

ARTICLE

A VOS ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES !

Droit du travail et de la protection sociale | 21/12/18 | Virginie Devos



Dans le contexte actuel quelque peu mouvementé, rien de tel que de se changer les idées avant la nouvelle année.

2019 sera particulièrement propice aux échéances électorales, la date butoir du 31 décembre 2019 sonnera le glas de la fin des comités d'entreprise, CHSCT et délégués du personnel.

Vous n'échapperez donc pas à la négociation du protocole électoral. Avoir une bonne connaissance des dernières actualités est ainsi de nature à sécuriser votre processus électoral, les jurisprudences rendues sous l'empire du CE restant toujours d'actualité.

Négociation du protocole d'accord préélectoral

Dès lors qu'une organisation syndicale intéressée s'est présentée à la négociation du protocole électoral, l'employeur ne peut se faire juge de la qualité d'organisation syndicale intéressée et décider de fixer unilatéralement les conditions de ses élections, sans négocier. Si l'employeur en décide autrement, les élections seront annulées, peu important que les modalités fixées unilatéralement n'étaient pas de nature à influencer le scrutin (*Cass. soc., 28 février 2018, n°17-60.112*).

L'employeur ne peut également prendre ombrage de la demande de report, à deux reprises, sollicitée par une organisation syndicale, de la tenue de la réunion de négociation pour considérer pouvoir fixer unilatéralement les modalités de ses élections (*Cass. soc., 9 mai 2018, n°17-26.522*). Dans les faits, lors de la première réunion, la CGT avait sollicité le report, souhaitant obtenir les éléments concernant les effectifs. Une nouvelle date était fixée par l'employeur. La CGT n'étant pas disponible, elle sollicitait un nouveau report. L'employeur n'y donnait pas suite et organisait ses élections sur la base des modalités qu'il avait arrêtées. La Cour considère que la CGT avait bien manifesté son intention de participer aux débats et qu'elle n'était pas responsable de l'absence de négociation. Dès lors, l'employeur ne pouvait fixer unilatéralement les modalités des élections.

Répartition des salariés et sièges entre les collèges par la Direccte

La répartition des effectifs entre les collèges peut constituer un véritable enjeu électoral. Le rattachement s'effectue en tenant compte du référentiel métier établi par la société, à défaut d'éléments probants contraires liés à la réalité des fonctions exercées par les salariés (*Cass. soc., 21 juin 2017, n°16-16.011*).

En l'espèce, la CFDT contestait l'annulation par le Tribunal d'Instance de la décision de la Direccte ayant procédé à une répartition de la population des techniciens entre les collèges. La CFDT considérait que le Tribunal ne pouvait se fonder sur le seul référentiel métier communiqué par la société, rappelant que la répartition devait s'effectuer en tenant compte des fonctions réellement exercées. La Cour confirme le jugement du Tribunal d'Instance, considérant qu'à défaut d'éléments probants produits par la CFDT, le référentiel métier de la société faisait foi, la formation, le niveau de technicité et le degré d'autonomie permettant de rattacher certains techniciens au deuxième collège.

Représentation équilibrée des femmes et des hommes

Dans le cadre d'un protocole signé à l'unanimité, il était prévu que les organisations syndicales s'efforceraient de respecter le principe d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes lors de l'établissement de leur liste de candidats. La CFDT avait alors présenté une liste de candidats qui ne respectait pas l'alternance femme/homme. FO, pourtant signataire, conteste la régularité de l'élection de l'un des élus. La Cour admet le recours du syndicat au motif pris que la représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidats est une disposition d'ordre public absolu. Pour autant, l'élection de l' élu n'est pas annulée dans la mesure où, en l'espèce, peu important le non-respect de l'alternance, la liste respectait la proportion de femmes et d'hommes au sein du collège et que, par ailleurs, tous les candidats de la liste avaient été élus (*Cass. soc., 9 mai 2018, n°17-60.133*). Ainsi, le non-respect de l'alternance n'est pas de nature à remettre systématiquement en cause l'élection !

Dans une autre affaire concernant les élections professionnelles au sein de la CPAM, FO présente une liste avec un candidat homme uniquement au sein du collège cadre alors que deux sièges sont à pourvoir et que la proportion de femmes et d'hommes au sein de ce collège est de 23% d'hommes et 77% de femmes. La CPAM saisit le Tribunal d'Instance aux fins de contester la liste établie par FO pour non-respect du principe de parité femme-homme. Dans son jugement, le Tribunal confirme la validité de la candidature unique, les dispositions du Code du travail sur la parité ne s'appliquant qu'en cas de pluralité de candidatures. Mais la Cour de cassation censure le jugement en indiquant que pour être régulière, la liste devait nécessairement comporter deux candidats, une femme et un homme (*Cass. soc., 9 mai 2018, n°17-14.088*). Ainsi, une telle position remet en cause le principe de la liste avec un candidat unique quand plus d'un siège est à pourvoir au sein du même collège.

Moyens alloués aux syndicats et principe d'égalité de traitement





La CGT contestait le jugement du Tribunal d'Instance ayant décidé d'allouer aux organisations syndicales 70 heures de délégation et la somme de 1.000 euros alors qu'au sein d'autres établissements, les avantages octroyés étaient plus importants. En outre, la CGT contestait le fait d'accorder le même avantage à toutes les organisations syndicales sans tenir compte des collèges au sein desquels l'organisation syndicale pouvait présenter des candidats. La Cour confirme le jugement du Tribunal : le respect du principe d'égalité de traitement est apprécié au niveau de chaque établissement distinct dans une entreprise à établissements multiples et non au niveau de l'entreprise. Ainsi, peu important qu'il ait pu être octroyé au sein d'autres établissements des moyens supplémentaires aux syndicats, ce qui importe est que l'égalité de traitement soit respectée au niveau du cadre d'organisation des élections. La Cour de cassation considère ensuite que l'octroi des mêmes moyens à toutes les organisations syndicales, peu important que certaines n'ont pas vocation à présenter des candidats dans tous les collèges, respecte le principe d'égalité de traitement (*Cass. soc., 20 septembre 2018, n°17-60.306*).

Pour autant, il ne peut être tiré comme conséquence de cet arrêt qu'il ne puisse être alloué des moyens différents en fonction des organisations syndicales présentes au niveau de chaque établissement, dès lors qu'un élément objectif peut être mis en exergue.

Précisions relatives au vote électronique

Dans le cadre du recours au vote électronique, le dispositif mis en place doit assurer la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification. A défaut, l'annulation des élections est encourue. FO et la CFDT contestaient l'envoi par lettre simple des identifiants aux salariés pour voter électroniquement. La Cour de cassation valide l'envoi par courrier simple au domicile des salariés de leur identifiant dès lors que des précautions suffisantes de nature à garantir la confidentialité du vote avaient été prises. En l'espèce, lors du vote, le salarié devait renseigner, au-delà des identifiants adressés par courrier, son mois et son département de naissance, et une procédure spéciale avait par ailleurs été mise en place en cas de non-réception du courrier (*Cass. soc., 20 septembre 2017, n° 16-60.272*).

Le vote par correspondance est personnel et relève d'un principe général du droit électoral. Un salarié ne peut confier ses identifiants personnels de vote électronique à un autre pour qu'il vote à sa place. En cas de non-respect, l'annulation des élections est encourue, peu important que le salarié dûment informé du caractère personnel du vote a confié ses codes sans intention de frauder et que son vote n'a pas faussé le scrutin (*Cass. soc., 3 octobre 2018, n° 17-29.022*). La sensibilisation des salariés sur le caractère personnel de leur vote électronique est importante eu égard aux conséquences encourues !

Intérêt à agir et contestation de la régularité des élections

Contrairement à ce qui avait pu être précédemment jugé, toute organisation syndicale non représentative a nécessairement un intérêt à agir en contestation de la régularité des élections, peu important qu'elle n'ait pas d'adhérent dans l'entreprise (*Cass. soc., 20 septembre 2018, n°17-26.226*)./.
