

Bien que déjà modifiées par la loi « Rebsamen » d'août 2015, les élections professionnelles n'ont pas été épargnées par la loi Travail. Les ordonnances de 2017 apportent leur pierre à l'édifice.

SEUIL D'EFFECTIF

// Période de référence

Les élections du CSE sont obligatoires lorsque le seuil de 11 salariés a été atteint, pendant 12 mois consécutifs (art. L 2311-2 du code du travail).

Auparavant, cette période de 12 mois s'appréciait sur 3 ans. Une telle restriction va rendre la mise en place ou le renouvellement des institutions encore plus difficile !

// Obligations de l'employeur en cas de franchissement du seuil

Lorsque le seuil de 11 salariés est franchi, l'employeur informe le personnel, tous les 4 ans, de l'organisation des élections. Le 1^{er} tour des élections doit alors se tenir au plus tard le 90^{ème} jour suivant cette information.

Jusqu'à présent, lorsque l'employeur informait le personnel de l'organisation des élections, le document diffusé à cette occasion devait indiquer la date envisagée pour le premier tour qui devait se tenir au plus tard le 45^{ème} jour suivant la diffusion. Ce n'est que lorsque l'élection était consécutive au franchissement du seuil, que ce scrutin devait se tenir au plus tard le 90^{ème} jour.

ORGANISATION DES ÉLECTIONS SUITE À UN PV DE CARENCE

En cas de carence constatée par un PV, de nouvelles élections ne pourront être demandées, par un syndicat ou un salarié, qu'au bout d'un délai de 6 mois.

Jusqu'à présent, l'employeur était tenu d'organiser des élections sans délai, dès lors que, suite à une carence, une organisation syndicale ou un salarié en faisait la demande. Encore un obstacle à la représentation du personnel...



À NOTER

Ce salarié qui entend présenter sa candidature est protégé à ce titre.

NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

Les conditions d'invitation à négocier le PAP et présenter des candidats demeurent inchangées, **SAUF** dans les entreprises de 11 à 20 salariés. Dans ces dernières, l'employeur ne sera tenu d'inviter les organisations syndicales à négocier, que si au moins un salarié s'est porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information sur l'organisation des élections.

Cela ne signifie pas que si aucun candidat ne se fait connaître dans ce délai, l'employeur sera dispensé d'organiser les élections, mais seulement qu'il pourra lui-même en fixer les modalités.

À SAVOIR

La détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts ne se fait plus par protocole d'accord préélectoral, mais par un accord collectif.

DÉROGATIONS PRÉVUES PAR LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

Le nombre de sièges et le volume des heures individuelles de délégation peuvent être modifiés par le protocole d'accord préélectoral (art. L 2314-7 du code du travail).

En outre, il est possible, dans le PAP, de supprimer la limite imposée par le législateur à la succession des mandats.



Cette possibilité est limitée, par la loi de ratification, aux entreprises de moins de 300 salariés. N'hésitez pas à y recourir !

COLLÈGES ÉLECTORAUX

Les dispositions relatives aux collèges électoraux sont quasiment inchangées. Toutefois, lorsqu'aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a participé à la négociation du PAP, il revient à l'employeur de procéder à la répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux (art. L 2314-14 du code du travail).

Le principe reste celui de la répartition en deux collèges, ou trois collèges dès lors qu'il existe au-moins 25 ingénieurs, chefs de service ou cadres.

Par dérogation, l'ordonnance « *balai* » du 20 décembre 2017 prévoit de mettre en place un collège unique, lorsqu'un seul titulaire et un seul suppléant doivent être élus.



REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LES LISTES DE CANDIDATS

- Lorsque l'application des règles de représentation équilibrée et d'alternance conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes peuvent comporter un candidat de ce sexe. Ce candidat ne doit pas être présenté en tête de liste.

OBSERVATIONS

Comme nous l'avions demandé, le ministère a pris en compte les difficultés liées à l'impossibilité, pour les salariés d'un sexe sous-représenté dans un collège, de se porter candidats aux élections (QPC que nous avons déposée et qui nous a été favorable, Cons. Const., décision n°2017-686 QPC du 19 janvier 2018).

- La constatation par le juge du non-respect de ces règles de représentation équilibrée et d'alternance entraîne l'annulation de l'élection des candidats concernés.



Nous avons invoqué le fait que les institutions pouvaient être mises en péril du fait de cette sanction, dès lors, notamment, qu'il était interdit de procéder à des élections partielles. Nous avons été en partie entendus sur ce point, puisque la possibilité d'organiser des élections partielles a été étendue à cette situation par l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017.

Toutefois, la loi de ratification revient sur cette possibilité en excluant toute élection partielle dans ce cas !

