



Election du CSE : les formulaires Cerfa mis en ligne et rappel des règles d'organisation des élections professionnelles

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 a, comme vous le savez, fusionné les institutions représentatives du personnel (DP, CE, CHSCT, DUP) en instaurant une instance unique : le Comité social et économique (CSE).

Une vigilance toute particulière doit être portée aux **évolutions législatives et réglementaires qui ont modifié certaines dispositions de l'ordonnance du 22 septembre 2017** (des ordonnances et des décrets d'applications ultérieurs ainsi que le projet de loi ratifiant les ordonnances).

Voici une piqure de rappel et la présentation des quelques nouveautés introduites par les ordonnances Macron à l'occasion de l'organisation des prochaines élections professionnelles.

Les formulaires des procès-verbaux des élections au CSE sont mis à la disposition des employeurs et permettent dès à présent l'organisation des élections de la nouvelle instance.

Trois modèles sont en ligne (téléchargement des 3 procès-verbaux en cliquant) :

- [un modèle pour les élections des membres titulaires](#) ;
- [un modèle pour les élections des membres suppléants](#) ;
- [un modèle de procès-verbal de carence pour tous les collèges](#).

Pour en faciliter la rédaction, le Ministère du Travail a élaboré [une notice explicative](#) et publié un exemple de [procès-verbal rédigé](#). (téléchargement des 2 procès-verbaux en cliquant)

Organisation des élections

- **Information des salariés**

En cas de franchissement du seuil de 11 salariés pendant une période de 12 mois consécutifs désormais ou de renouvellement de l'instance, **l'employeur informe, tous les 4 ans, les salariés de l'organisation des élections par tout moyen permettant de conférer date certaine.**

Le 1^{er} tour des élections doit se tenir, au plus tard, **le 90^{ème} jour** suivant cette communication sur l'organisation (article L. 2314-4 du Code du travail).

- **Invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral**

En présence d'une entreprise dont l'effectif est supérieur à 20 salariés ou si un salarié s'est porté candidat dans une entreprise comprenant entre 11 et 20 salariés, l'employeur demeure tenu, comme auparavant, d'inviter, **par tout moyen**, à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) et à présenter des candidats 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.

NB : les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel sont invitées **par courrier**.

L'invitation doit dans tous les cas parvenir **au plus tard 15 jours avant la première réunion de négociation du PAP**.

Nouveauté : dans les entreprises qui emploie entre 11 et 20 salariés, l'article L. 2314-5, alinéa 5 du Code du travail prévoit que *« l'employeur invite les organisations syndicales à [la] négociation [du protocole d'accord préélectoral] 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 »*.

Sur un plan pratique, l'information diffusée par voie d'affichage doit donc contenir une **invitation des salariés à présenter leur candidature aux élections**, quelque soit leur appartenance syndicale ou non dans un délai de 30 jours.

Une interrogation se pose en cas d'absence de candidature...

Il semble bien que l'absence de candidature ne dispense pas l'employeur de tout processus électoral. Elle lui permet seulement de « **shunter** » **la négociation du PAP et de déterminer de façon unilatérale le contenu du déroulement des élections, par le biais d'une note unilatérale.**

Pour mémoire, dans le cadre de la négociation du PAP la règle de **la double majorité** est maintenue (majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, à défaut, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise).

- **Organisation des élections à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale.**

La demande d'organisation des élections peut être présentée **à tout moment** et l'employeur dispose alors d'un délai d'un mois pour engager le processus électoral suivant la réception de la demande (article L. 2314-8 du Code du travail).

Une telle demande ne peut toutefois intervenir que **dans un délai de 6 mois à compter de l'établissement du procès-verbal de carence** lorsque le processus électoral a été engagé.

Transmission du procès-verbal des élections

L'employeur doit, pour rappel, impérativement transmettre le procès-verbal des élections **dans les 15 jours à l'inspecteur du travail en double exemplaire et un exemplaire au Centre de Traitement des Elections Professionnelles** (article R. 2324-21 du Code du travail).

Il doit également en transmettre une copie, dans les meilleurs délais, aux organisations syndicales de salariés ayant présenté des listes de candidats aux scrutins concernés et à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral (article L. 2324-22 du Code du travail).

Tout procès-verbal de carence est porté à la connaissance des salariés par tout moyen conférant date certaine, notamment par voie d'affichage.

Elections partielles

Les ordonnances Macron n'ont pas modifié de façon substantielle les règles d'organisation des élections partielles qui visent à pourvoir tous les sièges vacants dans les collèges intéressés sur la base du PAP initialement négocié ou de la note unilatérale établie par l'employeur à l'occasion des précédentes élections.

Pour rappel, lorsqu'un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des **membres titulaires** de l'instance représentative du personnel en cas d'absence de représentation est **réduit de moitié ou plus**, l'employeur est tenu d'organiser des élections partielles pour la durée du mandat restant à courir, sauf dans l'hypothèse où le terme des mandats intervient moins de six mois à compter de la survenance de ces événements.

Nouveauté : le futur article L.2314-10 du Code du travail, dans sa rédaction issue du projet de Loi ratifiant les ordonnances prises sur le fondement de la Loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation adoptée en dernier lieu par le Sénat ajoute un nouveau cas de dispense d'élections partielles lorsque l'annulation des élections repose sur le non-respect des dispositions relatives à la représentation équilibrée des hommes et des femmes, considérant que l'employeur n'est pas responsable d'une telle situation.

Une dernière question se pose en pratique : peut-on anticiper la mise en place du CSE afin d'éviter d'avoir à organiser des élections partielles ?

Plusieurs cas de figure peuvent se poser :

- Si à la date d'organisation des élections partielles, les mandats expirent dans plus d'un an, les élections partielles doivent être impérativement organisées.
- Si à la date d'organisation des élections partielles, la durée des mandats restant à courir est comprise entre 6 mois et un an, il est alors possible d'anticiper la mise en place du CSE, soit par accord collectif, soit par décision unilatérale, après consultation des IRP concernées. Il n'y aura pas lieu, dans ce cas, d'organiser des élections partielles.

NB : l'entrée en vigueur des dispositions précitées reste toutefois subordonnée à la publication au journal officiel de la Loi de ratification qui seule donnera pleine valeur législative aux ordonnances Macron déjà applicables. Or la Loi de ratification fait actuellement l'objet d'une saisine du Conseil Constitutionnel.

Nous restons naturellement à votre disposition pour vous accompagner dans toutes les questions pratiques qui se poseront à l'occasion de la mise en place du Comité Social et Economique au sein de votre entreprise.



Anne-Laure MARY-CANTIN
a-lmary-cantin@racine.eu



Charles PHILIP
cphilip@racine.eu