

Élections professionnelles - Electorat

Les règles pour être électeur dans le cadre de l'élection du comité social et économique (CSE) sont, sauf disposition contraire, 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.

Conditions d'électorat

Quatre conditions à remplir - Pour être électeur, il est nécessaire d'être salarié de l'entreprise, d'avoir 16 ans révolus, de travailler dans l'entreprise depuis au moins 3 mois et de jouir de ses droits civiques (c. trav. art. L. 2314-18).

Conditions à apprécier à la date du 1^{er} tour du scrutin - L'appréciation des conditions d'électorat doit être faite à la date de l'élection, c'est-à-dire à la date du premier tour de scrutin (cass. soc. 6 juillet 1983, n° 82-60613, BC V n° 188 ; cass. soc. 30 octobre 2001, n° 00-60341 D). Le protocole d'accord préélectoral ne peut pas retenir une date antérieure au premier tour (cass. soc. 1^{er} décembre 2010, n° 10-60163, BC V n° 278). Il en est de même dans les entreprises de travail temporaire, notamment à propos de la condition d'ancienneté (cass. soc. 26 septembre 2012, n° 11-25420, BC V n° 238).

Être salarié de l'entreprise - Sous réserve de remplir les autres conditions, les salariés ci-après peuvent participer à l'élection du CSE :

- les salariés en contrat de travail à durée indéterminée ;
- les salariés en contrat de travail à durée déterminée (sur le cas particulier des travailleurs temporaires et des autres salariés mis à disposition, voir ci-après) ;
- les salariés à temps partiel ;
- les apprentis ;
- les salariés en contrat de professionnalisation ;
- les travailleurs à domicile ;
- les VRP, sachant que, s'ils sont multicartes, ils votent chez chacun de leurs employeurs (cass. soc. 17 mai 1994, n° 93-60329 D) ;
- les travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail (ex. : employés dans une entreprise ordinaire), sachant que les personnes handicapées accueillies en milieu protégé (établissement ou service d'aide par le travail) relèvent de règles spécifiques ;
- les salariés démissionnaires ou licenciés pendant le préavis ;
- les salariés temporairement absents (ex. : maladie, maternité, formation) ;
- les salariés en congé parental d'éducation (cass. soc. 8 avril 1992, n° 90-60531, BC V n° 264).

Sous réserve de satisfaire aux conditions d'âge et de capacité électorale, sont électeurs :

-les salariés mis à disposition dans l'entreprise utilisatrice, si, à la date de l'élection, ils répondent aux conditions de prise en compte dans l'effectif* et s'ils justifient d'une présence pendant 12 mois continus (c. trav. art. L. 2314-23) ;

-les salariés portés d'une entreprise de portage salarial dans cette entreprise dès lors qu'ils justifient de la condition d'ancienneté de 3 mois (appréciée au cours des 12 mois précédant l'élection ou 6 mois en cas de création ou d'ouverture d'établissement) et qu'ils sont en cours de prestation de portage dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec l'entreprise de portage lors de la confection des listes (c. trav. art. L. 2324-21 et L. 2314-24) ;

-les salariés temporaires dans l'entreprise de travail temporaire (ETT) s'ils justifient de la condition d'ancienneté de 3 mois (appréciée au cours des 12 mois précédant l'élection ou 6 mois en cas de création ou d'ouverture d'établissement) et qu'ils sont en cours de mission dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec l'ETT lors de la confection des listes (c. trav. art. L. 2324-20 et L. 2314-22). Les salariés temporaires ayant fait reconnaître à l'ETT qu'ils ne souhaitent plus bénéficier d'un contrat de mission ainsi que ceux à qui l'ETT a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats de mission ne sont plus électeurs (c. trav. art. L. 2314-22).

Condition d'ancienneté - Les salariés qui justifient d'une ancienneté d'au moins 3 mois sont, en principe, électeurs (c. trav. art. L. 2314-18). L'ancienneté du salarié pour les élections professionnelles est celle acquise au sein de tous les établissements de l'entreprise, et non dans le seul établissement où ont lieu les élections professionnelles (cass. soc. 6 janvier 1977, n° 76-60216, BC V n° 5 ; cass. soc. 30 janvier 2008, n° 07-60121 D). En cas de contrats successifs, par exemple à durée déterminée, et discontinus, la condition d'ancienneté peut être remplie (cass. soc. 2 novembre 1994, n° 93-60472 D ; cass. soc. 6 février 2002, n° 00-60309 D).

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur à l'élection d'un CSE, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des 2/3 de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions (c. trav. art. L. 2314-25).

La décision prise par l'inspecteur du travail en la matière peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance dans un délai de 15 jours suivant sa notification (c. trav. art. L. 2314-25 et R. 2314-4).

Conditions d'âge et de capacité électorale - Pour être électeur, il suffit d'avoir 16 ans accomplis à la date du premier tour de scrutin. Le salarié électeur doit n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à ses droits civiques (c. trav. art. L. 2314-18).

Salariés « assimilés à l'employeur » - Les salariés détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler au chef d'entreprise sont inclus dans l'électorat.

Listes électorales

Listes nominatives - À l'occasion de l'organisation des élections dans l'entreprise, l'employeur est tenu d'établir les listes électorales, c'est-à-dire les listes nominatives des salariés appelés à voter à l'élection du CSE. Ces listes électorales sont établies pour chaque collège électoral.

Lorsqu'un salarié travaille au sein de plusieurs établissements, il doit être inscrit sur la liste électorale de l'établissement où il exerce principalement son activité (cass. soc. 8 décembre 2010, n° 10-60126, BC V n° 284).

Depuis le 1.01.2017, pour chaque collège électoral, le protocole d'accord électoral devant indiquer la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral, il convient de reporter cette indication sur la liste électorale (c. trav. art. L. 2314-13).

Mentions à porter sur la liste électorale - Chaque liste électorale doit contenir les indications permettant d'identifier les électeurs et de vérifier si les conditions d'électorat sont remplies, c'est-à-dire les nom et prénom, la date et le lieu de naissance, l'ancienneté dans l'entreprise, ainsi que l'emploi (cass. soc. 25 novembre 1998, n° 97-60477 D).

Ni l'adresse du domicile des salariés, ni leur coefficient hiérarchique ne doivent figurer sur la liste électorale (cass. soc. 20 mars 2002, n° 00-60315, BC V n° 95 ; cass. soc. 20 juin 2012, n° 11-19643, BC V n° 190).

Publicité des listes électorales - Les listes électorales doivent être publiées dans l'établissement afin que les salariés puissent en prendre connaissance et, le cas échéant, les contester. Le plus souvent, la publicité est faite par voie d'affichage.

La publication des listes fait courir le délai de 3 jours pendant lequel les contestations concernant l'inscription sur les listes électorales peuvent être soulevées (c. trav. art. R. 2314-24). Les listes électorales doivent, en conséquence, être publiées dans l'établissement au moins 4 jours avant la date du scrutin.

Communications aux syndicats sur demande - Lorsqu'un syndicat représentatif en fait la demande, l'employeur est tenu de lui communiquer une copie des listes électorales (cass. soc. 20 mars 2002, n° 00-60315, BC V n° 95). Ni l'employeur ni les salariés ne peuvent s'y opposer.

L'obligation de loyauté à laquelle est tenu l'employeur dans le cadre des négociations préélectorales l'oblige à fournir aux syndicats intéressés, qui en font la demande, les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité des listes électorales (cass. soc. 13 mai 2009, n° 08-60530, BC V n° 130). Pour ce faire, il a deux options (cass. soc. 6 janvier 2016, n° 15-10975, BC V n° 2) :

-soit mettre à la disposition des syndicats le registre unique du personnel et les DADS des années concernées dans des conditions permettant l'exercice effectif de leur consultation ;

-soit communiquer des copies ou extraits desdits documents, expurgés des éléments confidentiels, notamment relatifs à la rémunération des salariés.

Les syndicats peuvent demander également la communication des coefficients hiérarchiques des salariés (cass. soc. 20 juin 2012, n° 11-19643, BC V n° 190).

Liste électorale valide pour les deux tours sauf exception - Les conditions d'électorat devant être remplies à la date de l'élection, la liste électorale est établie pour les deux tours (cass. soc. 6 juillet 1983, n° 82-60613, BC V n° 399). Le renouvellement de l'affichage en vue du second tour constitue un simple rappel n'ouvrant pas de droits nouveaux (cass. soc. 7 mars 1990, n° 89-60283, BC V n° 105 ; cass. soc. 18 novembre 2008, n° 07-60359, BC V n° 225).

En cas de modification de l'effectif après la publication de la liste électorale, l'employeur doit l'actualiser. La rectification doit intervenir au plus tard le 4^e jour avant la date du premier tour (cass. soc. 20 mars 2002, n° 01-60482, BC V n° 96 ; c. trav. art. R. 2314-24).

Contestations - Les contestations relatives à l'électorat sont portées devant le tribunal d'instance par voie de déclaration au greffe dans les 3 jours qui suivent leur publication (c. trav. art. R. 2314-23 et R. 2314-24). Le juge d'instance statue dans les 10 jours de sa saisine. Sa décision est seulement susceptible de pourvoi en cassation dans un délai de 10 jours (c. trav. art. L. 2314-32, R. 2314-23 et R. 2314-25).

Un litige relatif à l'inscription d'une catégorie de personnel sur les listes électorales constitue une contestation de la régularité des élections professionnelles et non de l'électorat (cass. soc. 10 octobre 2012, n° 11-60196 D). L'action contentieuse doit être intentée dans les 15 jours suivant l'élection (c. trav. art. R. 2314-24).