

## Élections professionnelles - Collèges électoraux

Les règles relatives aux collèges électoraux dans le cadre de l'élection du comité social et économique (CSE) sont, sauf disposition contraire, quasiment les mêmes que celles applicables jusqu'alors au CE, aux DP ou à la DUP (ord. 2017-1386 du 22 septembre 2017, JO du 23). De la même façon, la jurisprudence liée aux anciennes institutions représentatives du personnel devrait en toute vraisemblance continuer de s'appliquer au CSE.

L'élection d'un CSE doit être, comme pour le CE ou les DP, organisée distinctement par collèges électoraux. Le nombre de ces collèges est fixé par le code du travail.

Le vote par collège implique la répartition du personnel et des sièges entre les collèges.

### Nombre et composition des collèges

**Deux collèges** - Il y a, en principe, au moins deux collèges électoraux pour l'élection du CSE. Le premier collège est composé des ouvriers et des employés. Le deuxième comprend les techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres et assimilés (c. trav. art. L. 2314-11).

Un protocole d'accord préélectoral ne peut pas priver un collège de tout siège (cass. soc. 9 novembre 2011, n° 10-25766, BC V n° 254 ; cass. soc. 4 juillet 2012, n° 11-60229, BC V n° 214).

**Collège électoral unique** - Par dérogation, il y a un seul collège électoral (regroupant l'ensemble des catégories professionnelles) dans les établissements ou les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 25 salariés et qui n'ont l'obligation d'élire qu'un titulaire et un suppléant (c. trav. art. L. 2314-11 et R. 2314-1 ; ord. 2017-1718 du 20.12.2017, JO du 21 ; décret 2017-1879 du 29.12.2017, JO du 31).

**Collège supplémentaire pour les cadres et sièges réservés** - Lorsque le nombre d'ingénieurs, de chefs de service, cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés est au moins égal à 25 lors de la constitution ou du renouvellement du CSE, un troisième collège correspondant à ces catégories est obligatoirement constitué (c. trav. art. L. 2314-11). Il ne peut pas être dérogé à ces dispositions légales par voie d'accord, fût-il unanime (cass. soc. 13 octobre 2004, n° 03-60275, BC V n° 258).

Les cadres qui exercent des fonctions permettant de les assimiler à l'employeur sont pris en compte dans le calcul de ce seuil et de l'effectif (cass. soc. 30 mai 2001, n° 99-60564, BC V n° 189).

Des sièges peuvent être réservés à certaines catégories de personnel au sein d'un collège, et ce, en application du code du travail, d'un accord collectif ou d'une décision de l'inspecteur du travail. À titre d'exemple, un siège d'élu titulaire est réservé aux ingénieurs, chefs de service et cadres (ICA) dans les entreprises occupant au moins 500 salariés (et moins de 25 cadres) (c. trav. art. L. 2324-11).

Composition des collèges électoraux pour le CSE		
Nombre de salariés	Nombre de collèges	Composition du collège
<b>25 et moins et élisant 1 titulaire et 1 suppléant</b>	Collège unique	Ensemble du personnel
<b>26 et plus</b>	2 collèges	1 <sup>er</sup> collège : ouvriers et employés 2 <sup>e</sup> collège : autres salariés
<b>Nombre d'ingénieurs et de cadres (ICA*) au moins égal à 25</b>	3 collèges	1 <sup>er</sup> collège : ouvriers et employés 2 <sup>e</sup> collège : techniciens, dessinateurs et assimilés 3 <sup>e</sup> collège : ICA*
* Ingénieurs, chefs de service et cadres (ICA)		

**Modification des collèges** - Le nombre et la composition des collèges peuvent être modifiés par un accord devant être signé à l'unanimité des syndicats représentatifs dans l'entreprise (sans pouvoir supprimer le 3<sup>e</sup> collège lorsque l'effectif requis est atteint). L'accord conclu doit être communiqué, à sa demande, à l'inspecteur du travail (c. trav. [art. L. 2314-12](#)).

Contrairement à ce qui était prévu pour l'élection des DP et du CE, la nature de l'accord (convention, accord collectif de travail, étendu ou non, ou protocole d'accord préélectoral) n'est pas précisée.

L'unanimité suppose la signature de tous les syndicats. Par conséquent, en cas de dérogation prévue par un accord de branche étendu, celle-ci n'est pas applicable si l'un des syndicats représentatifs dans l'entreprise n'en est pas signataire ou s'il n'a pas ultérieurement adhéré à l'accord collectif et à la disposition dérogatoire concernée (cass. soc. 23 septembre 2015, n° [14-26262](#), BC V n° 178).

La condition d'unanimité est incontournable. Sans un accord unanime, le juge d'instance ne peut pas autoriser une dérogation au nombre de collèges électoraux (cass. soc. 26 juin 2013, n° [12-27480](#), BC V n° 168). S'il est saisi (par l'employeur ou un syndicat), le juge ne peut que revenir à l'application du code du travail (voir ci-avant) ou de la convention collective.

S'il n'y a aucun salarié éligible dans le premier collège, le juge est exceptionnellement autorisé à le supprimer en l'absence d'accord unanime (cass. soc. 16 octobre 2013, n° [13-11324](#), BC V n° 237). Cette exception jurisprudentielle s'inscrit dans le cas particulier où la constitution d'un collège (le premier collège, en l'espèce) risquait de priver une catégorie de salariés de toute représentation (à savoir, les salariés mis à disposition par des entreprises extérieures qui, en l'occurrence, relevaient tous du premier collège).

## Répartition du personnel et des sièges dans les collèges

**Signature d'un accord** - Un accord conclu entre l'employeur et les syndicats selon les mêmes modalités que le protocole d'accord préélectoral répartit le personnel dans les collèges électoraux et les sièges entre les différentes catégories de personnel. Pour être valable, ces dispositions du protocole nécessitent un accord entre l'employeur et les syndicats intéressés conclu selon la règle de la double majorité (c. trav. art. L. 2314-13).

Dans la mesure où l'appellation « ETAM » regroupe des salariés appartenant à la catégorie des employés techniciens et agents de maîtrise, les clauses d'un protocole préélectoral répartissant ces salariés entre les deux premiers collèges n'ont pas pour objet d'en modifier la composition. Elles ne sont dès lors pas soumises à la condition d'unanimité mais à celles de majorité (cass. soc. 13 février 2013, n° 11-25468, BC V n° 39).

**Mentions obligatoires et facultatives** - L'accord doit mentionner la proportion femme/hommes composant chaque collège électoral (c. trav. art. L. 2314-13). Par ailleurs, le protocole d'accord préélectoral peut prévoir des dispositions :

-en cas d'équipes successives ou travail isolé : la répartition des sièges peut être fixée en vue de représenter au mieux les salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés (c. trav. art. L. 2314-15) ;

-dans une entreprise de travail temporaire : la répartition des sièges peut être déterminée en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire (c. trav. art. L. 2314-16).

**Saisine du DIRECCTE en cas de désaccord** - En cas de désaccord entre les négociateurs sur la répartition du personnel et des sièges dans les collèges (dès lors qu'au moins un syndicat a répondu à l'invitation de négocier par l'employeur), l'employeur doit saisir le DIRECCTE du siège de l'entreprise ou de l'établissement concerné (c. trav. art. L. 2314-13 et R. 2314-3). La décision du DIRECCTE doit intervenir au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la contestation et doit être notifiée par LRAR avec indication des voies et délais de recours.

Le DIRECCTE doit attribuer au sein d'un même collège électoral un nombre égal de sièges aux titulaires et aux suppléants (CE 17 novembre 2010, n° 335930).

En cas de saisine du DIRECCTE, le processus électoral est automatiquement suspendu : l'employeur ne peut pas procéder aux élections jusqu'à la décision de l'administration. La saisine du DIRECCTE entraîne également la prorogation des mandats en cours jusqu'à la proclamation des résultats du premier tour du scrutin (c. trav. art. L. 2314-13).

La décision du DIRECCTE peut être contestée devant le tribunal d'instance dans un délai de 15 jours suivant sa notification (c. trav. art. L. 2314-13 et R. 2314-3).

À défaut de décision du DIRECCTE dans le délai de 2 mois (voir ci-avant), l'employeur ou les syndicats intéressés peuvent, dans les 15 jours suivant l'expiration de ce délai, saisir le tribunal d'instance pour qu'il statue sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux (c. trav. art. R. 2314-3).

**Décision de l'employeur en l'absence d'interlocuteurs syndicaux** - Lorsqu'aucune organisation syndicale intéressée n'a souhaité participer à la négociation du protocole préélectoral, il appartient à l'employeur de répartir le personnel et les sièges dans les collèges électoraux (c. trav. art. L. 2314-14).