

Comment appréhender le renouvellement des CSE ?

Xavier de JERPHANION – Chassany Watrelot & Associés

Ludovique CLAVREUL – CMS Francis Lefebvre Avocats

- **La notion d'effectif pour l'élection du CSE**
- **Le calendrier de l'élection du CSE**
- **Le périmètre de mise en place du CSE**
- **Electorat et éligibilité**
- **Les modalités d'organisation des élections, la négociation du PAP**
- **Le déroulement des opérations électorales**

- **La notion d'effectif pour la mise en place du CSE**
 - [Art. L.1111-2-2° CT](#) : Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que» les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents
 - [Art. L.2314-23 CT](#) : Les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure dans l'entreprise utilisatrice peuvent choisir d'exercer leur droit de vote aux élections professionnelles dans leur entreprise d'origine ou dans l'entreprise utilisatrice à condition de justifier d'une présence de 12 mois continus au sein de cette entreprise
 - « Les salariés mis à disposition qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents, peu important le choix exercé quant au droit de vote » : [Cass. soc., 2 décembre 2020, n° 19-60.141](#)
- ⇒ **Ne pas confondre la prise en compte dans l'effectif et la prise en compte dans l'électorat** (idem pour apprentissage, contrats de professionnalisation, ...)

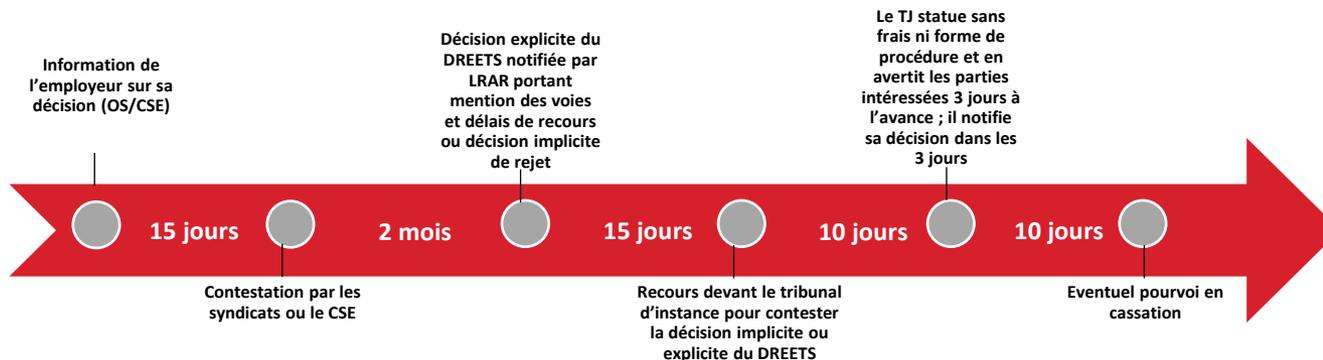
- **La notion d'effectif à atteindre pour calculer le nombre de membres de postes à pourvoir**
- L'effectif théorique de l'établissement pour le calcul du nombre de membres de la délégation du personnel à élire au comité social et économique doit être apprécié à la date du premier tour de scrutin
- « Pour dire que l'effectif de l'entreprise est supérieur à vingt-cinq et annuler les élections, le tribunal a retenu que le transfert des salariés au sein d'une autre entité à effet au 1er janvier 2019 ne saurait remettre en cause l'effectif lors du scrutin du 4 janvier 2019, que les trois personnes ayant quitté l'entreprise au 31 décembre 2018 font partie de l'effectif pris en compte
En statuant ainsi, après avoir constaté que le premier tour de scrutin s'était déroulé le 4 janvier 2019, ce dont il aurait dû déduire que ne devaient pas entrer dans le calcul de l'effectif théorique les trois salariés qui, à cette date, avaient quitté l'entreprise, le tribunal n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les dispositions susvisées » ([Cass. soc., 5 févr. 2020, n° 19-13.444](#))

- **Le calendrier de l'élection du CSE**
- **Idéalement au moins J – 90** avant le 1^{er} tour : négociation de l'accord définissant le nombre et le périmètre des CSE (accord à négocier avant de négocier le PAP) + négociation accord sur vote électronique + valorisation effectif (interrogation prestataires sur les salariés mis à disposition dans les locaux de l'entreprise utilisatrice)
- **J – 90** au maximum avant le 1^{er} tour : information du personnel sur l'organisation des élections
- **J – 60** au plus tard avant l'expiration des mandats : Invitation des OS intéressées à négocier le PAP et à établir leurs listes de candidats (dans les entreprises ente 11 et 20 salariés, seulement si un salarié s'est porté candidat dans les 30 jours suivant l'information du personnel sur l'organisation des élections), la 1^{ère} **réunion de négociation ne pouvant se tenir moins de 15 jours après la réception de cette invitation par les OS**
- **J – 4** avant le 1^{er} tour : publication des listes électorales
- **J – 15** avant l'expiration des mandats : 1^{er} tour, PV puis proclamation des résultats
- **J + 15** après le 1^{er} tour : 2nd tour le cas échéant, PV puis proclamation des résultats
- **J + 15** après la proclamation des résultats : transmission des PV au CTEP

- **Le périmètre de mise en place du CSE**
- [Articles L.2313-2, L.2313-3, L 2313-4 CT](#) : détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts pour la mise en place du CSE :
 - par un accord d'entreprise conclu avec les syndicats représentatifs dans l'entreprise (majoritaire sans possibilité de validation par référendum)
 - en l'absence d'un tel accord **et** en l'absence de délégué syndical, par un accord entre l'employeur et la majorité des élus titulaires du CSE
 - En l'absence d'accord, 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.**
- [QR min trav 17/01/2020 n°27 et 28](#) :
 - l'engagement de la négociation est obligatoire même si l'entreprise ne comprend qu'un seul établissement
 - la décision unilatérale prise par l'employeur ne vaut que pour le cycle, l'employeur devant engager une nouvelle négociation à l'issue de chaque cycle
 - dès lors qu'un délégué syndical est présent dans l'entreprise, la négociation d'un accord avec le CSE n'est pas possible, même en cas d'échec des négociations

- **Le périmètre de mise en place du CSE**
- L'employeur doit engager des négociations sincères et loyales pour la mise en place du CSE (nombre et périmètre) : en l'absence de toute tentative de négociation, la décision unilatérale de l'employeur doit être annulée, sans que la Dreets n'ait à se prononcer sur le nombre et le périmètre des établissements distincts tant que des négociations n'ont pas été préalablement engagées ([Cass. soc., 17 avril 2019, n° 18-22.948](#))
- Le périmètre de l'établissement distinct retenu pour le CSE ne correspond pas nécessairement au périmètre de désignation des DS ou RSS qui peut être plus restreint ([Cass. soc., 1er juin 2022, n° 20-60.312](#))
- Accord relatif à la cartographie des établissements distincts : les signataires déterminent librement les critères permettant la fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts au sein de l'entreprise, 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 ([Cass. soc., 1er février 2023, n° 21-15.371](#))

- **Le périmètre de mise en place du CSE**
- [Article L.2313-5 CT](#) : En cas de fixation unilatérale par l'employeur du nombre et du périmètre des établissements distincts, celui-ci doit porter sa décision, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, à la connaissance :
 - De chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou dans l'UES
 - De chaque syndicat ayant constitué une section syndicale
 - Ou du CSE qu'il réunit à cet effet lorsque les négociations se sont déroulées avec lui (absence de DS)
- Les OS représentatives dans l'entreprise, les OS ayant constitué une section syndicale ou le CSE, lorsque la négociation s'est déroulée avec lui, peuvent contester la décision de l'employeur devant le DreetS du siège de l'entreprise :



- **Le périmètre de mise en place du CSE**
- Une section syndicale qui n'a pas la personnalité juridique ne peut contester la décision unilatérale de l'employeur devant le Drets ([Cass. soc. 3 mars 2021 n° 19-21.086](#)) pas plus que les salariés ([Cass. soc. 20 octobre 2021, n° 20-60.258](#))

- **L'accord de configuration de l'UES**
- [Article L.2313-8 CT](#) : une UES peut être reconnue par « accord collectif » ?
 - Accord d'entreprise ?
 - Accord de groupe ?
 - Accord interentreprise ?
- CA Versailles, 20 janvier 2022 n° 21/02009
 - À la suite de l'acquisition du groupe A par le groupe B, la société B France, agissant pour le compte de l'ensemble des sociétés composant l'UES B a initié une négociation portant sur l'éventuelle extension du périmètre de l'UES B aux sociétés du groupe A. Un syndicat agit judiciairement pour être invité à cette négociation, en qualité de partie que lui dénie les entreprises en cause.
 - L'accord de révision de périmètre d'une UES existante pour tenir compte de sociétés entrant dans son périmètre, «constitue un accord interentreprises dans les termes de la loi du 8 août 2016 » puisque « négocié entre des entreprises juridiquement distinctes. Il obéit donc au régime des articles [L. 2232-6](#) et [L. 2232-7](#) du Code du travail».
 - ⇒ L'accord interentreprises doit être négocié entre les employeurs et, d'autre part, les organisations syndicales représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées ([art. L. 2232-36 CT](#))
 - ⇒ La représentativité des organisations syndicales dans le périmètre de cet accord est appréciée conformément aux règles de droit commun relatives à la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise, par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés lors des dernières élections précédant l'ouverture de la première réunion de négociation ([art. L. 2232-37 CT](#)).

- **Electorat :**
- Modification de l'article [L. 2314-18 CT](#) par la loi n°2022-1598 du 21 décembre 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 ».

- **Eligibilité :**
- [Art. L. 2314-19 CT](#) (modifié également par loi n°2022-1598 du 21 décembre 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.*** Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature. »
- « *Dès lors qu'ils interviennent de façon ponctuelle lors des seules réunions visées à l'article L. 2314-3 du code du travail en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail afin d'éclairer les membres du comité social et économique et disposent d'une voix seulement consultative, le responsable du service de sécurité et des conditions de travail, ainsi que l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail, ne représentent pas l'employeur devant les institutions représentatives du personnel. Il en résulte qu'ils sont éligibles au comité social et économique.* » : [Cass. soc., 19 janv. 2022, n° 19-25.982](#)

- **Electorat et Eligibilité : le cas particulier du vote électronique ouvert sur plusieurs jours**
- [Cass. soc., 23 mars 2022, n° 20-20.047](#)
 - ⇒ 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. Un PAP peut, par des dispositions plus favorables, déroger aux conditions d'ancienneté exigées par les articles [L.2314-18 CT](#) et [L.2314-19 CT](#), mais ne peut pas modifier la date d'appréciation de ces conditions.

- **Les modalités d'organisation des élections, le vote électronique**
- [Art. L. 2314-26 CT](#) : L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe. Elle peut également avoir lieu par vote électronique, [...], si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide.
- *« Il ressort de ces dispositions que ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord collectif n'a pu être conclu que l'employeur peut prévoir par décision unilatérale la possibilité et les modalités d'un vote électronique.*
*Dès lors que le législateur a expressément prévu qu'à défaut d'accord collectif, le recours au vote électronique pouvait résulter d'une décision unilatérale de l'employeur, cette décision unilatérale peut, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou dans le groupe, être prise par l'employeur **sans qu'il soit tenu de tenter préalablement une négociation selon les modalités dérogatoires prévues aux articles L. 2232-23 à L. 2232-26 du code du travail** »*
[\(Cass. soc., 13 janv. 2021, n° 19-23.533\)](#)

- **Les modalités d'organisation des élections, la négociation du PAP**
- **Délibération CNIL n° 2019-053 du 25 avril 2019 :**
 - Les entreprises qui optent pour le scrutin électronique dans le cadre des élections professionnelles doivent identifier le niveau de risque (1 à 3) en se référant à la grille d'analyse de la CNIL.
 - Elles peuvent également être tenues d'effectuer une analyse d'impact si elles remplissent 2 des 9 critères listés par la CNIL parmi lesquels figurent la collecte de données sensibles (telle que l'appartenance syndicale), le croisement de données ou encore l'utilisation d'une technologie nouvelle.
 - Les objectifs de sécurité à atteindre sont fixés en fonction du niveau de risque.
 - Une note explicative « détaillant clairement les opérations de vote ainsi que le fonctionnement général du système de vote » et qui s'ajoute à l'obligation d'information relative au traitement doit être fournie aux électeurs.
 - Le dispositif doit être expertisé en amont.
 - Les données doivent être conservées jusqu'à l'expiration des délais de contestation. Lorsqu'aucune action contentieuse n'a été engagée, les documents portant sur l'opération électorale doivent être détruits.

- **Les modalités d'organisation des élections, le vote électronique**

- **L'envoi sécurisé des codes**
 - [Cass. soc. 30 sept. 2020, n° 19-18.270](#)
 - [Cass. soc. 24 novembre 2021, n° 20-17.073](#)

 - Dans son [questions-réponses du 24 octobre 2022](#), la Cnil recommande que ces derniers soient dédiés à l'élection et remis aux électeurs de manière sécurisée, via deux canaux de communication distincts définis avant l'élection afin de réduire les risques d'interception par un tiers.

 - La Cnil recommande par ailleurs de compléter ce processus d'authentification en demandant à l'électeur de répondre à une « question secrète non triviale » dont il est le seul à connaître la réponse avec le responsable de traitement (sont par exemple exclus la date de naissance, le code postal, le numéro de département et tout autre élément facilement décelable).
 - Pour la transmission de ces moyens d'authentification, la Cnil recommande de privilégier deux canaux parmi :
 - la remise en mains propres sur le lieu de travail ;
 - l'envoi sur une adresse e-mail professionnelle ou un téléphone professionnel ;
 - l'envoi postal au domicile de l'électeur ;
 - le dépôt sur un intranet professionnel ou un coffre-fort numérique accessibles au seul salarié.

- **Cas spécifique des entreprises de 11 à 20 salariés constatant l'absence de candidat aux élections professionnelles**
- [Article L. 2314-5 alinéa 5 CT](#) : « (...) *Par dérogation aux premier et deuxième alinéas, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre onze et vingt salariés, l'employeur invite les organisations syndicales mentionnées aux mêmes alinéas à cette négociation 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 prévue à l'article L. 2314-4.* »
- L'administration avait précisé dans un Q/R que lorsqu'aucun salarié ne s'était porté candidat aux élections dans les 30 jours suivant la diffusion de l'information par l'employeur, l'entreprise n'avait pas à organiser les élections professionnelles.
- Modification du CERFA « Procès-verbal de carence pour tous les collèges du CSE » : ce formulaire prévoit désormais un encadré dans lequel l'entreprise doit préciser les dates de chacun des deux tours, quand bien même la carence aurait été constatée. Sous l'influence du Conseil Constitutionnel, l'administration impose donc désormais aux entreprises de 11 à 20 salariés l'organisation des élections, même dans le cas où aucun salarié ne se serait porté candidat.

- **Les modalités d'organisation des élections, la négociation du PAP**
- En l'absence d'organisation syndicale reconnue représentative dans l'entreprise ou l'établissement ou d'organisation syndicale ayant constitué une section syndicale, l'invitation d'une organisation syndicale reconnue représentative au niveau national et interprofessionnel à la négociation du protocole préélectoral est valablement adressée à la confédération syndicale représentative nationale et interprofessionnelle, et ce, même si l'employeur connaissait le syndicat national propre à la profession issu de cette confédération: [Cass. soc., 15 novembre 2017, n° 16-60.268](#)
- L'employeur est tenu de rechercher avec toutes les organisations syndicales intéressées un accord sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux et des sièges entre les différentes catégories, ainsi que sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales. Il en résulte que son refus de négocier avec une organisation syndicale intéressée entraîne en lui-même l'annulation des élections : [Cass. soc., 28 février 2018, n° 17-60.112](#)

- **La loyauté dans les négociations préélectorales**
- **L'employeur doit mener loyalement la négociation préélectorale notamment en mettant à disposition des syndicats tous les éléments d'information indispensables à celle-ci :**
 - ⇒ « Mais attendu que **l'employeur est tenu de mener loyalement les négociations d'un accord préélectoral** notamment **en mettant à disposition des organisations participant à la négociation les éléments d'information indispensables à celle-ci** ; que, dès lors que la contestation du protocole préélectoral a été introduite judiciairement avant le premier tour des élections, ou postérieurement par un syndicat n'ayant pas signé le protocole et ayant émis des réserves expresses avant de présenter des candidats, le manquement à l'obligation de négociation loyale constitue une cause de nullité de l'accord, peu important que celui-ci ait été signé aux conditions de validité prévues par l'article L. 2314-6 du code du travail » ([Cass. soc., 9 octobre 2019, n° 19-10.780](#))

- **La loyauté dans les négociations préélectorales**
- **L'employeur doit mener loyalement la négociation préélectorale notamment en mettant à disposition des syndicats tous les éléments d'information indispensables à celle-ci :**
 - ⇒ Le PAP n'est pas négocié de bonne foi si les éléments d'information transmis par l'employeur ne permettent pas aux syndicats de contrôler la régularité de la liste électorale : au cas d'espèce, le registre du personnel ne mentionnait pas l'ancienneté des salariés ayant été transférés à la suite de l'obtention d'un marché en application de dispositions conventionnelles, de sorte que le PAP encourt la nullité. ([Cass. soc., 22 mars 2023, n°21-18.085](#))
 - ⇒ L'autorité administrative (DREETS) ne peut décider de la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux dès lors que l'employeur a manqué à son obligation de loyauté dans la négociation du protocole d'accord préélectoral ([Cass. soc., 12 juillet 2022, n°21-11.420](#)). L'autorité administrative peut donc également contrôler les conditions dans lesquelles le protocole d'accord préélectoral a été négocié.

- **La loyauté dans les négociations préélectorales**
- **La jurisprudence considère notamment que :**
 - ⇒ L'employeur doit fournir les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité de la liste électorale au cours de la négociation préélectorale ([Cass. soc., 13 mai 2009, n° 08-60.530](#))
 - ⇒ Il peut notamment s'agir du **registre unique du personnel** et des **déclarations sociales des années concernées dans des conditions permettant l'exercice effectif de leur consultation**, soit des **copies ou extraits desdits documents**, expurgés des éléments confidentiels touchant notamment à la rémunération des salariés ([Cass. soc., 6 janvier 2016, n° 15-10.975](#))
 - ⇒ S'agissant **salariés mis à disposition de l'entreprise**, l'employeur doit fournir aux syndicats les éléments dont il dispose ou dont il peut demander judiciairement la production par ces entreprises ([Cass. soc., 26 mai 2010, n° 09-60.400](#))
- Conséquences du défaut de loyauté dans la négociation : **nullité du PAP et donc des élections**

- **Les modalités d'organisation des élections, la négociation du PAP**
- [Art. L. 2314-6 CT](#) : Sauf disposition législative contraire, la validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.
- Le protocole préélectoral ne remplissant pas la condition de double majorité, il en est exactement déduit que le protocole n'était pas valide de sorte que l'employeur pouvait unilatéralement fixer les modalités de l'élection qui ne relevaient pas de la compétence de l'administration du travail : [Cass. soc., 20 mars 2019, n° 18-60.063](#)

- **Les modalités d'organisation des élections, la négociation du PAP**
- Lorsque le protocole est conclu aux règles de double majorité, un syndicat qui l'a signé ou qui a présenté des candidats sans émettre de réserves ne peut en contester la validité après la proclamation des résultats, quand bien même il invoquerait une méconnaissance de règles d'ordre public : [Cass. soc., 24 novembre 2021, n° 20-20.962](#)
- En cas d'échec du protocole et de décision unilatérale de l'employeur sur les modalités des élections, en l'absence de saisine préalable du juge judiciaire, un syndicat ayant présenté une liste de candidats sans avoir émis, au plus tard lors du dépôt de sa liste, de réserves sur lesdites modalités ne peut contester la validité de cette décision unilatérale, et demander à ce titre l'annulation des élections après la proclamation des résultats des élections : [Cass. soc., 18 mai 2022, n° 21-11.737](#)
- Un syndicat professionnel, affilié à une fédération ou à une union de syndicats qui a signé le protocole d'accord préélectoral, que celle-ci soit ou non représentative, ne peut contester la validité de ce protocole et demander l'annulation à ce titre des élections professionnelles dans l'entreprise ([Cass. soc., 22 mars 2023, n°22-13.535](#))

- **Les modalités d'organisation des élections, la négociation du PAP**
- [Art. L. 2314-13 CT](#) : La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6. Cet accord mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral. Lorsque au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord mentionné au premier alinéa du présent article ne peut être obtenu, l'autorité administrative décide de cette répartition entre les collèges électoraux. [...]. La saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin. La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.
- [Art. L. 2314-14 CT](#) : Lorsque aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation, l'employeur répartit le personnel et les sièges entre les différents collèges électoraux.

- **Les modalités d'organisation des élections, la négociation du PAP**
- La formalisation d'un constat de désaccord entre l'employeur et les syndicats sur le contenu du protocole d'accord préélectoral n'est pas obligatoire : [Cass. soc., 22 janvier 2020, n° 19-12.896](#)
- La décision du Dreets procédant à la répartition des salariés dans les collèges électoraux n'a pas à préciser la répartition des hommes et des femmes dans chaque collège : [Cass. soc., 29 septembre 2021, n° 20-60.246](#)

- **Le déroulement des opérations électorales**
- **Date limite de candidature** : ne porte pas atteinte au principe de liberté des candidatures le délai fixé par une clause du protocole préélectoral pour le dépôt des candidatures au second tour à une date rapprochée de la proclamation des résultats du premier tour (le lendemain), dès lors que ce délai était connu de tous grâce à une information donnée sur l'intranet de l'entreprise plusieurs semaines auparavant : [Cass. soc., 9 juin 2021, n° 19-24.387](#)
- Peut être abusif le refus par l'employeur d'une liste de candidats après l'expiration du délai prévu par le protocole préélectoral, cette liste ayant été remise dans les délais, puis à nouveau, avec deux minutes de retard, pour faire suite à l'exigence de justification du mandat du syndicat : [Cass. soc., 27 mai 2020, n° 18-60.038](#)
- Aucune disposition légale ne fixant un délai entre le dépôt des candidatures et la date du scrutin, l'employeur, en l'absence d'accord préélectoral prévoyant une date limite de dépôt des candidatures, ne peut refuser une candidature déposée après la date qu'il a lui-même fixé qu'en justifiant sa décision au regard des nécessités d'organisation du vote ([Cass. soc., 15 juin 2022, n° 21-11.691](#))

- **La représentation équilibrée des femmes et des hommes au CSE :**
- Les listes de candidatures doivent:
 - comporter un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale
 - pour chaque collège électoral ([L. 2314-30 CT](#))
- Règle de l'arrondi si proportion n'aboutit pas à un nombre entier de candidats
 - 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
- Date de détermination des effectifs
 - Effectifs connus lors de la négociation du PAP => dans le PAP
 - Par exception : proportion fixée par l'employeur selon la composition du corps électoral au moment de l'établissement de la liste électorale, sous le contrôle des organisations syndicales ([Cass. soc., 12 mai 2021, n° 20-60.118](#))
- L'obligation s'applique :
 - Aux **organisations syndicales** qui doivent, au premier tour pour lequel elles bénéficient du monopole de présentation des listes de candidats et, par suite, au second tour, constituer des listes qui respectent la représentation équilibrée des femmes et des hommes.
 - Mais **pas aux candidatures libres** présentées au second tour des élections professionnelles ([Cass. soc., 25 novembre 2020, n° 19-60.222](#); [Cass. soc., 10 novembre 2021, n° 20-17.306](#))

- **La représentation équilibrée des femmes et des hommes au CSE**

Nombre de siège à pourvoir	Règles
1	Les listes peuvent comporter un homme ou une femme
2	<ul style="list-style-type: none">• Les listes doivent comporter nécessairement deux candidats de sexe différent dont l'un au titre du sexe sous-représenté dans le collège considéré• Exception en cas de sexe ultraminoritaire (arrondi inférieur à 5) : les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe sous-représenté, mais il s'agit là d'une simple faculté pour les organisations syndicales qui ne sauraient y être tenues. Ex : si le sexe ultraminoritaire est féminin, la liste peut comporter :<ul style="list-style-type: none">- Deux hommes- Un homme et une femme- Un homme (candidature unique)
3 et plus	<ul style="list-style-type: none">• La liste doit alterner les candidatures jusqu'à épuisement du sexe sous-représenté• Possibilité de présenter une liste incomplète mais cela ne peut conduire à éliminer toute représentation du sexe sous-représenté qui aurait été représenté dans une liste comportant autant de candidats que de sièges à pourvoir.<ul style="list-style-type: none">⇒ Au moins 1 femme et 1 homme⇒ Calcul au prorata du nombre de candidats présentés

- **La représentation équilibrée des femmes et des hommes au CSE**
 - Contestation des listes irrégulières
 - Par toute personne ayant un intérêt à agir
 - Notamment un syndicat
 - Contestation formée avant l'élection
 - Juge qui déclare la liste électorale irrégulière doit reporter la date de l'élection pour permettre la régularisation ([Cass. soc., 11 décembre 2019, n° 18-26.568](#))
 - Contestation formée après l'élection
 - Le juge n'a pas le pouvoir d'annuler la liste ni l'ensemble de l'élection
 - pas même au motif que les irrégularités ont été déterminantes de la qualité représentative des organisations syndicales ([Cass. soc., 27 mai 2020, n° 19-15.974](#))

- **La représentation équilibrée des femmes et des hommes au CSE**

- **Sanction de la violation de proportionnalité**
 - Présence en surnombre d'un homme ou d'une femme conduit le juge à annuler l'élection du seul élu du sexe surreprésenté
 - Annulation de l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats
 - Conséquence
 - Un siège devient vacant

- **Effet limité de l'annulation**
 - Pas de remplacement de l'élu titulaire par un suppléant ([Cass. soc., 22 septembre 2021, n° 20-16.859](#))
 - Pas d'incidence sur la régularité des désignations de DS et de DS central ([Cass. soc., 11 décembre 2019, n° 18-19.379](#))
 - Pas d'effet sur le score électoral recueilli par le candidat pour être désigné DS ([Cass. soc., 25 mars 2020, n°19-17.723](#))
 - Pas d'incidence sur l'audience syndicale nécessaire à la représentativité ([Cass. soc., 1er juillet 2020, n° 19-14.222](#))

- **L'obligation de neutralité de l'employeur**
- [Art. L. 2141-7 CT](#) : Il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale
- L'obligation de neutralité de l'employeur étant un principe essentiel du droit électoral, de telles irrégularités directement contraires aux principes généraux du droit électoral constituent une cause d'annulation des élections indépendamment de leur influence sur le résultat des élections : [Cass. soc., 27 mai 2020, n° 19-15.105](#)
- Il appartient à celui qui invoque la violation par l'employeur de son obligation de neutralité d'en rapporter la preuve : [Cass. soc., 18 mai 2022, n° 20-21.529](#)
- Ne peut constituer une cause d'annulation du vote, la présence d'un employeur à certains moments du vote, ayant assisté au dépouillement sans se départir de son obligation de neutralité et s'étant comporté en simple observateur du scrutin sans intervenir dans le déroulement des opérations électorales ([Cass. soc., 1er juin 2022, n°21-60.076](#))

- **Dépouillement, proclamation des résultats et affichage**
 - **Art. R.67 Code électoral : Le procès-verbal entérinant les résultats des élections doit être rédigé immédiatement après la fin du dépouillement, dans la salle de vote et en présence des électeurs**
 - ⇒ Sur ce fondement, la Cour de cassation a retenu que le procès-verbal qui n'est pas établi immédiatement après la fin du dépouillement dans la salle de vote en présence des électeurs fait ressortir une irrégularité de nature à affecter la sincérité des opérations électorales qui justifie à elle seule l'annulation des élections ([Cass. soc., 27 mai 2020, n°19-13.504](#) ; [Cass. Soc. 15 juin 2022 n°20-21.992](#))
 - L'absence de mention des heures d'ouverture et de clôture du scrutin suppléé par un constat d'huissier n'est pas une cause d'annulation du scrutin ([Cass. soc., 17 mars 2021, n°19-23.918](#))
 - En cas de vote électronique, la publication du résultat par affichage dans la salle de vote ou par tout moyen permettant l'accessibilité de ce résultat, dès après sa proclamation, à l'ensemble du personnel au sein de l'entreprise est conforme au principe de publicité du scrutin garanti par l'article R. 67 du code électoral ([Cass. soc., 15 juin 2022, n°20-21.992](#)).
 - Nouvelle adresse du CTEP : TSA 92315
62971 ARRAS CEDEX 9

- **Dépouillement, proclamation des résultats et affichage**
- Les salariés ont la faculté d'exprimer un vote blanc ou nul, que le scrutin ait lieu par vote physique ou par voie électronique, que le protocole d'accord préélectoral ait prévu cette possibilité ou non ([Cass. soc., 15 juin 2022, n° 21-60.107](#)) ;
- Le fait que les électeurs n'aient pas eu accès librement au lieu du dépouillement est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et constitue une irrégularité justifiant l'annulation des élections. En effet, la fermeture de la porte d'accès à la salle de vote lors du dépouillement constitue une absence de publicité des opérations de dépouillement ayant pour conséquence d'affecter la sincérité du scrutin ([Cass. soc., 21 septembre 2022, n°21-14.123](#)) ;
- L'employeur qui n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts ([Cass. soc., 25 janvier 2023, n° 21-21.311](#) ; [Cass. soc., 22 mars 2023, n° 21-21.276](#))

- **Dépouillement, proclamation des résultats et affichage**
- **L'accès à la liste d'émargement après le vote électronique**
 - Après la clôture du scrutin, il appartient donc aux parties intéressées de demander au juge, en cas de contestation des élections, que les listes d'émargement soient tenues à sa disposition. Ainsi, le refus opposé par l'employeur à la demande d'accès à la liste d'émargement est justifié au regard des conditions réglementées d'accès à cette liste en matière électronique ([Cass. soc., 23 mars 2022, n° 20-20.047](#))
 - Si communication de la liste : pas motif d'annulation du scrutin ([Cass. soc., 20 septembre 2023, n° 22-21.249](#))

Des questions, des pratiques sur lesquelles échanger, des conseils ?

Maintenant, à vous de jouer :

[App.klaxoon.com](https://app.klaxoon.com)

