JURIDIQUE

Le Comité social et économique : COMMENT FAIRE ET QUELS IMPACTS ?

Durant la crise sanitaire, de nombreux projets et obligations des entreprises ont été suspendus, dont notamment la mise en place du Comité social et économique (CSE). Voici toutes les infos sur le CSE et comment le mettre en place.

La suspension du processus électoral découlait de l'ordonnance n°2020-389 du 1er avril 2020 qui autorisait les entreprises à démarrer les processus électoraux dans les 3 mois suivant la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.

Ensuite de la prorogation de l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 10 juillet 2020, une nouvelle ordonnance (ordonnance 2020-560 du 13 mai 2020) a été publiée afin de fixer une date limite de déclenchement des opérations électorales au 31 août 2020.

Quelles étapes doivent être suivies dans le cadre de ces opérations électorales ? Quelles seront les obligations des entreprises ensuite de la mise en place du CSE ? Quelques précisions utiles avant de démarrer vos opérations électorales.

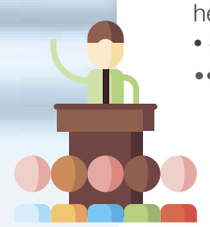
Dois-je réellement mettre en place un CSE ?

Un CSE doit être mis en place au sein d'une société lorsqu'un effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Comment sont décomptés les salariés présents dans l'entreprise ? Imaginons une entreprise dont l'effectif est composé comme suit :

- 1 dirigeant titulaire d'un mandat social ;
- 1 DRH titulaire d'un contrat de travail bénéficiant d'une délégation de pouvoirs ;
- 8 salariés en CDI à temps complet, dont 1 salarié en période d'essai et 1 salarié en arrêt de travail ;
- 2 salariés en CDD (3 mois) à temps complet, dont 1 pour accroissement temporaire d'activité et 1 pour remplacement d'un salarié absent ;
- 1 salarié en CDD (3 mois) à 28 heures hebdomadaires ;
- 3 salariés en CDI à 28 heures hebdomadaires.

•••



Catégories de salariés	Règle applicable	Décompte dans l'exemple pratique
Dirigeant mandataire	Non pris en compte dans les effectifs.	0
DRH	Dès lors qu'ils sont titulaires d'un contrat de travail, les salariés susceptibles de représenter l'employeur sont décomptés des effectifs.	1
Salarié en CDI temps complet	Compte pour une unité. Les salariés en période d'essai ou en arrêt de travail sont pris en compte.	8
Salarié en CDD temps complet	Les salariés en CDD sont décomptés à due proportion de leur temps de présence sur les 12 mois précédant le mois au cours duquel l'effectif est calculé.	1 salarié décompté à hauteur de 3/12 Donc : 0,25 salarié
Salarié en CDI temps partiel	Les salariés en CDD de remplacement d'un salarié absent ne sont pas pris en compte puisque le salarié remplacé est déjà décompté. Les salariés à temps partiel sont pris en compte à due proportion de leur durée de travail.	3 salariés à 28 heures hebdomadaires Donc : 3 x (28/35) = 2,4 salariés
Salarié en CDD temps partiel	Les salariés à temps partiel sont pris en compte à due proportion de leur temps de présence et de leur durée de travail.	1 salarié en CDD de 3 mois travaillant à hauteur de 28 heures hebdomadaires sera décompté à hauteur de (3/12) x (28/35) = 0,2 salarié

La société dispose donc d'un effectif 11,85 salariés. Elle a l'obligation de mettre en place un CSE, ayant atteint l'effectif d'au moins 11 salariés sur 12 mois consécutifs.

Je bénéficie d'un effectif de 11 salariés depuis 12 mois consécutifs : quelles sont les démarches ?

Les premières étapes devant être suivies consistent à informer les salariés par tout moyen conférant date certaine de l'organisation des élections : le document peut faire l'objet d'un affichage daté et constitue le point de départ du délai maximum de 90 jours pour organiser le 1er tour. Il faut également inviter des organisations syndicales intéressées à négocier le protocole préélectoral et établir leurs listes de candidats.

Une particularité s'applique au sein des entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés.

L'article L. 2314-5 du Code du travail dispose que *"dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, l'employeur invite les organisations syndicales […] à cette négociation à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de trente jours à compter de l'information […]".*

Deux interprétations de cet article ont été proposées :

- la première interprétation consiste à ne pas inviter les organisations syndicales à négocier les modalités d'organisation des élections professionnelles et à les définir unilatéralement si aucun salarié ne s'est porté candidat dans les 30 jours ;
- la seconde interprétation consiste à ne pas organiser les élections professionnelles à défaut de candidat dans un délai de 30 jours.

La première interprétation est plus conforme à la lecture des textes. Toutefois, le ministère du Travail a publié un Questions/Réponses précisant que *"dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, lorsqu'aucun salarié ne s'est porté candidat aux élections dans les 30 jours suivant la diffusion de l'information par l'employeur au personnel de l'organisation prochaine des élections, ce dernier est dispensé d'inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral. Le processus électoral s'achève, les élections professionnelles n'ont pas à être organisées. L'employeur établit à cette date un procès-verbal de carence."* (Question 44).

Cette dernière interprétation a également été retenue sur le formulaire Cerfa de PV de carence pour les élections du CSE sur lequel il a été ajouté un cadre spécifique réservé aux entreprises de 11 à 20 salariés prévoyant que *"conformément aux dispositions de l'article L. 2314-5 du Code du travail, aucune élection n'a été organisée"*.

Il pourrait donc, sur cette base, être estimé que les élections ne doivent pas être organisées.

Aucune organisation syndicale n'est présente au sein de ma société, dois-je les inviter à participer aux opérations électorales ?

Même si la société ne dispose pas d'une représentation syndicale en interne, il est nécessaire d'informer certaines organisations syndicales et de les inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral.

•••

Sont ainsi informés des prochaines élections :

• par tout moyen les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés ;
• par courrier les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

L'invitation des organisations syndicales doit leur parvenir au plus tard 15 jours avant la date de première réunion de négociation. Attention à prendre en compte les délais postaux dans le cadre de la procédure pour les organisations syndicales invitées par courrier.

Le respect de l'information des organisations syndicales et de leur invitation à négocier est d'importance puisqu'il conditionne la régularité des opérations électorales et la validité des élections.

Ce n'est ainsi qu'à défaut de réponse des organisations syndicales que la société pourra organiser les élections par décision unilatérale.

Négocier le protocole d'accord préélectoral : quel contenu ?

Le protocole d'accord préélectoral a pour objet de fixer les modalités d'organisation et de déroulement des élections au sein de la société en accord avec les organisations syndicales.

Il sera ainsi notamment fixé dans ce cadre :
• les modalités générales d'organisation et de déroulement des opérations électorales ;
• le nombre et la composition des collèges électoraux ;
• la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux ;
• la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges le cas échéant ;
• la mention de la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral (dans le cadre du dispositif de représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Répartition des sièges / répartition du personnel entre les collèges électoraux : qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

Dans les établissements ou les entreprises n'élisant qu'1 membre de la délégation du personnel titulaire et un membre de la délégation du personnel suppléant (c'est-à-dire les entreprises dont l'effectif est au plus égal à 24 salariés), il est mis en place, pour chacune de ces élections, un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

En revanche, dès lors que l'entreprise comporte au moins 25 salariés, le scrutin doit être effectué par collèges, à savoir :

• le collège des ouvriers et employés (1er collège) ;
• le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés (2e collège).

En outre, dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, ces catégories constituent un 3e collège qu'il convient de mettre en place.

S'il est envisagé une modification du nombre ou de la composition des collèges électoraux, un accord unanime est nécessaire avec les organisations syndicales.

La répartition des sièges entre les différents collèges : comment procéder ?

La Circulaire (DRT) n° 93-12 du 17 mars 1993 précise les modalités de répartition des sièges entre les différents collèges. Elle préconise ainsi de réaliser une répartition proportionnelle aux effectifs de chaque collège, puis, pour l'application des sièges restants, de mettre en œuvre le système de la représentation proportionnelle au plus fort reste.
Ainsi, dans une entreprise de 68 salariés, 28 salariés font partie du 1er collège et 40 du 2nd collège. Soit 4 titulaires et 4 suppléants devant être élus.
Le quotient théorique applicable est de 68/4 = 17.
Au titre du 1er collège : 28/17 = 1,64
Au titre du 2nd collège : 40/17 = 2,35
3 sièges ont donc été répartis proportionnellement aux effectifs. Le siège restant est attribué selon la méthode du plus fort reste :

Au titre du 1er collège : 28 – (17 x 1) = 11
Au titre du 2nd collège : 40 – (17 x 2) = 6

Le siège restant doit donc être attribué au 1er collège. En tout état de cause, pour que le protocole d'accord soit valable, au moins 1 siège doit être attribué à chaque collège électoral.

•••

La mention de la proportion d'hommes et de femmes dans chaque collège

Depuis le 1er janvier 2017, pour chaque collège électoral, les listes de candidats qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale du collège.

Afin de permettre le respect de cette règle, le protocole d'accord préélectoral doit faire mention de la proportion d'hommes et de femmes composant chaque collège.

Les organisations syndicales sollicitent des informations complémentaires en vue de la signature du protocole. Dois-je leur fournir ces éléments ?

La négociation du protocole d'accord préélectoral doit être réalisée loyalement. Cela signifie que les organisations syndicales doivent pouvoir avoir accès aux documents leur permettant de vérifier la validité du projet transmis, et plus spécifiquement, de contrôler l'effectif mentionné par l'employeur et la régularité des listes électorales.

Vous pouvez ainsi leur fournir les renseignements demandés en :
• mettant à disposition le registre d'entrée et sortie du personnel et les DADS des années concernées ;
• communiquant des copies partielles de ces documents leur permettant un contrôle effectif[1].

Cette communication ne signifie en revanche pas que les organisations syndicales peuvent vous imposer la communication de tout document.

Ainsi, à titre d'exemple, vous êtes en droit d'expurger les documents transmis du montant des rémunérations des salariés, information qui n'a strictement aucune utilité dans le cadre de la négociation du protocole d'accord préélectoral.

1er tour / 2nd tour : comment les opérations électorales se déroulent-elles ?

Les élections du CSE sont effectuées au scrutin de liste à 2 tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Il est procédé à des votes séparés pour les titulaires et pour les suppléants dans chacun des collèges.

Un 2nd tour est organisé obligatoirement si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits (pour une entreprise de 68 salariés, si le 1er tour a réuni 34 votants, le quorum est atteint).

1er tour des élections

Le 1er tour est réservé aux candidats présentés par des organisations syndicales représentatives. Même si aucun candidat ne se présente sous étiquette syndicale, le 2nd tour ne peut pas être anticipé par rapport à la date prévue dans le protocole d'accord préélectoral.

2nd tour des élections

Un 2nd tour est organisé lorsque le quorum n'est pas atteint lors du 1er tour, lorsqu'aucun candidat ne s'est présenté ou lorsqu'un nombre insuffisant de candidats s'est présenté pour que

l'intégralité des sièges soit attribuée. Il doit se tenir dans les 15 jours suivant le 1er tour.

Qui est électeur ?

Sont électeurs :
• les salariés ;
• âgés de seize ans révolus ;
• travaillant depuis au moins 3 mois dans l'entreprise ;
• et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

Étant précisé que le respect de ces conditions est apprécié à la date du 1er tour des élections.

Sont en revanche exclus de l'électorat, les salariés bénéficiant d'une délégation de pouvoirs ou d'autorité permettant de les assimiler à l'employeur.

Les contestations portant sur l'électorat doivent être introduites dans les 3 jours de la publication de la liste électorale.

Compte tenu de cette règle, il est nécessaire de procéder, en pratique, à l'affichage de la liste électorale au maximum 4 jours avant la date du 1er tour des élections professionnelles.

Qui est éligible ?

Sont éligibles :
- les électeurs (qui remplissent donc les conditions mentionnées plus haut) ;
- âgés de dix-huit ans révolus ;
- ayant travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins.

Exception : les conjoints, partenaires d'un pacte civil de solidarité, concubins, ascendants,

descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur ne peuvent pas être éligibles.

Les candidats ne sont éligibles que dans le collège électoral auquel ils appartiennent.

Résultats du scrutin : qui réalise le suivi des opérations électorales ?

Un bureau de vote doit être constitué en principe dans chaque collège électoral. Il est toutefois possible de ne prévoir qu'un seul bureau de vote pour plusieurs collèges[2].

Sauf précision contraire du protocole d'accord préélectoral, le bureau de vote est composé de 3 personnes, à savoir des deux salariés électeurs les plus âgés du collège et du salarié électeur le plus jeune[3].

Le président du bureau de vote est, sauf autre disposition prévue dans le protocole d'accord préélectoral, le salarié le plus âgé.

Le bureau de vote veille à la régularité des opérations électorales, procède au dépouillement du scrutin. Il proclame les résultats et dresse les procès-verbaux des élections qu'il doit ensuite signer.

L'organisation des élections dans l'entreprise requiert le respect d'un formalisme et d'une procédure bien définis. Il convient donc d'apporter une attention particulière au déroulement et à l'organisation du processus électoral pour que l'entreprise remplisse ses obligations légales et soit dotée d'une représentation du personnel lui permettant d'engager de nombreuses négociations collectives sur plusieurs thématiques en droit social.

[1] Cass. soc. 6 janvier 2016, n°15-10975
[2] Cass. soc. 25 octobre 2017, n°16-21780
[3] Cass. soc. 16 octobre 2013, n°12-21448

Caroline Mo

Avocate en droit du travail
et de la Sécurité sociale

c.mo@mo-avocat.com