



ORDONNANCES MACRON

CIRCULAIRE JURIDIQUE #1

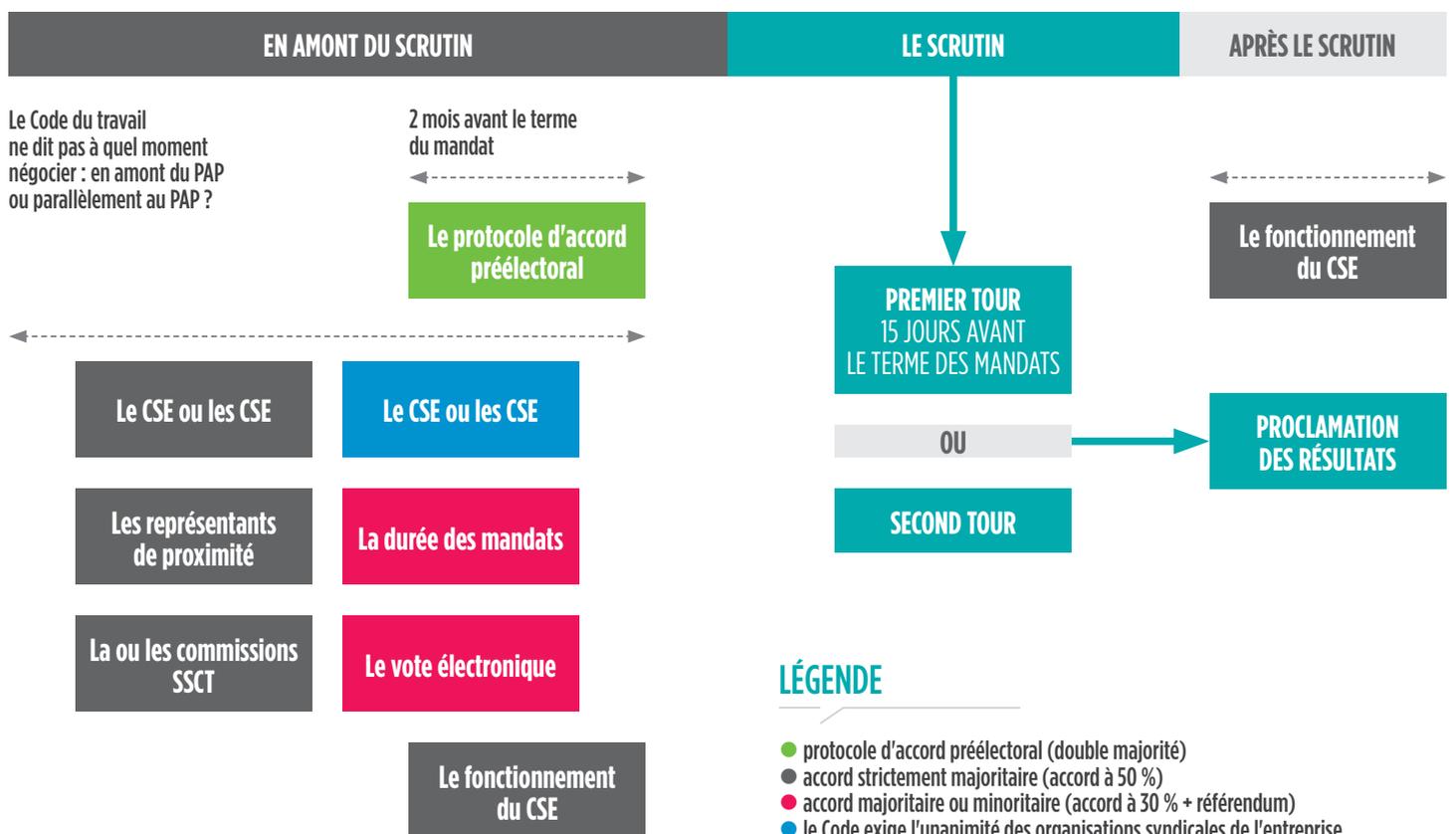
21 juin 2018

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

LE PROCESSUS ÉLECTORAL

Depuis le 1^{er} janvier 2018, lors des renouvellements des délégués du personnel, du Comité d'entreprise ou du Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail, le nouveau Comité social et économique doit être mis en place. Le processus électoral devient un vrai « casse-tête » pour les élus. Que doit-on négocier ? Quand ? Dans quels accords ? Avec qui ?

QUAND DOIT-ON NÉGOCIER ?



LA REPRÉSENTATIVITÉ

Mettre en place la nouvelle instance ne doit pas faire oublier les enjeux attachés à l'élection : la représentativité. Il faut désormais « essayer d'obtenir un résultat aux élections professionnelles se rapprochant le plus possible des 30 % voire des 50 % des suffrages exprimés » si l'on veut pouvoir peser dans l'entreprise. En effet, les accords relatifs au fonctionnement des instances, à la délimitation des établissements sont strictement majoritaires (50 % des suffrages exprimés) : les articles du Code du travail renvoient au premier alinéa de l'article L. 2232-12 (référence à l'accord majoritaire). ●



II. EN AMONT DES ÉLECTIONS ?

① Une première question se pose : à quel niveau de l'entreprise met-on en place les CSE ?

Comment va-t-on organiser les instances représentatives du personnel ? Avec l'instauration d'une seule instance, la question de la détermination des établissements distincts devient essentielle notamment pour la prise en compte des questions de sécurité et de santé dans l'entreprise. **Un CSE unique ? Des comités sociaux et économiques d'établissement avec un CSE central ?** L'idéal serait de retenir une organisation la plus proche possible des salariés.

Pour délimiter les établissements distincts et le nombre de CSE, le Code du travail prévoit :

- ➔ la **négociation** avec les délégués syndicaux (ou les élus du CSE s'il n'y a pas de délégués syndicaux dans l'entreprise)
- ➔ à défaut d'accord, la **décision unilatérale** de l'employeur.

Dans le cadre de la négociation de l'accord, les organisations syndicales et l'employeur disposent d'une grande liberté pour délimiter les périmètres des établissements distincts.

À défaut d'accord, l'employeur peut unilatéralement décider des périmètres des instances. Une exigence est imposée par l'article L. 2313-4 du Code du travail : « 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 décision unilatérale de l'employeur peut être contestée devant la DIRECCTE et le Tribunal d'instance.

② Les représentants de proximité et la Commission santé, sécurité et conditions de travail.

C'est dans le **même accord que celui des périmètres des CSE**, que se décide l'instauration des Représentants de proximité. Le Code du travail est silencieux sur leur rôle et leur fonctionnement : **tout est à inventer dans l'accord.**

C'est aussi dans cet accord qu'il faudra définir le niveau de mise en place des commissions de sécurité, santé et conditions de travail ainsi que leurs fonctionnements (heures pour les membres de la commission et leur moyens).



ACCORDS

- ➔ Accord à **durée déterminée** (durée de l'instance) ou à **durée indéterminée**.
- ➔ Il est possible de poser le principe de la mise en place des RP (par exemple) et de négocier par avenant leur rôle. ●

III. CERTAINS POINTS SONT DÉCIDÉS EN AMONT DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP) ?

C'était déjà le cas avant la parution des ordonnances dites « Macron ».

① La question **de la durée des mandats** : le CSE est mis en place pour 4 ans.

Si l'on veut opter pour une durée autre que la durée légale des 4 ans, soit 2 ou 3 ans, il faut qu'elle soit négociée par accord d'entreprise. **Cette question de la durée des mandats ne se règle pas dans le PAP.** Si les partenaires sociaux écrivent dans le PAP, que la durée des mandats sera de deux ans, l'employeur ne sera pas obligé de procéder aux élections au bout de deux ans, si cette durée n'est pas prévue dans un accord d'entreprise autre.

② Même si le Code ouvre la possibilité à l'employeur de mettre en place unilatéralement **le vote électro-**

nique, il est possible de négocier ces modalités de recours au vote électronique.

③ Il est aussi possible de négocier par accord d'entreprise que **le scrutin n'aura pas lieu** pendant le temps de travail (le principe reste : les élections ont lieu pendant le temps de travail).

Ce sont des accords d'entreprise qui doivent remplir **les exigences de l'article L. 2232-12 du Code du travail pour entrer en application** : soit un accord majoritaire ou soit un accord minoritaire (qui nécessite la consultation des salariés pour approuver l'accord).

Enfin, le Code du travail continue d'exiger **l'unanimité** des organisations syndicales représentatives du personnel **pour la définition des collèges électoraux.**

IV. QUE RESTE-T-IL À PRÉVOIR DANS LE PAP ?

Rien n'a changé quant aux règles de négociation du PAP. **Deux mois avant le terme des mandats**, l'employeur invite à négocier, par voie d'affichage ou par courrier (voire par mail) : les OSR de l'entreprise, les OS qui ont créé une section syndicale, les OS non présentes dans l'entreprise mais qui sont affiliées à des OS représentatives dans la branche ou des OS qui répondent à certains critères (respect des valeurs républicaines, l'indépendance et l'existence légale depuis au moins deux ans).

Dans les entreprises de 11 à 20 salariés : cette invitation intervient uniquement si un candidat s'est déclaré suite à l'information au personnel de la tenue des élections.

Pour être valide, le PAP doit toujours répondre à la **condition de double majorité**. À savoir : être signé par la majorité des OS qui ont participé à la négociation et parmi ces signataires, doivent figurer les OSR qui ont eu au moins 50 % des suffrages exprimés lors des élections professionnelles précédentes.

Ce sont toutes les questions liées aux opérations électorales qui se traitent dans le PAP : date de scrutin, dépôt des candidatures, propagande électorale, la répartition des sièges et des salariés dans les collèges électoraux, la prise en compte de la représentation équilibrée des femmes et des hommes par collèges, vote physique...



LA DIRECCTE RESTE L'AUTORITÉ COMPÉTENTE POUR TRANCHER LES DÉSACCORDS

En cas de désaccord avec l'employeur (décision unilatérale ou à l'occasion de la négociation du PAP), **la DIRECCTE peut être saisie.**

LA SAISINE ENTRAÎNE :

- ➔ la **suspension du processus électoral** ;
 - ➔ la **prorogation automatique des mandats** en cours.
- Et ce, jusqu'à sa décision.

La décision de la DIRECCTE peut être contestée devant le tribunal d'instance (le juge de l'élection). ●

Avec une nouveauté cependant si on veut augmenter (voire diminuer) le nombre d'élus à l'instance ou modifier le nombre d'heures de délégation : cette question se règle dans le PAP.

V. ET L'ACCORD SUR LE FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE

Le Code du travail ouvre désormais l'espace à une négociation du fonctionnement du CSE (commissions, etc.). C'est un **accord strictement majoritaire** qui peut être négocié avant ou après le scrutin.

Il peut être intéressant de le négocier avant le résultat des élections même si les employeurs ont tendance à vouloir le négocier après.

VI. LA PROCLAMATION DES RÉSULTATS

Une fois les opérations effectuées, il faut procéder au dépouillement du scrutin :

- 1/ On procède à un premier comptage des bulletins pour établir la représentativité, que le quorum soit atteint ou non.
- 2/ Si le quorum est atteint, on procède à l'attribution des sièges. Si le quorum n'est pas atteint, un second tour devra être organisé
- 3/ On procède ensuite à la proclamation des résultats. La proclamation des résultats **est le point de départ** de la protection du salarié élu et le point de départ du délai de 15 jours pour contester les élections devant le Tribunal d'instance. ●

SYNTHÈSE

THÈMES DE NÉGOCIATION	QUELS ACCORDS ?
Les périmètres du CSE	Accord majoritaire (50 %)
Les représentants de proximité	Accord majoritaire (50 %)
Commissions SSCT	Accord majoritaire (50 %)
Les collèges électoraux	Unanimité
La durée des mandats	Accord majoritaire ou minoritaire
Le vote électronique	Accord majoritaire ou minoritaire
Le fonctionnement de l'instance	Accord majoritaire
Le protocole d'accord préélectoral	Double condition de majorité

Il est à signaler qu'en l'absence d'accord, l'employeur peut unilatéralement prendre les décisions : définir les périmètres des CSE, les commissions du CSE, etc. Pour les matières qui relèvent **exclusivement de l'accord majoritaire**, la loi ouvre la possibilité de négocier un accord avec **la majorité des membres élus de la délégation du personnel** du Comité social et économique. Cette possibilité est ouverte s'il n'y a pas d'accord ou s'il n'y a pas de délégués syndicaux dans l'entreprise. ●

