Liste incomplète lors des élections du CSE

Description

Afin que l'employeur et les salariés d'une entreprise puissent maintenir une relation équilibrée, il est indispensable d'instaurer un Comité social et économique. La mise en place de cette instance est devenue obligatoire, au 1er janvier 2020, pour les entreprises dont l'effectif de 11 salariés a été atteint pendant plus de 12 mois consécutifs.

Une élection des membres du Comité social et économique est donc nécessaire pour mettre en place cette instance. Au 1er tour de scrutin, les électeurs votent pour des listes établies par les organisations syndicales, tandis qu'au 2nd tour, les candidatures sont libres.

Cependant, il n'est pas rare que les listes de candidats soient incomplètes. Une liste est incomplète lorsqu'elle comporte moins de candidats qu'il n'y a de sièges à pourvoir dans le collège.

Télécharger notre guide sur le CSEMettre en place mon CSE

Dans quelles circonstances une liste est-elle incomplète ?

L'employeur et la délégation du personnel du Comité social et économique forment la composition du CSE. Le nombre de membres constitutifs de cette instance varie en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Une liste est dite incomplète lorsque le nombre de candidats est inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

L'organisation des élections du CSE

© 2023 LEGALPLACE SAS

Les entreprises dont l'effectif est supérieur à 11 salariés sont tenues d'organiser les élections du Comité social et économique. **L'organisation de l'élection des membres revient à l'employeur, une fois tous les 4 ans.** En cas de refus ou d'absence d'initiative de sa part, il s'expose à des poursuites pénales.

Afin d'être éligibles en tant que membres du Comité social et économique, les candidats doivent remplir plusieurs critères :

- Les candidats doivent être âgés de 18 ans révolus ;
- Ils doivent travailler dans l'entreprise depuis au moins 1 an ;
- Les conjoints, partenaires de PACS, ascendants, descendants de l'employeur ne peuvent pas être éligibles.

Afin de pouvoir voter aux élections du Comité social et économique, plusieurs conditions sont également requises :

- Le salarié doit être âgé d'au moins 16 ans ;
- Il doit travailler dans l'entreprise depuis au moins 3 mois ;
- Il ne doit pas avoir fait l'objet d'une interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

L'organisation des élections des membres du Comité social et économique nécessite plusieurs étapes :

- L'information du personnel : le personnel doit être informé 90 jours avant le jour de l'élection par tout moyen (exemple : les affichages).
- L'information des organisations syndicales : l'employeur informe et invite les organisations syndicales à la négociation du protocole d'accord préélectoral.
- La négociation du protocole d'accord préélectoral.
- La validation du protocole d'accord préélectoral ou la mise en place d'une décision unilatérale (en l'absence d'organisation syndicale présente à la réunion de négociation).
- Le premier tour des élections : destiné aux listes de candidats établies par les organisations syndicales.
- Le second tour des élections : ouvert à tous les salariés éligibles de l'entreprise.
- Le dépouillement des votes et la proclamation des résultats.

L'employeur peut décider de recourir à un vote sur le lieu de travail ou par vote électronique.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Comment calculer le quorum CSE ?

Lors du premier tour des élections du Comité social et économique, **il est indispensable d'atteindre le quorum avant d'attribuer les sièges aux élus**. Le quorum est atteint lorsque le nombre de suffrages exprimés est au moins égal à la moitié du nombre des électeurs inscrits. Il s'apprécie par collège et par liste.

Ainsi, afin d'obtenir le quorum, il est indispensable de diviser le suffrage exprimé (après déduction des votes blancs et nuls) par le nombre d'électeurs inscrits dans la liste. Si le nombre de suffrages exprimés correspond à plus de la moitié des électeurs, le quorum est atteint. Ce calcul est effectué pour chaque collège électoral.

Si le quorum est atteint, les sièges sont directement attribués aux élus. Dans le cas contraire, il est indispensable de procéder au second tour des élections du Comité social et économique. Le quorum ne s'applique plus lors du second tour.

Un second tour n'est organisé que si tous les sièges n'ont pas été pourvus, les listes présentées au premier tour étant incomplètes.

La question de la parité dans le CSE

Le Code du travail pose le principe d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes, dans le cadre des élections du Comité social et économique.

En effet, **la liste des candidats doit présenter une proportion égale d'hommes et de femmes composant chaque collège électoral**. Cette condition doit être respectée tant au niveau des membres titulaires que des suppléants. Cela permet de garantir la parité au sein des instances représentatives du personnel. Ce principe s'applique aux listes présentées par les organisations syndicales au premier tour ,mais également au second tour, dès lors qu'elles comportent plusieurs candidats.

Si conformément à la part d'hommes et de femmes dans l'entreprise, les deux sexes doivent être représentés, et qu'une liste de candidats prive la représentation d'un des deux sexes, alors cette dernière est incomplète. Il n'est pas possible de prévoir une liste avec un nombre de candidats plus important que le nombre de sièges à pourvoir dans le collège correspondant.

Ainsi, la liste des candidats au CSE doit être constituée alternativement d'un candidat de chaque sexe, jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. Lorsqu'il est

© 2023 LEGALPLACE SAS

impossible d'atteindre un nombre entier lors de l'énumération, il convient de procéder à un arrondi :

- L'arrondi se fait à l'entier supérieur pour une décimale supérieure ou égale à 5 ;
- En revanche, l'arrondi se fait à l'entier inférieur pour une décimale inférieure à 5.

Si le nombre d'hommes est égal à celui des femmes inscrites sur la liste, mais que le nombre de sièges à pourvoir est impair, la liste se composera sans distinction d'un homme et d'une femme supplémentaire.

Dès lors qu'il y a plusieurs sièges à pourvoir dans un collège mixte, **il n'est pas possible de présenter des candidatures individuelles.** Il faut donc présenter deux candidats : une femme et un homme. Par principe, lorsque plus de 2 sièges sont à pourvoir, les listes peuvent comporter moins de candidats que de sièges à pourvoir, dès lors qu'elles respectent la part des hommes et des femmes dans le collège électoral.

Zoom : la Cour de Cassation a précisé, dans un arrêt du 1er juillet 2020, que pour 2 sièges à pourvoir dans le cas où un sexe est ultra-minoritaire, les listes peuvent être composées :
– Soit de 2 candidats du sexe majoritairement représenté (2 hommes ou 2 femmes) ;
– Soit d'un candidat de chacun des deux sexes (1 homme et 1 femme) ;
– Soit d'un candidat unique du sexe surreprésenté.

Comment s'assurer de la validité de la liste du CSE ?

Les élections, notamment celles concernant la mise en place du Comité social et économique d'une entreprise, sont encadrées par le protocole d'accord préélectoral. Pour éviter que la liste des candidats soit incomplète, elle doit absolument répondre à l'obligation de parité exigée. Dans le cas contraire, **il est indispensable de l'ajuster en fonction de ce que contient le protocole d'accord préélectoral.**

Ainsi, la liste doit respecter les indications mentionnées à l'article L. 2324-22-1 du Code du travail visant au respect de la proportion des deux sexes dans le collège concerné.

Comment contester une liste si celle-ci est incomplète ?

© 2023 LEGALPLACE SAS

Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-32 du Code du travail, **le non-respect de cette obligation de parité homme-femme peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire.**

Zoom : Face à une liste non conforme, il n'existe en principe aucune obligation légale d'indiquer à un syndicat que sa liste n'est pas conforme. Néanmoins, dans la mesure où par la suite, l'employeur aura la possibilité de contester l'élection, il est préférable d'alerter les intéressés du non-respect des dispositions légales.

La contestation d'une irrégularité ou de la liste des candidats lors d'une élection est ouverte aux organisations syndicales, aux salariés et à l'employeur. Ce dernier n'a ni l'autorisation de bloquer les élections, ni l'autorisation d'apporter une modification à l'ordre des candidats et encore moins d'ajouter ou de refuser des noms sur la liste.

En revanche, il peut saisir le tribunal d'instance dans les 15 jours suivant la promulgation des résultats au cas où il constate une certaine irrégularité concernant la liste électorale.

© 2023 LEGALPLACE SAS