souhaitez sécuriser et pérenniser. Il faut avoir à l'esprit que **les usages, les décisions et engagements unilatéraux de l'employeur peuvent être supprimés à tout moment et à sa seule initiative.**
- Le champ de la négociation relatif au CSE est vaste, plusieurs accords collectifs peuvent être conclus pour aménager le CSE, à différents niveaux (établissement, entreprise, groupe, UES, interentreprises, branche) et à différents moments (d'avant les élections à pendant le mandat). Les solutions peuvent donc être multiples.
- Si tous les accords sont négociés en priorité avec les organisations syndicales représentatives, les textes précisent que, dans certains cas, ils peuvent être soumis à référendum des salariés et d'autres discutés directement avec les élus.

=> Pour chaque sujet, il vous faut donc vérifier le cadre dans lequel vous ou les délégués syndicaux pouvez intervenir. Vous pourrez ensuite définir vos modalités d'actions.



À retenir : Presque tous les droits liés au CSE peuvent être aménagés conventionnellement, y compris les moments et modalités des procédures d'information-consultation. Cependant, les règles encadrant ces négociations varient selon l'objet en cause.



(Re)négocier ou réviser les accords sur le CSE

- Si vous souhaitez modifier conventionnellement les dispositions applicables à votre comité, **vous prioriserez les sujets sur lesquels une décision doit être arrêtée avant le début des opérations électorales** :

- nombre et périmètre des établissements
- nombre et périmètre des commissions santé, sécurité, conditions de travail
- nombre et localisation des représentants de proximité

- répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel
- répartition du personnel dans les collèges électoraux
- nombre et la composition des collèges par accord unanime des OSR (art. L.2314-12)

- nombre de sièges au CSE central
- répartition des sièges entre les établissements et entre les collèges au CSE central

*négociations préalables au
protocole d'accord
préélectoral*

*via le protocole
d'accord préélectoral*

Il est important de préparer les négociations pour obtenir ce que vous souhaitez.
Idéalement vous demanderez l'ouverture des négociations en proposant votre projet d'accord.



Négocier le protocole d'accord préélectoral

- **L'employeur est tenu de mener loyalement les négociations, notamment en mettant à disposition les éléments d'information indispensables à celles-ci.** Nous vous recommandons d'utiliser ce droit pour contrôler ses choix et propositions, dont le calcul de l'effectif de l'entreprise. Il s'agit en effet d'un point déterminant pour définir le nombre de sièges et les crédits d'heures des élus.
- Sauf accord plus favorable, **la détermination de la composition et des moyens du CSE est fonction du nombre d'équivalent temps plein présents dans l'entreprise pendant les 12 mois précédant la date du premier tour** des élections professionnelles et dans les modalités définies à l'article L. 1111-2 du code du travail :
 - Un salarié en CDI temps plein compte pour 1 unité ;
 - Un salarié en CDI à temps partiel compte au prorata de son temps de présence (un mi-temps -17 h 30- compte pour $17,50/35 = 0,5$).
 - Les salariés en CDD ou en intérim comptent au prorata de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois (ex. au 31 décembre, une personne en CDD 8 mois à temps plein compte pour $8/12 = 0,66$).
 - Idem pour les salariés mis à disposition, à condition qu'ils soient présents dans les locaux et y travaillent depuis au moins un an ;
 - À l'exclusion des salariés temporaires qui remplacent une personne absente ou dont le contrat a été suspendu.



- De manière **facultative**, la négociation du PAP peut aussi porter notamment sur :
 - **L'abaissement** ou la **suppression** de la **condition d'ancienneté** pour être électeur ou éligible. L'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur et éligible (art. L.2314-25 du C. trav.),
 - **L'augmentation du nombre de représentants du personnel à élire** (art. L.2314-7 du C. trav.),
 - Le **volume des heures individuelles de délégation** dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (art. L.2314-7 du C. trav.),
 - La **modification du nombre de collèges** (art. L.2314-12 du C. trav.),
 - **L'organisation des élections en dehors du temps de travail** (art. L.2314-27 du C. trav.),
 - La dérogation au principe de **limitation du nombre de mandats successifs** au CSE (à défaut limité à 3) dans les entreprises et établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés (art. L.2314-33 du C. trav.),
 - Etc...

Les dispositions relatives à la représentation équilibrée femmes-hommes prévues à l'article L.2314-30 du C. trav. sont d'ordre public absolu, le protocole d'accord préélectoral ne peut y déroger (Soc. 11 décembre 2021, n° 19-10826, 18-23513, 18-26568).



Composer ses listes de candidats

- **Pour être valables les listes de candidats doivent répondre aux obligations spécifiques éventuellement créées par le protocole d'accord préélectoral et aux obligations générales posées par le code du travail :**

- Le nombre de femmes et d'hommes présentés par liste doit être proportionnel à leur nombre sur le collège électoral concerné. Si nécessaire, on retient l'arrondi supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5. *Exemple : Si on calcule que la liste doit contenir 6,5 femmes, il faudra 7 candidates.*
- L'ordre des candidats sur la liste repose sur une alternance femme-homme, jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.
- Lorsque le respect de la proportionnalité des effectifs dans un collège conduit à exclure totalement la représentation des femmes ou des hommes, les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe qui, à défaut, ne serait pas représenté. Néanmoins, ce candidat ne peut être en première position sur la liste.
- Il est possible de présenter une liste qui comporte moins de candidats que de sièges à pourvoir.
- Lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir, l'organisation syndicale doit présenter une liste comportant nécessairement un homme et une femme.
- Un même salarié peut se porter candidat à la fois en tant que titulaire et suppléant. S'il est élu en tant que titulaire, on ne tiendra pas compte de sa présence sur la liste des suppléants.
- Une organisation syndicale peut présenter en son nom des candidats ne se prévalant d'aucune appartenance à un syndicat ou adhérent à un autre syndicat, même non représentatif.



Présentation des candidatures et constitution de listes

La constitution des listes de candidats

Rappel : **le critère d'audience** du syndicat s'apprécie :

- **Aux élections CSE**
- Par une audience de **10 % des suffrages exprimés**
- Dans l'ensemble de l'entreprise, **tous collèges confondus**

↳ Pour la constitution des listes :

- ✓ Placer le ou les militants susceptibles de recueillir le plus grand nombre de voix.
- ✓ Présenter des candidats, si possible, dans tous les collèges

La constitution des listes de candidats pour la désignation du DS

Rappel : **le critère d'audience personnelle du DS** s'apprécie indifféremment :

- **Aux élections des titulaires ou suppléants**
- Par une audience de **10 % des suffrages exprimés sur son nom propre. Il importe peu qu'il soit élu ou non à la fin du processus électoral**
- Dans **son collège**

↳ Pour la constitution des listes :

Il est nécessaire d'apprécier en fonction de votre entreprise :

- ✓ S'il est préférable de placer le DS pressenti en tête de liste afin de recueillir le plus de suffrages sur la liste.

OU

- ✓ S'il est possible, et ce, afin d'éviter le cumul des mandats de le présenter sur des places non éligibles. Cette stratégie, si elle est possible, permet de gagner un mandat.



Les accords de répartition : des règles à respecter

Si une répartition préalable est déterminée, elle doit impérativement :

- ✓ être matérialisée dans un document écrit, signé par les syndicats de la liste commune
- ✓ être portée à la connaissance de l'employeur et des électeurs avant le déroulement des élections.

À DÉFAUT : la répartition se fait à part égale.



Rappel des salariés électeurs et éligibles

Électeurs

Être salarié de l'entreprise

Avoir 16 ans et la capacité électorale

3 mois d'ancienneté dans l'entreprise

Ne pas avoir une délégation de pouvoir permettant une assimilation au chef d'entreprise*

Possible pour les salariés mis à disposition depuis 12 mois continus

Éligibles

Être électeur

Être âgé de 18 ans au moins

1 an d'ancienneté

Ne pas avoir été déchu de ses fonctions syndicales

Ne pas être conjoint, ascendant, descendant, frère, sœur ou allié au même degré du chef d'entreprise

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont appréciées à la date du 1^{er} tour de scrutin.

*La Cour de cassation juge, de manière constante, que doivent être exclus les salariés qui soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement ce dernier devant les institutions représentatives du personnel (IRP). Ex. Directeurs de magasins d'un grand groupe de distribution (Soc. 31 mars 2021, n° 19-25.233).

Mais selon le Conseil constitutionnel, en privant ainsi ces salariés de toute possibilité de participer en qualité d'électeur à l'élection du CSE, au seul motif qu'ils disposent d'une telle délégation ou d'un pouvoir de représentation, les dispositions de l'article L. 2314-18 du Code du travail portent une atteinte manifestement disproportionnée au principe constitutionnel de participation des travailleurs. Le Conseil constitutionnel a, dans une décision QPC du 19 novembre 2021, **abrogé les dispositions de l'article L. 2314-18 précité, en le jugeant contraire à la Constitution. Les effets de cette abrogation sont reportés au 31 octobre 2022. Ce point est à suivre.**



VOS CONTACTS



BUREAUX DE PARIS / SIÈGE SOCIAL

11-13 rue Charbonnel – 75013 PARIS

Tél. : 01 48 19 25 40

BUREAUX DE LYON

Le Président

42, avenue Georges Pompidou – 69003 LYON

Tél. : 04 72 13 23 30

BUREAUX DE RENNES

9, rue de Suède – 35200 RENNES

Tél. : 02 22 91 02 20

info@syncea.fr - www.syncea.fr