

Constituer ses listes de candidats pour les élections professionnelles

The logo for ALINEA features the word "ALINEA" in a bold, blue, sans-serif font. A thin, yellow diagonal line crosses through the letters from the bottom left to the top right. Above the letter "I", there is a small, light blue speech bubble icon pointing downwards.

ALINEA

www.lesdroitsducse.com

La présentation des candidats aux élections professionnelles

Passée la négociation du PAP, et **une fois les règles et modalités de l'élection arrêtées** (que ce soit par un PAP valide ou une décision de la DREETS) **vient le moment de se lancer et de présenter ses candidats.**

- **Pour rappel au premier tour des élections, seuls les syndicats** (et en réalité même seulement certains syndicats*) **pourront présenter des candidats** car ils jouissent au 1^{er} tour d'un monopole.
- Ce **premier tour** réservé aux syndicats revêt des **enjeux majeurs** car **au-delà de permettre d'obtenir des élus au CSE, les différents syndicats y sont parfois/ souvent en concurrence et :**
 - **C'est au premier tour** des élections sur le scrutin des titulaires **que les suffrages remportés par les syndicats décideront quels syndicats seront ou non représentatifs** (enjeu à atteindre les « 10% »)
 - **C'est ce même scrutin** (titulaire 1^{er} tour) **qui donnera aussi à chaque syndicat représentatif un « poids de signature » pour les futures négociations** et ce pour toute la mandature à venir.
 - **C'est enfin prioritairement parmi les candidats qu'il a présenté au 1^{er} tour que le syndicat choisira son(ou ses) futur(s) DS s'il est représentatif.** >> Ce sujet sera d'ailleurs à anticiper lors de la constitution des listes de candidats

Constituer sa ou ses listes n'est pas toujours un exercice simple notamment quand les candidats manquent et qu'il s'agit aussi d'être en conformité avec les règles de représentation équilibrée F/H pour éviter de voir ses listes (ou ses élus) contestés.

*** Quels sont les syndicats pouvant présenter des candidats au 1^{er} tour?**

- les syndicats déjà représentatifs dans l'entreprise / l'établissement,
- les syndicats représentatifs au niveau national interprofessionnel,
- Les syndicats qui ont constitué une section syndicale dans l'entreprise / l'établissement
- Ceux sont constitués depuis 2 ans au moins dont le champ couvre l'entreprise et qui sont indépendants de l'employeur et respectent les valeurs républicaines

Des listes de candidats en phase avec le PAP (ou la décision de la Dreets*)

Les élections professionnelles sont régies par un **scrutin de liste** c'est-à-dire que les **salariés sont amenés à voter** non pas pour des candidatures individuelles mais avant tout **pour des équipes**.

Chaque syndicat pourra présenter une équipe (une liste) dans chaque collège électoral où ses statuts l'autorisent à présenter des candidats

➤ Le nombre de collèges et de sièges à pourvoir dans chacun d'eux est en principe déterminé par le PAP

Exemples de configuration

* NB : si aucun PAP n'a pu être conclu, la Dreets déterminera le nombre de sièges à pourvoir par collège en s'appuyant sur le cadre légal supplétif (décret fixant un nombre de sièges au CSE selon l'effectif et règles légales pour le nombre de collèges) La Dreets répartit alors les sièges entre les collèges.

Collège unique

2 collèges

3 collèges

OE+TAM+ IC
21 salariés
> 1T+1S

C1 (OE)
80 salariés
> 4 T + 4 S

C1 (OE)
87 salariés
> 2T+2 S

C2 (TAM+ IC)
40 salariés
> 2 T + 2 S

C2 (TAM)
190 salariés
> 4 T + 4 S

C3 (IC)
315 salariés
> 7 T + 7 S

- Les listes syndicales sont présentées par scrutin (liste séparée pour les titulaires et les suppléants) et ce pour chaque collège
- Le nombre de candidats sur chaque liste est au maximum le nombre de sièges à pourvoir dans le collège (mais possibilité de présenter des listes incomplètes en cas de manque de candidats)
- Selon ses statuts, un syndicat pourra ou pas présenter des candidats dans tous les collèges (voir p suivante)

Spécificité catégorielle de la CFE CGC CGC et présentation des listes

La CFE CGC est un syndicat dit **catégoriel** car ses statuts ne lui donnent vocation à ne représenter que certaines catégories de salariés (les TAM et les IC) >> **En conséquence la CFE CGC ne peut présenter des listes de candidats que dans certains collèges** (cf ci-dessous)

Collège unique

OE+TAM+ IC
21 salariés
> 1T+1S

En cas de collège unique la CFE CGC peut bien sûr présenter des candidats.

2 collèges

C1 (OE)
80 salariés
> 4 T + 4 S

C2 (TAM+ IC)
40 salariés
> 2T + 2S

3 collèges

C1 (OE)
87 salariés
> 2 T+2 S

C2 (TAM)
190 salariés
> 4T + 4S

C3 (IC)
315 salariés
> 7T + 7S

Caractère catégoriel et mesure de la représentativité

Cette spécificité du champ statutaire de la CFE CGC conduit dès lors à **apprécier son audience (et donc sa représentativité)** sur les suffrages recueillis dans les seuls collèges où le syndicat peut présenter des candidats.

NB : C'est là une différence significative avec tous les autres syndicats (CGT CFDT FO CFTC ou encore UNSA) qui sont inter-catégoriels >>> même s'ils ne présentent pas de candidats dans tous les collèges ils verront leur audience calculée sur l'ensemble des suffrages exprimés (tous collèges confondus)

Possible exception

Pour que la CFE CGC puisse présenter des candidats dans tous les collèges il faudrait que ses statuts évoluent.

Certains syndicats d'entreprise bien qu'affiliés à la CFE CGC ont pu faire ce choix en se dotant de statuts propres avec un champ catégoriel plus « ouvert » intégrant la représentation des ouvriers et employés. C'est le cas du SEGA.

Ce choix reste assez rare (au surplus de ne pas être en cohérence avec les statuts fédéraux). Quand il est fait il conduit du coup à apprécier l'audience de la CFE CGC et la représentativité dans tous les collèges.

Une liste par collège et par syndicat pour chaque scrutin

Même s'il dispose d'un nombre de candidats pléthorique un syndicat ne peut présenter qu'une liste par collège (où il est habilité à présenter des candidats) et par scrutin.

2 collèges

C1 (OE)
80 salariés
> 4 T + 4 S

C2 (TAM+ IC)
40 salariés
> 2 T + 2 S

Dans cette configuration par exemple la CFE CGC présentera au maximum 2 listes

- Une liste de candidats pour le scrutin des **titulaires** (avec au maximum 2 noms)
- Une liste de candidats pour le scrutin des **suppléants** (avec au maximum 2 noms)

Si elle dispose de 6 candidats potentiels elle devra opérer une sélection et ne retenir que 4 candidats >> A vous de sélectionner les « meilleurs » candidats ou les plus « adaptés » (les 2 non retenus pouvant alors éventuellement prendre ensuite un mandat de RS au CSE ou éventuellement de DS si le syndicat est représentatif).

Impossible en revanche qu'un même syndicat présente 2 listes concurrente pour un même collège et scrutin >> La direction pourrait alors refuser une des 2 listes

Bien souvent cependant les syndicats ont plutôt le problème inverse : ils peinent à trouver des candidats en nombre suffisant pour pouvoir présenter des listes complètes pour chaque collège et scrutin.

De plus, et pour présenter des listes régulières il leur faut aussi disposer de candidats « du bon sexe » compte tenu des règles de représentation équilibrée F/H >> voir infra

Qui peut-on présenter (ou pas) sur ses listes?

Des salariés remplissant les conditions d'éligibilité

La loi (article L 2314-19 du CT) fixe un certain nombre de conditions pour être éligible (voir p suivante) et il faut s'assurer que vos candidats remplissent bien ces conditions.

Des salariés appartenant au collège où ils sont présentés

Les candidats que vous présenterez doivent forcément appartenir au collège électoral pour lequel vous les présentez.

Pas d'exigence que les candidats soient syndiqués

Même s'il s'agit de liste syndicale la loi laisse la liberté au syndicat de choisir ses candidats qui peuvent donc être des salariés adhérents du syndicat ou pas.

Les syndicats préfèrent présenter des adhérents mais parfois ils manquent de candidats et des salariés sympathisants peuvent leur permettre de présenter une liste plus étoffée/complète et régulière.

Se présenter sur une liste syndicale peut aussi être un premier pas vers l'adhésion.

Ces conditions s'apprécient à la date du 1^{er} tour.

NB : La plupart du temps les listes électorales affichées par collège indiquent parmi les électeurs ceux qui sont éligibles. Mais cet affichage est assez tardif et pas toujours compatible avec les dates limites de dépôt des candidatures : il est donc important de vous assurer en amont que tous vos candidats remplissent bien les conditions.

Vigilance sur les éventuelles candidatures « à risque »

La candidature à une élection (ainsi que le mandat si le candidat est élu) offrant une « protection » si parmi vos candidats certains salariés recherchent avant tout cette protection (par exemple car ils savent être bientôt convoqués à un entretien préalable ou espèrent échapper à une mutation) leur candidature pourrait être contestée au motif de fraude. La candidature frauduleuse peut être contestée devant le TJ (avant ou après le scrutin).

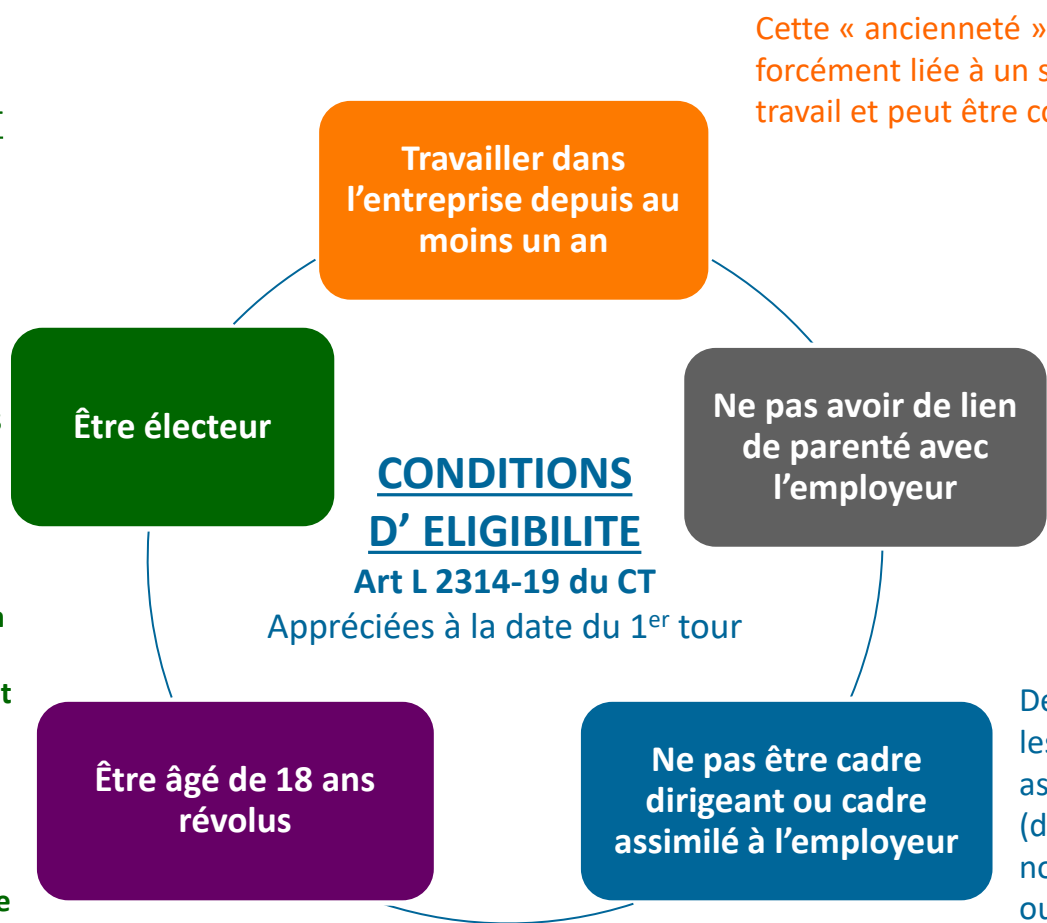
Rappel des conditions d'éligibilité

Les conditions d'électorat sont fixées par l'art L 2314-18 du CT

- Être âgé de 16 ans révolus
- Travailler dans l'entreprise depuis 3 mois au moins
- Être salarié de l'entreprise ou mis à disposition de l'entreprise depuis au moins un an avec option de vote dans l'entreprise d'accueil
- Jouir de ses droits civiques

NB : les salariés mis à disposition peuvent être électeurs sous certaines conditions mais ne sont jamais éligibles.

Les salariés multi-employeurs sont électeurs dans toutes les entreprises avec qui ils ont un contrat mais ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises



Cette « ancienneté » n'est pas forcément liée à un seul contrat de travail et peut être continue ou pas

Sont exclus les conjoints, concubins, partenaires de pacs mais aussi les frères et sœurs de l'employeur ou ses parents alliés de même degré (parents et enfants de l'employeur).

Depuis la loi du 21/12/2022 les cadres dirigeants ou assimilés à l'employeur (délégation de pouvoir notamment en matière de RH ou présidence d'instance) sont désormais électeurs mais restent inéligibles

NB : Il n'est par ailleurs pas permis de présenter un candidat sans son accord

Les exigences de représentation équilibrée F/H pour les listes de candidats

- Depuis 2017 la loi impose aux organisations syndicales qui présentent des listes de candidats aux élections professionnelles de respecter des règles spécifiques pour pousser la mixité des équipes.
- Il ne s'agit pas d'imposer une parité au sein du CSE mais que les syndicats présentent des listes mixtes avec une part d'hommes et de femmes qui reprend la proportion d'hommes et de femmes et ce dans chaque collège électoral où ils présentent des candidats.
- Ces listes mixtes de candidats doivent de surcroît respecter des règles de positionnement de leurs candidats sur la liste en alternant les candidatures féminines et masculines puis en terminant par le sexe le plus représenté dans le collège.
- Bien sûr dans les collèges où il n'y a qu'un seul siège à pourvoir la liste ne comportant qu'un seul nom ce pourra être indifféremment un homme ou une femme

Référence

Art L 2314-30 du code du travail

NB : Ces règles sont d'ordre public et un PAP ne peut y déroger

A noter

Ces règles ne concernent que les candidatures (listes) syndicales mais s'appliquent au 1^{er} comme au 2^d tour de scrutin

Elles s'appliquent pour les listes de titulaires comme de suppléants.

NB: Le PAP doit indiquer la part d'hommes et de femmes dans chaque collège (ce qui permet aux syndicats de disposer des infos utiles pour constituer leurs listes en respectant ces règles).

La représentation équilibrée F/H aux élections : illustration

Si 7 sièges sont à pourvoir dans un collège donné et que les effectifs électoraux de ce collège sont à 75% masculins et 25% féminins, le nombre de candidats hommes sur la liste (si elle est complète) doit être de 5 ($75\% \times 7 = 5,25$ arrondi à 5 *) hommes et 2 candidates femmes.

Mais **respecter le nombre global de candidatures « femme » et « homme »** dans chaque collège **ne suffit pas** :

- Il faut aussi que **la liste alterne les candidatures des deux sexes de manière à ne pas reléguer les candidats d'un des deux sexes en fin de liste** avec alors moins de probabilité d'être élu.
- Ce n'est que **lorsque les candidats d'un des deux sexes sont « épuisés »** que la liste ne comportera plus que des candidats de l'autre sexe (celui surreprésenté dans le collège).
- En revanche le genre du candidat démarrant la liste est libre (pas nécessairement le genre le plus représenté).

Illustration avec un collège de 7 sièges (5 H et 2 F)



Valide Non valide

A noter

La loi n'impose pas une proportionnalité dans les résultats mais uniquement dans le montage des listes.
Le législateur a surtout voulu ici éviter qu'un des deux sexes ne soit pas du tout représenté parce que systématiquement non présenté ou positionné en fin de liste.

* L'arrondi se fait à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5, ou à l'entier inférieur en cas de décimale inférieure à 5. A effectif égal de femmes et d'hommes sur la liste avec nombre de sièges impair, la liste peut comprendre indistinctement un homme ou une femme supplémentaire.

Respect des règles de représentation équilibrée F/H en cas de liste incomplète

Quand un syndicat n'a pas suffisamment de candidats et se résout à présenter une liste incomplète (moins de candidats que de sièges à pourvoir dans le collège) il doit calculer la part de femmes et d'hommes à présenter sur sa liste en tenant compte du nombre de candidats qu'il va présenter.

Exemple

Si 7 sièges sont à pourvoir dans un collège et que les effectifs électoraux de ce collège sont à 75% masculins et 25% féminins, mais que le syndicat ne présente que 5 candidats ...



Il faut dans ce cas appliquer les proportions d'hommes et de femmes par rapport aux 5 candidats que va présenter le syndicat

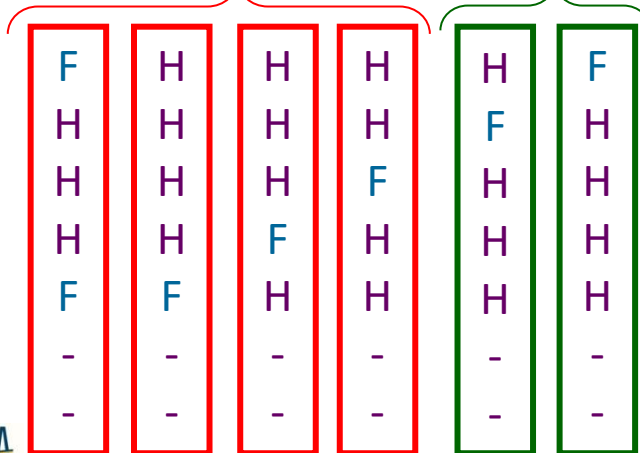
- Pour les hommes: $5 \times 75\% = 3,75 \gg$ arrondi à 4 H
- Pour les femmes: $5 \times 25\% = 1,25 \gg$ arrondi à 1 F

La liste du syndicat pourra être incomplète avec seulement 5 candidats pour 7 sièges mais elle devra alors pour être régulière au regard des règles de représentation équilibrée F/H et comporter 4 hommes et 1 seule femme.

NB : Liste complète ou pas, il faudra toujours respecter l'alternance des candidats H/F si bien que la candidate « femme » sera positionnée en 1^{ère} ou 2^{ème} position pour que la liste incomplète soit régulière

Listes non valides

Listes valides



Cas particuliers : Limite pour les listes incomplètes et situation d'un sexe ultra minoritaire dans un collège

Sexe ultra minoritaire dans un collège

Il peut parfois arriver quand un **collège comporte une proportion très faible de salariés d'un des deux sexes, que les règles mathématiques conduisent à n'attribuer aucune « place » dans la liste au sexe ultra-minoritaire.**

Exemple : Un collège compte 4 sièges à pourvoir mais la proportion d'hommes dans ce collège est de 95%

Si l'on applique les règles mathématiques ci avant décrites cela donne

- Hommes : $4 \times 95\% = 3,8$ arrondi à 4
- Femmes : $4 \times 5\% = 0,2$ arrondi à 0

Pour autant dans ce collège, et même si elles sont très minoritaires, il y a des femmes. Ainsi, **pour éviter qu'aucune d'entre elles ne puisse se présenter la loi fait une exception aux règles en autorisant les syndicats (c'est une simple faculté) à présenter par exception 1 femme dans la liste.**

Cette femme ne pourra toutefois pas être en première position sur la liste (elle ne pourra donc qu'être en deuxième position)

Limite pour les listes incomplètes

La faculté de présenter des listes incomplètes était une pratique admise bien **avant que la loi n'impose** des règles de représentation équilibrée F/H pour la présentation des listes de candidats. **Il n'y avait alors aucune limite et la liste « incomplète » pouvait se résumer à présenter une liste à 1 seul candidat.**

Ainsi certains syndicats ont pu présenter un seul candidat en s'affranchissant de fait de l'exigence mixité des listes.

Cette pratique a été sanctionnée par la jurisprudence au nom de l'exigence de mixité : pour la Cour de cassation, **dès lors qu'il y a plusieurs sièges à pourvoir dans un collège et que les règles conduisent à devoir présenter une liste mixte il est nécessaire de présenter au moins 2 candidats (1 H et 1 F)** rejetant ainsi la possibilité de ne présenter qu'un seul candidat sur la liste.

>> Cassation sociale 9 mai 2018

Cette règle jurisprudentielle ne trouve cependant pas à s'appliquer en cas de sexe ultra-minoritaire (cf ci contre) : présenter 1 seul ou plusieurs candidats du sexe dominant est alors possible dans le cadre de l'exception légale.

>> arrêt Faurécia du 11/12/2019 (cf p suivante)

Cas des listes qui écartent toute place à un sexe en raison de leur incomplétude

A la page précédente nous avons vu que dans l'hypothèse où l'application des règles mathématiques conduisait à exclure totalement un des deux sexes, il était fait exception à l'exigence jurisprudentielle de présenter au moins 1 candidat de chaque sexe. >> **C'est l'arrêt Faurécia du 11/12/2019**

Mais quid des listes qui écartent toute place à un sexe en raison de leur incomplétude?

Dans le cas de Faurécia le 2^{ème} collège avait 2 sièges à pourvoir et ce collège comportait 89% d'H et 11% de F.
Cette proportion conduisait pour une liste complète à une configuration 2 H et 0 F.
La Cour a considéré que le syndicat pouvait parfaitement dans cette configuration choisir ou pas de présenter une femme mais aussi qu'il pouvait présenter 2 hommes ou bien encore une liste avec un seul nom masculin.

NB : Cette configuration n'est pas identique à celle de Faurécia car ici c'est le choix du syndicat de présenter une liste incomplète qui conduit à écarter l'un des deux sexes.

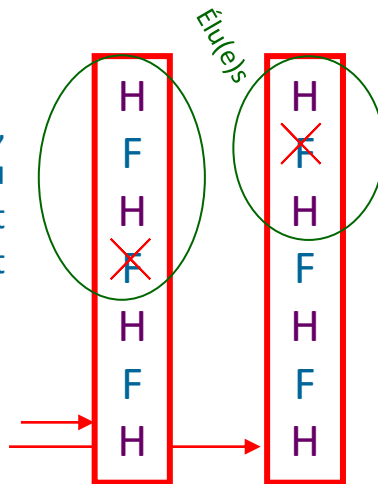
- **Ici 4 sièges étaient à pourvoir au 1^{er} collège avec 85% d'hommes et 15% de femmes, soit pour une liste complète 3H et 1F**
- **Un syndicat choisit de présenter une liste incomplète avec seulement 2H arguant que l'incomplétude de sa liste écarte totalement les femmes :** Effectivement si l'on rapporte la proportion d'H et de F au nombre de candidats présentés (et non au nombre des sièges à pourvoir) cela donne 2H et 0F.
- **La liste est contestée par l'employeur et la Cour lui donne raison rejetant le raisonnement du syndicat. Pour la Cour de cassation puisque les règles devaient conduire à une mixité en cas de liste complète il n'était pas possible pour le syndicat de se prévaloir de l'exception du sexe ultra-minoritaire >> il devait donc impérativement présenter au moins 1 H et 1 F**

Les risques en cas de listes non-conformes

- Si une liste n'est pas conforme aux règles de représentation équilibrée F/H, elle s'expose à être contestée (par l'employeur, un autre candidat, un syndicat, un électeur).
- L'action du contestataire est alors menée devant le tribunal judiciaire et doit être introduite au plus tard dans les 15 jours suivant la proclamation des résultats.
- La sanction dépend ensuite de la nature de la non-conformité constatée par le juge mais ce n'est pas l'élection toute entière qui est annulée.

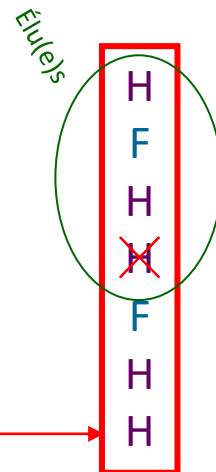
1/ En cas d'élus d'un sexe surreprésenté, le juge annule l'élection des hommes ou des femmes « en trop », en commençant par les derniers élus et en remontant l'ordre de présentation de la liste

Liste comportant une femme de trop compte tenu des règles légales



2/ En cas de non respect de l'alternance des hommes et des femmes sur la liste, le juge annule l'élection des hommes ou des femmes dont le positionnement sur la liste ne respecte pas le principe d'alternance.

Non respect de l'alternance des candidatures



Effet : Quand le juge annule l'élection d'un ou de plusieurs candidats le(s) siège(s) reste(nt) vacant

NB : Le contentieux peut éventuellement être préélectoral (en contestant alors une liste déposée mais avant le scrutin) : dans ce cas la liste pourrait éventuellement être régularisée si la décision du TJ reste compatible avec le dépôt d'une nouvelle liste modifiée.

.... Mais c'est un risque qu'il faut parfois prendre !

- Parfois, et avec la meilleure volonté du monde (après avoir recherché en vain les candidats manquants ou du sexe manquant et examiné toutes les combinaisons possibles), **il peut arriver qu'un syndicat n'ait pas les candidats adéquats (du bon sexe) et/ou en nombre suffisant pour présenter des listes conformes.**

Dans ce cas, le syndicat peut

- soit renoncer à présenter tous ses candidats
- soit prendre le risque de présenter des listes non conformes en faisant le pari qu'il n'y aura pas de contestation.

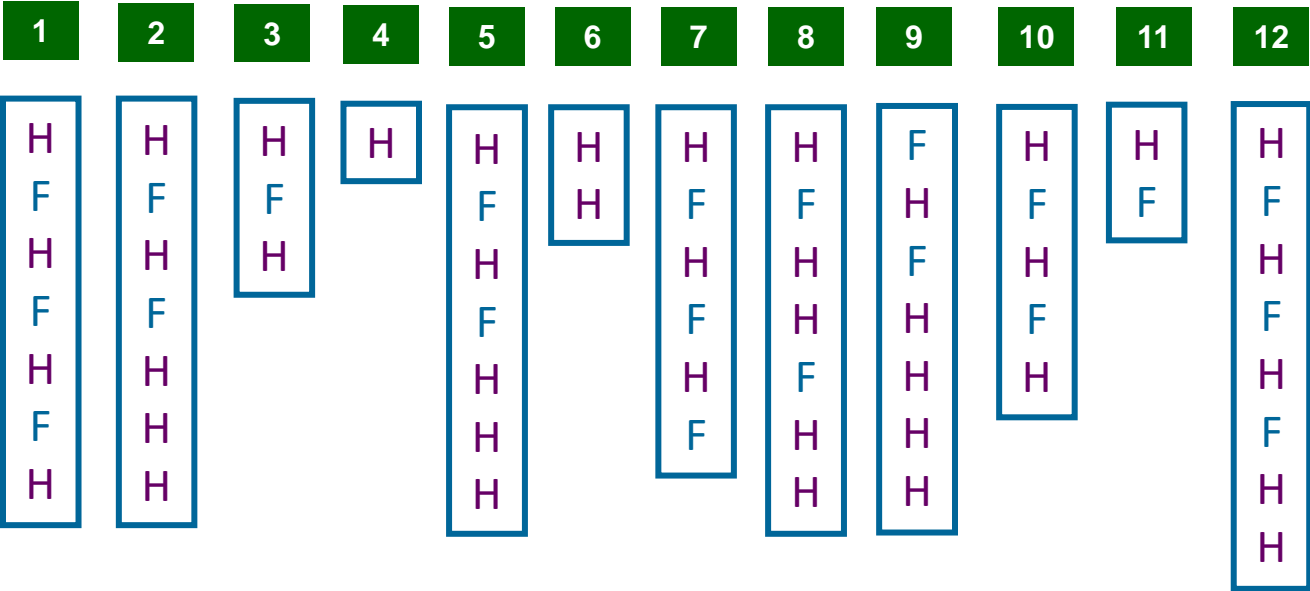
En effet, le fait qu'en cas de contestation aboutissant à une annulation le siège reste vacant (mais n'est pas réattribué à une autre syndicat ou à un autre candidat) **freine quand même les velléités de contestation car elle ne procure pas forcément un avantage aux autres syndicats.**

- **C'est un pari qui mérite parfois d'être tenté faute de mieux**

A noter : Même si votre liste irrégulière est contestée après le scrutin les suffrages exprimés au 1^{er} tour en faveur de votre liste seront comptabilisés pour mesurer l'audience de la CFE CGC et pour apprécier sa représentativité

Exercice 1 : vérifions que nous avons bien tout compris

7 sièges sont à pourvoir dans un collège donné et les effectifs électoraux de ce collège sont à 76% masculins et 24% féminins.

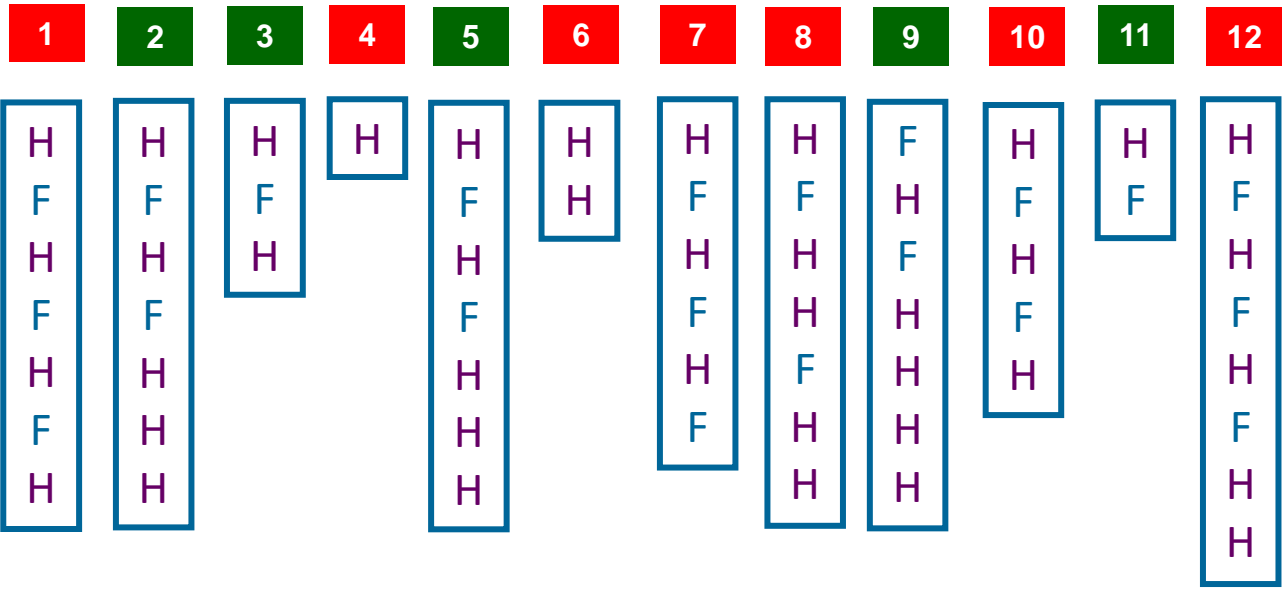


- 1/ Parmi ces 12 listes dites celles qui sont régulières au regard des règles de représentation équilibrée F/H
- 2/ Pour les listes irrégulières dire pourquoi elles sont irrégulières

Solutions Exercice 1

Rappel : 7 sièges sont à pourvoir dans le collège et les effectifs électoraux de ce collège sont à 76% masculins et 24% féminins.

Les listes 2 – 3 – 5 – 9 – 11 sont valides
 Les listes 1 – 4 – 6 – 7 – 8 – 10 et 12 sont contestables



Si liste complète > 5H + 2F

Listes incomplètes
 Si liste à 6 noms > 5H + 1F
 Si liste à 5 noms > 5H + 1F
 Si liste à 4 noms > 3H + 1F
 Si liste à 3 noms > 2H + 1F
 Si liste à 2 noms > 1H + 1F*
 * jurisprudence fiduciaire outsourcing alors même que les règles purement mathématiques conduisait ici à 2H+0F)

Motifs de contestation des listes

La liste 1 (complète) ne compte que 4 H et non 5 ; la liste 4 compte un seul candidat ; la liste 6 ne pouvait comporter 2 H en dépit des règles purement mathématiques ; la liste 7 compte trop de femmes (il en fallait seulement une) ; la liste 8 ne respecte pas l’alternance ; la liste 10 compte une femme de trop (il en fallait une seule) ; la liste 12 compte un candidat de trop.

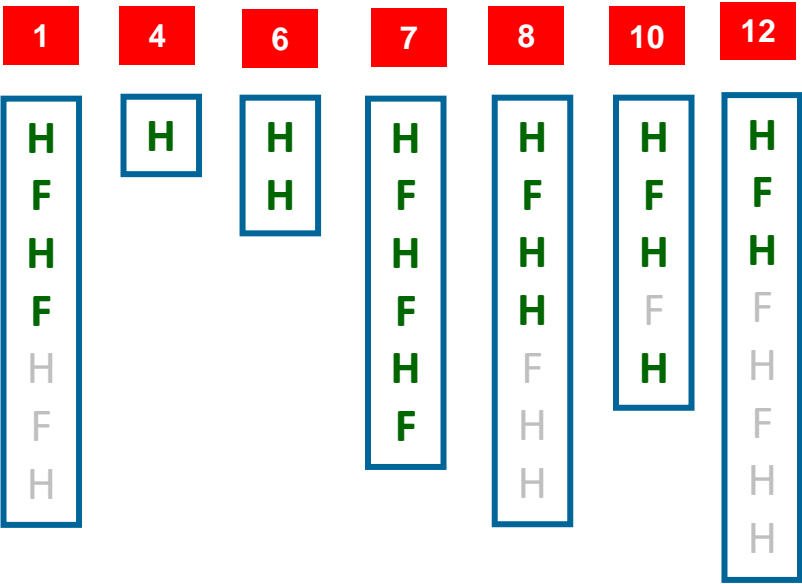
Exercice 2 : Concernant les listes irrégulières justement ...

En vert ci-dessous ce sont les candidats élus sur ces listes.

D'après vous lesquels de ces élus risquent de voir leur élection annulée en cas de contestation?

Pour rappel les causes de l'irrégularité de ces listes étaient

- La liste 1 (complète) ne compte que 4 H et non 5 ;
- la liste 4 compte un seul candidat ;
- la liste 6 ne pouvait comporter 2 H (jurisprudence exigeant 1 H et 1 F)
- La liste 7 compte trop de femmes (il en fallait seulement une) ;
- La liste 8 ne respecte pas l'alternance ;
- La liste 10 compte une femme de trop (il en fallait une seule) ;
- La liste 12 compte un candidat de trop.

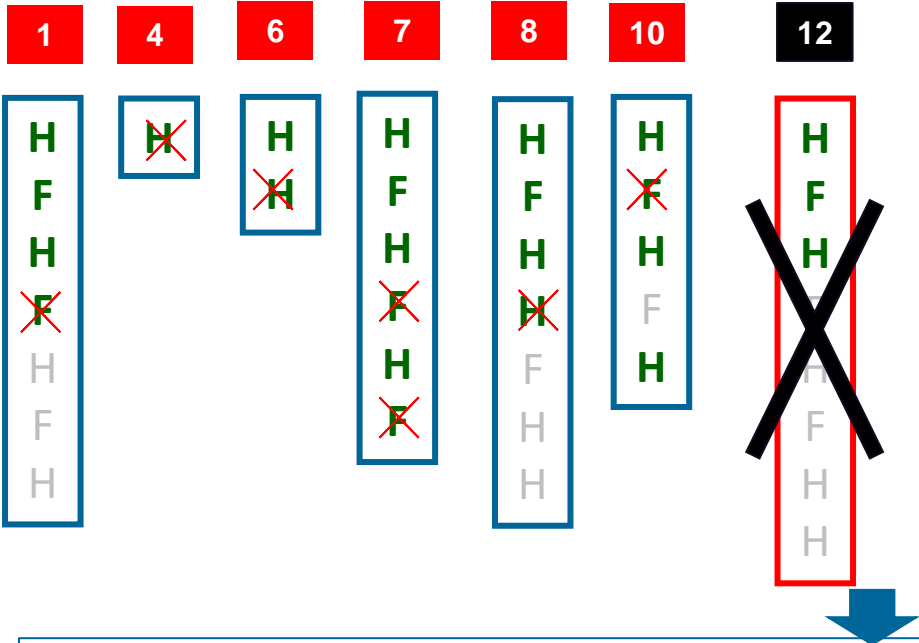


Solutions exercice 2

Les élus dont l'élection risque d'être annulée sont ceux surligné en jaune

Pour rappel les causes de l'irrégularité de ces listes étaient

- La liste 1 (complète) ne compte que 4 H et non 5 ;
- la liste 4 compte un seul candidat ;
- la liste 6 ne pouvait comporter 2 H (cf jurisprudence exigeant 1 H et 1 F)
- La liste 7 compte trop de femmes (il en fallait seulement une) ;
- La liste 8 ne respecte pas l'alternance ;
- La liste 10 compte une femme de trop (il en fallait une seule) ;
- La liste 12 compte un candidat de trop.



Pour la liste n°12 : L'irrégularité (liste comportant plus de candidats que de sièges à pourvoir) quand elle est relevée par le TJ après les élections **doit entraîner en principe l'annulation complète des élections** (et pas seulement celle des élus de cette liste)

Optimiser ses listes avec les candidats disponibles

Quand on manque de candidats ou de candidat de tel ou tel sexe, certaines combinaisons peuvent être réalisées pour tenter d'optimiser les listes

S'il n'est pas autorisé de présenter 2 fois le même candidat sur une même liste ou dans 2 collèges différents, **il reste possible de présenter un ou plusieurs candidats à la fois en titulaire et en suppléant dans leur collège de rattachement**

Illustration : La CFE CGC doit présenter ses listes dans le collège 2 (5 sièges à pourvoir) et le collège 3 (3 sièges à pourvoir) Pour le collège 2 les listes doivent normalement comporter 3 femmes et 2 hommes tandis que pour le collège 3 elles doivent être composées de 3 hommes car les femmes sont ultra minoritaires dans le collège.

La CFE CGC n'a trouvé que 4 H et 1 F pour se présenter au collège 2 et 3 H et 1 F pour le collège 3. S'il est reconnu représentatif le syndicat aimerait désigner parmi ses candidats Ali et Hervé sur les mandats syndicaux (DS et RS au CSE)

Collège 2

<u>Titulaires</u>	<u>Suppléants</u>
Georges	Jean
Nadia	Nadia
Emile	Ali
<u>Ali</u>	Emile
Jean	Georges

Collège 3

<u>Titulaires</u>	<u>Suppléants</u>
Thierry	Walter
Sophie	Sophie
Walter	<u>Hervé</u>

Choix de la combinaison

Au collège 2 : Nadia est optimisée (placée à la fois en titulaire et en suppléant) et en 2^{ème} position pour permettre aux 3 premiers de la liste d'être sécurisés. Le croisement « Jean / Georges » rend probable l'élection de Jean en suppléant. Ali même s'il n'est pas élu pourrait être désigné DS.

Au collège 3 : Le fait d'avoir une femme est un atout (utilisation de la dérogation en cas de sexe ultra-minoritaire) mais impose de positionner Sophie en 2^{ème} position. Hervé est positionné en fin de liste et même non élu il pourra être RS au CSE.

Enjeux du positionnement des candidats sur les listes

- Si dans les collèges où vous présentez des listes de candidats votre syndicat n'a pas de concurrence, il n'y a pas vraiment d'enjeu à positionner tel ou tel candidat en tête ou en fin de liste : En effet dans ce cas la totalité des suffrages exprimés par les salariés ira à votre liste et l'enjeu est ici surtout que les salariés se mobilisent pour atteindre le quorum et éviter un second tour (ou en tous cas assurer l'élection de vos troupes dès le 1^{er} tour)
- En revanche chaque fois que plusieurs listes sont en concurrence dans un même collège les suffrages des salariés vont se répartir entre les différentes listes ce qui conduira à affecter des sièges aux différentes listes en fonction du vote des salariés. >> Là le positionnement de vos candidats dans la liste est importante car les sièges sont attribués par liste et (sauf exception) dans l'ordre présenté. Il faut donc autant que faire se peut anticiper cette situation.

Sur le rappel des règles d'affectation des sièges entre plusieurs listes concurrentes voir annexe 1

Ainsi, en cas de
liste(s)
concurrente(s)

Pour les candidats dont vous souhaitez « assurer » l'élection il faut les placer plutôt en tête de liste.

Et vu que vous pouvez présenter des listes à la fois en titulaires et en suppléants il est aussi possible (surtout si vous manquez de candidats) d'opérer par croisement : un candidat en fin de liste en titulaire peut aussi être présenté en tête de liste pour le même collège pour le scrutin des suppléants (pour une illustration voir p précédente).

NB : l'ordre de présentation choisi pour les candidats de votre liste peut éventuellement être contrarié lorsque des électeurs raturent des noms de la liste lors du vote. Pour que ces ratures soient prises en compte il faut toutefois qu'elles dépassent 10% (le candidat raturé au-delà de ce seuil passe en fin de liste) mais cela il est difficile de l'anticiper.

Faut-il forcément présenter les DS ou RS au CSE pressentis?

Le délégué syndical

La loi oriente le syndicat dans le choix de son DS. **En effet l'article L 2143-3 du CT indique que le(s) DS doi(ven)t prioritairement être choisi(s) parmi les candidats à l'élection du CSE ayant obtenu au 1^{er} tour 10% des voix en son nom dans son collège** (que ce soit en titulaire ou en suppléant). **>> cf annexe 2**

S'il existe bien des possibilités de s'affranchir de cette règle (à la condition que les potentiels DS « prioritaires » renoncent par écrit à occuper ce poste) **il reste préférable de présenter le futur DS même s'il est positionné en fin de liste et avec moins de probabilité d'être élu.**

NB: S'il est élu il n'y a par ailleurs aucune incompatibilité entre le mandat de DS et celui d'élu au CSE.

Attention toutefois : Dans les entreprises de moins de 300 salariés la loi indique que le DS est automatiquement RS au CSE (et là il y a une incompatibilité qui obligera le syndicat à renoncer au poste de RS au CSE si son DS est aussi élu au CSE).

Le représentant syndical au CSE

La désignation du RS au CSE est totalement libre (dès lors que le syndicat est représentatif). **Il n'est pas nécessaire juridiquement d'avoir présenté son futur RS aux élections (sauf entreprises de – 300 salariés lié au cumul RS/DS)** mais quand vous manquez de candidat(e)s il peut faire le nombre pour assurer la complétude /régularité de vos listes.

S'il est élu il n'est cependant pas possible en revanche qu'une même personne cumule au CSE à la fois un mandat d'élu et de RS au CSE.

Ainsi si un de vos adhérents est pressenti pour être RS et que vous manquez de candidats **vous pouvez néanmoins le présenter en qualité de suppléant et en fin de liste (moins de probabilité d'être élu)** >> Ainsi **s'il devait renoncer au mandat d'élu pour être RS autant qu'il renonce à un mandat de suppléant** pour lequel il n'a pas de droit de vote, aucun crédit d'heures et ne participe pas de droit aux réunions sauf en remplacement d'un titulaire absent

NB : Le RS au CSE dispose d'un crédit d'heures dans les entreprises de + de 500 salariés seulement mais il doit être convié à toutes les réunions plénière du CSE.

La possibilité de faire des listes communes « intersyndicales »

- **Le 1^{er} tour des élections** (scrutin des titulaires) **fonde la mesure de l'audience des syndicats pour apprécier leur représentativité et leurs poids respectifs (audiences) dans les négociations sociales à venir** (pour apprécier la validité des accords majoritaires) et ce pour toute la durée de la mandature
- Aussi, même s'il est clair que les syndicats sont du fait de ce mécanisme placés en situation de concurrence, **la loi autorise néanmoins ceux qui le souhaitent de se regrouper pour faire des listes communes intersyndicales** (ce qui n'est pas toujours vu d'un bon œil par les fédérations mais parfois nécessaire pour ne pas risquer de perdre complètement sa représentativité ou moins s'exposer à voir ses listes contestées).

Mécanisme de la liste commune à deux ou plusieurs syndicats

- Une **liste intersyndicale comportera des candidats de différentes étiquettes syndicales** (le plus souvent les syndicats colistiers négocient entre eux leur nombre de candidats respectifs et les placent sur la liste)
NB : Il n'est pas exigé que le nombre de candidats soit à part égal entre les différents syndicats de la liste intersyndicale.
- **Lors du dépôt de la liste intersyndicale, les syndicats présents sur la liste doivent établir** (et en informer la direction) **une clé de répartition entre eux pour mesurer leur audience respective** (car les salariés votent pour toute la liste) **qui servira de base à l'appréciation de leur représentativité et de leur audience** pour les futures négociations sociales. Les salariés doivent aussi avoir connaissance de cette clé lors du vote.
NB : Dans l'hypothèse où les syndicats présentés au CSE sur une liste intersyndicale n'auraient pas fourni de clé de répartition la loi précise que dans ce cas les voix de la liste sont divisées par le nombre de syndicats colistiers.

Les listes intersyndicales sont elles une bonne idée?

Parfois la configuration syndicale d'une entreprise ou l'état des « troupes » de chaque syndicat peut pousser plusieurs syndicats à s'unir à l'occasion des élections pour **présenter des listes communes espérant ainsi avoir plus de poids ou gagner mieux (élus, audience, représentativité).**

L'objectif peut être de s'unir pour **faire front face à un syndicat dominant, de rechercher à compléter ses listes en raison d'un manque de candidats, de présenter une unité aux salariés lors des élections, d'assurer l'élection en éliminant finalement la concurrence d'une ou plusieurs listes** avec laquelle (ou lesquelles) on s'allie.

Mais
attention !
Même
« colistiers »
les syndicats
restent en
concurrence

- **Les suffrages de la liste intersyndicale devant être partagés entre les syndicats colistiers il faudra malgré tout** (et au-delà de pouvoir présenter des listes complètes) **recueillir suffisamment de voix pour assurer les 10% à tous les syndicats de la liste intersyndicale** selon la clé de répartition déterminée entre eux **et bien discuter de la liste** (quels syndicats avec **combien de candidats pour chacun d'eux** sur la liste commune et **quelle position pour ces candidats**)
- La liste intersyndicale **peut aussi contribuer à brouiller l'image de chacun des syndicats colistiers aux yeux des salariés.**
- Enfin **il faut avoir une confiance certaine entre les syndicats qui s'unissent** pour présenter une liste commune : **Un des risques est que les sympathisants d'un des syndicats rayent sur la liste les candidats de l'autre syndicat de la liste et conduise** (si les ratures dépassent 10%) **à déclasser les candidats en limitant ainsi leur probabilité d'être élus.**
- Pour la CFE CGC les alliances ne pourront en principe que concerner les listes des collègues TAM et IC compte tenu de son champ statutaire.

Les modalités de présentation et de dépôt des listes de candidats

Forme des listes de candidats

Chaque liste* de candidats précise le collègue et le scrutin (titulaire /suppléant) pour lequel elle est déposée (le dépôt informe l'employeur)

* Quand un candidat unique est présenté ça n'en est pas moins une liste

Elle comporte obligatoirement :

- Le nom du (ou des) syndicat(s) qui la présente et son (leur) affiliation confédérale.
- Les noms et prénoms des candidats dans l'ordre où le syndicat souhaite les présenter (respect des règles F/H et le nombre maximum de candidats à garder en tête bien sûr)

Le logo du syndicat peut figurer sur la liste et il est parfois accompagné d'une signature de chaque candidat (pour s'assurer de leur consentement)

NB : Pour les listes intersyndicales l'étiquette syndicale apparaît généralement en face de chaque nom de candidat. La clé de répartition entre eux doit aussi faire l'objet d'une information aux salariés qui peut être indiqué sur la liste, le bulletin de vote ...

Qui est habilité à déposer la liste?

La personne qui dépose la liste le fait **au nom du syndicat et doit être habilitée par lui** (attention le DS n'est pas habilité d'office!).

Il faut que le syndicat donne un mandat (à défaut il y a un risque que la liste soit rejetée).

Timing pour déposer les candidatures

C'est le plus souvent le PAP (ou à défaut de PAP la décision unilatérale de l'employeur) **qui arrête la date butoir pour présenter les candidatures** et précise à qui les candidatures doivent être adressées.

Par ailleurs, aucune candidature ne peut être accueillie avant la signature du PAP.

Attention! Le dépôt tardif d'une candidature ou un mauvais destinataire peut conduire à son rejet

NB : Même si le PAP ne l'exige pas il est recommandé de faire un AR pour éviter tout risque mais aussi dater la protection des candidats.

Publicité des listes de candidats : Le PAP ne la prévoit pas toujours mais les syndicats peuvent communiquer sur leurs panneaux d'affichage

Le point sur le rejet ou la contestation des listes

Rejet d'une liste par l'employeur

Principe : L'employeur ne peut (au 1^{er} comme au 2^d tour) se faire juge des candidatures. S'il souhaite contester une liste il doit normalement saisir le tribunal judiciaire.

Par exception il peut :

- Rejeter éventuellement une liste au 1^{er} tour d'un syndicat non habilité à présenter des candidats au 1^{er} tour.
- Rejeter les candidatures tardives (déposées au-delà de la date fixée par le PAP)
- Rejeter des candidatures prématurées (dépôt avant la conclusion du PAP)
- Rejeter les candidatures déposées sans mandat syndical (en l'ayant demandé en vain)
- Rejeter la candidature d'un syndicat affilié quand la fédération de ce syndicat a déjà déposé une candidature (après vérification des statuts).

Contestation des listes (ou d'élu(s) sur une liste irrégulière)

▪ Qui peut contester?

La contestation peut être menée toute personne ayant un intérêt à agir : L'employeur, un syndicat, un candidat voire un simple salarié pour son collègue électoral et relève du tribunal judiciaire.

▪ Quand?

La contestation peut être préélectorale (au dépôt de la liste / quand celle-ci est connue) ou post élection (dans ce dernier cas l'action doit être engagée dans les 15 jours suivant la proclamation des résultats pour être recevable)

La contestation d'une liste avant l'élection permet une éventuelle régularisation de la liste (pour peu que le tribunal statue avant le vote) mais tout dépend alors de l'objectif recherché de celui qui conteste.

NB : Quand c'est un syndicat qui agit en invoquant l'irrégularité de la liste d'un autre syndicat il préférera souvent attendre l'élection pour examiner l'opportunité de l'action aux vues du résultat du scrutin (plutôt que de laisser à l'autre syndicat la possibilité de régulariser sa liste).

1^{er} et 2^d tours : quelles différences pour les listes de candidats?

Rappels : Situations où l'organisation d'un 2^d tour est nécessaire

Une élection du CSE peut parfaitement être « bouclée » (tous les sièges pourvus) dès le premier tour.

Toutefois plusieurs situations peuvent nécessiter un second tour. Il en est ainsi

- **quand au 1^{er} tour il n'y a pas eu de quorum*** (condition nécessaire pour pouvoir affecter des sièges dès le 1^{er} tour) **dans tout ou partie des collèges** il faudra un second tour dans les collèges « sans quorum » au 1^{er} tour
- **quand en dépit d'un quorum atteint** (dans tout ou partie des collèges) **tous les sièges n'ont pas été pourvus en raison de listes incomplètes** ou encore **en cas de carence de candidatures**

Les caractéristiques
du 2^d tour

- Au second tour les syndicats peuvent bien sûr (re)présenter leurs listes (ils peuvent représenter les mêmes listes qu'au 1^{er} tour ou les modifier)
- Au second tour **il n'y a plus d'enjeu de représentativité** car l'audience syndicale ne s'apprécie qu'au 1^{er} tour (scrutin des titulaires) : **c'est alors « seulement » un enjeu d'obtention de sièges au CSE**
- **Mais au second tour les syndicats pourront avoir davantage de concurrence puisque des listes non syndicales** (ou celles de syndicats ne remplissant pas les conditions pour présenter des listes dès le 1^{er} tour) **pourront se présenter en face d'eux**. Il y aura donc **possiblement une plus grande dispersion des voix** (notamment quand les candidats « sans étiquette » se présentent individuellement > liste à un seul nom)
- **Sinon les règles de présentation des listes (par collège et scrutin) s'appliquent au 1^{er} comme au 2^d tour de même que la règle du nombre de candidats au plus égal au nombre de sièges restant à pourvoir.**
- **Les règles de représentation équilibrée F/H s'appliquent également au 2^d tour** même si c'est uniquement pour les seuls syndicats bénéficiant du monopole au 1^{er} tour.

Pour conclure ...

- **Constituer ses listes de candidats n'est pas toujours aussi simple** que cela peut en avoir l'air.
- **Le manque de candidats** (ou de candidats du « bon » sexe) **pour avoir des listes conformes restent pour nombre de syndicats un casse tête** car il reste **difficile de mobiliser les adhérents pour prendre un mandat** (tout le monde n'est pas fait pour ça, c'est une responsabilité et aussi un affichage dans l'entreprise que ne souhaitent pas toujours les adhérents)
- **C'est aussi un exercice assez tactique quand vous avez une concurrence syndicale dans vos collègues et il faut savoir anticiper d'éventuels revers électoraux** (qui peut être ne se produiront pas et qu'assurément vous ne souhaitez pas) **quand vous constituez vos listes ainsi qu'être au clair sur qui vous envisagez de désigner comme DS ou RS au CSE.**
- **Le 1^{er} tour est assurément le plus sensible** car avec lui il y a l'enjeu de la représentativité (au niveau de l'entreprise mais pas seulement) mais aussi le poids du syndicat dans les futures négociations. **La concurrence est parfois rude avec les autres syndicats implantés dans l'entreprise (ou qui aspirent à s'y implanter).**
- Le 2^d tour n'est pas à négliger pour autant car obtenir des sièges au CSE même au 2^d tour donne assurément des moyens.

ANNEXES

- Rappel des règles d'affectation des sièges en cas de listes concurrentes
- Article L 2143-3 du Code du travail orientant le choix du DS désigné par le syndicat

Rappel des règles d'attribution des sièges

- Quand plusieurs listes sont concurrentes lors de l'élection la répartition des sièges entre ses listes en fonction des suffrages s'opère en différentes étapes décrites ci après.
- Les sièges sont attribués dans l'ordre de la liste telle que présentée par le syndicat mais si les électeurs ont raturés des noms de candidats (au-delà de 10% des suffrages obtenus par la liste ces candidats rayés peuvent être « dépositionnés » c'est-à-dire perdre leur rang sur la liste pour être relégués en fin de liste avec moins de chance d'être élus)

Principe : Chaque liste reçoit autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle (2) contient de fois le quotient électoral (1).

Les sièges restant (éventuellement) sont quant à eux attribués à la plus forte moyenne
>> 1 ou 2 étapes selon qu'il reste des sièges à attribuer après la répartition au quotient

(1) Le quotient électoral (identique pour toutes les listes du collège) se calcule ainsi :

Nbre total de suffrages valablement exprimés par les électeur du collège en faveur
de l'ensemble des listes / nombre de sièges à pourvoir

(2) La moyenne des voix de chaque liste s'apprécie quant à elle ainsi

Total des voix obtenues par chaque candidat de la liste / Nbre de candidats de la liste

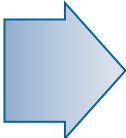
Rappel des règles d'attribution des sièges

- 3 listes concurrentes A, B et C (2 complètes avec 5 candidats et 1 incomplète avec 3 candidats)
- **5 sièges à pourvoir** dans le collège.
- Suffrages valablement exprimé dans le collèges (en faveur de toutes les listes) = **116**
- Les moyennes des voix des différentes listes sont les suivantes
 - **La liste A** a remporté 47 bulletins et **la moyenne des voix de la liste est de 43,6**
 - La liste B a remporté 40 bulletins et sa moyenne des voix est de **37,6**
 - La liste C a remporté 29 bulletins et sa moyenne des voix est de **29**

Le quotient électoral est de $116/5 = 23,20$

Etape 1 L'attribution des sièges au quotient

- Liste A : $43,6/23,20 = 1,88$ >> **Elle obtient 1 siège**
- Liste B : $37,6/23,20 = 1,62$ >> **Elle obtient 1 siège**
- Liste C : $29/23,20 = 1,25$ >> **Elle obtient 1 siège**



3 sièges seulement sur les 5 sont attribués au quotient
Il faut attribuer les 2 sièges restant à la plus forte moyenne (voir étape 2)

Etape 2 Attribution des sièges restants à la plus forte moyenne (à faire 2 fois de suite car 2 sièges à attribuer)

- Liste A : $43,60 / (1 \text{ siège déjà obtenu} + 1) = 21,80$ >> **le premier siège restant revient à la liste A**
- Liste B : $37,6 / (1 \text{ siège déjà obtenu} + 1) = 18,80$
- Liste C : $29 / (1 \text{ siège déjà obtenu} + 1) = 14,50$
- Liste A : $43,60 / (2 \text{ sièges déjà obtenus} + 1) = 14,53$
- Liste B : $37,6 / (1 \text{ siège déjà obtenu} + 1) = 18,80$ >> **Le second siège restant est attribué à la liste B**
- Liste C : $29 / (1 \text{ siège déjà obtenu} + 1) = 14,50$

1^{er} siège restant

2^d siège restant

Choix du DS : cadre légal

Article L 2143-3 du Code du travail

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante salariés, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12, **un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter** auprès de l'employeur.

Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées au premier alinéa du présent article ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au même premier alinéa, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées audit premier alinéa renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats, ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique fixée au deuxième alinéa de l'article L 2314-33.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs.

Elle peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques.

- **Assistance** aux élus et syndicats
- **Formation** (organisme agréé CSE et SSCT)
- **Expertise**
- **Enquêtes et sondages**

ALINEA

33 rue de la Fontaine à Mulard
75013 Paris

Tel **01 40 01 00 44**

contact@lesdroitsducse.com

www.lesdroitsduCSE**.com**