



Association pour l'Étude Juridique
des Questions Sociales

ACTUALITE DES ÉLECTIONS CSE



Réunion AEJQS du 14 février 2023

Sujets abordés

- ❑ Introduction Bertrand
- ❑ Dernières évolutions relatives au vote électronique Arnaud
- ❑ Travaux préparatoires aux élections Romain
- ❑ La parité des listes Bertrand
- ❑ Actualité sur le déroulement des élections Romain
- ❑ Après les élections Bertrand
- ❑ Les contentieux Romain
Contentieux RENAULT Anne-Sophie & Mathilde
- ❑ Témoignages et questions des adhérents Tous

INTRODUCTION

- Ordonnance MACRON du 22 septembre 2017
 - Disparition des DP, du CE et du CHSCT au profit du CSE
 - Objectif : Une instance unique qui aborde tous les sujets
- Des accords plus ou moins innovants, avec certains reprenant en grande partie les dispositions supplétives
- Premières élections en 2018-2019
- Bilans et diagnostics
 - Amélioration des consultations, notamment sur les projets
 - Rôle des suppléants, moins bonne prise en compte des questions de santé au travail et de la représentation de proximité...
- Fin de la première mandature des CSE
- Renouvellement en cours 2022-2023
 - Beaucoup de questions sans réponse législative ou réglementaire => Jurisprudence
 - Développement du vote électronique

VOTE ELECTRONIQUE

Arnaud BERNARDEAU - VOXALY

Actualité des élections professionnelles

Présentation du vote électronique

Arnaud BERNARDEAU - Ingénieur d'affaires, Voxaly





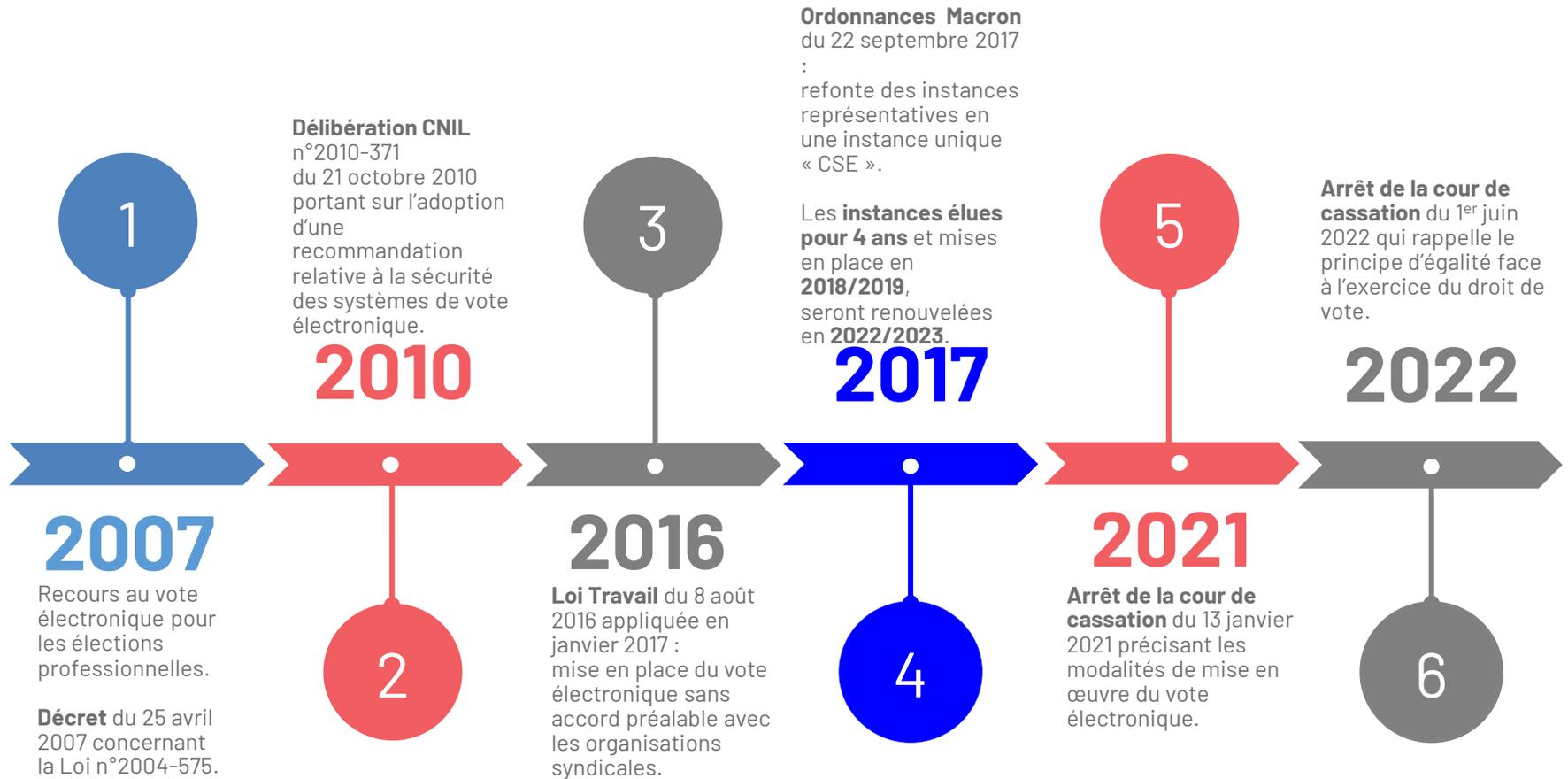
SOMMAIRE

1. Rappel du cadre réglementaire
2. Points de vigilance et conseils
3. Démo pratique
4. Avantages du vote électronique
5. Qui nous sommes

01

Rappel du cadre réglementaire

Un cadre réglementaire en mutation



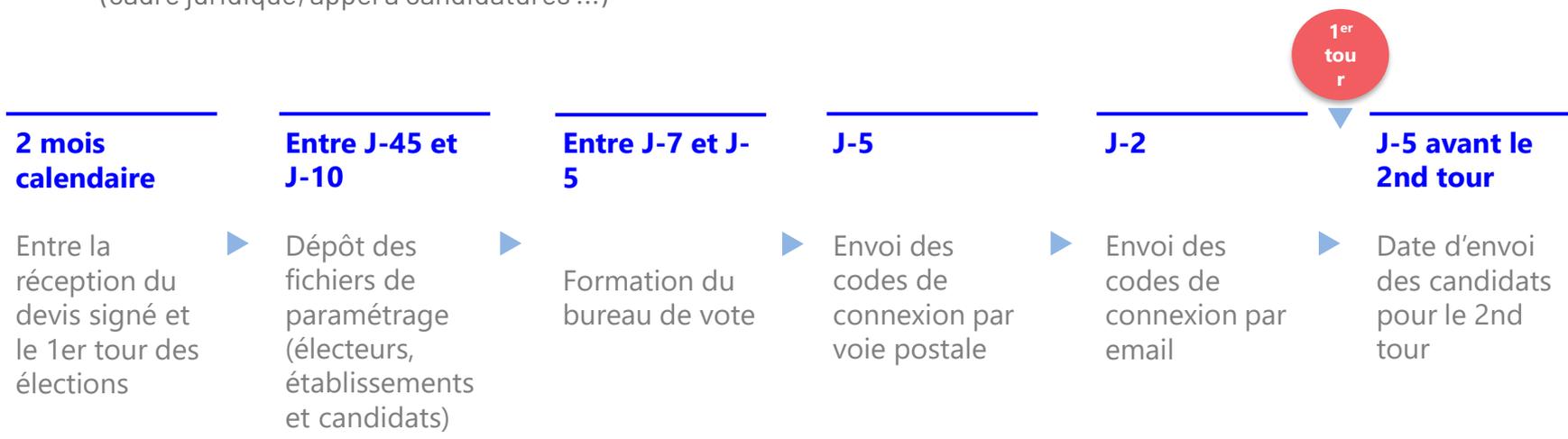
02

Points de vigilance et conseils



Mise en place de votre retroplanning

➔ Nous vous conseillons d'anticiper vos demandes auprès de votre futur prestataire afin de respecter les délais (cadre juridique, appel à candidatures ...)



Étapes clés de votre opération



Checklist pour choisir votre prestataire



Respect du cadre juridique



Expertise éprouvée dans les solutions de vote Internet



Haut niveau de sécurité et de confidentialité



Outils simples et intuitifs



Conformité CNIL et RGPD



Réactivité et délais de mise en place

03

Démo pratique



Les 6 étapes du vote électronique



1 site de vote | 3 accès



L'accès Électeur

- Multi-élections
- Scrutin de listes, scrutin plurinominal
- Multi-établissements, multi-collèges...



L'accès Organisateur

- Suivi de la participation
- Vérification de la conformité des scelllements du système de vote
- Traçabilité des actions
- Calcul des résultats
- Edition des PV Cerfa de résultats
- Calcul de la représentativité



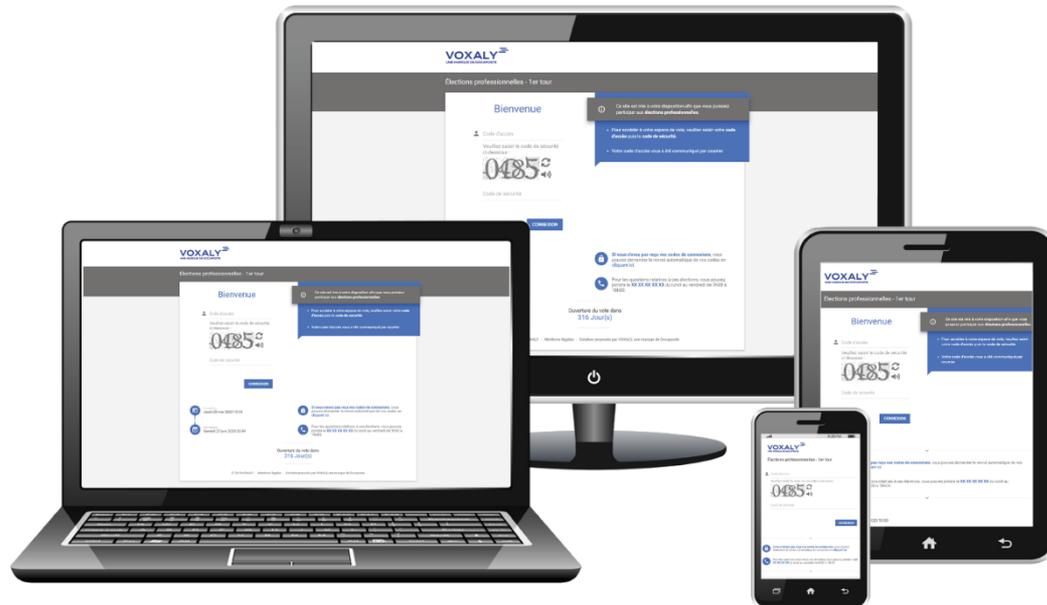
L'accès Administrateur

- Import des référentiels
- Pilotage de l'élection

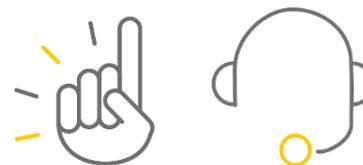


Démonstration vote électronique

DÉMO !



Assistance aux électeurs



Assistance en ligne

- Une page dédiée est disponible sur le site de vote pour que l'électeur puisse faire une demande de renvoi de codes

Assistance téléphonique

- Les électeurs ont à leur disposition une assistance téléphonique gratuite accessible 24h/24, 7jrs/7

04

Les avantages du vote électronique

Des bénéfices pour vous et vos électeurs



ORGANISATEUR

Budget optimisé, réduction de la charge de travail

Dépouillement et calcul de la représentativité automatisés

Respect du cadre réglementaire

Solution expertisée par un expert indépendant



ÉLECTEUR

Accès au vote facilité et sécurisé

Interface ergonomique, intuitive et responsive

Quelques minutes pour réaliser un vote de A à Z

Vote sécurisé



Notre outil de vote électronique CSE



- ✓ Tarif attractif
- ✓ Mise à disposition des documents relatifs à l'organisation des élections
- ✓ Envoi des modalités de connexion par e-mail ou par courrier
- ✓ Vote sans contrainte horaire ou géographique, sur tous les supports, via tous navigateurs
- ✓ Suivi en temps réel de l'évolution de la participation
- ✓ Calcul des résultats, génération des PV Cerfa et calcul de la représentativité
- ✓ Édition automatique de tous les documents nécessaires à la clôture du scrutin

05

Qui nous sommes

Chiffres clés.



+ de 40 ans
d'expérience



+ de 7 500
collaborateurs

dont **1 800** ingénieurs IT
1 000 développeurs
tous langages
confondus
400 experts métier
120 experts IA
70 experts UX/UI



850 millions €
de chiffre d'affaires
en 2022



+ de 70 sites
partout en France

12 pays
3 continents



+ de 23
000 clients

- ▶ Grandes entreprises
- ▶ PME/TPE
- ▶ Acteurs publics
- ▶ **+ de 5500** administrations
- ▶ **90%** des entreprises du CAC 40



Des data centers
à la pointe
de la technologie
opérés à 100%
en propre

- ▶ **4 sites** répartis sur toute la France
- ▶ **+ de 13 Pétaoctets** de capacité de stockage et **6 Pétaoctets** de données

Présentation de Voxaly

Nos atouts & chiffres clés

- **Une expertise métier de plus de 16 ans**
 - Plusieurs milliers de clients satisfaits pour apporter à votre structure une solution simple, sécurisée et personnalisée
 - Des équipes rodées et spécialisées dans la tenue d'opérations à fort enjeux électorales avec une ancienneté moyenne de 4,8 ans
 - Des réponses juridiques, opérationnelles et techniques pour faire face à tout risque de contentieux
- **Une culture de l'innovation et de l'excellence technique**
 - R&D intégrée : 20 ingénieurs spécialisés : Cryptographie, Sécurité informatique, Webdesign...
 - Flexibilité et agilité : grande réactivité dans la prise en compte des évolutions juridiques, réglementaires et techniques
 - Animateur du groupe de travail e-vote au sein de la FNTC (Fédération Nationale des Tiers de Confiance)
- **Des plateformes robustes et performantes, alliant intégrité et sécurité**
 - 2022 : 13 300 000 électeurs traités dans nos bases de données
- **Une culture du projet et de l'excellence opérationnelle**
 - Un service PMO pour améliorer les outils, les process et les bonnes pratiques afin de simplifier la tenue des projets
 - Service projets : 39 Chefs de projets spécialistes « Elections » ou « Assemblées générales »
 - Back-Office : 19 techniciens pour assurer le paramétrage de vos scrutins
- **Solutions expertisées régulièrement en 2022 par 7 experts différents**
 - Strict respect des exigences réglementaire et de la délibération CNIL 2019-053 du 25 avril 2019
 - Solution auditée et validée sur la base des exigences de niveau 2 et 3 édictées par la CNIL



Plus de
16 ans

d'expertise dans le domaine du
vote électronique



134
collaborateurs



Plus de
2 000 clients

Grands groupes – ETI
PME/PME - Organismes publics



Plus de
165 millions

d'électeurs appelés à voter

97%

Satisfaction clients

93%

Renouvellement clients



À propos de Voxaly | Ils nous font confiance.

Exemple de réalisations dans le cadre de projets vote / Élections professionnelles



MINISTÈRE DU TRAVAIL – 4 600 000 électeurs
Mesure d'audience des organisations syndicales dans les TPE



ORANGE – 80 000 électeurs
Élections professionnelles CSE



LA POSTE – 215 000 électeurs
Élections professionnelles CAP/CT



APHP – 77 000 électeurs
Élections CAP/CT



ADECCO – 161 000 électeurs
Élections professionnelles CSE



RANDSTAD – 64 000 électeurs
Élections professionnelles CSE



SNCF – 160 000 électeurs
Élections professionnelles CSE



ENEDIS-GRDF – 50 000 électeurs
Élections professionnelles CSE



MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES – 140 000 électeurs
Élections professionnelles CAP/CT



BNP PARIBAS – 45 000 électeurs
Élections professionnelles CSE



MANPOWER – 98 000 électeurs
Élections professionnelles CSE



SODEXO – 22 000 électeurs
Élections professionnelles CSE

A propos de Voxaly | Ils nous font confiance

+ 2 000 clients avec un positionnement historique sur les grands comptes

Grands groupes – ETI - PME/PMI - Organismes publics



Élections CSE organisées par Voxaly en 2019

LE CSE EN 2019

Une année record pour Voxaly

1 500 Elections CSE organisées par Voxaly

Électeurs appelés à voter **1 707 000**



Nombre d'électeurs par entreprise



Effectifs des scrutins que nous avons organisés du plus petit au plus grand !

11



164 000



Répartition géographique

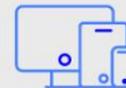
Les sièges sociaux des entreprises qui nous ont le plus sollicités sont situés en Ile de France, Auvergne, Pays de la Loire et Occitanie.

Les électeurs étaient répartis sur toute la France (DOM inclus).



Type de vote

Le vote électronique a été fortement plébiscité pour les élections CSE que nous avons organisées.



98,6%

Vote électronique



1,4%

Vote papier



Pour aller plus loin

Podcast

- Découvrez notre série de 10 épisodes sonores :
« Process vote électronique pour les élections CSE »

[EN SAVOIR PLUS](#)



Livre blanc

- Téléchargez notre livre blanc « Organiser vos élections CSE en 10 étapes »

[TÉLÉCHARGER](#)



Merci.

Des questions ?

Pour nous contacter
02 40 04 84 86 | www.voxaly.com

Pour en savoir plus ↘

Découvrez notre **outil de vote électronique CSE**



DOCAPOSTE

l'avenir devient plus simple

QUESTIONS – DASSAULT AVIATION

Clarisse LAURENT :

Les conditions de l'électorat : celles-ci sont appréciées à la date du premier tour des élections. La cour de cassation a précisé qu'il en va de même lorsque le scrutin est organisé sur plusieurs jours (vote électronique). Ainsi, le protocole préélectoral ne peut valablement prévoir que la date d'appréciation de l'ancienneté est la date de clôture du premier tour des élections. En effet, si le protocole peut déroger aux conditions d'ancienneté exigées par le code du travail, il ne peut modifier la date d'appréciation de ces conditions (Cass. soc., 23 mars 2022, n° 20-20.047, n° 373 FS – B). La Cour de cassation précise que ces conditions doivent être appréciées au 1er jour du scrutin !

Devons-nous retenir une date d'appréciation des effectifs, des conditions d'électorat et d'éligibilité à la date de clôture du 1er tour des élections ?

Ou bien devons-nous retenir la position récente de la Cour de cassation et donc la date du 1er jour du scrutin ?

Les élections 2023 doivent donc appliquer cette jurisprudence : Quelle est votre position à ce sujet ? La solution de la Cour de cassation semble surprenante car cela empêche à un salarié qui bénéficie de l'ancienneté requise avant même la clôture du scrutin de pouvoir voter, ou même d'être éligible.

TRAVAUX PRÉPARATOIRES AU JOUR DES ELECTIONS

Me Romain CHISS – KARMAN Associés

TRAVAUX PRÉPARATOIRES

1. DÉTERMINATION DES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS

Rappel : un accord d'entreprise détermine **le nombre et le périmètre** des établissements distincts pour la mise en place des CSE :

- Accord collectif conclu dans les conditions de droit commun, c'est-à-dire **accord majoritaire** (plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'OSR au 1er tour des dernières élections des titulaires au CSE) ;
- En l'absence d'accord conclu dans ces conditions et en l'absence de DS : **accord entre l'employeur et le CSE** adopté à la majorité des membres titulaires élus ;
- En l'absence d'accord conclu selon l'une ou l'autre de ces deux modalités : **l'employeur (et non plus le DREETS) 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.

TRAVAUX PRÉPARATOIRES

1.1. CRITÈRES DE DÉTERMINATION ?

- Direction et OSR sont libres du périmètre et du nombre des établissements distincts : **pas de critères à prendre en compte.**
 - **TGI Paris 18 juin 2019, n°19/01485** : la liberté accordée aux partenaires sociaux n'exclut pas **un contrôle a posteriori du juge** (en l'occurrence le Tribunal judiciaire a vérifié que le découpage ne constituait pas une collusion frauduleuse entre l'employeur et les OS signataires consistant à déterminer les établissements distincts uniquement dans le but de garantir leur implantation et leur élection).
 - **Cass. soc., 1^{er} février 2023 n°21-15.371** : les signataires sont libres, à la condition toutefois, eu égard au principe de participation consacré par l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, qu'ils soient de nature à permettre **la représentation de l'ensemble des salariés.**

1.2. NIVEAU DE LA NÉGOCIATION

- Entreprise, Groupe ou UES mais **pas l'établissement.**

1.3. A CHAQUE ÉLECTION ?

- L'employeur n'est **pas tenu** d'engager ces négociations à chaque élection en cas d'accord d'entreprise à durée indéterminée.

1.4. FIXATION UNILATÉRALE PAR L'EMPLOYEUR

- En l'absence d'accord, **fixation unilatérale par l'employeur.**
- **Contrainte** par la notion « d'autonomie de gestion » :
 - **Cass. soc., 17 avril 2019 n°18-22.948** : l'employeur doit au préalable avoir tenté loyalement de négocier.

TRAVAUX PRÉPARATOIRES

➤ Qu'est-ce que l'autonomie de gestion ?

- **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** » : embauche, processus de recrutement, licenciement, sanction disciplinaire, rémunération, garant du respect du règlement intérieur, conduite des entretiens individuels de carrière, signature des accord collectifs, fiches de paie, formation, DUERP.

Exemple : il avait été constaté en l'espèce que le siège procédait au recrutement des cadres, déterminait les effectifs des établissements, validait les sanctions disciplinaires, signait les lettres de licenciement, examinait et validait les propositions d'évolution de fonctionnement et les propositions salariales, contrôlait les dossiers du personnel, les contrats et le congés en application de la CCN, examinait et validait les propositions de budgets de fonctionnement et les propositions d'investissement (**Cass. soc., 27 janvier 2021, n°19-20.462**).

- **Cass. soc., 22 janvier 2020, n°19-12.011** : autonomie suffisante en ce qui concerne **l'exécution du service** : compétences d'ordre comptable, budgétaire, financier, administratif ou commercial, comptabilité propre.
- **Cass. soc., 9 juin 2021, n°19-23.153** : la reconnaissance de l'établissement distinct doit être de nature à permettre **l'exercice effectif des prérogatives de l'institution représentative du personnel**.
- Attention aux **délégations de pouvoirs** consenties et aux **fiches de poste** des salariés occupants localement des responsabilités managériales : l'administration et le juge y sont attentifs.

TRAVAUX PRÉPARATOIRES

1.5. LE CONTENTIEUX SUR LE NOMBRE ET LE PÉRIMÈTRE DES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS:

- **A l'encontre de l'accord** : recours de droit commun de contestation de la légalité d'un accord collectif.
 - Contrôle des conditions de négociations et de conclusion de l'accord (par exemple les conditions de majorité).
 - Contrôle de la pertinence des établissements distincts nés de la négociation ?
- **A l'encontre de la décision unilatérale de l'employeur** : devant le DREETS du siège de l'entreprise.
 - Initiée uniquement par OSR dans l'entreprise (ou dans l'UES, le cas échéant) ou par le CSE si les négociations se sont déroulées avec lui. Délai de **15 jours** à compter de la date à laquelle ils ont été informés de la décision de l'employeur.
 - La DREETS a deux mois pour statuer. Sa saisine **suspend le processus électoral** jusqu'à la décision administrative et **entraîne la prorogation des mandats** en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.
 - La décision de la DREETS (explicite ou implicite) peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire. Le Tribunal judiciaire est saisi dans un délai de **15 jours** à compter de la notification de la décision de la DREETS. Il statue dans un délai de **10 jours**.

Le juge se prononce sur la légalité de la décision de la DREETS au regard de l'ensemble des circonstances de fait dont il est justifié **à la date de la décision administrative** et, en cas d'annulation de cette dernière décision, de statuer à nouveau, en fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts d'après l'ensemble des circonstances de fait **à la date où il statue (Cass. soc., 8 juillet 2020, n°19-11.918 et n°19-60.107).**

Partage de la charge de la preuve : la DREETS et le tribunal se fondent sur les documents relatifs à l'organisation interne de l'entreprise que fournit l'employeur, et sur les documents remis par les OS à l'appui de leur contestations de la décision unilatérale prise par ce dernier **(Cass. soc., 9 juin 2021, n°19-23.745).**

TRAVAUX PRÉPARATOIRES

2. DÉTERMINATION DES EFFECTIFS, NOTAMMENT ENTREPRISES EXTÉRIEURES

- **RAPPEL :** En théorie, les effectifs à prendre en compte sont ceux du premier tour.
 - Au moment de la négociation du PAP, prendre les derniers chiffres connus auxquels il sera ajouté et soustrait les mouvements d'entrée et de sortie identifiés entre cette négociation et le premier tour des élections.
 - Attention aussi de vérifier que les conventions et accords collectifs applicables ne contiennent pas des stipulations plus favorables.

2.1. LE CALCUL DES EFFECTIFS POUR DÉTERMINER LES SIÈGES À POURVOIR

➤ **Sont à prendre en compte :**

- Tous les salariés en contrat CDI temps plein.
- Les salariés à temps partiel (quelle que soit la nature de leur contrat de travail), au prorata de leur temps de travail.
- Les CDD (sauf les contrats de professionnalisation) et intérimaires (sauf pour remplacement d'un salarié absent) au prorata du temps de présence au cours des 12 derniers mois.
- Les salariés d'une société française détachés à l'étranger.
- Les salariés expatriés et impatriés qui ont un contrat de travail avec l'une de nos sociétés en France.
- Les travailleurs à domicile.
- Les salariés en contrat initiative emploi ou en contrat d'accompagnement dans l'emploi.
- Tous les salariés dont le contrat est suspendu (Maladie, sans solde, AT, MP, congés particuliers, personne en préavis même si elle en est dispensée...).
- Les salariés dispensés d'activité si tous les liens ne sont pas coupés avec l'entreprise (donc les salariés en dispense d'activité dans la cadre de PDV, RCC...).
- Les salariés en période d'essai.
- Les salariés des entreprises extérieures selon les règles définies ci-dessous.

TRAVAUX PRÉPARATOIRES

➤ **Ne sont pas à prendre en compte :**

- Les intérimaires et CDD en remplacement de salariés absents.
- Les apprentis.
- Les stagiaires conventionnés.
- Les contrats de professionnalisation :
 - pour les CDD : sur toute leur durée ;
 - pour les CDI : jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation.
- Le personnel étranger, détaché en France qui reste sous lien contractuel avec sa société du pays d'origine.

Il est à noter que les syndicats qui négocient le protocole peuvent demander l'accès au registre unique du personnel (RUP), ainsi qu'à la DSN pour vérifier ces effectifs.

2.2. LA PRISE EN COMPTE DES CADRES

➤ **Tous les cadres** doivent être comptés pour déterminer les sièges à pourvoir.

Un siège de membre titulaire est réservé à un cadre dans les établissements de 501 salariés et plus.

Lorsque le nombre d'ingénieurs et cadres est au moins égal à vingt-cinq au moment du renouvellement du CSE, cette catégorie constitue un troisième collègue.

TRAVAUX PRÉPARATOIRES

2.3. LA PRISE EN COMPTE DES SALARIÉS DES ENTREPRISES EXTÉRIEURES

- Pour les salariés des entreprises extérieures qui sont **intégrés de façon étroite et permanente** à la communauté de travail, il convient d'appliquer les règles suivantes :

Effectifs pour déterminer les sièges à pourvoir et les salariés pouvant être inscrits sur les listes électorales	<p>Sont comptabilisés dans les effectifs et peuvent être inscrits sur les listes électorales, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui remplissent deux conditions cumulatives :</p> <ul style="list-style-type: none">• sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice,• y travaillent depuis au moins un an. <p>Exclusion du double vote : le salarié choisit s'il vote dans l'entreprise qui l'emploie ou l'entreprise utilisatrice. Le choix s'exerce au moment du vote au sein de l'entreprise utilisatrice.</p>
Eligibilité	Ces salariés ne sont plus éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

- Attention : c'est à **l'entreprise utilisatrice** d'établir la liste exacte des salariés des entreprises extérieures remplissant les conditions ci-dessus. Il convient donc de faire le nécessaire pour avoir ces informations.

TRAVAUX PRÉPARATOIRES

3. NÉGOCIATIONS DU PAP

3.1. Information et convocation des OS à la négociation :

- Engagement de la procédure par l'employeur **deux mois avant l'expiration du mandat en cours.**

3.2. Négociation

- La première réunion doit être organisée **au plus tôt 15 jours après la date à laquelle l'invitation** à négocier est parvenue aux organisations syndicales.
- Elle porte notamment sur les **modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales** et la **répartition des sièges entre les différentes catégories** de personnel et du **personnel dans les collèges électoraux.**

3.3. Validité du PAP

- Le principe : **double majorité** :
 - Majorité en nombre d'OS ayant participé à sa négociation (il convient de compter toutes les OS ayant participé à la négociation, même si elles n'ont pas été présentes à toutes les réunions),
 - Et majorité des signataires (OS représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles).
 - Les clauses nécessitant cette double majorité sont : modification de la répartition du personnel entre les collèges ; modification de la répartition des sièges entre les collèges ; augmenter le nombre de membres élus du CSE ; fixer les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.

TRAVAUX PRÉPARATOIRES

- Les clauses soumises aux règles de **majorité de « droit commun »** : possibilité de fixer une durée de mandat entre 2 et 4 ans ;
- Les clauses demandant l'**unanimité** des OS représentatives : modification du nombre des collèges ; Modification de la composition des collèges électoraux ; Organisation du scrutin hors du temps de travail.

3.4. Répartition du personnel entre les collèges et répartition des sièges entre les collèges

- A défaut d'accord (si au moins une OS a répondu à l'invitation): **saisine de la DREETS**.
- Si aucune OS n'a répondu à l'invitation, l'employeur peut décider **unilatéralement** (son choix peut ensuite être contesté devant le Tribunal judiciaire).
- La saisine de la DREETS **suspend le processus électoral** jusqu'à sa décision et entraîne la **prorogation des mandats en cours** jusqu'à la proclamation des résultats du premier tour.
- **Cass. soc., 12 juillet 2022, n°21-11.420 : obligation de négociation loyale** : Ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord préélectoral n'a pu être conclu que l'autorité administrative peut décider de la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux ». L'obligation de loyauté s'applique aux OS ?
 - **Cass. soc., 9 oct. 2019, n°10-10.780** : attention, on rappellera que la négociation déloyale du PAP peut conduire à la **nullité du PAP** ainsi que des élections organisées sur cette base.

TRAVAUX PRÉPARATOIRES

3.5. Saisine du tribunal judiciaire pour contester la décision de la DREETS :

- La décision de la DREETS peut faire l'objet d'une contestation devant le tribunal judiciaire dans un délai de **15 jours** suivant sa notification.
- **Cass. soc., 14 déc.2022, n°21-19.551** : le juge judiciaire est compétent pour examiner la légalité interne et externe de la décision de la DREETS :
 - S'il juge les contestations mal fondées : il doit apprécier les circonstances de faits **à la date de la décision administrative** et confirmer la décision de la DREETS ;
 - S'il juge les contestations fondées : il doit annuler la décision de la DREETS et statuer à nouveau par une décision se substituant à celle de la DREETS sur les questions demeurant en litige en appréciant les circonstances de faits **à la date où il statue**.

3.6. Modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales :

- Lorsqu'aucune organisation syndicale **n'a répondu à l'invitation** ou lorsqu'un **accord n'a pas pu être obtenu** les modalités « **peuvent être fixées** » par une décision du **président du tribunal judiciaire** statuant en dernier ressort selon la procédure accélérée au fond (articles L. 2314-28 et R.23142 du Code du travail).
- Il faut donc comprendre que ces modalités peuvent, **en l'absence d'accord**, être arrêtées de manière **unilatérale par l'employeur**. Mais, en ce cas, la décision de l'employeur peut être contestée devant le Tribunal judiciaire par une OS ou un électeur :
 - **Cass. soc., 19 déc. 2018, n°17-27.442** : si le juge est saisi avant le déroulement du scrutin, il peut modifier ces modalités (il a le pouvoir de prendre toutes les mesures nécessaires au bon déroulement des opérations électorales).
 - **Cass. soc., 18 mai 2022, n°21-11.737** : en l'absence de saisine du juge en contestation de la décision unilatérale de l'employeur, avant le déroulement du scrutin, une OS, ayant présenté des candidats sans avoir émis, avant le dépôt de sa liste, de réserves sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations de vote ainsi fixées, **ne saurait**, après proclamation des résultats des élections professionnelles, **contester la validité de la décision unilatérale** de l'employeur fixant les modalités d'organisation des élections et demander à ce titre l'annulation des élections.

TRAVAUX PRÉPARATOIRES

4. ELECTORAT ET ÉLIGIBILITÉ

4.1. Electorat :

- QPC sur la conformité à la Constitution de l'article L.2314-18 du Code du travail tel qu'interprété par la Cour de cassation qui excluait de l'électorat les salariés assimilés à l'employeur pour les élections professionnelles, le Conseil constitutionnel a prononcé **l'inconstitutionnalité de la disposition du Code du travail** en cause, obligeant par conséquent le législateur à revoir sa copie (*Décision n° 2021-947 QPC du 19 novembre 2021*).
- La loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi a modifié l'article L.2314-18 du code du travail (**applicable depuis le 31 octobre 2022**) :
 - **Sont électeurs** l'ensemble des salariés âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.
 - Si un protocole préélectoral **peut, par des dispositions plus favorables, déroger aux conditions d'ancienneté** exigées par les articles L. 2314-18 et L. 2314-19 du Code du travail, il **ne peut pas modifier la date d'appréciation** de ces conditions
 - **Cass. soc., 9 nov. 2022, n°21-23.301:** date à laquelle s'apprécient les conditions pour être électeur : date du **premier tour de scrutin**.
 - **Cass. soc., 23 mars 2022, n°20-047:** en cas de recours à un vote électronique se déroulant sur plusieurs jours, les conditions d'ancienneté dans l'entreprise pour être électeur et éligible s'apprécient à la date du **premier jour du scrutin**.

TRAVAUX PRÉPARATOIRES

4.2. Eligibilité :

La loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi a modifié l'article L.2314-19 du code du travail (applicable depuis le 31 octobre 2022) :

- **Sont éligibles** les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, **à l'exception** des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur ainsi que des salariés **qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le comité social et économique.**

4.3. Dépôt des candidatures :

- **Cass. soc., 15 juin 2022, n°21-11.691** : Les textes ne prévoient pas de délai entre le dépôt des candidatures et la date de scrutin. En général c'est le PAP qui le fixe. Si tel n'est pas le cas, c'est l'employeur qui le fixe. Dans ce cas, **l'employeur peut refuser une candidature déposée après la date qu'il a lui-même fixée mais à condition de justifier sa décision au regard des nécessités d'organisation du vote.**
- Quid de l'inéligibilité constatée sur une liste après la date limite de dépôt ?
 - Contester judiciairement l'inéligibilité. Quel délai ?
 - Laisser l'OS corriger son erreur : différence entre corriger une liste après le délai de dépôt et déposer une nouvelle liste hors délai. **(Cass. soc., 2 juillet 2014, n°13-21.626)**

PARITÉ DANS LES LISTES ÉLECTORALES POUR LES ÉLECTIONS DU CSE

Bertrand de CLERCK - MICHELIN

PRINCIPES

Depuis le 1^{er} janvier 2017 (*Loi Rebsamen du 17/8/2015*), les listes électorales doivent pour chaque collège électoral :

- ↪ être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale ;
- ↪ présenter alternativement un candidat de chaque sexe.

PARITÉ ET P.A.P.

- Le protocole d'accord préélectoral (PAP) doit mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral. *(L.2314-13 al. 2 & Cass Soc 15/6/2022)*
- Cette proportion est calculée à une date fixée dans le protocole préélectoral ou à défaut à celle de l'établissement des listes électorales *(Cass Soc 12/5/2021 N°20-60118)*
- La répartition doit être portée à la connaissance du personnel (par exemple par l'affichage du PAP) *(L.2314-31)*
- Les règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes sont des règles d'ordre public absolu. Il n'est pas possible d'y déroger même par un protocole d'accord préélectoral unanime *(Cass Soc 9/5/2018 N°17-60133 & Cass Soc 11/12/2019 N°18-26568 & Cass Soc 5/1/2022 N°20-17227 & Cass Soc 16/2/2022 N°21-11813)*
- Pour la Cour de cassation, les règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes sont conformes au droit international et européen *(Cass Soc 13/2/2018 N°18-17042)*.

AMÉNAGEMENTS PRATIQUES

1. **Arrondis** (L.2314-30) : Lorsque le calcul n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

- Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
- Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

2. **Nombre impair** (L.2314-30) : En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

3. **Ordre de présentation** : La loi ne précise pas d'ordre de présentation obligatoire. La liste peut donc commencer librement par un homme ou une femme, et ce quelle que soit la proportion de chaque sexe (Cass Soc 27/5/2020 N°19-60147). Sauf si un des deux sexes est ultraminoritaire. Dans ce cas, le candidat du sexe ultraminoritaire ne peut pas être en premier sur la liste (Cass Soc 9/5/2018 N°17-14088)

4. **Suppléants** (L.2314-30) : Les règles de parité s'appliquent de la même manière à la liste des membres titulaires, comme à celle des membres suppléants.

AMÉNAGEMENTS PRATIQUES (SUITE)

5. **Exclusion d'un des sexes** : Lorsque l'application de ces règles, notamment la règle des arrondis, conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe (Inférieur au seuil de 0,5 candidat), les listes de candidats pourront :

- Soit comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Dans ce cas, ce candidat ne peut être en première position sur la liste (L.2314-30)
- Soit ne comporter aucun candidat du sexe ultraminoritaire. (Cass Soc 11/12/2019 N°18-26568)

6. **Liste incomplète** : Si une organisation syndicale présente une liste incomplète, les règles à appliquer sont différentes si la liste est plurinomiale ou uninominale.

- Pour les listes plurinomiales : Les règles de parité s'appliquent et sont recalculées en fonction du nombre de candidats présentés. (Cass Soc 17/4/2019 N°17-26724 & Cass Soc 5/1/2022 N°20-17227 & Cass Soc 16/2/2022 N°21-11813)
- Pour les listes uninomiales : Valide uniquement s'il y a un sexe ultraminoritaire et que le candidat appartient au sexe majoritaire (Cass. soc., 17/4/2019 N° 17-26724 & Cass Soc 11/12/2019 N°18-26568)

7. **Application au second tour des élections** : Les règles de parité s'appliquent au premier et au second tour des élections pour les organisations syndicales. Elles ne s'appliquent pas aux candidatures libres présentées au second tour. (Cass Soc 10/11/2021 N°20-14306 & Cass Soc 5/1/2022 N°20-17227)

EXEMPLE 1

4 sièges à pourvoir
Collège composé de 50% de femmes & 50% d'hommes
2 sièges pour les femmes – 2 sièges pour les hommes

LISTE A

Femme
Homme
Femme
Homme

Conforme

LISTE B

Homme
Femme
Homme
Femme

Conforme

LISTE C

Homme
Femme
Homme
Homme

Non
Conforme

EXEMPLE 2

5 sièges à pourvoir
Collège composé de 50% de femmes & 50% d'hommes
2 ou 3 sièges pour les femmes – 2 ou 3 sièges pour les hommes

LISTE A

Homme
Femme
Homme
Homme
Femme

*Non
Conforme*

LISTE B

Femme
Homme
Femme
Homme
Femme

Conforme

LISTE C

Homme
Femme
Homme
Femme
Femme

Conforme

LISTE D

Femme
Homme
Femme
Homme
Homme

Conforme

EXEMPLE 3

10 sièges à pourvoir

Collège composé de 80% d'hommes & 20% de femmes

8 sièges pour les hommes – 2 sièges pour les femmes

LISTE A

Femme
Homme
Femme
Homme
Homme
Homme
Homme
Homme
Homme
Homme

Conforme

LISTE B

Homme
Femme
Homme
Femme
Homme
Homme
Homme
Homme
Homme
Homme

Conforme

LISTE C

Homme
Femme
Homme
Homme
Homme

Conforme

LISTE D

Femme
Femme
Homme
Femme
Homme
Femme
Homme
Femme
Femme
Femme

Non
Conforme

EXEMPLE 4

2 sièges à pourvoir
Collège composé de 96% de femmes & 4% d'hommes
2 sièges pour les femmes – 0 siège pour les hommes

LISTE A

Femme
Femme

Conforme

LISTE B

Femme
Homme

Conforme

LISTE C

Homme
Femme

*Non
Conforme*

LISTE D

Femme

Conforme

NON RESPECT DE LA PARITÉ

- Le respect des règles de proportionnalité porte sur **l'établissement de la liste** de candidats, pas sur les résultats (*Cass Soc 1/7/2020 N°1914.222 & Cass Soc 1/7/2020 N°19-14879*).
- Un positionnement irrégulier entraîne l'annulation, non pas de toutes les élections, mais seulement **l'annulation du ou des élus mal placés sur la liste**.
- Cette annulation peut être demandée, **dans les 15 jours** qui suivent les élections (R.2314-24), par toute personne ayant un intérêt à agir : Organisations syndicales, candidats, employeur...
- C'est le **Tribunal Judiciaire** qui est compétent.
- Par exception, la Cour de cassation a validé des listes dont l'ordre de présentation n'était pas conforme (*Cass Soc 9/5/2018 N°17-60133 & Cass Soc 6/6/2018 N°17-60263*), mais à deux conditions cumulatives :
 1. La proportion de femmes et d'hommes était respectée
 2. Tous les candidats avaient été élus

Néanmoins, cette compensation au sein d'une même liste n'est pas possible entre listes différentes (*Cass Soc 6/6/2018 N°17-60263*)

PARITÉ & ELECTIONS PARTIELLES

- L'annulation liée au non-respect de la parité entraîne la vacance du ou des siège(s) concerné(s), sans qu'il ne soit possible d'appliquer les règles de suppléance de l'article L.2314-37 du Code du travail *(Cass Soc 22/9/2021 N° 20-16.859)*

- Néanmoins, l'employeur devra organiser des **élections partielles** dans 2 situations *(L.2314-10 & L.2314-32)* :
 1. Lorsqu'un collège électoral n'est plus représenté ;
 2. Lorsque le nombre de titulaires, tous collèges confondus, est réduit de moitié ou plus.

- Seule exception : Si cette situation intervient moins de six mois avant le terme du mandat.*

- Les **règles de parité s'appliquent aux élections partielles** sur la base des élections précédentes *(Cass Soc 9/11/2022 N°21-60183)*

QUESTIONS – ERAMET

Béatrice PENAIRE :

- Liste de candidats & Répartition Hommes/Femmes. Employeur constatant une non-conformité en la matière de liste de candidats : quelle réaction ?
- Nouvelle définition légale électeur (loi marché du travail) : si absence de délégation écrite d'autorité mais représentation de l'employeur (DRH)

→ Avant cette modification législative, la Cour de cassation avait jugé :

- Qu'il fallait vérifier si la **représentation** de l'employeur, notamment devant les institutions représentatives du personnel (IRP), était **effective** (CE 10/1/1994 N° 123832 & Cass Soc 12/7/2006 N°05-60300)
- Que cela était possible **même en l'absence d'écrit** établissant la délégation d'autorité (Cass Soc 30/1/2008 N°07-60.093 & Cass Soc 28/9/2017 N°16-15807)

DEROULEMENT DES ELECTIONS

Me Romain CHISS – KARMAN Associés

ACTUALITÉ SUR LE DÉROULEMENT DES ÉLECTIONS

1. LES URNES

- **Cass. soc., 21 avril 2022, n° 20-23.225** : l'utilisation d'une **urne non-transparente** ne constitue pas une violation du principe général du droit électoral. Le juge doit rechercher si cette irrégularité a eu une influence sur le résultat du scrutin.
- **Cass. soc., 1er juin 2022, n°21-60.076** : l'utilisation **d'une seule** urne pour l'élection des titulaires et des suppléants n'entraîne **pas automatiquement** la nullité du scrutin. Il appartient à celui qui invoque cette irrégularité de rapporter la preuve que l'utilisation d'une seule urne a faussé le résultat.

2. VOTE BLANC ET NUL

- **Cass. soc., 15 juin 2022, n°21-60.107** : annulation de plein droit des élections **en cas d'impossibilité pour les électeurs d'émettre un vote blanc ou nul**, y compris en cas de scrutin par voie électronique.

3. LE DÉPOUILLEMENT

- **Cass. soc., 21 septembre 2022, n°21-14.123** : annulation de plein droit des élections si les électeurs n'ont **pas eu accès librement au lieu du dépouillement**.

4. LA PUBLICITÉ DU SCRUTIN

- **Cass. soc., 15 juin 2022, n°20-21.992** : dès lors qu'en l'absence de salle de vote, le bureau de vote s'est réuni pour dépouiller les résultats, que ceux-ci ont été imprimés dès l'issue des opérations de dépouillement électronique en présence des délégués de liste, affichés puis largement diffusés au sein de l'entreprise à destination de l'ensemble du personnel, les conditions de publication des résultats étaient régulières.

APRÈS

LES ÉLECTIONS

Bertrand de CLERCK - MICHELIN

FORMALITÉS POST-ÉLECTIONS

- Transmettre les procès-verbaux des élections au **Centre de Traitement des Elections Professionnelles** (CETP) dans les 15 jours suivant la tenue des élections (R.2314-22).
- Envoyer une copie de ces procès-verbaux aux **organisations syndicales** ayant présenté des listes de candidats et/ou participé à la négociation du PAP (L.2314-29).
- **Afficher** dans les locaux de l'entreprise la liste nominative des membres élus (R.2314-22).

MISE EN PLACE DU NOUVEAU CSE

- **Réunion de mise en place** dans le prolongement des élections
 - En principe dans un délai maximal de 30 jours.
 - En pratique rapidement. Date prévue dans le PAP.
- **Différentes désignations :**
 - Désignation des membres du Bureau (L.2315-23)
 - Désignation des membres des différentes commissions (L.2315-36 et s)
 - Désignation des représentants de proximité (L.2313-7)
 - Désignation des représentants du CSE-E au CSE-C (L.2316-4)
 - Désignation des représentants du CSE au CA ou CS (L.2312-72)
 - Autres mandats éventuellement prévus par accord collectif
 - Référent en matière de harcèlement sexuel et les agissements sexistes (L.2314-1)
 - La personne compétente en matière de protection et prévention des risques professionnels (L.4644-1)
- **Documentation :**
 - Dans le mois qui suit les élections : Documentation économique et financière (L.2312-57)
 - Compte rendu de la gestion des activités sociales et culturelles du CSE sortant
 - Projet de règlement intérieur du CSE.
 - ...

DÉSIGNATION RS-CSE

- Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un RS-CSE, choisi parmi les salariés éligibles (L.2314-4).
- Dans les entreprises de moins de 300 salariés, c'est le DS qui remplit ce rôle de RS-CSE (L.2343-22).
- Le RS-CSE doit être un salarié éligible, mais contrairement au DS il n'a pas à être choisi parmi les candidats aux élections CSE (L.2143-3).
- Le RS-CSE participe aux réunions du CSE avec voix consultative.
- Certains accords collectifs prévoient que le RS-CSE participe aux travaux préparatoires et aux commissions.

CONTENTIEUX DES ELECTIONS

Me Romain CHISS – KARMAN Associés

Anne-Sophie MAUDUIT & Mathilde SPINELLI – RENAULT

CONTENTIEUX DES ÉLECTIONS CSE

1. Tribunal compétent

- Le **Tribunal judiciaire** du lieu de l'élection est compétent pour connaître des contestations portant sur la régularité de l'élection.

2. Délais de contestation et demande d'annulation

- Ces contestations doivent être élevées dans les **15 jours** suivant l'élection.
- Le Tribunal judiciaire doit en théorie statuer dans les **10 jours** de sa saisine.
- **Cass. soc., 12 mai 2021, n°19-23.428** : la Cour de cassation admet que celui qui saisit le Tribunal judiciaire **avant** les élections d'une demande d'annulation du protocole préélectoral, est recevable à demander, **dans le même requête**, l'annulation des élections.
Inutile dans ce cas de réitérer la demande d'annulation du scrutin dans les 15 jours suivant le déroulement du scrutin.

3. Qui peut agir ?

- **Cass. soc., 19 janvier 2022, n°21-10.264** : Toute personne intéressée est recevable à contester le résultat des élections, en l'occurrence **un salarié protégé** dont l'autorisation de licenciement avait été annulé et qui avait demandé à être réintégré et qui faute d'avoir été réintégré n'avait pu se porter candidat aux élections.
- **Cass. soc., 21 sept. 2022, n°21-15.759** : Un **cadre dirigeant** de l'entreprise (en l'occurrence le « vice-président ») est une partie intéressée pour contester le résultat des élections.

CONTENTIEUX DES ÉLECTIONS CSE

4. Quelles sont les causes d'annulation des élections ?

➤ Deux causes principales d'annulation :

- Les **irrégularités qui sont contraires aux principes généraux du droit électoral** : elles entraînent l'annulation des élections, même si elles n'ont pas eu d'influence sur le résultat des élections.

Cass. soc., 18 mai 2022, n°20-21.529 : Violation du **principe de neutralité de l'employeur** : par exemple s'il est prouvé que l'employeur a retenu une liste de candidats après l'heure limite de dépôt mais qu'il l'en a rejeté une autre après cette même heure.

- **Cass. soc., 1er juin 2022, n°21-60.076 ; Cass. soc., 21 avr. 2022, n°20-23.225** : les **irrégularités qui ont exercé une influence sur le résultat des élections** ou si, s'agissant du premier tour, elles ont été **déterminantes de la qualité représentative** des OS dans l'entreprise, ou du droit pour un candidat d'être désigné en qualité de délégué syndical.



PRESENTATION AEJQS :

**CONTENTIEUX DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES AU SEIN DU
GROUPE RENAULT**

Contexte du contentieux :

- Ø *Par requête déposée le 12 décembre 2022, le Syndicat de la Métallurgie, Travaillons Ensemble (SM-TE) a saisi le Président du Tribunal Judiciaire de Versailles aux fins d'annuler les élections professionnelles de l'établissement de Guyancourt de Renault SAS qui se sont déroulées du 21 au 23 novembre 2022 (pour le 1^{er} tour) et du 5 au 6 décembre 2022 (pour le 2nd tour).*
- Ø *Le recours au vote électronique était l'unique modalité de vote possible.*

Principaux griefs soulevés par le Syndicat SMTE :

01 Ø Irrégularité à l'égard des salariés en dispense d'activité

La direction de l'établissement ne se serait pas assurée de la communication effective des informations obligatoires auprès des salariés en dispense d'activité, non présents sur site, et notamment :

- Absence d'information initiale de la date des élections pour les salariés en dispense d'activité
- Absence de mise à disposition du cahier des charges du vote électronique pour les salariés en dispense d'activité
- Communication des listes électorales aux seuls salariés présents sur le site de l'établissement

Principaux griefs soulevés par le Syndicat SMTE :

02 ∅ Inconstitutionnalité des critères de limitation posés par le protocole d'accord préélectoral à la qualité d'électeur

Le syndicat considère que le PAP est contraire à la décision du Conseil Constitutionnel en date du 19 novembre 2021 (Décision n°2021-947 QPC) abrogeant, à compter du 31 octobre 2022, l'article L. 2314-18 du Code du travail, qu'il a déclaré inconstitutionnel en jugeant, pour rappel, que :

« en privant des salariés de toute possibilité de participer en qualité d'électeur à l'élection du comité social et économique, au seul motif qu'ils disposent d'une telle délégation ou d'un tel pouvoir de représentation, ces dispositions portent une atteinte manifestement disproportionnée au principe de participation des travailleurs garanti au huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ».

Principaux griefs soulevés par le Syndicat SMTE :

03 ∅ La propagande électorale se serait poursuivie le jour de l'élection

Le syndicat prétend que la Direction aurait avantage les listes syndicales Sud et CFDT :

- en ne bloquant pas leurs communications illicites (qui auraient eu lieu aux tourniquets à l'extérieur de l'établissement et au restaurant d'entreprise, pendant les jours de scrutin)
- et en ne rétablissant pas l'égalité par la mise à disposition d'un droit de communication équivalent au profit des autres syndicats.

Principaux griefs soulevés par le Syndicat SMTE :

04 ∅ En raison de problèmes techniques, des salariés n'auraient pas pu voter au premier tour :

Plusieurs attestations de salariés sont versées aux débats, faisant état de :

- Difficultés avec la hotline du prestataire de vote électronique SLIB (temps d'attente trop long, etc.)
- Retard dans la réception des deux courriers (contenant pour l'un, les identifiants et pour l'autre, le mode de passe pour voter)
- Défaut de réception de l'un ou l'autre des deux courriers

Principaux griefs soulevés par le Syndicat SMTE :

05 ∅ Le logo graphique du syndicat SMTE n'était pas aussi visible que les logos des autres syndicats :

Selon le requérant, le logo graphique du syndicat SMTE n'était pas aussi visible que celui des autres syndicats lors de l'accès au site du vote électronique, via des PC munis d'écran portable dans la mesure où, le choix du syndicat SMTE n'apparaissait pas directement dans les choix proposés pour le vote et nécessitait de faire défiler la page de l'écran pour voter SMTE.

Principaux griefs soulevés par le Syndicat SMTE :

06 ∅ Défaut de sécurisation suffisante sur les smartphones utilisés pour voter et défaut de confidentialité lors des votes au poste de travail

Le syndicat prétend qu'aucune expertise ni mise en place de dispositifs adéquats ont permis de garantir :

- la sécurité, l'inviolabilité et la fiabilité des votes effectués aux moyens des smartphones et des ordinateurs personnels des salariés (et plus particulièrement à l'égard de ceux en dispense d'activité, votant sur du matériel personnel)
- la confidentialité des écrans lors du vote sur le poste de travail dans les nombreux *open-space* et bureaux partagés qu'occupent les électeurs

FIN

Merci !

TÉMOIGNAGES & QUESTIONS

QUESTIONS

1. Retour d'expérience sur les représentants de proximité

1.1. Rappel : pourquoi les RP ?

- Remède à la distance entre CSE et salariés ;
- Besoin de proximité.

1.2. Objectif rempli ?

- Des études (revue Droit Social) montrent que les RP **n'ont pas les pouvoirs et les ressources** pour assurer leur mission de proximité.
- Un chiffre : au 31/12/2019, **seuls 25% des accords** de mise en place du CSE contiennent des dispositions sur les RP.
- Comment cela peut-il s'expliquer ?
 - Volonté de profiter des ordonnances pour **réduire le nombre de mandats** et d'interlocuteurs.
 - **Complexité de la coexistence** des CE et des DP, lourdeurs de la charge de travail des services des relations sociales.
 - **Déconsidération de la fonction des DP** = représentants des « petites questions ».

QUESTIONS

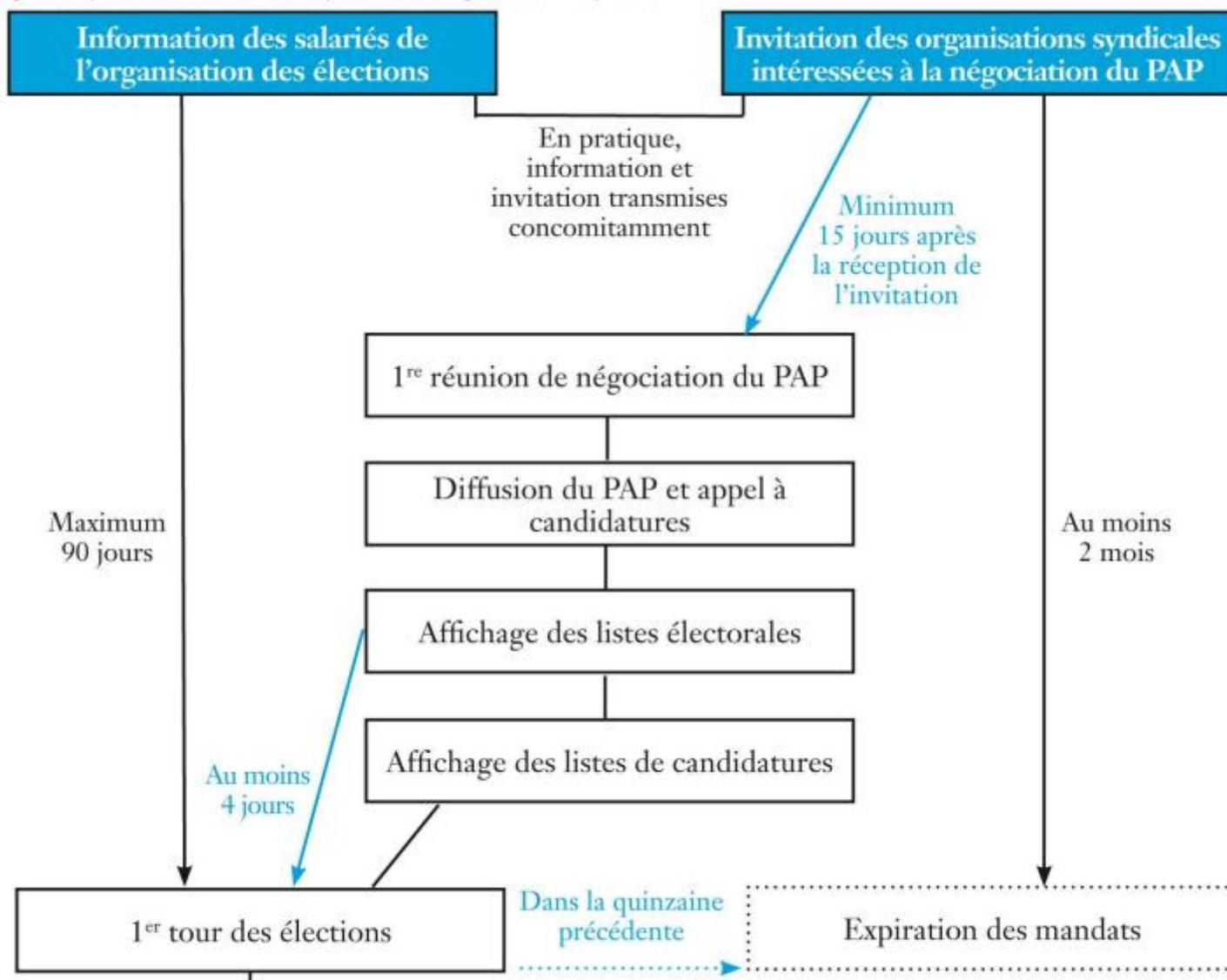
1.3. Plusieurs types de RP ont néanmoins été mis en place :

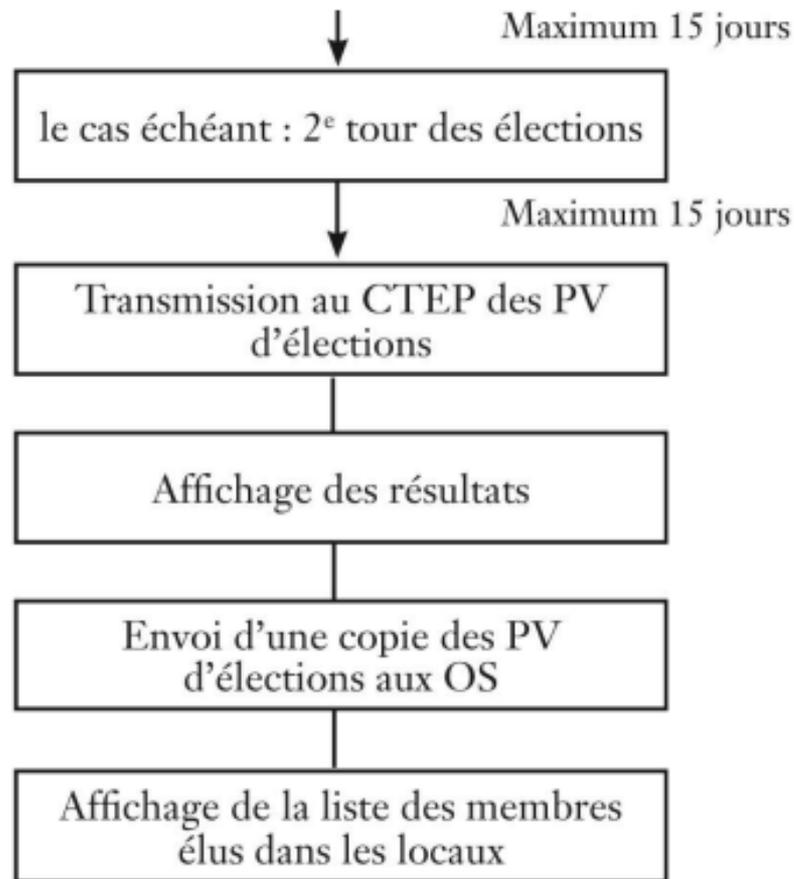
- **Des RP sans réels moyens** déterminés par les accords, notamment les modalités d'interaction avec le CSE.
- **Des RP comme « suppléments » au CSE :**
 - Soit comme **modalité d'organisation interne du CSE** : seuls des membres du CSE peuvent être désignés RP. Souvent, ils ont des prérogatives qui se limitent au champ de la santé et de la sécurité : le RP n'est qu'une attribution supplémentaire dévolue à certains membres du CSE. Cela permet d'organiser le travail au sein du CSE.
 - Soit un **rôle de relais** entre la « base » et le CSE ou la CSSCT. Rôle de détection, de remontée d'informations aux membres du CSE.
- **Des RP ayant une mission « indépendante »** : généralement implantés sur des sites ou des activités mal couverts par la représentation élue et se voient attribuer des moyens et prérogatives relativement importants :
 - Au plus haut : certains accords ont remis purement et simplement en place les **DP avec des moyens similaires**.
 - Degré moindre mais plus fréquent : mise en place de RP à une échelle plus restreinte que celle de l'implantation CSE avec des **moyens étendus** (heures de délégation, accès à des moyens de communication vis-à-vis des salariés) et des **prérogatives importantes en santé/ sécurité et présentation des réclamations individuelles et collectives**.

QUESTIONS

2. Un mot sur le conseil d'entreprise

- **Moins de 40 conseils d'entreprise** ont vu le jour en 5 ans (souvent dans les associations).
- Rappel :
 - un conseil d'entreprise est un CSE qui a, en plus, le **monopole de la négociation** dans l'entreprise. Il **regroupe les anciens DP, CE, CHSCT et DS**.
 - les DS ne conservent que leurs attributions purement syndicales : locaux, tracts, affiches.
 - le CE doit donner un **avis conforme** sur les thèmes définis par accord (le thème de la formation est obligatoire).
- **Outil de RSE ?**







Association pour l'Étude Juridique
des Questions Sociales

Merci et bonne soirée !