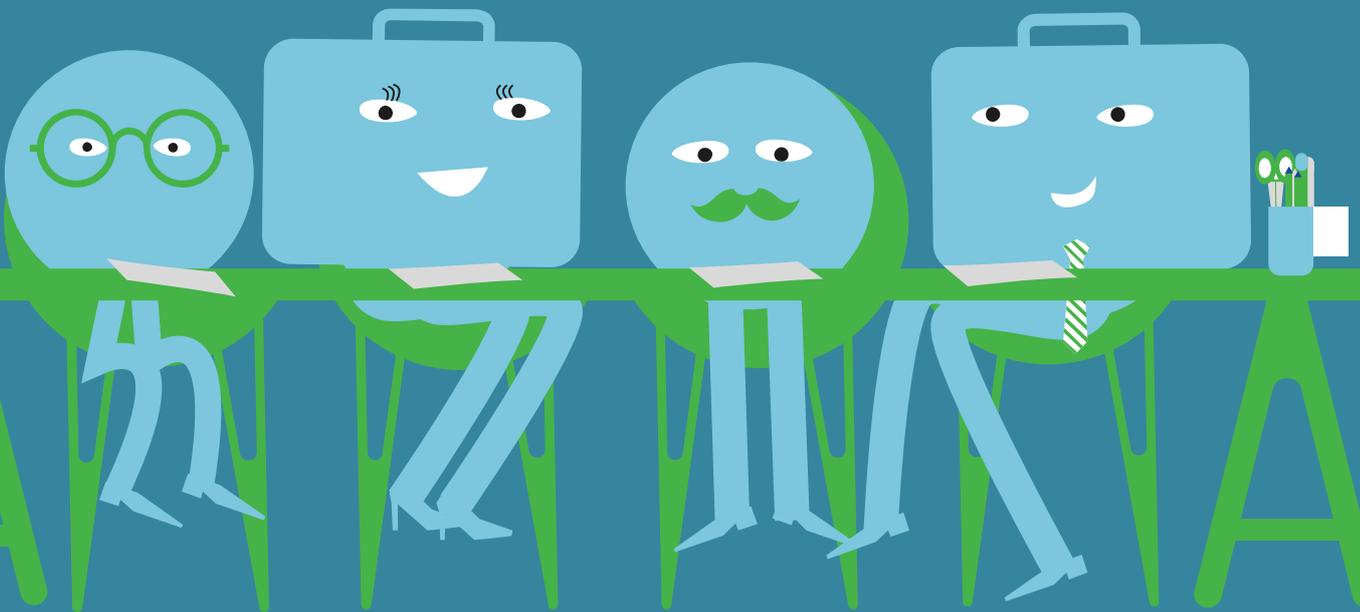


# guide

la représentativité  
dans le cadre  
de la mise en place  
du comité social  
et économique (cse)







# édito

par gilles lecuelle  
Secrétaire national  
en charge du dialogue social,  
de la représentativité  
et de la restructuration des branches

« Le développement et la représentativité sont désormais des priorités incontournables pour notre organisation ». Par ces quelques mots dans son programme du congrès de Lyon de juin 2016, François Hommeril <sup>CFE</sup> trait très clairement le cadre d'un enjeu stratégique pour la CFE- CGC.

Stratégique car l'obtention d'un niveau d'audience est nécessaire pour obtenir sa représentativité, être invité à la table des négociations, et ce, depuis cette année, quel que soit le niveau : entreprise, branche, national interprofessionnel. Chaque voix conditionne notre survie, notre présence, mais également la force du message que nous portons.

La représentativité est donc désormais l'affaire de tous au service de tous. Ce guide, s'il s'adresse prioritairement aux militants de terrain, est également un outil au service des fédérations, des unions territoriales pour optimiser nos actions au service de notre développement. Pour en faciliter la distribution, il est conçu en version numérique téléchargeable et imprimable.

Développement et représentativité sont intimement liés. Créer une section syndicale, présenter des candidats donnent la possibilité aux salariés de ces entreprises de mettre dans l'urne le bulletin CFE- CGC. Développer sa section syndicale est un facteur clairement

identifiant <sup>CFE</sup> d'amélioration de ses résultats électoraux les études démontrent une corrélation entre l'évolution du nombre d'adhérents et celui de voix obtenues.

Les réformes du droit du travail depuis quatre ans, et surtout les ordonnances Macron, ont, par la création de l'instance unique de représentation du personnel, rendu nécessaire d'actualiser le précédent guide datant de 2012. Cette nouvelle version permet d'intégrer ce changement majeur de l'organisation sociale de l'entreprise, la mise en place du Comité social et économique (CSE).

Mais pour que l'ensemble des voix obtenues servent pleinement l'ensemble des structures CFE- CGC, il est impératif de connaître et respecter certains points stratégiques : une partie entière leur est dédiée.

Avec un gain de 87 000 voix (+17%) lors du dernier cycle électoral, la CFE- CGC a été l'organisation qui a le plus progressé. C'est le fruit du travail exceptionnel réalisé par tous mais surtout par vous, militants, qui portez chaque jour les valeurs de la CFE- CGC au plus près du terrain. Poursuivons tous ensemble cette fabuleuse progression qui augmente notre capacité à rendre possible la société que nous voulons pour demain.

Avec tous mes remerciements pour votre participation active.

# so m m a i r e

## PARTIE 1 :

Implanter l'action syndicale CFE-OGC dans l'entreprise

Pages 7 à 16

## PARTIE 2 :

Remplir les critères légaux  
de représentativité dans l'établissement, l'entreprise ou  
l'unité économique et sociale (UES)

Pages 17 à 30

## PARTIE 3 :

Remplir avec rigueur le PV des élections

Pages 31 à 40

## PARTIE 4 :

Bien connaître  
les points stratégiques pour la CFE-OGC

Pages 41 à 55

## PARTIE 5 :

Suivre l'étape  
de la proclamation des résultats

Pages 51 à 55

# introduction

## Les enjeux des élections professionnelles du cse

Depuis 2008, la représentativité des organisations syndicales est basée sur des critères qui sont appréciés à l'occasion de chaque cycle des élections professionnelles dans l'entreprise. La représentativité de la CFE-CGC est donc réinterrogée au moment et sur la base de chaque élection du CSE.

### À QUOI CELA SERT-IL D'ÊTRE UNE ORGANISATION SYNDICALE REPRÉSENTATIVE ?

La représentativité permet de rendre officielle et auprès de tous, le temps du cycle électoral, une légitimité de représentation des salariés (ils ont voté pour mon organisation syndicale) et une réalité de la qualité de syndicat (mon syndicat n'est pas un syndicat factice, il a des adhérents, il est indépendant, a des ressources financières attestées...).

Dans l'entreprise, la qualité de syndicat représentatif permet d'accéder à des moyens d'action que le Code du travail et des accords collectifs réservent aux seules organisations syndicales représentatives :

- pouvoir désigner un délégué syndical ;
- être invitées et participer aux négociations collectives ;
- pouvoir signer les accords négociés ;
- pouvoir représenter le syndicat dans le CSE via le représentant syndical ;
- bénéficier de moyens syndicaux supplémentaires pour l'exercice du droit syndical, pour les négociations collectives ;
- siéger dans des commissions paritaires de suivi...

Dans la branche, la qualité d'organisation syndicale représentative permet d'exercer les moyens d'action que le Code du travail et des accords collectifs réservent aux seules organisations syndicales représentatives :

- participer à la vie conventionnelle de la convention collective,

- participer à la définition et à la gestion des politiques de l'emploi et de formation professionnelle avec les moyens financiers et matériels qui en découlent ;
- être informées des négociations dans les entreprises avec des élus du personnel (en cas d'absence d'organisation syndicale) ;
- être consultées par le Parlement, le gouvernement ou des organismes publics sur des thématiques liées au champ de la branche.

La représentativité de l'organisation syndicale dans la branche sert également à déterminer la représentativité confédérale : cette qualité est en effet requise dans au moins huit conventions collectives nationales (deux conventions collectives dans chacun des quatre secteurs, à savoir commerce, construction, industrie et services) pour prétendre être représentatif dans le champ national interprofessionnel.

Au niveau national interprofessionnel, la qualité de représentativité permet d'exercer les moyens d'action que le Code du travail et des accords collectifs réservent aux seules organisations syndicales représentatives :

- pouvoir négocier des accords collectifs nationaux interprofessionnels (sur l'emploi, la formation professionnelle, l'encadrement) avec les moyens financiers et matériels qui en découlent ;
- pouvoir siéger dans des organismes paritaires et tripartites (APEC, URSSAF...);
- être obligatoirement consultées par le parlement et le gouvernement sur les projets de réformes économiques et sociales ainsi que sur leur suivi.

La représentativité confédérale permet également aux structures affiliées de créer plus facilement des sections syndicales dans les entreprises (les critères légaux étant présumés remplis).

## LORS DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES, CHAQUE VOIX OBTENUE AUPRÈS DU PERSONNEL D'ENCADREMENT COMPTE !

Parmi les critères à remplir pour conquérir ou conserver sa représentativité, il y a celui de l'audience. Il faut atteindre le seuil d'au moins 10 % des suffrages exprimés au niveau de l'entreprise et/ou du groupe selon le niveau de négociation. Ce seuil est de 8 % au niveau de la branche et au niveau national interprofessionnel.

Ce seuil est calculé à partir des suffrages obtenus :

- lors des élections du CSE pour les entreprises d'au moins 11 salariés ;
- lors des élections TPE pour les entreprises de moins de 11 salariés.

La CFE-CGC est un syndicat qui, statutairement, représente le personnel d'encadrement (population présente dans les 2e et 3e collèges électoraux : techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, VRP et cadres), contrairement aux autres syndicats confédérés.

Même si la CFE-CGC est soumise aux mêmes critères que les autres organisations syndicales, le Code du travail a cependant ajouté des conditions pour encadrer les effets de cette spécificité : le calcul de l'audience est basé sur les seuls collèges électoraux où sont électeurs les personnels d'encadrement uniquement si :

- le syndicat est affilié à la CFE-CGC ;
- le syndicat a des statuts catégoriels (personnel d'encadrement) ;
- le syndicat a un comportement électoral conforme à ses statuts (ne pas présenter des candidats dans le collège ouvrier/employé).

Il est donc essentiel, en tant que militant CFE-CGC, de se mobiliser pour attirer et convaincre le plus d'électeurs possibles techniciens, agents de maîtrise, VRP, ingénieurs, cadres ou agents publics, lors des élections du CSE.

Ces voix serviront à déterminer la représentativité syndicale dans :

- l'établissement, l'entreprise, le groupe (par consolidation des élections des CSE dans les entreprises du groupe) ;
- la branche (par consolidation des voix de toutes les entreprises relevant du champ de la branche) ;
- au niveau national interprofessionnel (par consolidation de toutes les voix obtenues dans toutes les entreprises soumises au code du travail).

Pour vous connecter à l'intranet de la Confédération CFE-CGC, munissez-vous de votre nom d'utilisateur ou de votre code adhérent confédéral.

## attention

Les succès ou échecs lors des élections professionnelles dans le cadre du CSE ont donc des répercussions au-delà de l'entreprise. L'action de chaque militant dans son site a une résonance qui dépasse son champ d'action. Il faut en avoir conscience et en tenir compte lors de la préparation des élections.



le  syndical

Ce guide a vocation à vous donner des clés de compréhension et de méthodologie pour réussir au mieux à conquérir ou à conserver la représentativité de la CFE-CGC dans l'entreprise.

En complément de ce guide, notez qu'il existe déjà différents supports qu'il importe de connaître pour être pleinement armé. Ces outils sont à votre disposition via l'intranet confédéral et auprès de vos fédérations et syndicats :

- le guide confédéral d'aide à la négociation du protocole d'accord préélectoral ;
- les fiches pratiques confédérales suite aux ordonnances Macron, notamment sur les élections professionnelles du CSE et sur le cadre de mise en place du CSE ;
- les formations assurées par le centre de formation syndicale (CFS) de la confédération, notamment sur les élections professionnelles et le développement de sa section syndicale ;
- le logiciel confédéral « Objectif Mars » mis à disposition des fédérations et syndicats, leur permettant de définir des cibles d'entreprises à privilégier pour négocier les protocoles d'accords préélectoraux et implanter ou consolider la présence de la CFE-CGC.

En cas de question ou de besoin d'échanges sur la stratégie à mettre en place, vous trouverez un soutien auprès de :

- votre syndicat et fédération (toutes les coordonnées sur la carte d'adhérent),
- et s'il faut des informations complémentaires, auprès des services confédéraux :
  - Pour la formation syndicale, le Centre de formation syndicale : [cfs@cfecgc.dfr](mailto:cfs@cfecgc.dfr)  
Téléphone : 01.55.30.12.79
  - Pour les questions juridiques que votre syndicat n'aurait pas pu traiter, le service emploi-formation-travail : [representativite@cfecgc.fr](mailto:representativite@cfecgc.fr) (adresse électronique dédiée). Téléphone : 01.55.30.12.49

A défaut, si vous rencontrez des difficultés, contactez l'adresse suivante : [monpro@cfecgc.fr](mailto:monpro@cfecgc.fr)

# **PARTIE 1**

---

## **IMPLANTER L'ACTION SYNDICALE CFE-CGC DANS L'ENTREPRISE**

---

<b>CHAPITRE 1 : CRÉER ET DÉMARRER SA SECTION SYNDICALE</b>	<b>8</b>
<b>CHAPITRE 2 : LE RESPONSABLE DE LA SECTION SYNDICALE (RSS): CHEF D'ORCHESTRE DE LA SECTION SYNDICALE CRÉÉE</b>	<b>12</b>

# chapit r e 1: cr éer et démar r er sa section syndical e

## Ce qu'il faut retenir ...

-  La liberté syndicale est une liberté constitutionnelle qui peut s'exercer par tous les salariés, y compris le personnel d'encadrement
-  Le droit syndical dans l'entreprise permet d'y implanter une section et d'y désigner un représentant du syndicat. La loi prévoit des moyens matériels et humains à disposition du syndicat.
- La section syndicale est la cellule souche de l'action syndicale et de son développement.
-  Les structures affiliées à la confédération CFE- CGC, qui est représentative au niveau national interprofessionnel, peuvent créer partout une section syndicale dès lors qu'elles ont au moins deux adhérents .
-  Une fois la CFE- CGC implantée dans les entreprises considérées comme une cible stratégique, l'objectif est de préparer les élections, présenter des candidats lors des élections du CSE, engranger des suffrages, avoir des élus et conquérir la représentativité.

## La liberté syndicale, une liberté constitutionnelle<sup>1</sup>

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution, en particulier de la liberté individuelle du travail. Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises, sans limite de seuil d'effectifs. Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix.

## La section syndicale, cellule « souche » de l'action syndicale

La section syndicale assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres qui relèvent d'une organisation syndicale (et non pas d'un parti politique ou d'une association).

La section syndicale n'a pas la personnalité juridique, ce qui implique qu'elle ne peut pas déposer elle-même de listes de candidats. La section syndicale est seulement une émanation du syndicat dans une entreprise ou dans un établissement.

La section syndicale est donc la cellule souche de l'action syndicale pour la conquête de la représentativité syndicale dans l'établissement ou l'entreprise. Elle est la cellule de vie pour

le développement et la conservation de la représentativité de la CFE- CGC.

Pour les salariés, la section syndicale donne une réalité humaine du syndicat.

## Le syndical

Le Centre de formation syndical confédéral propose des stages « Développement de sa section syndicale ». N'hésitez pas à vous connecter sur l'intranet.

## Qui peut constituer une section syndicale<sup>2</sup> ?

La possibilité de constituer une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement est ouverte à toute organisation syndicale qui :

a plusieurs adhérents (au moins deux) dans l'entreprise ou l'établissement concerné

ET :

- soit, est reconnue représentative dans l'entreprise ou l'établissement concerné ;
- soit, est affiliée à une organisation syndicale représentative au niveau national interprofessionnel (ce qui est le cas de la CFE- CGC) ;

1. Alinéa 6 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ; articles L. 2141-1 et L. 2141-4 du Code du travail.

2. Article L.2142-1 du Code du travail

- soit, réunit les critères suivants :
  - ⇒ elle couvre le champ professionnel et géographique de l'entreprise
  - ⇒ elle est légalement constituée depuis au moins deux ans (cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts)
  - ⇒ Elle remplit les critères d'indépendance et de respect des valeurs républicaines.

## Le + syndical

Lorsqu'une structure CFE- CGC souhaite s'implanter grâce à la représentativité de la confédération, il suffit d'avoir deux adhérents. Tous les autres critères sont remplis grâce à l'affiliation. Toutefois, en cas de contestation, il faut être en mesure de prouver l'existence d'au moins deux adhérents.

## Comment prouver l'existence de la section syndicale en cas de contestation ?

### L'absence de formalisme de création d'une section

La loi ne soumet la constitution d'une section syndicale à aucune condition de forme. La constitution d'une section syndicale relève de la seule décision des syndicats. Il n'est pas nécessaire de demander l'autorisation de l'employeur.

La loi ne prévoit pas non plus de quelle façon la section syndicale acquiert une existence « officielle ». Le syndicat n'est pas tenu de notifier à l'employeur qu'il a décidé de créer une section, alors que cette notification est obligatoire pour la désignation des délégués syndicaux.

Cependant, l'administration du travail conseille, pour limiter toute contestation, que l'organisation syndicale informe l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, de la constitution dans son entreprise d'une section syndicale et en adresse un exemplaire à l'Inspection du travail<sup>3</sup>.

## La question de la preuve des adhérents

Un employeur ou une organisation syndicale déjà implantée qui ne veut pas d'un nouveau syndicat dans l'entreprise, vont contester la création de la section syndicale, très souvent en demandant la preuve de l'existence de plusieurs adhérents.

Dans ce cas, il revient au syndicat à l'origine de la création de la section syndicale de démontrer la présence de plusieurs adhérents dans l'entreprise et dans le respect du contradictoire.

Or l'adhésion du salarié à un syndicat relève de sa vie personnelle et ne peut pas être divulguée sans son accord. A défaut d'un tel accord, le syndicat qui entend créer ou démontrer l'existence d'une section syndicale dans une entreprise, alors que sa présence y est contestée, ne peut produire ou être contraint de produire une liste nominative de ses adhérents.

Pour concilier ces deux impératifs, un aménagement de la preuve a été prévu : s'il existe un risque de représailles contre les adhérents et que les salariés refusent de voir leur nom transmis, le syndicat peut apporter les éléments sans qu'ils puissent permettre l'identification des adhérents du syndicat<sup>4</sup>. Il peut également les communiquer, mais seul le juge peut prendre connaissance<sup>5</sup>.

## Le + syndical

Pour commencer son action syndicale dans une entreprise ou un établissement, il faut une base d'au moins deux adhérents.

Dans les entreprises où la CFE- CGC n'est pas encore implantée, il est utile, sur la base des cibles d'entreprise définies par les fédérations à partir du logiciel « objectif Mars » et communiquées aux unions territoriales, de profiter de l'invitation à négocier pour « prendre le pouls », rencontrer les salariés et susciter l'envie d'adhérer.

3. Circulaire DRT n° 13, 30 nov. 1984 : BO Trav., n° 84/11 bis

4. Cass. Soc. 8 juillet 2009

5. Cass. Soc. 14 décembre 2010

## Quels sont les moyens matériels légaux à disposition de la section syndicale ?

Le Code du travail prévoit différents moyens à disposition des sections syndicales<sup>6</sup>.

### Un panneau d'affichage à disposition de chaque section syndicale

Peu importe le seuil d'effectif de l'entreprise, dès lors qu'il y a une section syndicale créée, l'employeur est tenu de mettre à sa disposition un panneau d'affichage. Les modalités de cette mise à disposition sont définies par accord avec l'employeur.

Ce panneau doit être distinct du panneau d'affichage du CSE.

Chaque section syndicale, que le syndicat soit représentatif ou pas dans l'établissement ou l'entreprise, doit bénéficier d'un panneau d'affichage. Ni l'employeur ni un accord collectif ne peuvent réserver ce droit aux seules organisations syndicales représentatives<sup>7</sup>.

La section syndicale affiche librement sur ce panneau ses communications, tout en les transmettant simultanément à l'employeur.

### La publication et la diffusion de tracts de nature syndicale<sup>8</sup>

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Contrairement aux communications destinées à l'affichage, les publications et les tracts destinés à être diffusés ou distribués aux salariés de l'entreprise n'ont pas à être transmis à l'employeur.

Depuis le 1er janvier 2017, un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

A défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

### Un local commun à toutes les sections syndicales à partir de 200 salariés<sup>9</sup>

Dans les entreprises ou établissements de plus de deux cents salariés, l'employeur met à la disposition de toutes les sections syndicales constituées un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, aucune obligation de mettre un local à la disposition de la section syndicale n'incombe au chef d'entreprise. Des conventions ou accords collectifs peuvent prévoir, dans ces entreprises ou établissements, l'attribution ou l'utilisation d'un local par les sections syndicales.

Un engagement unilatéral de l'employeur pourrait également être à l'origine de la mise à disposition d'un tel local.



6. Article L.2142-3 du Code du travail.

7. Cass. soc. 21 septembre 2011, Cass. Soc. 11 janvier 2012

8. Article L.2142-4 du Code du travail et suivants.

9. Article L.2142-8 du Code du travail.

## Un local pour chaque organisation syndicale représentative à partir de 1000 salariés

Dans les entreprises ou établissements de mille salariés et plus, l'employeur met à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement, un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Les sections syndicales constituées par une organisation syndicale non représentative continuent de bénéficier du local commun. Elles ne peuvent réclamer un local séparé.

## La collecte des cotisations sur le lieu de travail<sup>10</sup>

La rencontre des salariés sur leur lieu de travail ou au local syndical facilite les adhésions. C'est pourquoi le Code du travail autorise encore à ce jour la collecte des cotisations dans l'enceinte de l'entreprise.

Elle peut être effectuée aussi bien pendant les heures de travail qu'en dehors de celles-ci, sur les lieux de travail ou en dehors.

## Les réunions syndicales<sup>11</sup>

Les adhérents de la section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des locaux de travail, suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les réunions syndicales se tiennent en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

## L'animateur de la section syndicale

Lorsque le syndicat est représentatif, le délégué syndical, représentant du syndicat dans l'entreprise, est naturellement responsable de l'animation de la section syndicale. Selon l'organisation interne du syndicat, cette responsabilité peut être assurée par tout autre militant.

Lorsque le syndicat n'est pas encore représentatif, ou qu'il n'est plus représentatif et a créé une section syndicale, il peut désigner un représentant de la section syndicale (RSS) auquel incombe la mission d'animation.



10. Article L. 2142-2 du Code du travail.

11. Article L.2142-10 et suivants du Code du travail.

# chapitre 2: Le responsable de la section syndicale (RSS), chef d'orchestre de la section syndicale créée

## Ce qu'il faut retenir ...

- <sup>69</sup>/<sub>09</sub> Le RSS est le premier représentant du syndicat dans l'entreprise, qui peut être désigné lorsque le syndicat n'est pas représentatif.
- <sup>69</sup>/<sub>09</sub> Pour être désigné RSS, le salarié doit remplir les mêmes conditions que pour être délégué syndical, hormis celle de l'audience personnelle.
- <sup>60</sup>/<sub>00</sub> La loi prévoit des moyens spécifiques pour le RSS qui sont bien moindres que ceux prévus pour le délégué syndical.
- <sup>60</sup>/<sub>00</sub> L'objectif étant d'implanter durablement la CFE- CGC, le RSS aura pour missions, avec l'aide de son syndicat, de faire connaître la CFE- CGC auprès des salariés et du personnel d'encadrement, d'identifier des revendications du personnel d'encadrement, de préparer les élections du CSE, de trouver des candidats, de permettre à la CFE- CGC d'engranger des suffrages, d'avoir des élus et de conquérir la représentativité.

## Qui peut désigner un RSS ?

Ce sont les syndicats qui :

- ne sont pas représentatifs ;

ET

- ont constitué une section syndicale.

Le syndicat n'a pas à apporter la preuve de son implantation dans l'ensemble des sites composant l'établissement.<sup>13</sup>

Cependant, pour pouvoir désigner son représentant de la section syndicale, le syndicat doit avoir au moins deux adhérents et satisfaire aux critères de transparence financière et d'un champ géographique et professionnel couvrant l'entreprise.<sup>14</sup>

## Les auteurs de la désignation

C'est l'organe interne du syndicat habilité à désigner les représentants syndicaux dans les entreprises, qui est habilité à désigner les représentants de la section syndicale, tant que les statuts ne l'ont pas expressément exclu.<sup>15</sup>

Cependant, sauf stipulation contraire de ses statuts, une union de syndicats, à laquelle la loi reconnaît la même capacité civile qu'aux syndicats eux-mêmes, peut exercer les droits conférés à ceux-ci<sup>16</sup>.

En effet, l'affiliation du syndicat à cette union permet à cette dernière de se prévaloir des adhérents du syndicat pour l'exercice des prérogatives de l'action syndicale. Peut désigner un RSS une union qui satisfait aux critères d'ancienneté, du champ géographique et professionnel et dont l'un des syndicats possède au moins deux adhérents au niveau de l'établissement.

12. Article L.2142-1-1 du Code du travail.

13. Cass. Soc. 8 juillet 2009

14. Cass. Soc. 22 février 2017

15. Cass. Soc. 18 novembre 2009

De même, une union, dont la compétence statutaire nationale et interprofessionnelle couvre l'entreprise et dont les statuts ne lui interdisent pas d'intervenir directement dans une entreprise, qui a constitué une section syndicale dans cette entreprise peut, si elle n'est pas représentative, y désigner un représentant de la section syndicale<sup>17</sup>.

#### Le moment de la désignation

Un RSS peut être désigné à tout moment par les syndicats non représentatifs dans l'entreprise dès lors que sont réunies les conditions de seuil d'effectifs pour désigner un délégué syndical.

Un RSS est valablement désigné dès lors que le syndicat qui le désigne remplit, au moment de la désignation, les critères légaux de création d'une section syndicale<sup>19</sup>.

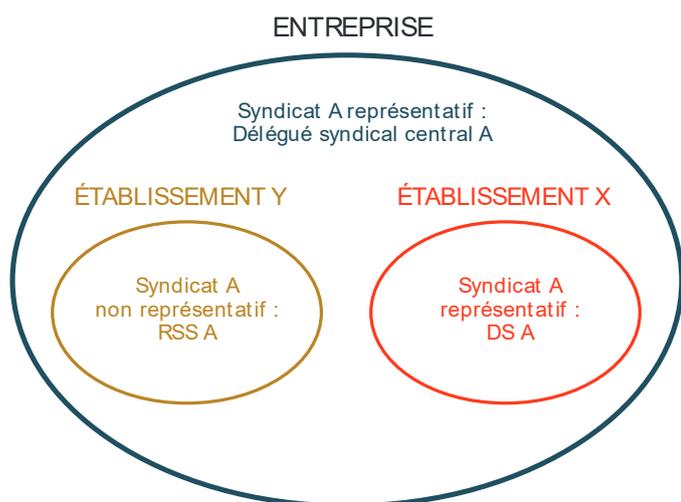
La possibilité de désignation d'un RSS par un syndicat représentatif dans l'entreprise

Un syndicat représentatif au niveau de l'entreprise mais qui ne l'est pas au niveau d'un établissement peut désigner un RSS au niveau de cet établissement, peu important qu'il ait désigné un délégué syndical central<sup>20</sup>.

Un syndicat représentatif au niveau de l'entreprise peut désigner un RSS au niveau d'un établissement dans lequel il n'a pas présenté de candidats aux élections professionnelles<sup>21</sup>.

### Exemple

Soit A, un syndicat représentatif au niveau de l'entreprise qui a deux établissements X et Y. A est représentatif dans l'établissement X, mais pas dans l'établissement Y.



## Quel salarié peut être désigné comme RSS ?

La désignation du RSS est soumise aux mêmes conditions que celles prévues pour le délégué syndical, hormis celle de l'audience personnelle<sup>22</sup>.

Ainsi, le RSS doit :

- être âgé de 18 ans révolus ;
- travailler dans l'entreprise depuis au moins un an ;
- n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

De plus, ne peuvent exercer un mandat de représentation les salariés qui :

- soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés à l'employeur ;
- soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel.

Sur cette base, un directeur d'agence qui dispose d'une délégation écrite d'autorité expressément acceptée l'autorisant à signer des lettres de rupture de période d'essai et à conduire des entretiens préalables à un licenciement, exerce un pouvoir disciplinaire l'assimilant à l'employeur. Il ne peut être désigné représentant de la section syndicale<sup>23</sup>.

Lorsque la section syndicale ne compte que deux adhérents, l'un d'eux peut être désigné comme représentant de la section syndicale<sup>24</sup>.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, seul un membre de la délégation du CSE peut être désigné comme représentant de la section syndicale pour la durée de son mandat<sup>25</sup>.

De plus, dès lors qu'il remplit les conditions d'intégration et de présence minimale d'un an dans l'entreprise d'accueil, rien n'interdit au salarié mis à disposition au sein de l'entreprise d'y être désigné RSS<sup>26</sup>.

En , le Code du travail n'interdit pas au syndicat qui perd sa représentativité de désigner, en qualité de RSS, un salarié qui exerçait avant les élections les fonctions de délégué syndical<sup>27</sup>.

16. Cass. Soc. 25 juin 2014

17. Cass. Soc. 8 juillet 2009, Cass. Soc. 13 janvier 2010, Cass. Soc. 18 mars 2015

18. Cass. Soc. 8 juillet 2015

19. Cass. Soc. 8 juillet 2009

20. Cass. Soc. 13 février 2013, Cass. Soc. 10 juillet 2013, Cass. Soc. 30 octobre 2013, Cass. Soc. 4 décembre 2013

21. Cass. Soc. 21 juin 2016

22. Article L.2142-1-2 du code du travail

23. Cass. Soc. 21 mars 2018

24. Cass. Soc. 26 mai 2010

25. Article L.2142-1-4 du code du travail ; Cass. Soc. 27 mars 2013

26. Cass. Soc. 29 février 2012

27. Cass. Soc. 20 mars 2013

À l'inverse, le Code du travail interdit à un syndicat qui avait désigné un RSS avant les élections et qui n'est pas représentatif après les élections, de désigner le même salarié avant le délai de six mois précédant les élections suivantes<sup>28</sup>. Dans ce cas, le syndicat pourra mandater un autre salarié en tant que RSS. Le salarié qui remplissait précédemment le mandat de RSS et dont le syndicat n'a pas réussi à atteindre le seuil de 10 % est considéré comme « inapte » au mandat au titre de sa section syndicale ou au titre d'une autre section (si jamais il changeait de syndicat) jusqu'aux six mois qui précèdent les prochaines élections.

Ce délai légal d'attente pour désigner le même salarié est écarté lorsque le périmètre des élections est différent de celui retenu lors des élections précédentes et au sein duquel le RSS avait été désigné<sup>29</sup>.

## Combien de RSS un syndicat peut-il désigner ?

### Un seul RSS par organisation syndicale dans le périmètre concerné

Le nombre de RSS qu'il est possible de désigner n'est pas fonction de l'effectif de l'entreprise. Chaque syndicat ne peut désigner qu'un seul RSS dans le périmètre concerné<sup>30</sup>.

Comme c'est le périmètre de la section syndicale qui détermine le droit de désigner un RSS, un syndicat peut désigner autant de RSS qu'il a de sections syndicales dans les établissements, dans la limite d'un RSS par établissement.

### Le choix de désignation au niveau de l'entreprise ou de l'établissement

Lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements distincts, il appartient au syndicat non représentatif de désigner un RSS :

- soit au niveau de l'entreprise ;
- soit au niveau d'un ou plusieurs établissements<sup>31</sup>.

Cela signifie que le syndicat n'est pas obligé de désigner un RSS au niveau de l'établissement où se déroulent habituellement les élections professionnelles ou dans l'établissement où est implantée la section syndicale. Il peut décider de désigner un RSS dans un périmètre plus large : celui de l'entreprise.

Plusieurs cas peuvent se présenter.

- Je suis un syndicat CFE-CGC non représentatif au niveau de l'entreprise ni dans les établissements.

Je peux choisir de désigner un RSS au niveau de l'entreprise ou dans les établissements où j'ai constitué une section syndicale.

- Je suis un syndicat CFE-CGC non représentatif au niveau de l'entreprise, mais représentatif dans certains établissements.

Je peux désigner un RSS au niveau de l'entreprise ou dans les établissements où je ne suis pas représentatif et où j'ai une section syndicale.

- Je suis un syndicat CFE-CGC représentatif au niveau de l'entreprise, mais pas représentatif dans plusieurs établissements.

Je peux désigner un RSS dans les établissements où je ne suis pas représentatif si j'ai une section syndicale dans le périmètre de l'établissement.

### attention



Le mandat de « RSS central » n'existe pas. Lorsque le syndicat choisit de désigner un RSS dans les établissements où il a créé des sections syndicales, il ne peut désigner un RSS au niveau de l'entreprise.



28. Article L. 2142-1-1 du Code du travail.

29. Cass. Soc. 25 septembre 2013, Cass. Soc. 6 janvier 2016

30. Cass. Soc. 14 décembre 2010, Cass. Soc. 28 janvier 2015

31. Cass. soc. 29 octobre 2010, Cass. Soc. 31 mai 2011, Cass. Soc. 20 juin 2012, Cass. Soc. 24 septembre 2013, Cass. Soc. 11 octobre 2017

Pas plus de RSS que le nombre légal, sauf accord collectif plus favorable

Sauf accord plus favorable, une confédération syndicale et les organisations qui lui sont affiliées ne peuvent désigner ensemble un nombre de RSS supérieur à celui prévu par la loi<sup>32</sup>.

Ainsi, les syndicats affiliés à une même confédération ne peuvent, chacun sous leur dénomination, désigner un RSS.

Un syndicat CFE-CGC ne peut désigner un RSS si un autre syndicat CFE-CGC a déjà désigné un RSS dans l'établissement ou l'entreprise.

Il en est de même lorsqu'un syndicat catégoriel affilié à la CGT désigne un RSS alors que le syndicat généraliste CGT est représentatif dans l'entreprise et a désigné des délégués syndicaux.

Devant les pratiques soutenues de désignations multiples par une même organisation syndicale et le contentieux qu'elle ouvre qui en découle, la Cour de cassation a renforcé les sanctions contre des désignations multiples contestables : lorsqu'une organisation syndicale désigne un RSS surnuméraire, cette désignation ouvre, à compter de la dernière désignation litigieuse ou de la décision prise par l'organisation syndicale pour mettre fin à cette situation, un nouveau délai de contestation de l'ensemble des désignations en cause<sup>33</sup>.

## Le + syndical

Pour éviter de fragiliser la désignation de RSS et donc l'implantation syndicale de la CFE-CGC, il est indispensable de coordonner l'action syndicale CFE-CGC si plusieurs structures sont susceptibles d'intervenir. Le syndicat CFE-CGC compétent pour désigner le RSS est celui qui remplit le critère géographique et professionnel. Si plusieurs syndicats sont concernés, il revient aux fédérations de rattachement de coordonner l'action syndicale et de désigner le RSS sur la base de l'accord trouvé entre les syndicats. Si plusieurs fédérations sont concernées, il peut revenir à la confédération de désigner le RSS, sur la base de l'accord trouvé entre les fédérations.

## Quelles sont les missions du RSS ?

Le RSS bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

La représentation syndicale auprès du CSE n'étant pas une prérogative du DS, le RSS ne peut être désigné représentant syndical au CSE<sup>34</sup>.

## Le + syndical

Pour la CFE-CGC, le RSS permet de mettre un pied dans l'entreprise, comme première étape d'une implantation durable. Sa désignation permet de montrer l'apport de l'action syndicale au service des salariés de l'encadrement et du dialogue social avec la direction. L'objectif est de développer la section syndicale et de gagner les élections professionnelles pour avoir des suffrages et des élus et conquérir la représentativité.

Représenter le syndicat dans l'entreprise auprès de la direction et des salariés

Le RSS représente le syndicat auprès de l'employeur, impulse et coordonne l'action de la section syndicale.

L'objectif est de conquérir sa représentativité. Il convient donc de contacter les salariés pour se faire connaître et recueillir leurs attentes et souhaits d'évolution dans leurs conditions de travail et d'emploi. Le RSS va traduire ces attentes en revendications des salariés, c'est-à-dire qu'il va demander le bénéfice de règles plus favorables (à ne pas confondre avec les réclamations portées par les DP jusqu'aux élections du CSE, qui demandent l'application de la loi).

Faire des adhérents et préparer les élections professionnelles

Si le RSS a pu être désigné, c'est que la section syndicale comporte au moins deux adhérents. Il convient de la développer pour asseoir l'ancrage de l'organisation syndicale auprès des salariés et diversifier ses adhésions, afin de représenter un maximum de services et/ou de métiers de l'entreprise.

Le RSS peut participer à la négociation du protocole d'accord préélectoral au nom de son syndicat sans avoir à faire état d'une désignation expresse de son syndicat comme négociateur.

L'étape suivante est de trouver des candidats aux élections professionnelles pour être en mesure d'obtenir des voix et d'atteindre une audience de 10% dans les collèges de l'encadrement.

32. Cass. Soc. 28 septembre 2017

33. Cass. Soc. 22 novembre 2017

34. Conseil d'état 20 février 2013

## Quelles sont les moyens d'exercice du mandat de RSS ?

### Un mandat par nature temporaire<sup>35</sup>

Le Code du travail ne prévoit ni durée minimale ni durée maximale pour le mandat de RSS.

La seule prescription est que le mandat prend <sup>Fin</sup> à l'issue des premières élections professionnelles suivant la désignation du RSS, si le syndicat qui l'a désigné n'est pas représentatif.

L'objectif pour une organisation syndicale étant de conquérir sa représentativité, le mandat de RSS est le marchepied vers cette conquête avec les moyens qui en découlent, notamment la désignation d'un délégué syndical.

Si le syndicat obtient sa représentativité à l'issue des élections, il perd la capacité de mandater un RSS, qui est réservée aux seuls syndicats non représentatifs. Il peut alors désigner un délégué syndical (DS). Dans ce cas, le salarié qui était RSS pourra devenir DS s'il répond aux critères de nomination du DS.

### Un mandat avec quatre heures de délégation par mois<sup>36</sup>

Le RSS bénéficie d'au moins quatre heures par mois pour remplir ses missions. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme du temps de travail et payées à l'échéance normale.

Il n'est pas éligible à un crédit d'heure supplémentaire, le droit du travail n'incluant pas le RSS dans les représentants du personnel pouvant dépasser leurs heures de délégation en cas de circonstances exceptionnelles.

### Une liberté de déplacement

Le Code du travail est muet sur la question.

Cependant, comme le RSS bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception de la négociation collective et dans le cadre du crédit d'heures expressément dédié à son mandat, on peut affirmer qu'il mène son action avec la même liberté de déplacement que celle prévue pour le délégué syndical.

### Un statut de salarié protégé<sup>37</sup>

Le Code du travail soumet le RSS aux mêmes protections que les représentants du personnel. Ainsi, le RSS ne peut être licencié sans l'autorisation de l'Inspection du travail et un ancien RSS est soumis à cette protection pendant 12 mois s'il a exercé son mandat pendant au moins un an.



35. Article L.2142-1-1 du Code du travail.

36. Article L.2142-1-3 du Code du travail.

37. Article L.2142-1-2 du Code du travail.

## **REEMPLIR LES CRITÈRES LÉGAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ DANS L'ÉTABLISSEMENT, L'ENTREPRISE OU L'UNITÉ ÉCONO- MIQUE ET SOCIALE (UES)**

---

<b>CHAPITRE 1 : CONNAITRE LES SEPT CRITÈRES À REMPLIR</b>	<b>18</b>
<b>CHAPITRE 2 : BIEN COMPRENDRE CE QUE RECOUVRENT LES SIX CRITÈRES LÉGAUX HORS CELUI DE L'AUDIENCE</b>	<b>20</b>
<b>CHAPITRE 3 : RECEVOIR L'ONCTION DES SALARIÉS LORS DES ÉLECTIONS DU CSE : LE CRITÈRE DE L'AUDIENCE</b>	<b>24</b>

# chapitre 1: connaître

## Les sept critères à remplir <sup>38</sup>

### Ce qu'il faut retenir ...

- <sup>E0</sup> Sept critères cumulatifs sont requis par la loi pour être reconnu représentatif dans l'entreprise, mais l'affiliation à la confédération CFE- CGC permet de remplir a priori la plupart de ces critères.
- <sup>E0</sup> Ces critères concernent d'une part la qualité de « syndicat », et d'autre part la capacité réelle de ce dernier à représenter le collectif de travail.
- <sup>E0</sup> La représentativité syndicale est reconnue pour la seule durée du cycle d'élection des membres du CSE. Elle est donc à conquérir à chaque élection du CSE.

### Sept critères cumulatifs

La représentativité des organisations syndicales est reconnue lorsque sept critères cumulatifs sont remplis :

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ;
- une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- l'audience ;
- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- les effectifs d'adhérents et les cotisations.

### Le + syndical

La Confédération CFE- CGC est une organisation syndicale qui a toujours réussi à se conformer aux évolutions des exigences légales pour être reconnue représentative. Cela constitue un atout pour la confédération, en tant qu'organisation syndicale elle-même, mais aussi pour toutes ses structures affiliées.

L'affiliation d'une structure syndicale à la « marque » CFE- CGC conduit à présumer le respect de la plupart de ces critères, hors celui de l'audience, pour le respect des valeurs républicaines, l'ancienneté, l'indépendance et le suivi des effectifs d'adhérents.

Si l'affiliation est conforme aux statuts de l'organisation et les obligations légales de dépôts des statuts et des comptes remplis, il sera quasiment impossible de remettre en cause la représentativité d'un syndicat CFE- CGC à partir de ces critères, hors celui de l'audience.

Ce guide comporte néanmoins une présentation de l'ensemble des critères légaux de représentativité car il est important de connaître le contexte juridique dans lequel évolue les organisations syndicales, et en particulier pour les syndicats autonomes non-affiliés.

38. Article L.2121-1 du Code du travail.

## L'appréciation de ces critères par le juge en cas de contestation

Les critères de représentativité posés par le Code du travail doivent tous être réunis. Mais, en cas de contestation, ils ne sont pas tous appréciés de la même manière par le juge.

### Des moments d'appréciation différents

Les critères tenant au respect des valeurs républicaines, à l'indépendance et à la transparence financière doivent être satisfaits de manière autonome et permanente<sup>39</sup>. Ces critères concernent la qualité et la compétence intrinsèque du syndicat pour s'implanter et agir. Ils peuvent donc être contestés séparément et être appréciés à chaque action syndicale liée à la qualité de syndicat représentatif.

Ceux relatifs à l'influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience, aux effectifs d'adhérents et aux cotisations, à l'ancienneté au moins égale à deux ans et à l'audience électorale au moins égale à 10%, doivent faire l'objet d'une appréciation globale pour toute la durée du cycle électoral<sup>40</sup>. Ces critères établissent la qualité représentative du syndicat dans une collectivité de travail donnée et s'entendent donc sur la durée du cycle.

La neutralité des évolutions du collectif de travail pendant le cycle électoral sur la reconnaissance de la représentativité<sup>41</sup>

La durée des mandats des élus du personnel est en principe de quatre ans, sauf accord collectif prévoyant une durée entre deux et quatre ans. La période s'écoulant entre deux élections professionnelles est définie comme un cycle électoral.

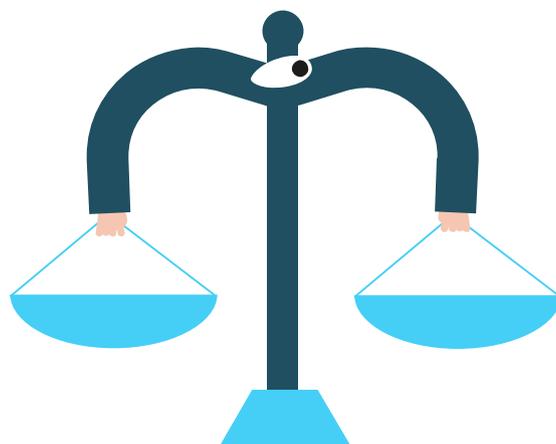
Le collectif de travail est une entité vivante. Divers événements peuvent l'impacter durant le cycle électoral de deux, trois ou quatre ans : mobilité géographique des salariés, arrivée et départs de salariés, démission de représentants du personnel, cession d'unité, fusion-absorption...

Ces événements ont-ils des conséquences sur la représentativité des organisations syndicales conquise lors des élections professionnelles antérieures à ces événements ?

La loi étant silencieuse sur ces sujets, ce sont les juges qui ont apporté des réponses.

Leur objectif a été de privilégier la stabilité du cycle électoral.

Ainsi, peu importe les événements, les juges ont primé la légitimité des interlocuteurs syndicaux reconnue à l'issue des élections durant tout le cycle électoral, même si, au cours de ce cycle, une partie des représentants élus des salariés démissionnent ou quittent l'entreprise ou que le périmètre de l'entreprise change de dimension.



39. Cass. Soc. 29 février 2012

40. Cass. Soc. 14 novembre 2013

41. Cass. Soc. 19 février 2014

# chapitre 2 : bien comprendre ce que recouvrent les six critères égaux hors celui de l'audience

## Ce qu'il faut retenir ...

- Pour être représentatif, il ne suffit pas d'atteindre un seuil d'audience. Il importe de remplir les 6 autres critères tout aussi importants.
- L'affiliation à une organisation syndicale confédérale elle-même représentative comme la CFE- CGC tend à présumer la conformité de la plupart de ces critères, sauf pour la transparence financière, qui est une obligation pour chaque structure syndicale.
- Ces critères doivent être connus, l'environnement syndical dans lequel évolue la CFE- CGC pouvant voir s'implanter de jeunes syndicats autonomes, non affiliés. Ils sont des concurrents pour lesquels il importe de vérifier qu'ils répondent bien aux exigences légales.

## Que signifie le respect des valeurs républicaines ?

Il n'existe pas de définition légale. La référence aux valeurs républicaines est une « actualisation » du critère ancien de l'attitude patriotique durant l'occupation. Le contenu de ce critère est défini par la jurisprudence.

Le respect des valeurs républicaines implique de ne pas faire apparaître dans les statuts du syndicat de dispositions prônant les discriminations directe ou indirecte, en raison de l'origine du salarié<sup>42</sup>.

N'est pas une preuve suffisante d'une violation des valeurs républicaines la simple mention dans les statuts d'un syndicat :

- de la volonté d'abolir l'Etat par le recours à des actions directes<sup>43</sup> ;
- d'organiser la lutte des classes et la suppression de l'exploitation capitaliste<sup>44</sup> ;
- de prôner la corsisation des emplois<sup>45</sup>.

Il appartient à la personne qui conteste le respect des valeurs républicaines par l'organisation syndicale d'en rapporter la preuve<sup>46</sup>.

## Que signifie l'indépendance d'un syndicat ?

Là aussi, il appartient à la personne qui conteste le respect de l'indépendance par l'organisation syndicale d'en rapporter la preuve<sup>47</sup>.

Un comportement non complaisant vis-vis de l'employeur<sup>48</sup>

Les juges ont estimé qu'un syndicat ne pouvait pas être représentatif, malgré des résultats électoraux très majoritaires lors des élections professionnelles, faute d'être indépendant, car :

- ses représentants, lors d'une grève, ont eu un comportement ambigu, notamment en relevant l'identité des grévistes et en remettant leur liste à l'employeur ;
- un de ses membres a assisté l'employeur lors d'un entretien avec un salarié ;
- son secrétaire général, d'une part a conservé pendant plusieurs années ses mandats et responsabilités syndicales alors même qu'il avait été promu à un poste de responsabilité incluant une délégation de pouvoir lui permettant de prononcer des sanctions disciplinaires et d'autre part, a bénéficié de la complaisance de l'employeur à l'égard de divers manquements aux règles légales relatives à la durée du travail, tandis que

42. Cass. Soc. 12 décembre 2016.

43. Cass. Soc. 13 octobre 2010

44. Cass. Soc. 25 janvier 2016

45. Cass. Soc. 12 décembre 2016

46. Cass. Soc. 8 juillet 2009

47. Cass. Soc. 12 décembre 2016 ; Cass. Soc. 9 septembre 2016

48. Cass. Soc. 13 octobre 2010

plusieurs responsables d'un syndicat concurrent, pour s'être montrés critiques envers ce syndicat, ont été l'objet d'une discrimination syndicale de la part de l'employeur.

A l'inverse, a été reconnu indépendant par le juge<sup>49</sup>, un syndicat qui :

- prouve son autonomie financière assurée grâce aux cotisations perçues de ses soixante-douze adhérents ;
- n'a pas été le seul à obtenir l'autorisation de tenir des réunions internes dans les locaux de l'entreprise ;
- a obtenu, dans un délai plus rapide qu'un autre syndicat, après la création d'une section syndicale, l'accès aux panneaux d'affichage et à un local tout en menant par ailleurs des actions qui ne dénotaient aucune complaisance vis-à-vis de l'employeur.

L'absence d'indépendance du syndicat ne le prive pas de continuer à mener son action syndicale, mais elle peut être contestée à chaque action<sup>50</sup>

Quand le juge a constaté une absence d'indépendance d'un syndicat, cette décision suffit-elle à disqualifier le syndicat lors de l'exercice ultérieur d'une prérogative (désignation d'un délégué syndical, présentation d'une liste aux élections) ? En bref, le syndicat est-il disqualifié pour toute la durée du cycle électoral ?

Les juges ont estimé que non.

L'indépendance d'un syndicat doit être établie de manière permanente. Il ne suffit pas que le syndicat soit reconnu indépendant à un "instant T" (par exemple, à l'occasion de la présentation des listes). L'indépendance peut être contestée lors de l'exercice de chaque prérogative attachée à cette qualité (élection, désignation d'un délégué, création d'une section...).

En revanche, l'indépendance peut aussi être reconnue ultérieurement à l'occasion de l'exercice d'une prérogative, alors même que le défaut d'indépendance avait été établi par décision de justice quelque temps auparavant.

Cette qualité d'indépendance doit donc toujours être satisfaite, mais son défaut n'est pas permanent.

## Que recouvre la transparence financière ?

Le critère de transparence financière des organisations syndicales s'inscrit dans le mouvement des exigences croissantes de notre société en termes de transparence des institutions et dans la

volonté de mettre fin aux fantômes pesant sur les ressources plus ou moins occultes des organisations syndicales.

Cette transparence financière se traduit principalement par des règles de certification et de publication des comptes<sup>51</sup>.

Le mode de preuve de la transparence financière<sup>52</sup>

La loi impose l'établissement de comptes avec un certain contenu et leur publication annuellement sur un site dédié.

Les juges ont été indulgents dans la vérification de ce critère lorsqu'ils ont examiné la première contestation sur ce sujet. Ils ont estimé que les documents comptables légaux pouvaient être suppléés par d'autres documents. Ainsi, le défaut de production de l'annexe simplifiée prévue par le Code du travail peut être remplacé par :

- le bilan ;
- le compte de résultat ;
- les livres comptables mentionnant chronologiquement le montant et l'origine des ressources perçues et des dépenses effectuées ;
- l'ensemble des relevés bancaires.

Cependant, un syndicat ayant publié ses comptes sur sa page publique Facebook ne satisfait pas au critère de transparence financière qu'il doit respecter pour pouvoir désigner un RSS. Le juge exige en effet une publication des comptes du syndicat sur son site internet ou par toute autre mesure de publicité équivalente.

Une transparence financière qui s'apprécie au moment de la désignation d'un représentant syndical

Il importe que le critère de la transparence financière soit rempli lors des désignations de représentants du syndicat. Cela vaut pour le délégué syndical<sup>53</sup> comme pour le représentant de la section syndicale<sup>54</sup>.

Il n'est pas nécessaire que le syndicat prouve sa conformité à la loi en termes de certification et de publication des comptes toutes les années précédant la désignation. Il suffit que le syndicat prouve qu'il remplit ce critère au moment de la désignation.

De même, on ne peut pas exiger d'un syndicat que ses comptes de 2015 soient établis et approuvés avant la fin de l'année 2016, soit avant la nomination du RSS le 3 janvier 2017.<sup>55</sup>

49. Cass. Soc. 10 mai 2012

50. Cass. Soc. 27 septembre 2017

51. Article L. 2135-1 et suivants du Code du travail

52. Cass. Soc. 29 février 2012 Cass. Soc. 17 octobre 2018, n° 18-60030

53. Cass. Soc. 12 juin 2013

54. Cass. Soc. 22 février 2017

55. Cass. Soc. 17 octobre 2018, n° 17-19732

## attention



Bien que les juges n'aient statué que sur les désignations du délégué syndical et du représentant de la section syndicale, la formule de la Cour de cassation est générale.

On peut en déduire que l'exigence de transparence financière conditionnerait non seulement la création d'une section syndicale et la désignation de son représentant, mais également la participation à la négociation du protocole d'accord préélectoral et le droit de présenter des candidats au premier tour des élections professionnelles.

Une question reste en suspens : quand on n'a pas contesté d'entrée la satisfaction par un syndicat de l'exigence de transparence financière, est-on ensuite recevable à le faire ?

La jurisprudence semble assez souple à cet égard. En effet, il a déjà été jugé, par exemple que l'absence de contestation, à l'occasion des élections professionnelles, de la capacité d'un syndicat à présenter des candidats au premier tour du scrutin n'empêche pas que soit contestée, postérieurement aux élections, à l'occasion de la désignation d'un délégué syndical, la représentativité de ce syndicat dans le champ géographique et professionnel que couvre l'entreprise, peu important que le litige porte sur les critères également imposés pour la présentation de candidats<sup>56</sup>.

## Comment est appréciée l'ancienneté minimale de deux ans ?

La condition d'ancienneté s'apprécie à compter du dépôt des statuts. Peu importe les modifications ultérieures.

En effet, lorsqu'un syndicat modifie ses statuts, il exerce sa liberté syndicale. Cette liberté ne peut être entravée par la perte de sa personnalité juridique. Un syndicat qui modifie ses statuts conserve sa personnalité juridique et donc son ancienneté<sup>57</sup>.

C'est le cas quand un syndicat :

- Se désaffilie et change de nom ;
- Devient catégoriel après avoir été intercatégoriel.

## Comment est apprécié le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ?

Le champ géographique des statuts et le champ des élections professionnelles<sup>58</sup>

Un syndicat dont les statuts ne couvrent qu'une partie du champ géographique concerné par les élections professionnelles peut présenter des candidats à ces élections professionnelles, même si le champ est plus large que celui visé par ses statuts.

## attention



Cette décision a été rendue dans le contexte des élections TPE. Elle concerne en outre le seul champ géographique.

Cependant, la Cour de cassation a estimé qu'exiger que les statuts d'un syndicat couvrent la totalité du champ des élections professionnelles, ajoutait une condition que la loi ne prévoit pas.

Sa formulation étant générale, on pourrait en déduire que ce raisonnement peut s'appliquer aux élections professionnelles du CSE ainsi que pour le critère du champ professionnel des statuts.

Le champ professionnel des statuts et l'activité principale de l'Unité économique et sociale (UES)<sup>59</sup>

Un syndicat a vocation à représenter les salariés d'une UES dès lors que le champ professionnel de ses statuts couvre l'activité principale de l'UES.

Ainsi, un syndicat qui, aux termes de ses statuts, couvre le champ professionnel des entreprises appliquant la convention collective de l'hospitalisation privée peut désigner un salarié en qualité de délégué syndical au sein de l'UES, dès lors que l'activité principale de l'UES est l'hospitalisation privée, peu importe que les deux sociétés de l'UES n'appliquent pas cette convention collective.

56. Cass. Soc. 26 juin 2013

57. Cass. Soc. 3 mars 2010, Cass. Soc. 26 mai 2010, Ca ss. Soc. 14 novembre 2012, Cass. Soc. 17 avril 2013, Cass. Soc. 10 décembre 2014, Cass. Soc. 12 juillet 2016, Cass. Soc. 14 mars 2018

58. Cass. Soc. 30 septembre 2016

59. Cass. Soc. 26 septembre 2012

## Comment sont appréciés l'influence, les effectifs et les cotisations du syndicat ?

Ces critères sont appréciés globalement sur la durée du cycle électoral, avec les autres critères que sont l'ancienneté minimale de deux ans dans le champ géographique et professionnel et l'audience.

L'influence est prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience.

L'activité recouvre l'effectivité de la présence du syndicat et la réalité de ses actions. La réalité des actions est reconnue même si elles ont été conduites avec d'autres syndicats et même si elles concernaient l'ensemble des établissements de l'entreprise (et pas chacun des établissements)<sup>60</sup>.

Par ailleurs, pour établir l'influence du syndicat, le juge doit prendre en considération l'ensemble de

ses actions, y compris celles qu'il a menées alors qu'il était affilié à une confédération syndicale dont il s'est par la suite désaffilié<sup>61</sup>.

Les effectifs doivent être suffisamment nombreux et diversifiés pour considérer que le syndicat représente l'ensemble de salariés visés par ses statuts. Le nombre modeste d'adhérents peut être relativisé par des difficultés d'implantation liées à un contexte :

- hostilité de l'employeur ;
- concurrence syndicale forte ;
- équivalence du nombre d'adhésions avec celui des autres organisations syndicales.

Les cotisations permettent au syndicat de vivre en indépendance et de mener ses actions. Si aucun des adhérents n'a payé sa cotisation et qu'il n'y a pas d'activité effective dans l'entreprise, le syndicat ne peut être reconnu représentatif<sup>62</sup>.

### Les six critères égaux

- Valeurs républicaines
- Indépendance
- Ancienneté
- Champ professionnel
- Champ géographique
- Influence, effectifs, cotisations

**CERTIFIÉ  
CONFORME**

60. Cass. Soc. 29 février 2012

61. Cass. Soc. 28 septembre 2011

62. Cass. Soc. 7 janvier 1998

# chapitre 3 : recevoir l'annonce des salariés lors des élections du CSE : le critère de l'audience

## Ce qu'il faut retenir ...

- **60** Le critère de l'audience prévoit un seuil d'au moins 10 % des suffrages valablement exprimés lors des élections des titulaires du CSE. Les élections du CSE servent donc à élire les membres du CSE, mais aussi à conquérir la représentativité syndicale dans l'entreprise.
- **60** Les voix obtenues lors des élections du CSE servent au calcul de l'audience du syndicat dans la branche et au niveau confédéral. L'impact de ces élections dépasse donc le simple périmètre de l'entreprise.
- **60** Le PV des élections est le document fondamental pour le calcul de l'audience.
- **60** La CFE- CGC est un syndicat spécifique. Elle représente une partie des salariés et agents publics : les techniciens, les agents de maîtrise, les ingénieurs, les cadres, les agents publics assimilés, les VRP.
- A ce titre, sa représentativité répond à des conditions légales particulières.
- **60** La notion d'audience est distincte de celle du poids d'engagement dans la négociation collective. La première sert à déterminer la légitimité électorale de l'organisation syndicale ; la seconde contribue à répondre conditions de légitimité de l'accord collectif.

## Le triple enjeu des élections du CSE

### Elire les membres du CSE

Les élections professionnelles du CSE visent comme premier objectif la désignation, par le choix des salariés électeurs, des membres du CSE.

Déterminer le score électoral des organisations syndicales dans le cadre de la représentativité au niveau de l'entreprise

Les suffrages obtenus par les organisations syndicales lors du premier tour de l'élection des titulaires du CSE servent au calcul de l'audience, critère de représentativité.

Pour conquérir leur représentativité, les organisations syndicales présentes dans l'établissement ou dans l'entreprise doivent donc présenter des listes de candidats au premier tour des élections et obtenir un nombre suffisant de voix pour atteindre au moins 10 %.

Contribuer à l'audience de l'organisation syndicale au niveau de la branche et au niveau confédéral<sup>63</sup>

La loi exige, pour être représentatif au niveau de l'entreprise, de la branche et au niveau national interprofessionnel, d'atteindre un seuil minimal d'audience.

Il est fixé à 10 % pour apprécier une représentativité dans l'entreprise et à 8 % pour apprécier une représentativité à l'extérieur de l'entreprise, au niveau de la branche et au niveau national interprofessionnel.

Le seuil d'audience de 8 % est le résultat de l'agrégation des voix exprimées par les salariés :

- par les salariés lors des élections du CSE des entreprises relevant de la branche concernée (via le numéro de l'identification de convention collective que l'entreprise applique) ;
- par les salariés des TPE (un scrutin tous les quatre ans).

63. Pour en savoir plus sur la représentativité au niveau de la branche et au niveau national interprofessionnel, voir le guide « La représentativité au niveau de la branche et au niveau national interprofessionnel ».

Le déroulement des élections du CSE et les résultats obtenus ont ainsi un impact qui dépassent le périmètre de l'entreprise. Chaque voix obtenue en faveur de la CFE-CGC dans l'entreprise lors des élections du CSE vient enrichir l'audience de la CFE-CGC et renforcer ses chances d'être représentative dans la branche et au niveau confédéral.

## Un seuil d'au moins 10 % des suffrages valablement exprimés<sup>64</sup>

Pour remplir le critère de l'audience, l'organisation syndicale doit atteindre au moins 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur des titulaires au 1er tour des élections du CSE, quel que soit le nombre de votants.

Pour l'organisation des élections professionnelles, en complément de ce guide, nous vous conseillons de vous appuyer sur les outils produits par votre syndicat ou fédération et si besoin, sur les outils confédéraux, à savoir :

- La formation assurée par le centre de formation syndicale sur « les élections professionnelles » et le guide remis à l'issue du stage ;
- Le Guide d'aide à la négociation du protocole d'accord préélectoral (disponible sur l'intranet CFE-CGC).

### Un critère d'ordre public absolu<sup>65</sup>

Le critère de mesure de l'audience électorale au 1er tour des élections du CSE est d'ordre public absolu. Aucun accord collectif ou décision unilatérale peut décider d'autres modalités ou d'un autre seuil.

### Un décompte des voix même en l'absence de quorum<sup>66</sup>

Si, faute de quorum, le premier tour des élections n'a pas permis la proclamation d'élus, mais que les bulletins de vote ont bien été dépouillés et les résultats comptabilisés, le syndicat qui a obtenu plus de 10% des suffrages exprimés dans les différents collèges lors de ce premier tour des élections, peut être reconnu représentatif.

Pour rappel, le quorum est atteint lorsque le nombre de suffrages valablement exprimés est bien égal à au moins la moitié des inscrits.

### Exemple / Calcul du quorum

200 électeurs inscrits  
 103 suffrages valablement exprimés  
 $200/2 = 100$   
 103 est bien supérieur à 100 : le quorum est atteint.

La neutralité sur le score d'audience des ratures sur les noms des candidats<sup>67</sup>

Le nombre de voix recueilli par les organisations syndicales à prendre en considération est le nombre de suffrages exprimés au profit de chaque liste, sans qu'il y ait lieu, s'agissant de la mesure de la représentativité de ces organisations, de tenir compte d'éventuelles ratures de noms de candidats.

La neutralité des élections partielles sur la mesure de l'audience<sup>68</sup>

La représentativité des organisations syndicales, dans un périmètre donné, est établie pour toute la durée du cycle électoral. En cas d'élections partielles, les résultats obtenus ne peuvent avoir pour effet de modifier la mesure de l'audience calculée lors des dernières élections générales.

L'absence de règle d'arrondi du score électoral<sup>69</sup>

Un syndicat ne peut être représentatif que s'il obtient au moins 10 % des suffrages exprimés. Tel n'est pas le cas lorsqu'un syndicat obtient un score de 9,98 %.

Si contestation de la validité de la comptabilisation des suffrages il y a, elle n'est recevable que si elle est faite dans les 15 jours suivant le premier tour des élections, le délai courant à compter de la proclamation des résultats ou de la publication du procès-verbal de carence. A défaut, l'action est forclose.

Les modalités de calcul des 10 % dans une UES<sup>70</sup>

Au sein d'une UES, le seuil de 10 % s'apprécie en additionnant les suffrages obtenus lors des élections au sein des différentes entités composant l'UES et ce, par les syndicats affiliés à la même confédération syndicale.

Les modalités de calcul des 10 % en cas de plusieurs syndicats affiliés à une même confédération<sup>71</sup>

Au sein d'un même établissement, lorsque deux syndicats affiliés à la même confédération ont présenté chacun leur propre liste, les suffrages recueillis ne peuvent être additionnés au profit de l'un ou de l'autre.

64. Article L.2122-1 du Code du travail. Rappelons que les suffrages valablement exprimés regroupent les suffrages exprimés moins les votes blancs et nuls.

65. Cass. Soc. 18 mai 2011

66. Cass. Soc. 25 juin 2014

67. Cass. Soc. 6 janvier 2011

68. Cass. Soc. 13 février 2013 ; Cass. Soc. 7 décembre 2016

69. Cass. Soc. 15 octobre 2015

70. Cass. Soc. 22 septembre 2010 ; Cass. Soc. 5 avril 2011

71. Cass. Soc. 26 octobre 2011

Ainsi, lorsque deux syndicats affiliés à une même confédération présentent des listes distinctes et l'un obtient 8,7 % et l'autre 4,5 %, aucun n'est reconnu représentatif. Il n'est pas possible d'additionner les scores de ces deux syndicats pour essayer d'atteindre les 10 %.

Les modalités de calcul des 10 % au niveau d'une entreprise à établissements multiples

Il s'agit des entreprises dans lesquelles existent différents comités sociaux et économiques d'établissements et un comité central social et économique (CCSE).

Il faudra atteindre 10 % des suffrages exprimés de manière consolidée.

Ce seuil sera mesuré au regard des résultats atteints au 1<sup>er</sup> tour des élections des titulaires dans les différents comités d'établissements par addition de l'ensemble des suffrages.

Dans le cadre de la mise en place du CSE, les élections peuvent se dérouler au choix :

- soit à la même date dans tous les établissements distincts ;
- soit à des dates différentes selon les établissements distincts : un accord collectif de branche, de groupe ou d'entreprise peut fixer des durées de mandat différentes pour chaque établissement distinct, dans une limite comprise entre deux et quatre ans.

Lorsque les élections ont lieu à la même date dans les différents établissements, l'évaluation de l'audience des syndicats pour l'ensemble de l'entreprise se réalise à cette date unique. Cette évaluation est valable jusqu'à la prochaine échéance électorale.

Lorsque les élections n'ont pas lieu à la même date dans les différents établissements, la consolidation se réalise ainsi :

- **En** le point de départ est constitué par la première élection du premier établissement concerné par le cycle électoral ;
- **En** le point d'arrivée est constitué par la dernière élection d'établissement permettant de connaître l'ensemble des suffrages pour la détermination de la représentativité dans toute l'entreprise.

La consolidation se réalise alors en additionnant l'ensemble des résultats des scrutins et détermine l'audience électorale des organisations syndicales pendant tout le cycle électoral. La durée du cycle électoral est déterminée par la durée des mandats (deux à quatre ans).

## Les collèges électoraux : base de la mesure d'audience

Le principe : un calcul de l'audience tous collèges confondus

L'audience du syndicat est calculée tous collèges confondus, peu important qu'il n'ait pas présenté de candidat dans chacun des collèges<sup>72</sup>.

Ainsi, un syndicat généraliste qui choisit de présenter des candidats dans le seul collège « ouvrier » alors qu'il y a trois collèges aux élections CSE dans l'entreprise concernée, verra son audience appréciée tous collèges confondus et non uniquement dans le seul collège où il a présenté des candidats.

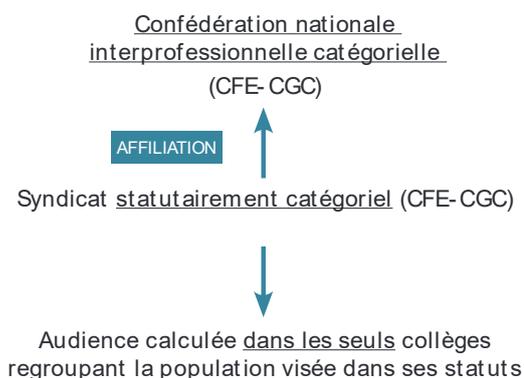
Une exception<sup>73</sup>: un calcul basé que sur certains collèges électoraux

Lorsqu'un syndicat est statutairement catégoriel et affilié à une confédération syndicale catégorielle au niveau national interprofessionnel, il lui est reconnu le droit de voir son audience uniquement appréciée sur la base des résultats obtenus dans les collèges regroupant la population visée par ses statuts.

Deux conditions cumulatives doivent donc être remplies pour un décompte catégoriel de l'audience conforme aux statuts :

- le syndicat doit avoir des statuts catégoriels ;
- et être affilié à une confédération nationale interprofessionnelle catégorielle.

C'est le cas de la CFE-CGC qui représente les salariés légalement électeurs du deuxième collège et du troisième lorsqu'il existe dans l'entreprise (ce sont les salariés ayant le statut d'agent de maîtrise, technicien, VRP, ingénieur et cadre).



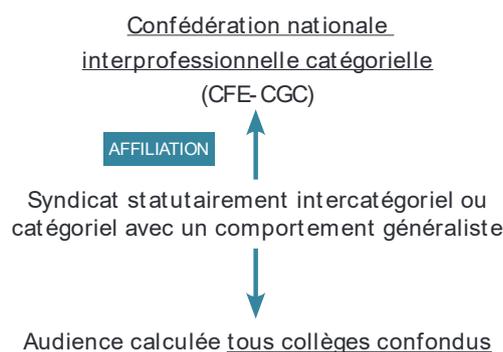
72. Cass. Soc. 22 septembre 2010

73. Article L. 2122-2 du Code du travail.

Si l'une de ces deux conditions vient à manquer, l'audience est automatiquement calculée sur l'ensemble des collèges électoraux.

Ainsi, lorsqu'un syndicat généraliste, affilié à une confédération catégorielle interprofessionnelle présente, en conformité avec son champ généraliste statutaire, des candidats dans tous les collèges, y compris dans les collèges ouvriers et employés, sa représentativité est établie en fonction des suffrages recueillis dans l'ensemble de ces collèges<sup>74</sup>.

Il en est de même si le syndicat statutairement catégoriel et affilié à une confédération nationale interprofessionnelle catégorielle a un comportement généraliste lors des élections en présentant dans tous les collèges, y compris le collège « employés-ouvriers »<sup>75</sup>.

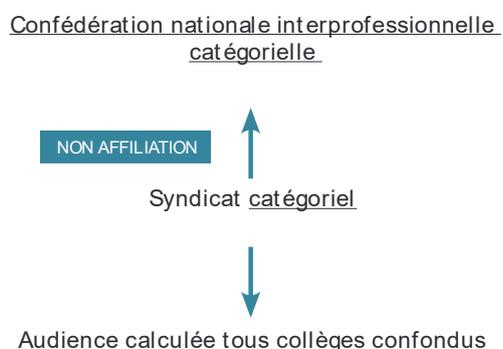


Pour plus de détails, se référer à la partie 4 sur la prise en compte des points stratégiques pour la CFE-CGC dans le processus électoral.

En l'absence d'affiliation, lorsqu'un syndicat est catégoriel en vertu de ses statuts mais n'est pas affilié à une confédération catégorielle interprofessionnelle nationale, sa représentativité est appréciée au regard des suffrages recueillis dans l'ensemble des collèges électoraux et non dans le seul collège regroupant la ou les catégories de personnel qu'il représente<sup>76</sup>.

### Exemple

Un syndicat autonome représente seulement les cadres. Sa représentativité sera calculée tous collèges confondus, peu importe que les cadres soient regroupés dans un collège spécifique.



Le cas du collège réservé des personnels navigants techniques et des journalistes / cas des collèges réservés

La loi prévoit dans certains cas la mise en place d'un collège réservé à certaines catégories.

Pour les journalistes professionnels et assimilés, le Code du travail prévoit de mettre en place un collège électoral spécifique. Dans ce cas, la représentativité des organisations syndicales visant statutairement les journalistes est appréciée uniquement sur la base des suffrages exprimés dans ce collège spécifique<sup>77</sup>.

Dans les entreprises de transport et de travail aérien ou leurs établissements, lorsque le nombre de personnels navigants techniques (PNT) est au moins égal à 25 au moment de la mise en place ou du renouvellement CSE, le Code des transports prévoit également de mettre en place un collège spécifique<sup>78</sup>. La représentativité des organisations syndicales visant statutairement les PNT y est appréciée uniquement sur la base des suffrages exprimés dans ce collège, quel que soit le nombre de votants.

Le cas d'un collège électoral incluant salariés de droit privé et fonctionnaires<sup>79</sup>

On peut retrouver dans certaines entreprises ou UES un collectif de travail comprenant à la fois des salariés de droit privé et des agents de droit public. Dans la mesure où ce collectif de travail relève des mêmes institutions représentatives du personnel, les salariés sont donc amenés à élire leurs représentants lors des mêmes élections professionnelles.

En principe, la représentativité des organisations syndicales au sein de sociétés composant une UES où a été institué, pour l'élection des représentants du personnel, un collège électoral unique incluant des salariés de droit privé et des fonctionnaires, doit être appréciée au regard de la totalité des suffrages exprimés par l'ensemble des électeurs composant ce collège, sauf dispositions légales particulières.

Dans certains cas<sup>80</sup>, la loi a pu prévoir de mettre en place des urnes distinctes afin de ne pas mélanger les voix des salariés de droit privé et des agents de droit public. À défaut de disposition légale, le PAP peut également prévoir des dispositions permettant de garantir la traçabilité des voix. Il est important que les suffrages exprimés par les salariés de droit privé puissent remonter au niveau des conventions collectives de branche, ainsi qu'au niveau interprofessionnel.

74. Cass. Soc. 28 septembre 2011 ; Cass. Soc. 27 mars 2013 ; Cass. Soc. 8 octobre 2014

75. Cass. Soc. 31 janvier 2012

76. Cass. Soc. 24 septembre 2013

77. Article L. 7111-7 du Code du travail.

78. Articles 6524-2 et 6524-3 du Code des transports.

79. Cass. Soc. Avis du 2 juillet 2012 ; Cass. Soc. 26 juin 2013

80. Cela est notamment le cas des Offices publics de l'habitat : article 7 du décret du 8 juin 2011 concernant les dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, complété par un arrêté du 15 juillet 2014 qui fixe les modalités des élections des délégués du personnel et des représentants du personnel aux comités d'entreprise.

## Les règles d'affectation des voix aux organisations syndicales<sup>81</sup>

Le suffrage exprimé sert à la fois à élire des élus au sein du CSE et à mesurer l'audience du syndicat. Cette double utilisation entraîne une exigence d'information vis-à-vis de l'électeur. Il doit savoir que son vote valablement exprimé servira à élire une personne physique, (le représentant de son choix), et participera en même temps au score électoral d'une personne morale, (le syndicat qui a présenté les candidats). Il doit donc parfaitement savoir qui a présenté le candidat pour lequel il a voté positivement. Il en va de la sincérité du scrutin.

Pour garantir cette sincérité du scrutin, la loi a imposé aux syndicats d'informer en amont du scrutin :

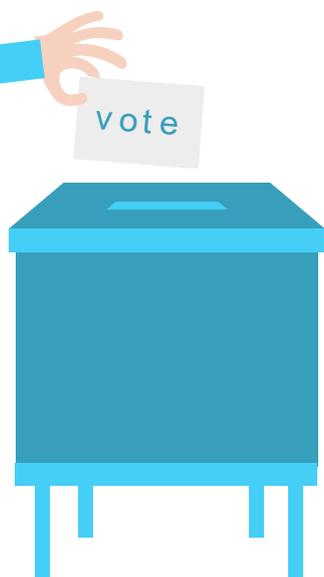
- la répartition des voix entre les organisations syndicales ayant constitué une liste commune ;
- l'affectation des voix obtenues par le syndicat à son organisation syndicale d'affiliation s'il en a fait mention.

En cas de liste commune, obligation d'informer les électeurs de la répartition des voix entre les organisations syndicales concernées

Une liste commune est une liste qui comporte des candidats issus de plusieurs syndicats différents.

En cas de liste commune entre plusieurs syndicats, la répartition des voix obtenues par la liste entre les organisations syndicales doit être indiquée lors du dépôt des listes.

A défaut d'indication, ce sera une répartition à part égale entre organisations syndicales concernées.



### attention



N'est pas assimilée à une liste commune, la liste de candidats constituée par deux syndicats affiliés à la même confédération<sup>82</sup>.

Le fait d'être affilié à la même confédération empêche la constitution d'une liste qualifiée de « commune ». Ces deux syndicats ne peuvent alors se répartir les voix obtenues par cette liste pour obtenir une représentativité propre.

*Illustration :*

Dans un établissement où plusieurs professions cohabitent, un syndicat X et un syndicat Y, tous deux affiliés à la CFE-CGC, présentent, pour couvrir un maximum de professions, une liste de candidats avec chacun leur logo.

Puisqu'ils sont affiliés au même syndicat, cette liste n'est pas qualifiée de « commune » et ne permet pas une répartition des voix entre les deux syndicats pour revendiquer une représentativité propre. Si la liste atteint le score d'au moins 10 %, c'est la « marque CFE-CGC » qui est représentative. A voir quel syndicat CFE-CGC de X ou de Y exerce les prérogatives qui en découlent. C'est du ressort de l'organisation interne à la CFE-CGC.

En cas d'affiliation à une organisation confédérale, obligation de le mentionner sur la liste des candidats

Si le syndicat qui présente des candidats est affilié à une organisation syndicale, cette mention est portée sur la liste des candidats. Deux objectifs à cette mention :

- les électeurs doivent savoir explicitement pour quel syndicat ils votent (autonome ou affilié) ;
- la mention de cette affiliation permet d'affecter les voix obtenues à l'organisation d'affiliation, afin de consolider toutes les voix au niveau de la branche et au niveau national interprofessionnel.

A défaut, les voix obtenues par ce syndicat ne seront pas affectées à son organisation d'affiliation lors de l'agrégation des voix pour la branche et le niveau confédéral<sup>83</sup>.

81. Articles L. 2122-3 et L.2122-3-1 du Code du travail.

82. Cass. Soc. 10 mai 2012

83. Ce point est développé dans la partie 4 relative aux points stratégiques pour la CFE-CGC

## Les conséquences sur l'audience d'une évolution de l'affiliation en cours de cycle électoral

Il s'agit des cas où un syndicat s'affilie à une organisation syndicale en cours de cycle électoral (un syndicat rejoint la CFE-CGC par exemple) ou change d'affiliation pendant cette même période (un syndicat quitte la CFE-CGC pour rejoindre l'UNSA par exemple).

Le calcul de l'audience d'un syndicat qui s'affilie à une organisation syndicale en cours de cycle électoral<sup>84</sup>

Un syndicat créé pendant le cycle électoral, qui s'affilie à une confédération représentative dans l'entreprise, ne peut pas bénéficier des suffrages obtenus par cette dernière et ainsi procéder à la désignation d'un délégué syndical.

Pour pouvoir être reconnu représentatif, il faut que le syndicat se soit présenté devant les électeurs.

Le calcul de l'audience d'un syndicat qui vit une désaffiliation en cours de cycle électoral<sup>85</sup>

L'affiliation confédérale sous laquelle un syndicat a présenté des candidats au premier tour des élections des membres titulaires du comité d'entreprise constitue un élément essentiel du vote des électeurs. L'audience obtenue lors du processus électoral est acquise à l'organisation syndicale, personne morale, qui a présenté des candidats.

Le syndicat qui se désaffilie ou est désaffilié par sa confédération après les élections, ne peut continuer, pour établir sa représentativité, à se prévaloir des votes obtenus.

En revanche, la confédération (ou une de ses fédérations) dont le syndicat s'est ou a été désaffilié peut désigner un nouveau délégué syndical, si elle justifie toujours dans l'entreprise de l'existence, au jour de la désignation, d'une section syndicale, afin de maintenir dans l'entreprise la présence du mouvement syndical auquel les électeurs ont accordé au moins 10 % de leurs votes.

## Le délai de contestation du critère de l'audience<sup>86</sup>

Le critère de l'audience est étroitement lié au processus électoral. Les contestations du processus électoral sont encadrées par des délais très courts :

- 3 jours à partir de la publication de la liste électorale pour toute question touchant à l'électorat ;
- 15 jours à compter de la proclamation des résultats ou de la publication du PV de carence.

La question s'est posée de savoir si un désaccord sur le calcul de l'audience était soumis à ce délai de 15 jours pour la saisine du tribunal d'instance.

La réponse dépend du fait que la contestation concerne ou non la détermination des suffrages obtenus par le syndicat :

- si la contestation porte sur la détermination des suffrages recueillis par les syndicats (par exemple, oubli de voix exprimées, mauvaise répartition des voix entre syndicats ayant fait une liste commune, oubli d'affectation de voix à un syndicat affilié) : application du délai de 15 jours à compter de la proclamation des résultats ;
- si la contestation porte sur la base à prendre en compte pour le calcul de l'audience (par exemple, calcul de l'audience d'un syndicat CFE-CGC tous collègues confondus et non sur les seuls collègues visés par ses statuts) : non application du délai de 15 jours.

## La distinction entre le critère de l'audience et la notion de poids d'engagement

Le critère de l'audience est la source de la légitimité électorale du syndicat. Le score obtenu « la force » brute du syndicat dans l'établissement ou l'entreprise.

Cependant les résultats électoraux déterminent également le poids que chaque organisation syndicale représentative engage dans la négociation collective. Dans un contexte où la majorité d'engagement à plus de 50 % devient la règle<sup>87</sup>, la valeur de ce poids est structurante pour les rapports de force et les jeux d'alliance.

84. Cass. Soc. 4 juillet 2018

85. Cass. Soc. 18 mai 2011 ; Cass. Soc. 28 novembre 2012 ; Cass. Soc. 31 mai 2017.

86. Article R. 2314-24 du Code du travail ; Cass. Soc. 26 mai 2010 ; Cass. Soc. 31 janvier 2012 ; Cass. Soc. 31 janvier 2012.

87. Pour des compléments, se référer à la fiche pratique CFE-CGC « La validité des accords collectifs après les ordonnances Macron » disponible sur l'intranet confédéral.

Comment l'audience est-elle calculée ?

L'audience est calculée à partir de l'ensemble des suffrages valablement exprimés au 1er tour des candidats titulaires du CSE, par collège électoral (somme au dénominateur), ramené au total des voix obtenues par un syndicat (somme au numérateur). Si le résultat de ce ratio est au moins égal à 10% et que le syndicat remplit les autres critères, il est représentatif.

### attention



Pour la CFE-CGC, syndicat catégoriel, le mode de calcul des 10 % répond à des conditions spécifiques qui sont développées dans la partie 4 relative aux points stratégiques pour la CFE-CGC

Comment le poids d'engagement est-il défini ?

Le poids d'engagement est le résultat du ratio entre les suffrages valablement exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives (somme au dénominateur) et ceux obtenus par un syndicat représentatif (somme au numérateur).

### attention



Le poids d'engagement est calculé au regard du champ de la négociation :

- lorsque l'accord concerne tous les salariés (tous collèges confondus), alors le poids d'engagement est défini à partir de l'ensemble des suffrages de tous les collèges électoraux, y compris pour le poids d'engagement de la CFE-CGC. En effet, même si son audience est calculée à partir des seuls suffrages des collèges électoraux regroupant le personnel d'encadrement, la CFE-CGC est de droit à la table des négociations d'accords concernant tous les salariés, la population visée par ses statuts étant alors concernée<sup>88</sup>;
- lorsque l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle relevant d'un collège électoral, le poids d'engagement est défini à partir de l'ensemble des suffrages exprimés dans le collège électoral concerné<sup>89</sup>.

### Exemple

Dans une entreprise X, de 300 salariés avec deux collèges électoraux légaux :

- 150 suffrages exprimés dans le collège 1 composés d'ouvriers, employés ;
- 150 suffrages exprimés dans le collège 2, composés de techniciens, agents de maîtrise, cadres et ingénieurs.

Le syndicat CGT obtient 45 SVE : 30 voix dans le collège 1, 15 voix dans le collège 2.

Le syndicat CFDT obtient 60 SVE : 40 voix dans le collège 1, 20 voix dans le collège 2.

Le syndicat « Tous ensemble » obtient 13 SVE : 10 voix dans le collège 1 et 3 voix dans le collège 2.

Le syndicat CFE-CGC obtient 45 SVE : 45 voix dans le collège 2.

- Calcul des audiences par syndicat

L'audience de la CGT est de  $((30 + 15) / 300 \text{ SVE}) \times 100 = 15 \%$ . La CGT est représentative.

L'audience de la CFDT est de  $((40 + 20) / 300 \text{ SVE}) \times 100 = 20 \%$ . La CFDT est représentative.

L'audience du syndicat « Tous ensemble » est de  $((10 + 3) / 300 \text{ SVE}) \times 100 = 4,3 \%$ . Le syndicat « Tous ensemble » n'est pas représentatif.

L'audience de la CFE-CGC est de  $(45 / 150 \text{ SVE (ceux que du collège 2)}) \times 100 = 30 \%$ . La CFE-CGC est représentative.

- Calcul du poids d'engagement par syndicat en cas de négociation d'un accord s'appliquant à tous les salariés

Pour calculer le poids d'engagement, on prend l'ensemble des SVE exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives, à savoir en faveur de la CGT, de la CFDT et de la CFE-CGC. Le syndicat « Tous ensemble » n'étant pas représentatif, les SVE exprimés en sa faveur sont retirés.

Les SVE à prendre en compte au dénominateur sont donc de  $300 - 13 = 287 \text{ SVE}$ .

Le poids d'engagement de la CGT =  $(45 / 287) \times 100 = 15,67 \%$ .

Le poids d'engagement de la CFDT =  $(60 / 287) \times 100 = 20,9 \%$ .

Le poids d'engagement de la CFE-CGC =  $(45 / 287 \text{ (car le champ de l'accord est tous les collèges confondus)}) \times 100 = 15,67 \%$ .

- Calcul du poids d'engagement par syndicat en cas de négociation d'un accord s'appliquant aux seuls cadres

Lorsque l'accord concerne une seule catégorie de personnel (comme les cadres) les poids d'engagement des organisations syndicales représentatives sont calculés à partir des SVE dans le collège 2 (collège qui comprend les cadres).

La CGT, avec une audience de 10 % dans le collège 2, la CFDT avec une audience de 13,33 % et la CFE-CGC avec une audience de 30 % sont toutes les trois représentatives dans le champ d'une négociation sur les cadres.

Le poids d'engagement de la CGT =  $(15 / 150) \times 100 = 10 \%$ .

Le poids d'engagement de la CFDT =  $(20 / 150) \times 100 = 13,33 \%$ .

Le poids d'engagement de la CFE-CGC =  $(45 / 150) \times 100 = 30 \%$ .

88. Article L. 2232-13 alinéa 1 du Code du travail.

89. Article L. 2232-13 alinéa 2 du Code du travail.

# PARTIE 3

---

## REEMPLIR AVEC RIGUEUR LE PV DES ÉLECTIONS

---

**CHAPITRE 1 : SE FAMILIARISER AVEC LE CERFA,  
SUPPORT ADMINISTRATIF DES RÉSULTATS DES ÉLECTIONS** 32

**CHAPITRE 2 : MAITRISER LES BLOCS INCONTOURNABLES  
DU CERFA** 33

# chapitre 1 : se familiariser avec le cerfa, support administratif des résultats des élections

## Ce qu'il faut retenir ...

- **EO** Le PV des élections est l'instrument de base de la mesure de l'audience dans l'établissement, dans l'entreprise, dans l'UES, dans le groupe, dans la branche et au niveau national interprofessionnel.
- **EO** Il doit impérativement être rempli avec rigueur et conformément aux exigences posées par le Code du travail. Des outils existent pour le remplir correctement :
  - la notice faite par la Direction générale du travail ;
  - le stage CFS (élections professionnelles) ;
  - le présent guide de la représentativité CFE- CGC.

Le CERFA correspondant au procès-verbal des élections professionnelles du CSE est téléchargeable à partir du site [www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr](http://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr)

D'emblée, précisons que l'on remplit un CERFA (un PV donc) par collègue, séparément pour les titulaires et les suppléants, pour chaque bureau de vote. Pour la mesure de l'audience, seul sera pris en compte le CERFA rempli pour le scrutin du 1er tour des titulaires du CSE.

Le CERFA comporte plusieurs rubriques qui servent à la fois pour les élections des membres du CSE et la mesure de l'audience des organisations syndicales qui ont présenté des candidats. Il doit être le reflet des éléments actés dans le PAP concernant les collèges électoraux (nombre et composition), le nombres de postes à pourvoir par collègue...

Remplir correctement le document CERFA à l'issue de l'élection signifié :

- 1- renseigner au minimum les éléments présentés ci-après ;
- 2- renseigner correctement ces éléments afin que la mesure de l'audience qui en découle soit irréfutable.

## attention

Si nous avons choisi de cibler seulement quelques-uns des éléments du CERFA (à savoir les blocs I, II, III, IV et V), c'est par souci de se focaliser sur ceux ayant un impact pour la CFE- CGC. Les éléments du CERFA passés sous silence doivent naturellement être aussi renseignés.

Les membres du bureau de vote doivent signer impérativement le CERFA afin d'en certifier l'authenticité et la véracité des informations.

Si vous êtes membre du bureau de vote, ayez un exemplaire du PAP sous la main pour être en mesure de vérifier la correspondance entre ce qui est prévu par le PAP et ce qui va être rempli sur le CERFA.

Une fois signé, le PV fait foi. Sauf contestation, les informations qu'il mentionne seront exploitées pour la consolidation des audiences aux niveaux national interprofessionnel et des branches (cf. Guide de la représentativité au niveau de la branche et national interprofessionnel).



# chapitre 2 : maîtriser les blocs incontournables du cerfa

## Ce qu'il faut retenir ...

- **E0 99** L'identifiant de convention collective (IDCC) sert à tracer les voix exprimées dans des entreprises qui appliquent la convention collective, pour les affecter à l'audience et au poids d'engagement des organisations syndicales qui négocieront la convention collective concernée.
- **E0 00** Il faut absolument agir s'il y a des erreurs dans le remplissage des informations sur le nombre et la composition des collèges qui concernent les techniciens, les agents de maîtrise, les cadres, les ingénieurs et personnels assimilés (médecins, VRP, journalistes...).

## Bloc I « Identification de l'établissement dans lequel s'est déroulée l'élection » : focus sur l'IDCC

Qu'est-ce que l'IDCC ?

L'identifiant de convention collective (IDCC) est un numéro de convention collective donné par l'administration du travail.

### Exemple

- Convention collective Travaux publics cadres IDCC 3212
- Convention collective Charcuteries Industries IDCC 1586
- Convention collective Eau et assainissement IDCC 2147
- Convention collective Promotion Construction IDCC 1512

La liste des IDCC est disponible sur le site du ministère du Travail :

<https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/recherche-idcc>

Depuis la réforme de la représentativité, cet identifiant sert à tracer les voix exprimées lors des élections professionnelles dans des entreprises appliquant la convention collective, pour les affecter à l'audience et au poids d'engagement des organisations syndicales qui négocieront la convention collective concernée.

## attention



Le code IDCC n'est pas le numéro de la brochure de la convention collective !

Le numéro de la brochure est un numéro d'édition de la convention collective. Le code IDCC est un numéro d'identification.

Ex : Convention collective Travaux publics cadres IDCC => 3212 / Brochure 3005T4  
Convention collective Charcuteries Industries IDCC => 1586 / Brochure 3125  
Convention collective Eau et assainissement IDCC => 2147 / Brochure 3302  
Convention collective Promotion Construction IDCC => 1512 / Brochure 3248

Dans le CERFA, en face de « numéro de la convention collective », il s'agit de mentionner l'IDCC et non le numéro de la brochure.

Quel IDCC est applicable à mon établissement ?

La convention collective applicable à l'entreprise (et donc son IDCC) est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur<sup>90</sup>. La jurisprudence précise que le champ d'application de la convention collective est déterminé par l'activité de l'entreprise et non par les fonctions exercées par les salariés<sup>91</sup>.

Cependant, la vie de la négociation collective dans une branche conduit à des accords qui tiennent compte des fonctions des salariés.

### Exemple

Le secteur du bâtiment où trois conventions collectives co-existent pour une même activité principale :

- des conventions pour les ouvriers ;
- une convention collective nationale pour les employés, les techniciens et les agents de maîtrise ;
- une convention collective nationale pour les ingénieurs et les cadres.

### Exemple :

Le secteur de l'assurance où la convention collective des inspecteurs d'assurance et la convention collective des agents de directions co-existent avec les autres conventions collectives applicables au secteur.

Il y a donc des situations où plusieurs IDCC sont dans les faits appliqués.

Quel IDCC choisir si plusieurs sont s'appliquent dans l'établissement ?

Dans ce cas, la notice d'aide au remplissage du PV faite par le ministère du Travail préconise de mentionner sur le CERFA l'IDCC de la convention collective qui couvre le plus de salariés, tous collèges confondus<sup>92</sup>.

Cela signifie que ce sera le même IDCC qui sera indiqué sur chacun des PV de chaque collège électoral, même si la convention collective correspondant à cet IDCC ne s'applique pas aux électeurs du collège électoral concerné.

### Exemple

Une entreprise du secteur du bâtiment avec deux collèges électoraux. 1<sup>er</sup> collège : 38 ouvriers ; deuxième collège : 15 techniciens, agents de maîtrise, cadres et ingénieurs.

Il y a trois conventions collectives applicables dans l'entreprise : celle concernant les ouvriers du bâtiment (IDCC 1597), celle concernant les employés-techniciens et agents de maîtrise (IDCC 2609) et celle concernant les ingénieurs et cadres (IDCC 2420).

La majorité des salariés, tous collèges confondus, étant des ouvriers, l'IDCC mentionné sur le PV des élections du collège 2 composé de techniciens, d'agents de maîtrise, de cadres et d'ingénieurs sera l'IDCC 1597, bien que cette convention collective ne s'applique pas à eux.



90. Article L. 2261-2 du code du travail

91. Cass. soc 4 novembre 1988

92. <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/web/guest/formulaires-cerfa>

En désaccord avec ce  consigne ministérielle, la CFE-CGC avait préconisé en son temps de mentionner sur le PV l'IDCC qui s'applique à la majorité des salariés du collège électoral concerné et non celui qui s'applique à la majorité de l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise. Notre solution assurait la parfaite affectation des suffrages exprimés dans le collège électoral à la bonne convention collective : les suffrages exprimés dans le collège « cadres » sont affectés à la convention collective des cadres et non à celle des ouvriers.

Pour les conventions collectives catégorielles, la consigne ministérielle conduisait inexorablement à « un siphonnage » des suffrages du personnel d'encadrement, encore souvent minoritaire dans les entreprises : ces suffrages étaient alors affectés en faveur des conventions collectives ouvriers (catégorie plus souvent majoritaire) ou généralistes, au lieu d'être normalement affectés à la convention collective catégorielle applicable.

Après forts débats, la CFE-CGC a réussi à obtenir auprès du ministère du Travail une règle de gestion, validée par le Haut Conseil du Dialogue social, qui corrige ce travers. A partir du recensement des secteurs concernés et d'une liste des conventions collectives catégorielles impactées, un traitement informatique ad hoc est prévu. Il permet, en cas de conventions collectives catégorielles applicables, d'affecter les voix exprimées lors des élections professionnelles dans les entreprises soumises à ces conventions collectives, dans les bonnes conventions collectives, quel que soit l'IDCC majoritaire mentionné sur le PV du collège.

Les résultats de ce traitement informatique ont montré que les corrections apportées étaient efficaces et donc que les suffrages « remontaient » bien dans les bons canaux, vers la bonne convention collective.

Dans ce contexte, la consigne de mentionner l'IDCC majoritairement applicable aux électeurs du collège électoral peut être levée. Il est acceptable maintenant de se conformer à la notice du ministère du Travail.

## Bloc II « Collège concerné » : focus sur la partie « Dénomination du collège électoral »

Cette partie du PV reprend la dénomination des collèges prévus par la loi.

Rappel des dénominations légales des collèges

On appelle 1er collège, celui constitué d'ouvriers et employés.

On appelle 2e collège celui constitué de techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres quand il y a moins de 25 cadres.

On appelle 3e collège celui constitué des seuls ingénieurs et cadres quand ils sont au moins 25. Dans ce dernier cas de , le 2e collège sera constitué de techniciens et agents de maîtrise uniquement.

Le collège unique est prévu par la loi uniquement dans les établissements de moins de 25 salariés.

Remplir une seule case par PV

Puisque l'on remplit un CERFA par collège, dans cette partie, on ne cochera qu'une seule case :

- la case « collège unique » si l'élection concerne un collège unique au sens de la loi ;
- la case « 1<sup>er</sup> collège » si l'élection concerne le 1<sup>er</sup> collège ;
- la case « 2<sup>ème</sup> collège » si l'élection concerne le 2<sup>ème</sup> collège ;
- la case « 3<sup>ème</sup> collège » si l'élection concerne le 3<sup>ème</sup> collège ;
- la case « autre collège » si l'élection concerne un collège qui n'est pas légalement prévu.

Quand remplir la case « Autre collège » ?

La loi fixe la dénomination de trois collèges électoraux. Les spécificités de certains secteurs ou de certaines activités conduisent à organiser des aménagements conventionnels du nombre de ces collèges (à la hausse ou à la baisse) et de leur dénomination.

Lorsque la dénomination conventionnelle du collège concerné par l'élection ne correspond pas à l'une des dénominations légalement prévues, cela signifie qu'une autre dénomination a été retenue lors de la négociation du protocole d'accord préélectoral ou dans un accord collectif.

Le PV doit tenir compte de cette dénomination et garantir qu'elle ne se confond pas avec la dénomination légale. Cette case « autre collège » est faite pour respecter cette distinction.

Elle sera cochée en cas de collège prévu par accord collectif (ex : praticiens conseils, inspecteur d'assurance) ou en cas de collège fusionné (mélange des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise appelé parfois « collège non-cadres ») prévu suite à la signature du PAP à l'unanimité des organisations syndicales représentatives dans le périmètre où se déroulent les élections.

### Exemple

- Les élections concernent un collège constitué des inspecteurs dans le secteur des assurances. Il faut cocher la case « Autre collège », ce collège n'étant pas dans la liste des collèges légaux.
- Les élections concernent un collège qui regroupe des employés et des techniciens. Il faut cocher la case « autre collège », ce collège correspondant à un aménagement du nombre légal de collège en fusionnant le collège légal 1 et le collège légal 2.

## attention



Dans les établissements où les cadres sont moins de 25, le 2<sup>ème</sup> collège est légalement un collège qui regroupe à la fois les techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres. Il est visé par la case « 2<sup>ème</sup> collège » : c'est cette case qu'il faut cocher.

En revanche, il y a une fusion lorsque les ouvriers et employés (1<sup>er</sup> collège au sens de la loi) sont réunis dans un même collège avec les techniciens et les agents de maîtrise (2<sup>ème</sup> collège au sens de loi). Dans ce cas, c'est la case « autre collège » qui doit être cochée.

Lorsque la case « Autre collège » est cochée dans cette partie, il est indispensable de préciser rigoureusement la composition du collège afin de bien identifier quelle population est concernée (voir développements page 37).



## Bloc II « Collège concerné » : focus sur la partie « Composition précise du collège »

**COMPOSITION PRÉCISE DU COLLEGE CONCERNE**  
(cocher la ou les cases correspondant aux personnels inscrits dans le collège électoral sélectionné dans le cadre précédent)

<input type="checkbox"/>	Ouvriers	1	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Employés	2	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Techniciens	3	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Agents de maîtrise	4	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Ingénieurs	5	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Cadres	6	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Autres : (préciser) _____	7	<input type="checkbox"/>

Ex : journalistes, pilotes...

Peut-on cocher plusieurs choix dans cette partie du CERFA ?

Oui, on coche autant de choix qu'il y a de catégories qui composent le collège.

### Exemple

- Collège électoral composé de techniciens et d'agents de maîtrise : les cases 3 et 4 sont à cocher.
- Collège électoral composé de cadres et ingénieurs : les cases 5 et 6 sont à cocher.
- Collège électoral composé d'employés et d'ouvriers : les cases 1 et 2 sont à cocher.
- Collège électoral composé d'ouvriers : la case 1 est à cocher.

## attention



Il existe des conventions collectives qui dénomment « techniciens » des ouvriers ou des employés d'un certain niveau d'expérience ou de qualification. Or la dénomination conventionnelle « techniciens » ne correspond pas à la dénomination que la loi retient pour la composition des collèges. Ces personnes appelées par la convention collective « techniciens », mais appartenant à la 1<sup>ère</sup> de classification « ouvriers » ou « employés » appartiennent pour les élections légalement au 1<sup>er</sup> collège.

Deux cas de figure se présentent lors des élections

- Suite à la négociation du PAP (ou dans le cadre d'une décision d'arbitrage de l'inspection du travail), ces salariés sont placés dans le 1<sup>er</sup> collège. Il convient alors de cocher les cases 1 « ouvriers » et 2 « employés », et uniquement ces cases. En aucun cas, la case 3 « techniciens » ne doit être cochée.
- Suite à la négociation du PAP (ou dans le cadre d'une décision de l'inspection du travail), ces salariés sont placés dans le 2<sup>ème</sup> collège. Il convient alors de cocher les cases 3 « techniciens », 4 « agents de maîtrise, et les cases 5 « ingénieurs » et 6 « cadres » au cas où ces catégories seraient dans ce 2<sup>ème</sup> collège. En aucun cas, les cases 1 « ouvriers » et 2 « employés » ne doivent être cochées.

Il importe de rester cohérent : si ces salariés sont des ouvriers ou des employés, ils sont placés dans le 1<sup>er</sup> collège et seules les cases 1 et 2 sont cochées. Si ces salariés sont légalement considérés comme des techniciens, ils sont placés dans le 2<sup>ème</sup> collège et les cases 1 ou 2 ne sont pas cochées.

Si cette cohérence ne peut être respectée, nous vous conseillons de saisir l'employeur, garant du bon déroulement des élections, afin de le renvoyer à ses responsabilités (voir la lettre type en annexe du guide p. 58)

Quand faut-il cocher la case 7 « Autres » ?

On coche la case « Autres » quand la composition du collège ne correspond à aucune des catégories proposées parmi les choix 1 à 6.

Il est toujours indispensable d'expliciter les catégories de salariés concernés (ex : inspecteurs d'assurance, praticiens conseils, VRP, médecins, agents de direction...), afin de savoir vers quelle appellation légale elles pourraient être rapprochées.

Ce rapprochement sera effectué par le ministère du Travail qui décidera de l'assimilation de ces catégories particulières aux catégories légales, telles que prévues dans les choix 1 à 6, après discussion avec les partenaires sociaux au sein du Haut Conseil du Dialogue social (HCDS). Cette assimilation sera d'autant plus facilitée et consensuelle que l'explicitation sera précisée et claire.

**Bloc III « Résultats du 1<sup>er</sup> tour des élections » : focus sur la partie « Nom de l'organisation syndicale d'affiliation » et la partie « Nombre de bulletins valables recueillis par chaque liste »**

PROCÈS-VERBAL DES ÉLECTIONS AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE MEMBRES TITULAIRES

1

2a

2b

L'indication du nom de l'organisation syndicale d'affiliation dans la colonne 2b

PROCÈS-VERBAL DES ÉLECTIONS AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE MEMBRES TITULAIRES

1

2a

2b

Comme il est précisé dans la partie 4 concernant les points stratégiques pour la CFE- CGC et la partie 2 sur les critères de représentativité, la mention de l'affiliation du syndicat à une organisation sur la liste des candidats permet :

- à l'électeur de savoir à quelle affiliation est rattaché le syndicat qui présente des candidats ;
- de tracer les voix en faveur de l'organisation syndicale d'affiliation, en vue de leur consolidation dans la branche et au niveau national interprofessionnel.

Cette mention se concrétise par le remplissage de la colonne 2b du CERFA.

Le nombre de bulletins valables recueillis par chaque liste dans la colonne 3

PROCÈS-VERBAL DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

2b	3	4	5
	3		

Le chiffre inscrit dans la colonne 3 permet de déterminer l'audience de la CFE-CGC aux niveaux de l'entreprise, de la branche et de l'interprofessionnel : ce sera l'unique information qui permettra d'établir l'audience syndicale.

## attention



Seuls les chiffres de la colonne 3 soumis à la loupe ci-dessus, servent de référence au calcul de l'audience des organisations syndicales.

Les chiffres qui figurent dans cette colonne sont définitifs et ne seront pas recalculés par quiconque ensuite. S'il y a des erreurs de calcul alors que le PV est signé, il faut :

- soit en refaire un nouveau signé par les membres du bureau de vote qui se substitue à l'ancien ;
- soit saisir le juge pour faire corriger le PV.

Il faut donc être particulièrement vigilant quand on fait les calculs. Les ratures ne doivent pas être prises en compte pour le calcul de l'audience, contrairement à ce qui se passe pour être proclamé élu.

## Bloc IV « Signature et mention de commentaires »

PROCÈS-VERBAL DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE MEMBRES TITULAIRES

**IV Signature obligatoire vote pour le 1<sup>er</sup> tour :**

Nom et prénom	

Les procès-verbaux des élections professionnelles doivent être signés par l'intégralité des membres du bureau de vote, avant la proclamation des résultats électoraux.

La notice explicative du CERFA précise que, pour être valide, le PV doit être paraphé et signé par les membres du bureau de vote, lesquels doivent renseigner leur nom, prénom et, le cas échéant, l'organisation syndicale.

La signature du PV des élections par l'ensemble des membres du bureau de vote fait foi. En l'absence de signature, le PV ne peut alors être exploité.

Le bureau de vote doit annexer au PV un compte-rendu de tout événement particulier survenu lors du scrutin ou du dépouillement, y compris des observations formulées par des personnes présentes. En l'absence d'un tel document, le risque est que tout défaut d'explications rapportées dans le procès-verbal dûment signé est une cause d'annulation des élections car rien ne permet de savoir ce qui s'est réellement passé et cette situation est de nature à influencer les résultats.

## Bloc V « Listes communes »

Si une ou plusieurs listes se sont présentées au 1 <sup>er</sup> tour	
NOM de la liste commune	Nom des syndicats entrant dans cette liste



La mention des listes communes entre syndicats

Cette partie du CERFA est obligatoirement remplie si des listes en alliance avec d'autres organisations syndicales ont été déposées. Cela relate parfaitement les listes en compétition et garantit la transparence de la répartition des suffrages qui reviennent à chacune des organisations syndicales.

La répartition des suffrages entre organisations syndicales alliées

Pour garantir cette sincérité du scrutin, la loi a imposé aux syndicats d'informer, en amont du scrutin, la répartition des voix entre les organisations syndicales ayant constitué une liste commune (voir la partie 3 sur les critères de la représentativité).

En cas de liste commune entre plusieurs syndicats, la répartition des voix obtenues par la liste entre les organisations syndicales doit être indiquée lors du dépôt des listes. A défaut d'indication, ce sera une répartition à parts égales entre organisations syndicales concernées.

Le mode de répartition peut être variable d'un collège à l'autre.

Quel que soit le cas de figure, chacun des CERFA, dans la partie V, doit préciser le mode de répartition des suffrages.

# PARTIE 4

---

## **BIEN CONNAÎTRE LES POINTS STRATÉGIQUES POUR LA CFE-CGC**

---

<b>CHAPITRE 1 : RAPPEL DE LA RÈGLE LÉGALE DE REPRÉSENTATIVITÉ POUR LES SYNDICATS CATÉGORIELS</b>	<b>42</b>
<b>CHAPITRE 2 : ASSURER L'EXPRESSION SPÉCIFIQUE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT</b>	<b>43</b>
<b>CHAPITRE 3 : MAITRISER LES ENJEUX DES COLLÈGES ÉLECTORAUX DANS LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL</b>	<b>45</b>

# chapitre 1 : rappel de la règle l'égalité de représentativité pour les syndicats catégoriels

## Ce qu'il faut retenir ...

- Depuis la réforme de la représentativité syndicale de 2008, le Code du travail prévoit des dispositions pour les organisations syndicales agissant pour une population spécifique, à l'image du syndicalisme porté par la CFE-CGC.
- Les organisations syndicales doivent donc respecter les conditions prévues par la loi afin que leur audience soit mesurée sur les seuls collèges où sont électeurs les salariés visés par leurs statuts.

La dernière réforme de la représentativité syndicale a consacré dans le Code du travail le pluralisme syndical, en donnant une base légale à un syndicalisme agissant pour une population spécifique, comme le syndicalisme porté par la CFE-CGC, au niveau de l'entreprise, de la branche et au niveau national interprofessionnel<sup>93</sup>. Cette base légale a été reconnue conforme à la constitution<sup>94</sup>.

Si jamais il fallait mettre fin à ce pluralisme, cette décision appartiendrait aux électeurs, à travers leur vote.

Cependant, pour que le pluralisme syndical ne débouche pas sur un émiettement syndical qui l'affaiblirait, la loi a posé des conditions strictes de reconnaissance de la représentativité des syndicats catégoriels.

Ces conditions strictes concernent en particulier le critère de l'audience.

Verront leur audience calculée à partir des suffrages exprimés dans les seuls collèges électoraux où sont électeurs les salariés visés dans leurs statuts, les organisations syndicales qui, cumulativement :

- ont des statuts catégoriels correspondant aux électeurs de ces collèges ;  
ET
- sont affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale.

Pour les syndicats qui remplissent ces conditions, le seuil de 10 % sera calculé non pas tous collèges confondus mais uniquement sur la base des collèges où sont électeurs les salariés visés par leurs statuts.

Tout syndicat représentant une catégorie de salariés (agents de direction, inspecteurs, médecins salariés, traducteurs salariés...), mais qui n'est pas affilié à une confédération catégorielle, ne peut exiger un calcul d'audience à partir du seul collège électoral réunissant les populations que ses statuts visent. Son audience sera calculée tous collèges confondus<sup>95</sup>.

Pour assurer leur représentativité, la rendre incontestable et donc porter solidement l'expression du personnel d'encadrement, les syndicats CFE-CGC doivent donc respecter les conditions légales.

Pour ce faire, il y a trois étapes indispensables à suivre :

- assurer l'expression spécifique de la représentation du personnel d'encadrement ;
- maîtriser les enjeux des collèges électoraux ;
- veiller au bon remplissage du PV des élections (cf. partie 3 « Remplir avec rigueur le PV des élections »).

93. Articles L. 2122-2 (entreprise), L. 2122-7 (branche), L. 2122-10 (niveau national interprofessionnel) du Code du travail. Deux exceptions légales : les syndicats représentant les personnels navigants techniques et les syndicats représentant les journalistes.

94. Conseil Constitutionnel 12 novembre 2010

95. Cass. Soc. 24 septembre 2013

# chapitre 2 : assurer l'expression spécifique du personnel d'encadrement

## Ce qu'il faut retenir ...

- **E0** Toutes les structures syndicales CFE-CGC, y compris la Confédération, ont mené un rigoureux travail d'actualisation de leurs statuts dans un sens exclusivement catégoriel;
- **E0** Il ne faut donc jamais présenter de candidats CFE-CGC dans un collège légal composé d'employés-ouvriers, et ce même dans une liste commune !
- **E0** Adopter un comportement catégoriel ne prive pas de la possibilité de présenter des candidats dans un collège unique, ni même d'engager une communication syndicale intéressant l'ensemble du personnel;

## Des statuts catégoriels devenus irréfutables

Pour prétendre à un décompte de l'audience à partir des suffrages exprimés par les électeurs des seuls collèges électoraux regroupant l'encadrement, il faut que les statuts du syndicat CFE-CGC soient exclusivement catégoriels. C'est le sens même de l'affiliation à la CFE-CGC.

Les nombreuses attaques sur ce point, dès 2008, des autres organisations syndicales qui voulaient faire disparaître la CFE-CGC, ainsi que le débat très riche en interne à la confédération sur son champ statutaire d'action syndicale (de 2009 à 2011), ont conduit toutes les structures syndicales CFE-CGC, la confédération comprise, à un travail rigoureux d'actualisation de leurs statuts dans un sens catégoriel.

Ce travail a permis de ne laisser aucune ambiguïté sur le caractère catégoriel de la CFE-CGC et de ses syndicats affiliés, et donc de purger toutes les velléités de contestation sur ce point des autres organisations syndicales.

Depuis lors, plus aucune jurisprudence n'est venue mettre en doute le caractère catégoriel statutaire

d'un syndicat CFE-CGC. L'énergie syndicale pouvait être consacrée au succès des élections professionnelles, succès qui s'est traduit dans les suffrages obtenus tout au long du cycle électoral 2013-2016 : la CFE-CGC est la confédération qui a le plus progressé en nombre de suffrages<sup>96</sup>!

## Adopter un comportement catégoriel irréfutable lors des prochaines élections professionnelles du CSE

Faire disparaître les 11000 voix CFE-CGC des premiers collèges composés exclusivement d'employés-ouvriers

Les résultats consolidés des audiences électorales de la CFE-CGC du cycle 2013-2016 ont montré que près de 11000 voix ont été obtenues dans un premier collège « employés-ouvriers » par des syndicats CFE-CGC. Elles sont présentes dans tous les secteurs (commerce, services, industrie, construction).

Ces voix ne devraient pas exister. Elles montrent un décalage entre la position politique validée dans les instances concernant le périmètre de notre action

96. La CFE-CGC a recueilli 477 459,52 suffrages valablement exprimés en 2013, et 559 304,51 suffrages en 2017, soit une progression de 81 844,99 suffrages valablement exprimés.

syndicale dans les entreprises traduite dans les statuts, et le jeu électoral dans l'entreprise. Les autres organisations syndicales s'en servent pour mettre en cause le caractère catégoriel de la CFE-CGC et donc obtenir des décisions de juges recalculant l'audience de la CFE-CGC dans l'entreprise, dans la branche et au niveau national interprofessionnel tous collèges confondus. C'est une source de fragilité réelle.

Présenter des candidats dans le premier collège légal afin d'atteindre 10 % dans un établissement, alors qu'on est un syndicat CFE-CGC, viole les statuts, ne respecte pas le sens de l'affiliation et met en péril le calcul catégoriel de l'audience des autres structures CFE-CGC, y compris les fédérations et la confédération.

De tout ceci, il en découle qu'il ne faut pas, plus jamais, et même dans une liste commune, présenter de candidats CFE-CGC dans un collège légal composé d'employés-ouvriers aux prochaines élections du CSE !

**Droit et intérêts de présenter des candidats dans un collège unique<sup>97</sup>**

Adopter un comportement catégoriel ne prive pas de la possibilité de présenter des candidats dans un collège unique.

Un syndicat CFE-CGC est habilité à présenter des candidats dans un collège unique, celui-ci réunissant toutes les catégories de salariés et donc le personnel d'encadrement.

D'ailleurs, dans une entreprise à établissements multiples qui ont des collèges uniques comprenant du personnel d'encadrement, l'audience de la CFE-CGC sera calculée sur la base des suffrages exprimés dans ces collèges, que le syndicat CFE-CGC ait présenté ou non des candidats.

La possibilité de faire des tracts qui s'adressent à tous les salariés sans remettre en cause son caractère catégoriel<sup>98</sup>

Un syndicat CFE-CGC peut lors de la campagne électorale diffuser des tracts intéressant l'ensemble du personnel. Son champ statutaire n'empêche en rien une communication syndicale englobant tout le collectif de travail.

## Mentionner l'affiliation CFE-CGC sur les listes de candidats

La mention de l'affiliation du syndicat à la CFE-CGC sur la liste des candidats permet :

- à l'électeur de savoir à quelle affiliation est rattaché le syndicat qui présente des candidats ;
- de tracer les voix en faveur de la CFE-CGC, en vue de leur consolidation dans la branche et au niveau national interprofessionnel.

Il est donc impératif de mentionner l'affiliation CFE-CGC derrière le nom du syndicat ou de la fédération qui dépose les listes de candidats. Ces éléments devant être retranscrits dans le PV des élections, il n'y aura ainsi aucun oubli ni erreur d'affiliation.

### Exemple

SNCTAA CFE-CGC, SNCEA CFE-CGC, SNB CFE-CGC, SPEP CFE-CGC, SYNEP CFE-CGC, SNEC CFE-CGC, SNEPSSI CFE-CGC...



97. Cass Soc. 4 juillet 2012

98. Cass soc. 14 novembre 2013 ; cass. Soc. 22 janvier 2014 ; cass. Soc. 8 octobre 2014

# chapit r e 3 : mait r i s e r l e s e n j e u x d e s c o l l è g e s é l e c t o r a u x d a n s l a n é g o c i a t i o n d u p r o t o c o l e d ' a c c o r d p r é e l e c t o r a l

## Ce qu'il faut retenir ...

- **E0 00** L'organisation des élections professionnelles en vue de mettre en place le CSE est l'occasion de rappeler la situation spécifique de la CFE- CGC au regard des collèges électoraux.
- **E0 00** Il est important de faire respecter les dispositions légales sur le nombre et la composition des collèges électoraux.
- **E0 00** Le nombre et la composition des collèges peuvent être modifiés par accord collectif signé par toutes les organisations syndicales représentatives, au niveau où se déroulent les élections.
- **E0 00** Un accord collectif unanime ne peut empêcher la création du collège spécifique pour les cadres et ingénieurs, dès lors, que les conditions légales sont remplies.
- **E0 00** La fusion des collèges légaux 1 et 2 est à éviter, tout comme la mise en place d'un collège unique dans l'hypothèse d'une faible représentation du personnel d'encadrement dans l'établissement ou l'entreprise.
- **E0 00** Pour la composition des collèges, il est important de bien expliciter, dans le PAP, à quel intitulé légal correspond une appellation conventionnelle.

Comme nous l'avons rappelé précédemment, les élections professionnelles du CSE servent non seulement à assurer la représentation élue du personnel, mais également à la mesure de l'audience des organisations syndicales, critère de représentativité.

Et comme les résultats obtenus dans l'établissement et dans l'entreprise vont nourrir la consolidation des voix au niveau de la branche et au niveau national interprofessionnel, tout ce qui sera décidé concernant les collèges électoraux dans le PAP va orienter tout le reste du circuit.

## Le + syndical

Pour plus de renseignements, se référer au guide d'aide à la négociation du PAP et suivre la formation sur les élections professionnelles au CFS.

Le nombre et la composition des collèges deviennent donc un enjeu vital pour l'avenir de la CFE- CGC ! Les développements ci-dessous vont vous aider à bien les appréhender.

## attention



Depuis les ordonnances Macron, l'organisation des élections professionnelles en vue de mettre en place le CSE peut conduire à conclure plusieurs types d'accord.

Le sujet des collèges électoraux peut continuer de relever du PAP, mais il peut aussi faire l'objet d'un accord collectif d'entreprise ou de branche.

Les préconisations qui suivent valent quel que soit l'outil juridique choisi : l'accord collectif ou le PAP (cf. si vous vous interrogez sur le type d'accord à négocier, nous avons créé une fiche décriptage des ordonnances Macron dédiée, pour vous aider à vous y retrouver : « *La négociation sur le CSE : quels accords pour quels contenus ?* ») disponible sur l'intranet.

A noter que dans les fonctions publiques, il n'existe pas de collège électoral distinguant les catégories de fonctionnaires en fonction de leur poste à responsabilités (cat A, B et C). Ils votent dans le même collège électoral.

## Prôner des discussions sur la mise en place du CSE pour border l'application des dispositions légales relatives aux collèges électoraux

La reconnaissance de la spécificité catégorielle de la CFE-CGC exige un décompte strict et rigoureux de l'implantation et de l'audience de la CFE-CGC dans les collèges la concernant, afin d'évaluer avec certitude le périmètre de mesure de son audience.

La loi faisant référence aux collèges électoraux, la conséquence immédiate est la nécessité d'appliquer strictement la loi sur le nombre de collèges, sur leur intitulé et sur la répartition des salariés qui les composent.

Les discussions que va susciter la mise en place du CSE au regard des situations antérieures liées à l'existence d'un CE et de DP sont :

- une occasion d'expliquer ou de rappeler la situation spécifique dans laquelle se trouve la CFE-CGC au regard des collèges électoraux. Les autres acteurs, y compris l'employeur, identifient rarement cette dimension. Il est donc très utile de bien communiquer et de bien expliquer aux partenaires cette position de la CFE-CGC, consigne confédérale ;
- une opportunité pour faire inscrire dans le PAP ou dans un accord collectif les dispositions légales sur le nombre des collèges, sur l'intitulé des collèges

(ce que le Code du travail appelle « la composition » et sur l'affectation des salariés dans le collège correspondant au contenu effectif de leurs tâches (ce que le Code du travail appelle « la répartition »).

## Le + syndical

Ce que la CFE-CGC obtiendra sur le fond sera d'autant plus fort que la rédaction du PAP fera apparaître distinctement ces trois points :

- un article sur le nombre de collèges ;
- un article sur la composition de ces collèges ;
- un article sur la répartition des salariés entre ces collèges.

Il importe également de mentionner dans le PAP comment les différentes rubriques du PV des élections déclineront ces éléments. Cela permet de le prévoir « à froid » et éviter de le faire dans le feu et la pression de la proclamation des résultats. Avec une telle « notice » à suivre le moment venu, le remplissage du PV sera plus sûr juridiquement.

Cette préconisation est d'autant plus importante que le vote électronique se généralise et le ministère du Travail pousse à la dématérialisation du PV des élections, avec un remplissage numérique, une signature électronique et un envoi par mail. Tout ce qui sera rempli en amont, de façon concertée, facilitera le contrôle du contenu PV avant envoi et l'exploitation des données du PV par le ministère du Travail ensuite pour la consolidation des audiences nationales.

## Revendiquer l'application du nombre légal de collèges<sup>99</sup>

La mise en place de deux collèges, voire trois collèges à partir de 25 salariés<sup>100</sup>

Pour les élections professionnelles du CSE, le principe est une division du corps électoral en deux collèges.

Les représentants du personnel sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel :

- d'une part, par le collège des ouvriers et employés ;
- d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

99. Articles L. 2314-11 et L.2314-12 du Code du travail.

100. Cass. Soc. 17 avril 1991, n°90-60.537

Lorsque dans les entreprises, quel que soit leur effectif, le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification, est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du CSE, ces catégories constituent un troisième collège.

Quelle que soit l'importance du personnel composant l'un ou l'autre des collèges, qu'il n'y ait qu'un seul salarié éligible dans un collège, les deux collèges légaux doivent être maintenus.

L'existence d'un collège unique dans les entités de moins de 25 salariés<sup>101</sup>

Dans les établissements n'élisant qu'un délégué titulaire et un délégué suppléant (entreprises de moins de 25 salariés), les membres du CSE sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles. Dans ces entreprises, le législateur a estimé que la distinction entre les catégories de salariés n'était pas pertinente, un seul titulaire et un seul suppléant devant être élus.

Les conditions pour modifier le nombre légal de collèges électoraux dans l'entreprise<sup>102</sup>

Il est possible de modifier le nombre de collèges par un accord collectif signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant :

- soit dans l'entreprise si la négociation se déroule au niveau de l'entreprise ;
- soit dans l'établissement si la négociation se déroule au niveau de l'établissement (concordance entre le périmètre de négociation et la qualité de représentativité des syndicats)<sup>103</sup>.

Dans le cas d'une section syndicale d'une organisation non-représentative, le représentant de la section syndicale ne pourra pas s'opposer à la modification du nombre de collèges.

La volonté de modifier le nombre de collèges peut obéir à diverses raisons :

- augmenter le nombre de collèges au-delà de trois collèges afin d'assurer la représentation, d'une profession particulière (VRP, inspecteurs d'assurance, praticiens conseils...)<sup>104</sup>;
- fusionner le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>ème</sup> collège lorsqu'est légalement prévu un 3<sup>ème</sup> collège (situation souvent dénommée « collège cadre/collège non-cadre ») : c'est le cas lorsqu'un des deux collèges est faiblement représenté dans l'entreprise et lui attribuer un siège entrainerait un déséquilibre dans la représentation ;

- organiser un collège unique au-delà du seuil de 25 salariés dans des structures de taille moyenne : le deuxième collège étant souvent peu représenté, le collège unique peut alors simplifier la mise en place des élections en évitant une surreprésentation d'un collège et en facilitant la présentation de candidats...

L'unanimité pour déroger au nombre légal des collèges électoraux est requise à chaque élection<sup>105</sup>.

Une exception : même un accord unanime ne peut empêcher la création du collège spécifique pour les cadres et les ingénieurs, lorsque les conditions légales sont remplies<sup>106</sup>.

## Le + syndical

Toute modification qui risque de diluer le score de la CFE-CGC dans un collège qui mêle les électeurs membres de l'encadrement aux salariés ouvriers/employés, est à proscrire. Il faut éviter la fusion des collèges légaux 1 et 2, tout comme la mise en place de collège unique en cas de faible représentation du personnel d'encadrement dans l'établissement ou l'entreprise.

Le danger de telles pratiques est que la CFE-CGC perde sa représentativité et ne puisse plus participer à la négociation collective. La prise en compte des collèges non-conformes aux collèges légaux peut changer de façon significative les résultats de l'audience de la CFE-CGC !

Exemple :

Dans une entreprise X de 150 votants :

- 1<sup>er</sup> cas : deux collèges électoraux sont mis en place
- collège 1 composé de 120 électeurs.
  - collège 2 composé de 30 électeurs.

La CFE-CGC obtient 14 voix dans le collège 2 :  $(14/30 \text{ SVE}) \times 100 = 46,66\%$ . La CFE-CGC est donc représentative dans l'entreprise.

2<sup>e</sup> cas : un collège unique est mis en place

La CFE-CGC obtient 14 voix dans le collège unique :  $(14/150) \times 100 = 9,33\%$ . La CFE-CGC n'a atteint pas le seuil de 10% et n'est donc pas représentative dans l'entreprise.

101. Article L.2314-1 alinéa 5 du Code du travail.

102. Article L. 2314-12 du Code du travail.

103. Cass. Soc. 22 novembre 2017

104. La loi prévoit un collège spécifique pour les journalistes (article L. 7111-3 et suivants du Code du travail) ainsi que pour les personnels navigants techniques (article L. 6524-2 du Code des transports). Pour la mise en place de ces collèges, l'unanimité n'est pas requise.

105. Cass. Soc. 10 janvier 1989

106. Article L. 2314-12 alinéa 2 du Code du travail.

Les éventuelles dérogations au nombre légal de collèges prévues par un accord collectif de branche

Des dérogations au nombre légal de collèges électoraux sont parfois prévues par des conventions collectives.

#### Des exemples de conventions collectives concernées

• CCN des industries chimiques et connexes (article 8)

« Sauf accord particulier, dans les établissements de plus de 500 salariés, il est institué quatre collèges électoraux et le personnel est réparti de la manière suivante entre ces collèges :

- a) ouvriers (groupes I, II et III) ;
- b) employés et techniciens (groupes I, II et III) ;
- c) agents de maîtrise et techniciens (groupe IV) ;
- d) ingénieurs et cadres (groupe V). »

• CCN de la Banque (article 14)

« Les membres du comité d'entreprise sont élus par le personnel réparti par collèges.

Le nombre de collèges est déterminé comme suit :

- le premier collège comprend l'ensemble des techniciens des métiers de la banque, au titre de la présente convention, et des autres salariés non cadres ;
- le second collège comprend les cadres. »

• CCN des sociétés d'assurance (article 19)

« Le nombre et la composition des collèges électoraux sont fixés comme suit, sauf accord dérogatoire au niveau de l'entreprise :

- le premier collège comprend les salariés exerçant des fonctions relevant des classes 1, 2, 3 et 4 (non cadres) ;
- le deuxième collège comprend les salariés exerçant des fonctions relevant des classes 5, 6 et 7 (cadres), et ceux qui appartiennent à ce collège en vertu de l'accord dit « de transition » en date du 27 mai 1992. »

#### L'inapplication de ces clauses aux élections du CSE

Ces clauses ont été négociées dans un cadre où les institutions représentatives du personnel correspondaient à des mandats de délégués du personnel, de comité d'entreprise ou de CHSCT, avec leur périmètre d'action et leurs missions propres. La mise en place du CSE suite aux ordonnances bouscule cet environnement, ce qui rend ces clauses inopérantes tant qu'elles ne sont pas adaptées au nouvel environnement. Il en découle que ces dérogations aux collèges légaux ne pourraient

s'appliquer que si un avenant à la convention collective portant sur les collèges électoraux dans le cadre du CSE a été signé.

Par ailleurs, il faut attirer l'attention sur le fait que dans un contexte de restructuration des conventions collectives, il est possible que la convention collective applicable qui comporte des dispositions sur le sujet des collèges électoraux, ait été dénoncée ou fusionnée avec une autre. Il est donc indispensable de vérifier ce point lors de l'ouverture des discussions sur l'aménagement des collèges et s'assurer que s'il y a eu des modifications, elles prennent bien en compte le cadre juridique du CSE.

S'ajoute à ce contexte de restructuration, le nouvel environnement de l'articulation des normes entre l'accord de branche et l'accord d'entreprise. En effet, le thème des collèges électoraux relevant du champ de compétences de l'accord d'entreprise, celui-ci s'impose dès sa conclusion, quelles que soient les stipulations de l'accord de branche (pour en savoir plus, voir fiche pratique sur l'articulation des accord collectifs d'entreprise entre eux disponible sur l'Intranet). Un accord collectif signé à l'unanimité, qui prévoirait une dérogation aux collèges électoraux prévus par la convention collective, s'imposerait dans l'organisation des élections professionnelles.

En France, les textes issus des ordonnances<sup>107</sup> prévoient que les stipulations des accords de branche et des accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large conclues pour adapter aux spécificités de la branche ou du secteur les mesures légales relatives aux DP, CE ou CHSCT cessent de produire effet à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique. Ainsi, sauf si le volet de la convention collective traitant d'un aménagement des collèges électoraux est mis à jour au regard des règles applicables au CSE, les dérogations aux collèges électoraux légaux prévues par la convention collective ne sont plus du tout applicables dans une entreprise couverte par la convention collective, dès lors que se sont déroulées les premières élections du CSE.

Ce contexte conduit à une application légale des collèges électoraux, sauf accord collectif d'entreprise ou PAP dérogatoire signé à l'unanimité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement.

107. Article 9 VII de l'ordonnance n°2017-1386 du 27 septembre 2017 modifiée par la loi de ratification du 29 mars 2018.

## Revendiquer l'application de la composition légale des collèges (intitulé des collèges)<sup>108</sup>

La prévision de deux types de composition voire trois

Pour les élections professionnelles du CSE, le principe est une division du corps électoral en deux collèges qui sont composés :

- d'une part, d'ouvriers et d'employés ;
- d'autre part, d'ingénieurs, de chefs de service, de techniciens, d'agents de maîtrise et assimilés.

Lorsque dans les entreprises, quel que soit leur effectif, le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification, est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du CSE, ces catégories constituent un troisième collège.

Dans ce cas, la composition légale des collèges distingue trois catégories :

- les ouvriers et employés ;
- les techniciens, agents de maîtrise et assimilés ;
- les ingénieurs, les chefs de service, les cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés.

Les conditions de modification de la composition des collèges dans l'entreprise<sup>109</sup>

Comme pour le nombre de collèges, la composition des collèges électoraux ne peut être modifiée que par un accord signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, selon le niveau où se déroulent les élections.

Il faut donc, là aussi, l'unanimité des acteurs représentatifs dans l'entreprise ou dans l'établissement pour changer ce que prévoit la loi.

Le cas des appellations conventionnelles de fonctions

Il est fréquent que des classifications dans une convention collective dénomment « techniciens » des salariés qui réalisent dans les faits des missions d'exécution, ou « employés » des salariés devant mobiliser un degré de technicité pour remplir leurs missions.

Ces classements relèvent des pratiques professionnelles dans lesquelles les négociateurs syndicaux patronaux et salariés se retrouvent. Ils ne sont pas gênants en soi, sauf pour décevoir les électeurs dans les collèges électoraux, car ces appellations peuvent entraîner de sacrées confusions avec les appellations légales des collèges !

Pour la composition des collèges électoraux (comme pour la répartition d'ailleurs, comme on le verra plus loin), ce n'est pas la dénomination de l'emploi qui fait foi, mais le contenu effectif des tâches. En effet, l'appartenance d'un salarié à un collège électoral est déterminée par la nature de l'emploi qu'il occupe effectivement<sup>110</sup>.

S'il s'avère que les personnes sont classées sous une appellation (ex : employé) qui ne correspond pas dans les faits, dans le quotidien de leur travail, à la réalité de leurs tâches (missions techniques pointues), il convient d'affecter ces personnes au collège électoral qui leur permettra d'élire des candidats correspondant réellement aux missions qu'elles remplissent, soit au collège « techniciens agents de maîtrise ».

Il ne s'agit en aucun cas de « déclasser » ou de « surclasser » des salariés, mais de faire correspondre les réalités professionnelles des salariés avec les intitulés légaux des collèges électoraux. Les conséquences éventuelles d'un changement dans la composition des collèges suite à cet examen de terrain en ce qui concerne des revendications de reconnaissance de compétences, relèvent d'un autre combat que celui des élections. Il ne faut pas mélanger les problématiques, il faut les prendre les unes après les autres.

108. Articles L. 2314-11 et L. 2314-12 du Code du travail.  
109. Article L. 2314-12 du Code du travail.

110. Cass. Soc. 10 mai 1983 ; Cass. Soc. 22 avril 1985 ; CE 1er février 1993 ; cass. Soc. 28 novembre 2012

Les retours d'expérience des deux cycles électoraux précédents ont montré l'importance de bien expliciter dans le PAP à quel intitulé légal correspond une appellation conventionnelle. Cela permet à tous les acteurs d'identifier la situation, d'en discuter et de trouver une réponse commune.

Par exemple, s'il y a un collège supplémentaire intitulé « inspecteurs d'assurance » : il conviendra de bien faire acter dans le PAP que ce collège est composé de « cadres » au sens de l'intitulé légal des collèges.

Autre exemple, s'il y a un collège 1 intitulé « coefficient base 150 à base 210 (soit jusqu'au 230 échelon 2), niveaux I bis, I et 11 » : il importera d'expliquer dans le PAP la correspondance de cette appellation avec la composition légale du collège 1 « d'employés-ouvriers ».

Un raisonnement similaire doit être tenu pour les appellations conventionnelles.

Si les discussions ont conduit à considérer les « techniciens » remplissant des missions d'exécution comme électeurs du collège « ouvriers/employés », il conviendra de bien faire acter dans le PAP que sur le PV des élections du premier tour de ce collège, dans la rubrique « composition précise du collège », seules les cases « ouvriers » et « employés » seront cochées (pour plus de détails, voir ci-dessous bien remplir le PV).

De la même manière, s'il y a un collège appelé « premier collège », mais composé de « techniciens » ou « de personnels non-cadres », ce collège ne correspond absolument pas à la définition légale du premier collège. Dans ce cas, il est utile de faire expliciter dans le PAP la correspondance légale de cet intitulé : ce collège « personnel non-cadre » est composé légalement d'ouvriers-employés-techniciens-agents de maîtrise.

En cas de contentieux, c'est le juge d'instance, juge des élections professionnelles, qui est compétent, notamment quand l'employeur entend appliquer de force un PAP non unanime dérogeant à la composition des collèges.

## Veiller à la cohérence entre la répartition des salariés entre les collèges électoraux et la composition dé finie du collège

Une fois le nombre et la composition des collèges définis, arrive l'étape de la répartition des salariés entre ces collèges.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées<sup>111</sup>.

Cet accord est conclu à la condition de réunir une double majorité. L'unanimité n'est pas requise pour arbitrer l'affectation des salariés entre les collèges.

Il doit y avoir une correspondance entre la composition des collèges et les salariés électeurs dans ces collèges, pour au moins deux raisons :

- la division des salariés d'une entreprise en collèges électoraux a pour finalité d'assurer une représentation spécifique de catégories particulières de personnel. Il faut donc que les électeurs puissent élire des personnes qui représentent les salariés de tel ou tel collège, vivant une réalité professionnelle correspondant aux salariés du-dit collège. C'est pourquoi la répartition des salariés doit être réalisée en tenant compte des fonctions réellement exercées par eux et non en fonction de la dénomination des emplois au sein de l'entreprise ou dans la convention collective<sup>112</sup>.
- cette cohérence sert la cohérence du périmètre catégoriel du calcul de l'audience CFE-CGC<sup>113</sup>.

Lorsque cet accord ne peut être obtenu, il revient à l'autorité administrative de décider de cette répartition entre les collèges électoraux. L'administration va se baser sur le nombre de collèges applicables dans l'entreprise ou l'établissement et l'intitulé de ces collèges, au sens de la loi ou au sens de l'accord préélectoral s'il y en a un.

Elle va étudier la réalité des fonctions occupées par les salariés sur lesquelles portent le désaccord, et tranchera l'affectation sur ces constatations factuelles.

Si vous rencontrez des difficultés sur ces points précis, nous vous suggérons une lettre-type (en annexe page 58) à adresser à votre direction, celle-ci ayant l'obligation de veiller au bon déroulement du processus électoral et ayant l'obligation de remplir le PV. Pour de plus amples développements, voir la fiche « Remplir avec rigueur le PV des élections ».

111. Article L. 2314-13 du Code du travail.  
112. Cass. Soc. 28 novembre 2012

113. Cass. Soc. 14 novembre 2013 ; Cass. Soc. 22 janvier 2014

# PARTIE 5

---

## SUIVRE L'ÉTAPE DE LA PROCLAMATION DES RÉSULTATS

---

CHAPITRE 1 : VÉRIFIER LES PV

52

CHAPITRE 2 : SUIVRE LA CONSOLIDATION DES VOIX DANS  
L'ENTREPRISE À ÉTABLISSEMENTS MULTIPLES, DANS L'UES  
ET DANS LE GROUPE

54

# chapitre 1 : vérifier les pv

## Ce qu'il faut retenir ...

- Les résultats électoraux sont proclamés dès la signature du PV.
- La proclamation des résultats déclenche le délai de contestation des élections.
- Le PV doit être vérifié afin de s'assurer qu'il a été rempli conformément aux dispositions du PAP ou, en l'absence de précision dans le PAP, aux exigences légales.
- Les cases mentionnant le numéro du collègue et les cases cochées pour la composition, doivent être vérifiées en priorité.
- Si vous constatez des erreurs, il faut les faire corriger le plus vite possible !

Ca y est, le scrutin est clos, les élections professionnelles sont finies et le PV des élections prêt à être rempli. Le moment de la proclamation des résultats est arrivé.

Avant de savourer pleinement un succès ou de digérer une déception, voire un échec, quelques précautions doivent encore être suivies !

Il faut toujours avoir en tête que le résultat de ces élections du CSE servent à l'audience de la CFE-CGC dans l'établissement, dans l'entreprise, dans l'UES, dans le groupe, dans la branche et au niveau national interprofessionnel ! Et pour ce faire, tout part du PV DES ELECTIONS DU CSE !

La signature du procès-verbal des élections permet la proclamation publique des résultats par le président du bureau de vote et leur affichage dans la salle du bureau de vote<sup>114</sup>.

Cette proclamation emporte plusieurs effets :

- elle fait courir le délai de contestation des élections ;
- elle fait courir le délai de modification du PV si des erreurs sont constatées.

Comme le calcul de l'audience de la CFE-CGC dépend de la composition des collèges, il est impératif de récupérer les PV pour pouvoir vérifier qu'ils ont été remplis conformément au PAP, ou, si rien n'a été précisé dans le PAP, conformément aux exigences légales sur le nombre des collèges et leur composition.

## Que vérifier sur le PV ?

L'enjeu du nombre des collèges électoraux et de leur composition lors de la négociation du PAP, est également présent lors du remplissage du PV.

Il faut prioritairement vérifier les cases mentionnant le numéro du collègue et les cases cochées pour la composition (voir les modèles de CERFA présentés dans la partie 3 « Remplir avec rigueur le pv des élections » page 31 à 40).

Si le PAP a prévu les modalités de remplissage du PV, il convient de l'avoir à portée de main lors de la vérification du PV, pour vérifier sa concordance et sa conformité.

Si le PAP n'indique rien, il faut alors vérifier que le remplissage du PV correspond bien aux exigences légales rappelée dans la partie « comment bien remplir le PV » et dans la notice du ministère du Travail disponible sur [www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr](http://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr).

## Que faire s'il y a une erreur dans le numéro du collègue ou dans sa composition ?

Si vous constatez des erreurs dans le numéro du collègue ou dans sa composition qui peuvent avoir une incidence sur l'audience CFE-CGC, à tous les étages d'audience, il faut les faire corriger le plus vite possible.

114. Article R.67 du Code électoral ; Cass. Soc. 7 décembre 2016

## attention



Les délais d'envoi du PV par l'employeur à l'inspection du travail et de recours au juge étant de 15 jours à compter de la proclamation résultats, il faut agir très vite !

Si vous êtes membre du bureau de vote

Les membres du bureau de vote peuvent mentionner, sur le PV des élections ou dans une annexe, les incidents constatés et les décisions qu'ils ont eu à prendre.

Si vous êtes membre du bureau de vote et que vous constatez une anomalie, il est important de la signaler. Si elle n'est pas corrigée lors de la signature du PV, il est important de signaler votre constat d'anomalie avant de le signer. Cela constituera la première étape d'une éventuelle contestation contentieuse.

Si vous n'êtes pas membre du bureau de vote

Une fois le PV récupéré, il importe d'agir :

- à l'amiable en signalant les erreurs auprès des signataires du PV et de l'employeur pour en remplir un nouveau qui sera conforme au PAP ou aux exigences légales ;
- à défaut de pouvoir modifier de façon amiable, en saisissant le juge, pour rectification du PV ou annulation des élections si l'erreur a une incidence forte sur le résultat des élections.



## Comment récupérer les PV des élections ?

La facilitation par une bonne connaissance des dates des élections

L'organisation de la récupération des PV commence par la connaissance des dates d'élections du CSE dans l'entreprise.

La CFE-CGC n'est pas toujours présente dans tous les établissements d'une entreprise.

Pour aider à capter l'information, si elle ne peut être récupérée par les militants de terrain, la confédération a mis en place un outil à disposition des fédérations qui recensent tous les résultats électoraux des élections CE/DUP/DP qui se sont déroulées sur le cycle 2013-2016. Ces données permettent de connaître la date des dernières élections, la durée du mandat et donc la date prévisionnelle du prochain renouvellement.

La mise en place du CSE a pu décaler le processus de renouvellement des institutions représentatives du personnel.

- Si la CFE-CGC est dans l'entreprise, elle est informée directement du processus de négociation du PAP et donc de la date prévisionnelle des élections du CSE.
- Si la CFE-CGC est absente de l'entreprise, elle sera invitée à la négociation du PAP, l'employeur ayant l'obligation d'inviter les organisations syndicales affiliées à une confédération représentative au niveau national interprofessionnel. Par ce biais, l'information peut donc être récupérée.

L'envoi des PV par l'employeur aux organisations syndicales ayant négocié le PAP ou ayant présenté des candidats<sup>115</sup>

L'employeur a l'obligation de transmettre, dans les meilleurs délais, après la proclamation des résultats, une copie des PV aux organisations syndicales qui ont présenté des listes de candidats ainsi qu'à celles qui ont négocié le PAP.

115. Article L. 2314-29 du code du travail

# chapitre 2 : suivre la consolidation des voix dans l'entreprise à établissements multiples, dans l'ues et dans le groupe

## Ce qu'il faut retenir ...

- L'audience obtenue lors de l'élection du CSE va être consolidée à d'autres niveaux pour la reconnaissance de la représentativité.
- Aucune disposition spécifique ne régit la proclamation de l'audience, critère de représentativité.
- Il est important de mettre en place une méthodologie pour suivre la consolidation des résultats.

L'audience obtenue lors de l'élection du CSE va être consolidée à d'autres niveaux pour la reconnaissance de la représentativité. Cette consolidation servira également pour déterminer le poids d'engagement dans les négociations collectives, au niveau de l'entreprise et du groupe, afin de remplir la majorité de plus de 50 %.

## L'absence de modalités légales de proclamation des résultats d'audience des organisations syndicales

La loi prévoit des modalités de proclamation d'élus du personnel. Mais aucune disposition spécifique ne régit la proclamation de l'audience, critère de représentativité.

Comment y remédier dans le périmètre de l'élection du CSE ?

Dans la mesure où l'élection est le support à la mesure d'audience, la proclamation a lieu au terme du 1<sup>er</sup> tour des élections du CSE pour le périmètre du CSE.

Ainsi, une fois le PV de chaque collège des élections des titulaires du CSE du 1<sup>er</sup> tour rempli et signé, il est prévu :

- si le quorum est atteint : sont proclamés les résultats électoraux concernant les élus du personnel par collège, ainsi que les noms des organisations syndicales ayant atteint le seuil de 10 % et les candidats ayant obtenu

à titre personnel au moins 10 % des suffrages exprimés (en vue de la désignation des DS) ;  
- si le quorum n'est pas atteint : sont proclamés les noms des organisations syndicales ayant atteint le seuil de 10 % ainsi que les noms des candidats ayant obtenu à titre personnel au moins 10 % des suffrages exprimés (en vue de la désignation des DS).

Comment y remédier dans le périmètre plus large que celui de l'élection du CSE ?

Le nombre de suffrages exprimés lors de l'élection du CSE permet de consolider l'audience syndicale au niveau de l'entreprise ou de l'UES en cas d'établissements distincts, et au niveau du groupe. Cette audience servira également au poids d'engagement pour la négociation collective.

Rien n'est prévu légalement, ni les modalités, ni les supports : qui proclame ? à quel moment ? Sur quel support ? Des discussions avec le ministère du Travail avaient eu lieu en leur temps sur la mise à disposition d'un PV CERFA de consolidation. Mais il n'y a pas eu de suite.

Il est possible de considérer qu'il revient à l'employeur, qui est chargé d'envoyer les PV à l'inspection du travail et aux organisations syndicales, de réaliser la consolidation et d'en diffuser les résultats, puisqu'il a normalement tous les PV d'élections et a priori les moyens techniques de les exploiter. Mais il est difficile, dans cette hypothèse, de contrôler les modalités de ses calculs et les résultats. De plus, les expériences passées ont révélé que, forts de leurs calculs, des employeurs ont décidé qu'il leur revenait de proclamer à tous les salariés quelles organisations syndicales étaient représentatives.

Il est pour le moins curieux de laisser à l'employeur le soin d'être le seul à « déléguer » l'audience d'une organisation syndicale et sa proclamation, alors que cette audience est une qualité qui « appartient » à l'organisation syndicale et devrait donc à tout le moins être maîtrisée par elle.

Les organisations syndicales n'ont pas toutes un accès direct à l'ensemble des PV. Celles qui n'ont pas participé à la négociation du PAP et qui n'ont pas présenté de candidats ne reçoivent pas les PV de droit. Elles peuvent toujours les obtenir à partir du site du ministère du Travail où sont mis en ligne les PV des élections par le Centre de traitement des élections professionnelles (CTEP). Pour les autres organisations syndicales, elles ont les mêmes informations que l'employeur. Elles peuvent donc consolider de leur côté leur audience. De plus, en cas de contestation des résultats, il est indispensable d'avoir son propre matériau de calcul pour prouver d'éventuels erreurs ou des écarts.

## La mise en place d'une méthodologie syndicale de consolidation

Devant cette situation de « vide », il est possible de préconiser une méthodologie de suivi de la consolidation :

- s'organiser pour récupérer tous les PV valides des élections CSE servant à l'audience dans l'entreprise, dans l'UES et le groupe. Sollicitez l'aide de votre syndicat et votre fédération en amont si besoin ;
- exploiter les suffrages exprimés pour la consolidation de l'audience dans le périmètre de l'entreprise et du groupe. Là aussi, n'hésitez pas à solliciter l'aide de votre syndicat et de votre fédération ;
- en cas d'exploitation par l'employeur des mêmes données, comparer les résultats ;
- préparer le support de sa communication sur son audience et son poids d'engagement dans la négociation collective pour le niveau approprié (entreprise, groupe) ;
- déterminer le moment de la communication de ces résultats.

## La suggestion d'un accord collectif sur les modalités de proclamation de l'audience syndicale, de la reconnaissance de la représentativité et de l'officialisation des poids d'engagement

Il est également pertinent de proposer de déléguer par la négociation collective un cadre global pour la proclamation des résultats d'audience de toutes les organisations syndicales qui auront présenté des candidats. Cette négociation collective abordera les modalités de proclamation de l'audience et de la reconnaissance de la représentativité avec le poids d'engagement dans la négociation collective.



# LES ENJEUX DU PASSAGE AU CSE

## Formation - Diagnostic - Appui à la négociation

La mise en place obligatoire du CSE présente des risques importants :

- Eloignement du terrain avec la disparition des DP et des CHSCT
- Effacement des questions de Santé au travail
- Diminution des moyens des représentants du personnel

Mais il est possible d'agir pour limiter ces risques et l'observation des premiers accords montre qu'il existe des marges de manœuvre :

- Mettre en place des représentants de proximité
- Négocier des moyens supplémentaires : heures, présence des suppléants aux réunions
- Clarifier les moyens de la Commission Santé, Sécurité, Conditions de travail
- Organiser des expertises et des informations-consultations
- Etc.

Nous vous proposons un appui sur mesure, adapté à votre contexte d'entreprise par des consultants pluridisciplinaires, spécialisés dans l'accompagnement des représentants du personnel pour :

- 1 Vous former avant la mise en place du CSE
- 2 Faire un état des lieux anticipé du dialogue social
- 3 Vous accompagner dans les négociations



**ANNEXE**

# Lettre type sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux

Lieu, Date

Monsieur le Directeur (des Ressources Humaines),

Suite à la décision du ... prise par l'inspecteur du travail quant à la répartition du personnel dans les collèges, nous tenons par la présente à vous faire part des points suivants.

L'article L 2314.13 du Code du travail précise que lorsqu'aucun accord n'a pu intervenir entre les organisations syndicales sur la répartition du personnel entre les collèges, l'autorité administrative décide de cette répartition. Ce même article indique que la répartition se fait soit en fonction d'un accord existant sur la composition des collèges et, s'il n'existe pas de tel accord, en fonction des modalités prévues par l'article L 2314.11.

Cet article prévoit la composition suivante :

- pour le premier collège : ouvrier et employés
- pour le deuxième collège : techniciens et agents de maîtrise
- pour le troisième collège : les cadres

À partir de ces catégories juridiques légales, l'inspection du travail a décidé que certains salariés ayant pour appellation d'emploi « techniciens » devaient être classés dans le premier collège. En effet, l'inspection du travail, en étudiant le contenu de leur fonction, a estimé que celles-ci relevaient de la catégorie « ouvriers-employés » visée par le premier collège et non de celle des techniciens comme leur appellation d'emploi pouvait le laisser supposer. L'autorité administrative a ainsi rappelé que ce n'est pas la dénomination de l'emploi qui fait foi mais le contenu effectif des tâches.

En conséquence nous vous demandons donc de bien vouloir faire en sorte que le PV des élections soit conforme à la décision administrative. Celui-ci doit indiquer la composition du collège c'est-à-dire à quelle catégorie juridique légale appartiennent les salariés versés dans chaque collège.

Quoique qu'appelé « techniciens » ces salariés sont considérés appartenir à la catégorie juridique « ouvrier employé » justifiant leur classement dans le premier collège. Confondre l'appellation d'un emploi avec son appartenance à une catégorie légale relèverait de l'erreur juridique.

En conséquence ce sont les cases « ouvriers employés » qui doivent être cochées pour préciser la composition du premier collège légal, à l'exclusion de toute autre. Cocher la case « technicien » signifierait que la catégorie juridique « technicien » a été versée dans le premier collège et qu'il aurait été dérogé à sa composition, ce qui n'est nullement le cas puisque cette dérogation ne peut avoir lieu que par accord unanime et qu'en l'absence de cet accord unanime, l'autorité administrative n'a pas la possibilité de déroger à la composition légale.

Cette distinction est fondamentale pour la CFE-CGC : une inscription erronée au PV ayant un impact direct sur le calcul de sa représentativité nationale. Dans le cadre de votre pouvoir de direction, il vous appartient de procéder à l'organisation des élections et au respect des modalités pratiques de celles-ci : c'est donc à vous de remplir ce PV en conformité avec la loi et de le transmettre à l'organisme chargé de la collecte des résultats. Ce n'est pas à tel ou tel syndicat de remplir ce document.

Dans le cadre de cette fonction, nous vous demandons donc de bien vouloir procéder dans le respect de la décision administrative en cochant, pour le premier collège, les catégories juridiques qui y correspondent légalement sans tenir compte de la dénomination des emplois des salariés qui y sont intégrés.

Nous tenons à vous rappeler ces principes afin que vous puissiez, comme il vous en incombe, établir un PV conforme à la décision administrative du .....

Sûr de votre compréhension et dans cette attente, veuillez agréer, Monsieur le Directeur, nos salutations distinguées.

Signature

## éditeur

CFE-CGC  
59 rue du Rocher  
75 008 Paris

## rédaction

Services Emploi, Formation, Travail

## création maquette

Hellografika

## crédit photos

Adobe stock

## dépôt légal

Octobre 2018

## isbn

978-2-916375-73-1





maison de la cf e-cgc  
59 r ue du r ocher  
75008 par is