



**FÉDÉRATION FRANÇAISE
DES CLUBS OMNISPORTS**



MEMENTO N°10

RÉÉDITION 2024

ELECTION, RÔLE ET MISSIONS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DANS UNE ASSOCIATION SPORTIVE

DATE DE PUBLICATION : NOVEMBRE 2024

www.ffco.org

Table des matières

INTRODUCTION :	5
CHAPITRE 1 : L'ELECTION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)	6
I. L'obligation pour le club d'organiser l'élection du CSE.....	6
A) Effectif à atteindre.....	7
B) Décompte des salariés	7
1) L'exclusion de certains salariés	7
2) Les salariés pris en compte intégralement.....	7
3) Le décompte des salariés titulaires d'un CDD, des intermittents et des salariés mis à disposition	8
4) Le décompte des salariés à temps partiel	9
C) Composition du CSE	9
II. La préparation de l'élection du CSE.....	10
A) L'obligation d'information pesant sur le club	10
1) L'information des salariés	10
2) L'information et l'invitation des syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral... ..	11
3) Synthèse des délais à respecter pour l'engagement du processus électoral	13
B) Le protocole d'accord préélectoral	14
1) Le contenu du protocole d'accord préélectoral.....	14
2) Négociation et validité du protocole d'accord préélectoral	15
3) L'absence de signature du protocole d'accord préélectoral.....	17
C) La répartition du personnel et des sièges entre les collègues	17
1) La répartition du personnel entre les collègues.....	18
2) La répartition des sièges entre les collègues.....	18
III. Modalités et organisation de l'élection du CSE	18
A) Conditions d'électorat et d'éligibilité	18
1) L'électorat.....	18
2) L'éligibilité	20
B) Le déroulement de l'élection	23
1) Lieu, date et horaire de l'élection	23
2) La propagande électorale.....	23
3) Le matériel de vote.....	24
4) Le vote électronique.....	24
5) Le cas particulier du vote par correspondance	25
6) Le bureau de vote.....	26
C) Le déroulement du vote	27
1) Le 1 ^{er} tour	27
2) Le 2 nd tour	28
3) La désignation des élus.....	28
D) Proclamation et publicité des résultats de l'élection.....	30

E)	Hypothèse du procès-verbal de carence.....	32
CHAPITRE 2 : LES FONCTIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE		33
I.	Les attributions du CSE.....	34
A)	La mission de réclamation de la délégation du personnel au CSE	34
B)	La délégation du personnel au CSE : l'interlocuteur de l'inspection du travail	35
C)	Le droit d'alerte de la délégation du personnel au CSE	35
D)	Le rôle de la délégation du personnel au CSE en matière de licenciement et de sanction disciplinaire	36
E)	L'information et la consultation de la délégation du personnel au CSE	36
1)	L'information préalable à la dénonciation d'un usage ou d'un engagement unilatéral.....	36
2)	La consultation en cas d'incapacité	36
3)	La consultation en cas de licenciement collectif.....	37
4)	La consultation relative au temps de travail	37
5)	La consultation en matière d'emploi, de formation et de statut du personnel.....	38
6)	La consultation relative aux congés	38
7)	Les missions du CSE en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail	38
II.	Les moyens d'actions du CSE	39
A)	Les prérogatives du CSE.....	39
1)	Le local.....	39
2)	L'affichage	40
3)	Les informations à transmettre.....	42
4)	La liberté de déplacement.....	42
5)	Les réunions du CSE.....	43
6)	La formation des membres de la délégation du personnel au CSE.....	48
B)	Les heures de délégation.....	48
1)	Volume	48
2)	Utilisation	49
3)	Païement	50
III.	Le membre de la délégation du personnel au CSE : un salarié protégé.....	51
A)	La période de protection.....	51
B)	Le contenu de la protection	52
1)	Licenciement	52
2)	Rupture conventionnelle.....	53
3)	Modification du contrat et changement des conditions de travail.....	54
4)	Mise à la retraite	54
5)	Départ à la retraite	54
6)	L'arrivée au terme du CDD	55
7)	Rupture anticipée ou de non-renouvellement d'un CDD	55
C)	Les sanctions de la violation du statut protecteur et de l'annulation de l'autorisation de licencier	55
1)	Le droit à réintégration	55

2) L'indemnisation	55
IV. Le membre de la délégation du personnel au CSE désigné délégué syndical	57
A) Rappel sur la représentation syndicale	57
1) La section syndicale	57
2) Le délégué syndical.....	58
3) Le représentant de la section syndicale	58
B) Le membre de la délégation du personnel au CSE désigné délégué syndical.....	59
V. Les membres du CSE : acteurs de la négociation collective ?	59
A) La conclusion d'un accord dans les structures ne dépassant pas 20 salariés ETP	60
B) La conclusion d'un accord dans les structures de 11 à 49 salariés ETP	61
ANNEXES	62
Annexe n°1 : Note informant le personnel de l'organisation des élections des membres de la délégation du personnel au comité social et économique	62
Annexe n°2 : Note informant le personnel du renouvellement des membres de la délégation du personnel au CSE	63
Annexe n°3 : Note informant le personnel du renouvellement de l'instance représentative du personnel (passage des délégués du personnel au CSE).....	64
Annexe n°4 : Lettre invitant les syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral.....	65
Annexe n°5 : Modèle de protocole d'accord préélectoral pour l'élection des membres de la délégation du personnel au comité social et économique dans un club de 24 salariés au plus	66
Annexe n°6 : Modèle de protocole d'accord préélectoral pour l'élection des membres de la délégation du personnel au comité social et économique dans un club de 25 à 49 salariés au plus.....	72
Annexe n°7 : Modèle listes électorales collège unique.....	79
Annexe n°8 : Modèle listes électorales en cas de pluralité de collèges.....	80
Annexe n°9 : Procès-verbal de carence à l'issue du 1 ^{er} tour des élections.....	81
Annexe n° 10 : Note d'information sur l'organisation du 2 nd tour et appel à candidature	82
Annexe n°11 : Rétroplanning	83

Introduction :

La représentation du personnel n'est pas un dispositif se bornant aux seules entreprises. Sont également concernées par les dispositions relatives à la représentation des salariés, les associations sportives. Nous vous rappelons que l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 a mis en place une institution représentative du personnel (IRP) unique : le comité social et économique (CSE). Celui-ci se substitue au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et au comité d'hygiène et sécurité, dont il reprend, à quelques exceptions près, l'ensemble des attributions.

La mise en place du CSE s'impose à toutes les associations sportives dont l'effectif est supérieur à 7 salariés pendant plus de 12 mois consécutifs.

Le CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives concernant les salaires, l'application du code du travail, CCNS et éventuellement les accords d'entreprise. Il contribue également à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'association sportive. Il peut aussi réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

L'employeur présente au CSE la liste des actions de prévention et de protection prévues par le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Le CSE peut par ailleurs saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations portant sur l'application des dispositions légales dont le CSE est chargé d'assurer le contrôle.

Le présent mémento concerne les clubs comptant moins de 50 salariés ETP.

Chapitre 1 : L'élection du comité social et économique (CSE)

I. L'obligation pour le club d'organiser l'élection du CSE

En l'absence d'institution représentative du personnel, **dès lors que les conditions d'effectifs sont remplies**, il appartient à l'employeur d'organiser les élections des membres du CSE et ce sans attendre qu'une demande soit formulée en ce sens.

En effet, en l'absence de procès-verbal de carence :

- tout salarié peut décider d'engager la responsabilité civile du club qui, bien qu'il y soit tenu, n'accomplit pas les diligences nécessaires à la mise en place des institutions représentatives du personnel. Le salarié pourra alors obtenir des dommages et intérêts (Cass. Soc., 17 mai 2011, n° 10-12.852) s'il démontre l'existence d'un préjudice. Il n'y a plus de réparation automatique.
- la structure s'expose à des poursuites pénales pour délit d'entrave : emprisonnement d'un an et amende de 7500 € (art. L. 2317-1 c. trav.) ;
- il est impossible de dénoncer un usage ou un engagement unilatéral car ils ne peuvent l'être qu'après information des représentants du personnel. Si l'employeur n'a pas organisé les élections professionnelles alors qu'il y était tenu, l'absence de représentants du personnel empêche toute dénonciation (Cass. soc., 16 novembre 2005, n° 04-40.339) ;
- le salarié inclus dans un licenciement économique collectif a automatiquement droit à une indemnité ne pouvant être inférieure à un mois de salaire brut (art. L. 1235-15 c. trav.) ;
- le club doit verser une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois (art. L. 1226-15 c. trav.) au salarié déclaré inapte par le médecin du travail (Cass. soc., 07 décembre 1999, n° 97-43.106). Ceci s'explique par le fait que l'association doit consulter le CSE sur les possibilités de reclassement du salarié (art. L. 1226-10 C. trav.). On vient donc indemniser la méconnaissance de cette obligation ;
- il est impossible de négocier un accord collectif avec les membres du CSE ou avec un salarié mandaté par une organisation syndicale.

ATTENTION : Si le club ne prend aucune initiative, il peut être contraint d'agir dans des délais précis. L'association n'étant pas dotée d'un CSE, une organisation syndicale voir même un salarié peut demander l'organisation des élections. Dans une telle situation, l'employeur est tenu d'engager la procédure électorale dans le mois suivant cette demande (art. L. 2314-8 c. trav.).

BON À SAVOIR : Auparavant une demande d'élection par un salarié ou un syndicat pouvait être faite à tout moment, même si des élections avaient été précédemment organisées mais que, faute de candidats, un procès-verbal de carence avait été établi. Le club était donc tenu d'organiser des élections immédiatement après le procès-verbal de carence si on lui en faisait la demande (Cass. Soc., 17 mars 2004, n° 02-60.699). Désormais lorsque l'association a engagé un processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi précédemment, la demande ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai de six mois après l'établissement de ce procès-verbal (art. L. 2314-8 al 2 c. trav.).

Le CSE est renouvelé tous les quatre ans. Les élections doivent donc être organisées au moins tous les quatre ans (L. 2314-4 c. trav.)

A) Effectif à atteindre

À partir de **7 salariés ETP**, l'employeur doit mettre en place un CSE (art. 3.2.1 CCNS). Cet effectif doit être atteint **pendant 12 mois consécutifs** (art. 3.3.1 CCNS).

Par ailleurs, lorsque le calcul des effectifs aboutit à un nombre décimal, il n'y a pas lieu de l'arrondir au nombre entier supérieur (Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-60.594).

ATTENTION : Quelles que soient la raison et l'importance de la baisse des effectifs, il n'est pas possible de mettre fin aux mandats en cours. Mais, à l'expiration du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, l'instance n'est pas renouvelée si l'effectif de la structure est resté en dessous de 7 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs (art. L. 2313-10 c. trav.). Ces 12 mois doivent être décomptés à la date d'expiration des mandats des membres de la délégation du personnel du CSE.

B) Décompte des salariés

1) L'exclusion de certains salariés

Sont exclus du calcul de l'effectif (art. L. 1111-3 C. trav.) : les **apprentis**, les **contrats de professionnalisation**, les **contrats d'accompagnement dans l'emploi** (classique ou sous forme d'emploi d'avenir) et les **conventions de stage**.

BON À SAVOIR : Le club ne doit pas comptabiliser dans ses effectifs les salariés remplaçant (art.3.1.2 CCNS) :

- un salarié absent ;

Ou

- un salarié dont le contrat de travail est suspendu (absences pour maladie, maternité ou accident du travail, bénéficiaires d'un congé parental, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise, d'une formation, etc.)

➔ Les salariés en CDD et les travailleurs mis à disposition par une structure extérieure sont alors exclus des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

2) Les salariés pris en compte intégralement

Il faut prendre en compte intégralement, à savoir pour une unité : **les salariés sous contrat à durée indéterminée à temps plein** (art. L. 1111-2 c. trav.), y compris ceux en période d'essai (Cass. soc., 07 avril 1976, n° 75-60.174).

3) Le décompte des salariés titulaires d'un CDD, des intermittents et des salariés mis à disposition

Il convient de prendre en compte dans l'effectif du club **au prorata de leur temps de présence** au cours des douze mois précédents (art. L. 1111-2 c. trav.) :

- les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ;
- les salariés mis à disposition de la structure par un établissement extérieur qui sont présents dans les locaux de la structure utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an.

Remarque : La Cour de cassation a précisé ces deux conditions : les salariés mis à disposition doivent être pris en compte dans le calcul des effectifs de la structure d'accueil uniquement s'ils sont « *intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail* » (Cass. soc., 13 novembre 2008, n° 08-60.331). Cela implique qu'ils soient présents de manière régulière (mais pas nécessairement continue) dans les locaux du club, partageant ainsi avec les salariés des conditions de travail au moins en partie communes susceptibles de générer des intérêts communs (Cass. soc., 14 décembre 2015, n° 14-17.185). En outre, la nature du lien juridique entre les travailleurs et le club importe peu ;

- les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent. Le prorata est effectué sur la base d'un temps plein correspondant à 1 607 heures journée de solidarité incluse.

Il faut tenir compte de tous ces salariés au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents, à savoir la période d'un an qui précède le mois pour lequel on souhaite calculer l'effectif (Circulaire DRT n° 83-13 du 25 octobre 1983).

À titre d'illustration, pour le calcul des effectifs au mois de février, les salariés en CDD et les salariés mis à disposition y seront inclus s'ils ont été occupés au cours de la période allant du 1^{er} février de l'année précédente au 31 janvier de l'année en cours, peu importe qu'en février de l'année en cours, ils ne fassent plus partie du club (Cass. soc., 06 novembre 1991, n° 90-60.458).

EXEMPLE 1 :

Au cours de la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 une entreprise a recours à :

- 3 salariés sous CDD de 3 mois du mois de juillet au mois septembre ;
- 1 salarié sous CDD de 6 mois de septembre à février ;
- 1 salarié mis à disposition par une entreprise extérieure pendant 9 mois de septembre à mai. Ce salarié n'atteint pas les 12 mois nécessaires et n'est plus présent dans les locaux de l'association : il n'est donc pas pris en compte.

Ces salariés seront pris en compte pour les effectifs du mois de juillet 2023 à raison de 1,25 unité : $[(3 \times 3) + (1 \times 6) + (0)]/12 = 1,25$.

EXEMPLE 2 :

Au cours de la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, une association a recours à :

- 3 salariés temps plein sous CDD de 3 mois du mois de juillet au mois septembre ;
- 1 salarié à mi-temps sous CDD de 6 mois de septembre à février ;
- 1 salarié mis à disposition par une structure extérieure depuis mai 2022 pour 32 heures par semaine.

Ces salariés seront pris en compte pour les effectifs du mois de juillet 2023 à raison de 1,91 unité : $[(3 \times 3) + (17,5/35 \times 6) + (32/35 \times 12)]/12 = 1,91$

EXEMPLE 3 :

Si au cours de la période allant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, un club a recours à un salarié sous CDI intermittent pour 800 heures annuelles, ce salarié sera pris en compte pour les effectifs du mois de juillet 2023 à raison de 0,49 unité : $800 / 1607 = 0,49$

4) Le décompte des salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, il convient de réaliser un calcul **en fonction de la durée du travail**.

Les salariés à temps partiel, peu importe la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail (35 heures).

EXEMPLE :

Si une structure pratiquant l'horaire légal de 35 heures par semaine emploie arrondi à 32 heures, 2 salariés à 23 heures et 1 salarié à 34 heures, leur prise en compte dans l'effectif s'effectuera de cette manière : $(7 \times 32) + (2 \times 23) + (1 \times 34) / 35 = 8,68$ unités. Ainsi, ils compteront pour 8,68 unités.

Pour les salariés titulaires d'un CDD à temps partiel, il faut réaliser un double décompte :

- au prorata de son temps de travail puisqu'il est à temps partiel ;
- et en fonction de son temps de présence au cours des 12 derniers mois puisqu'il est titulaire d'un CDD.

EXEMPLE :

Un club dont la durée de travail est de 35 heures par semaine a employé, au cours des 12 derniers mois, deux salariés en CDD à temps partiel, l'un pendant cinq mois à raison de 16 heures par semaine, l'autre pendant neuf mois à raison de 32 heures par semaine. Ces deux salariés sont comptabilisés de la façon suivante : $(5/12 \times 16/35) + (9/12 \times 32/35) = 0,87$ unité.

C) Composition du CSE

Le comité social et économique est composé de l'employeur et d'une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par la CCNS. Le code du travail laisse la possibilité de modifier lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation dans les conditions prévues par l'article L. 2314-7 (cf « 1) *Le contenu du protocole d'accord préélectoral* »).

L'effectif doit s'apprécier à la date du 1^{er} tour du scrutin (Cass. soc., 07 mars 1990, n° 89-60.156). Il est apprécié conformément aux dispositions de l'article L. 1111-2 du code du travail.

Dans chaque association comprenant 7 salariés et plus, la représentation du personnel est assurée dans les conditions suivantes (art. 3.3.1 CCNS) :

<u>Effectif (en ETP)</u>	<u>Nombre de délégués Titulaires</u>	<u>Nombre de délégués Suppléants</u>
De 7 à 10 salariés	1	0

De 11 à 24 salariés	1	1
De 25 à 49 salariés	2	2

Le CSE est présidé par l'employeur. L'employeur peut déléguer la présidence du CSE à condition que la personne assurant la présidence par délégation de l'employeur ait la qualité et le pouvoir nécessaires à l'information et à la consultation de l'institution représentative du personnel, de nature à permettre l'exercice effectif des prérogatives de celle-ci (Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 19-18.681).

BON À SAVOIR : Les organisations syndicales représentatives dans le club peuvent désigner un représentant au CSE. Il s'agira du délégué syndical. En effet, celui-ci est de droit représentant syndical au CSE. Il assistera aux séances avec voix consultative (art L. 2314-2 C. trav.).

II. La préparation de l'élection du CSE

A) L'obligation d'information pesant sur le club

Dans le but de mettre en place ou de renouveler le CSE, l'employeur est tenu d'informer les salariés et de convier les syndicats à négocier un protocole d'accord préélectoral ainsi qu'à présenter des candidats pour le 1^{er} tour.

1) L'information des salariés

Il convient d'informer les **salariés des lieux, de la date et des heures d'ouverture et de fermeture du scrutin envisagée pour le 1^{er} tour des élections** à minima par affichage aux emplacements réservés habituels (art. 3.3.1 CCNS).

- En cas de mise en place de l'institution :

- lorsque le club franchit les seuils d'effectifs 7 salariés ETP lui imposant la mise en place du CSE, et que les élections sont organisées de la propre initiative du club, le 1^{er} tour intervient au plus tard le 90^{ème} jour suivant la diffusion de l'information de l'organisation des élections auprès du personnel ;
- par la suite, si la première élection n'a pas donné lieu à l'élection de représentants du personnel, le club doit relancer le processus électoral tous les 4 ans. Dans ce cas, le 1^{er} tour intervient également au plus tard le 90^{ème} jour suivant la diffusion de l'information de l'organisation des élections auprès du personnel ;
- lorsque l'organisation fait suite à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale, la structure est tenue d'engager la procédure d'élection (information du personnel et invitation des syndicats) dans le mois qui suit la réception de la demande (art. L. 2314-8 c. trav.). Lorsque l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, cette demande ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai de six mois après l'établissement de ce procès-verbal.

- En cas de renouvellement de l'institution : Le 1^{er} tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration des mandats (art. L. 2314-5 c. trav.). Cette règle se combine avec celle imposant l'organisation du 1^{er} tour au plus tard le 90^{ème} jour suivant la diffusion de l'information, à destination du personnel, de l'organisation des élections.

Vous trouverez à l'Annexe n°1, 2 et 3 des modèles de note informant le personnel.

2) L'information et l'invitation des syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral

En même temps que l'information des salariés, l'employeur informe les syndicats de la tenue des élections, en les invitant à négocier un protocole d'accord préélectoral et à présenter des candidats au 1^{er} tour.

Sont visées (art. L. 2314-5 c. trav.) :

- les organisations syndicales reconnues représentatives dans le club concerné (à savoir, ont démontré leur indépendance, un effectif d'adhérents, des cotisations, une expérience, une ancienneté et une influence suffisants, ainsi qu'une audience d'au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections). L'invitation doit se faire par courrier ;
- les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans la structure. Il s'agit des syndicats dont la représentativité n'est pas encore établie dans la structure et qui ont généralement désigné un représentant de la section syndicale (RSS). L'invitation doit se faire par courrier ;
- les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, Il s'agit de la CGT, CFDT, CGT-FO, CFE-CGC et de la CFTC (Arrêté du 22 juin 2017, J.O. 30 juin). L'invitation doit se faire par courrier ;
- les organisations syndicales qui, tout à la fois, satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, sont légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel couvre l'établissement concerné (FNASS, UNSA Sport, CNES). L'invitation se fait par tout moyen (affichage, mais aussi par courrier ou courriel, etc.).

BON À SAVOIR : Il est recommandé à l'association de conserver une preuve irréfutable de cette invitation : accusé de réception, etc.

L'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral doit être adressée :

- soit au délégué syndical présent dans le club ;
 - soit directement à l'organisation syndicale représentative l'ayant désigné ;
 - soit en l'absence de délégué syndical, elle doit être adressée au syndicat.
- En cas de mise en place de l'institution : l'invitation à négocier doit parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation (art. L. 2314-5 c. trav.).
 - En cas de renouvellement de l'instance, l'invitation à négocier doit (art. L. 2314-5 c. trav.) :
 - être faite deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice ;
 - parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation.

Il existe une exception importante. Dans les structures dont l'effectif est compris entre 7 et 20 salariés compris, l'employeur n'invite les syndicats qu'à la condition qu'au moins un salarié se soit porté

candidat dans un délai de 30 jours à compter de l'information du personnel de l'organisation des élections professionnelles (art. L. 2314-5 c. trav.). Cette dérogation suscite un nombre important de questions. On peut se demander s'il faut considérer qu'à défaut de présentation d'une candidature dans le délai de 30 jours, le processus électoral s'arrête ou si l'employeur est seulement dispensé d'organiser la négociation préélectorale et doit fixer seul les modalités d'organisation des opérations électorales. La mise à jour du CERFA 15248*06 le 8 août 2023 (procès-verbal de carence) a apporté des précisions. Le CERFA mentionne explicitement l'obligation d'organiser un 1^{er} et 2nd tour, y compris en cas d'absence de candidat dans une entreprise employant de 11 à 20 salariés. Ainsi, l'employeur est seulement dispensé d'organiser la négociation préélectorale.

L'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral doit préciser au moins les éléments suivants :

- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- L'intitulé et l'identifiant de la convention collective de branche applicable [Convention collective du sport 2511] ;
- Le lieu, la date et l'heure de la première réunion (art. D.2314-1-1 c. trav.).

<u>Organisations syndicales</u>	<u>Adresses</u>
CFDT	Fédération Communication Conseil Culture – CFDT- 47 avenue Simon Bolivar - 75 950 PARIS CEDEX 19
CGT	Vous pouvez contacter l'union départemental CGT de votre département ou le siège de la CGT: FERC – CGT - 263, rue de Paris - case 544- 93 515 MONTREUIL cedex
CGT-FO	SNEPAT – FO- 131, rue Damrémont -75 018 -PARIS
CFTC	Fédération CSFV – CFTC - 34, quai de Loire - 75 019 PARIS
CFE - CGC	Fédération INOVA – CFE CGC- 59-63, rue du Rocher - 75 008 PARIS
CNES c/o Philippe Brossar	49, rue Nationale - 85 100 Les Sables d'Olonne
UNSA Sport	21, rue Jules Ferry - 93 177 BAGNOLET CEDEX
FNASS	5, rue des Colonnes - 75 002 PARIS

ATTENTION : Le fait de ne pas inviter un des syndicats à la négociation du protocole d'accord préélectoral et à la présentation de listes de candidats peut entraîner l'annulation des élections. Seul le syndicat victime du défaut de convocation peut invoquer cette omission (Cass. soc., 24 octobre 2012, n° 11-60.199).

Vous trouverez en Annexe n°4 du présent mémento un modèle de lettre invitant les syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral.

3) Synthèse des délais à respecter pour l'engagement du processus électoral

	Renouvellement de l'institution	Mise en place des institutions représentatives du personnel sur initiative du club	Mise en place des institutions représentatives du personnel à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale
Invitation des syndicats à négocier un protocole préélectoral et à présenter leurs candidats	2 mois avant la fin des mandats en cours	Tous les 4 ans	Dans le mois suivant la réception de la demande d'organisation des élections
Information par tout moyen de l'organisation des élections à destination du personnel	90 jours avant la tenue du 1 ^{er} tour	Tous les 4 ans et 90 jours avant la tenue du 1 ^{er} tour	Dans le mois suivant la réception de la demande d'organisation des élections
Date du 1^{er} tour de scrutin	Dans la quinzaine précédant la fin des mandats en cours et au plus tard le 90 ^{ème} jour suivant la diffusion de l'information de l'organisation des élections à destination du personnel	Au plus tard le 90 ^{ème} jour après la diffusion de l'information de l'organisation des élections à destination du personnel	Au plus tard le 90 ^{ème} jour après la diffusion de l'information de l'organisation des élections à destination du personnel

B) Le protocole d'accord préélectoral

Le club et les organisations syndicales négocient un protocole d'accord préélectoral dans le but de fixer les modalités d'organisation et de déroulement des élections. En l'absence d'accord, le juge d'instance est compétent. Si aucun syndicat n'a répondu à l'invitation à négocier, l'employeur fixe unilatéralement les modalités d'organisation des élections des membres de la délégation du personnel du CSE.

1) Le contenu du protocole d'accord préélectoral

Le protocole doit contenir certaines clauses relatives :

- aux **modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales** (lieux, date et heure d'ouverture et de fermeture du scrutin, propagande électorale, moyens matériels, date limite de dépôt des candidatures, composition du bureau de vote) (art. L. 2314-28 c. trav.) ;
- à la **répartition des électeurs** et des sièges entre les collèges en cas pluralité de collèges électoraux (pour les structures d'au moins 25 salariés ETP).

L'article L. 2314-13 du code du travail oblige, par ailleurs, à, mentionner, dans le protocole d'accord préélectoral, la **proportion de femmes et d'hommes** composant chaque collège électoral.

D'autres mentions peuvent être présentes dans le protocole. Il peut s'agir de mentions relatives notamment aux règles de publicité et d'affichage, aux listes électorales, à l'électorat et l'éligibilité, à la modification du nombre et de la composition des collèges (à condition d'être signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans la structure : art. L. 2314-12 c. trav.), au nombre de sièges, et au vote par correspondance.

Aucun texte ne prévoit que le protocole préélectoral doit être matérialisé par un seul et même accord global sur l'ensemble des matières relevant de la négociation.

BON À SAVOIR : Conformément à l'article L. 2314-7 du code du travail, le protocole d'accord préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de structure. Il semble résulter de cet article la possibilité de modifier le nombre de sièges ou le volume d'heures individuelles de délégation, dans le respect d'une forme de « forfait » d'heures de délégation à respecter (par collège), et ce, via le protocole préélectoral. Le protocole pourrait donc réduire ou augmenter le nombre d'élus dès lors que le volume global des heures est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de club. En cas de réduction du nombre d'élus, le volume d'heures individuelles de délégation doit augmenter, et inversement.

L'article L. 2314-7 visant « *les dispositions légales* », il semble que le nombre d'heures de délégation à prendre en compte est celui prévu à l'article L. 2315-7, c'est-à-dire 10 heures dans les structures de moins de 50 salariés ETP (et non le nombre d'heures fixé par décret en Conseil d'État, art. R. 2314-1 c. trav.).

En revanche, le protocole ne peut contenir aucune clause contraire à l'ordre public social ou aux principes généraux du droit électoral. Il n'est donc pas possible par exemple de prévoir la suppression du collège cadre, de priver les salariés de leurs droits électoraux ou encore de prévoir la nullité des bulletins raturés.

Vous retrouverez en Annexe n°5 et 6 des modèles de protocole d'accord préélectoral.

2) Négociation et validité du protocole d'accord préélectoral

a) Négociation du protocole d'accord

L'employeur peut négocier le protocole ou déléguer cette mission à l'un de ses salariés.

Les syndicats représentatifs peuvent être représentés par :

- leur délégué syndical ;
- un salarié justifiant d'un mandat écrit du syndicat ;
- une personne extérieure à la structure, mandatée par écrit par le syndicat.

Les autres syndicats peuvent être représentés par leur représentant de section syndicale, ou par toute personne (salarié du club ou non), munie d'un mandat écrit.

b) Validité du protocole d'accord

Le protocole est soumis à une condition de double majorité, en nombre et en voix.

En effet, le protocole d'accord préélectoral doit être signé, sauf dispositions légales contraires :

- par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation : la validité du protocole est donc tout d'abord subordonnée à sa signature par la majorité, en nombre, des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, ce qui exclut celles qui y avaient vocation, mais s'en sont abstenues. La Cour de cassation statue en ce sens : « (...) *doivent être considérées comme ayant participé à la négociation les organisations syndicales qui, invitées à celle-ci, s'y sont présentées, même si elles ont ensuite décidé de s'en retirer* » (Cass. soc., 26 septembre 2012, n° 11-60.231).

En pratique, il semblerait prudent de rédiger un procès-verbal, lors de la première réunion, mentionnant les syndicats présents ;

- dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité (majorité en voix) des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans la structure (art. L. 2314-6 c. trav.). Il faut prendre en compte pour cela les suffrages exprimés au premier tour et pour les seuls titulaires.

L'Administration a apporté des précisions sur l'application de la règle de double majorité (Circulaire DGT n° 6, 27 juillet 2011) :

- s'il n'y a pas d'organisations syndicales représentatives dans l'association la seconde condition de majorité n'est pas requise : le protocole devra seulement être signé par la majorité des organisations ayant participé à sa négociation.

Si toutefois deux syndicats non représentatifs négocient, la signature du protocole par un seul des syndicats ne permet pas de répondre à la condition de majorité ;

- lorsqu'un seul syndicat négocie et signe le protocole, celui-ci est valide car il est signé par le seul négociateur.

Par ailleurs, la Cour de cassation a également apporté des précisions sur l'application de la règle de double majorité et notamment sur la notion de majorité en voix. En effet, elle considère que le terme de majorité en voix se suffit à lui-même et implique au moins la moitié des voix plus une (Cass. soc., 15 novembre 2017, n° 16-21.903).

Si cette double condition de majorité n'est pas atteinte, il est possible de saisir le juge d'instance d'une demande de fixation des modalités d'organisation et de déroulement du scrutin (Cass. soc., 06 octobre 2011, n° 11-60.035). En effet, le défaut de double majorité ne rend pas automatiquement irrégulier le protocole d'accord préélectoral.

En outre, lorsqu'au moins un syndicat a répondu à l'invitation à négocier mais qu'aucun accord sur la répartition du personnel et/ou sur la répartition des sièges dans les collèges n'a été obtenu dans le respect de la double condition de majorité, il appartient à l'autorité administrative (DREETS) de décider de la répartition des électeurs et des sièges entre les collèges (art. L. 2314-13 c. trav. ; art. R. 2314-3 c. trav.).

BON À SAVOIR : Les conditions de validité du protocole d'accord préélectoral s'apprécient au jour de sa signature et ne peuvent pas dépendre du résultat d'élections intervenues ultérieurement (Cass. soc., 05 avril 2011, n° 10-18.733).

EXEMPLE : Au sein d'un club, cinq syndicats ont participé à la négociation du protocole : syndicat A (60 % de voix recueillies aux dernières élections), syndicat B (25 %), syndicat C (15 %), syndicat D (0 %) et E (0 %). Sur les cinq, seuls les syndicats A, D et E ont signé le protocole. Ce dernier est donc valide, puisqu'il a été signé par la majorité des syndicats ayant participé à la négociation (3 sur 5), dont les syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages aux dernières élections (le syndicat A ayant obtenu 60 % des suffrages exprimés).

ATTENTION : Dans certaines circonstances l'unanimité des syndicats représentatifs est requise (ex : clause modifiant le nombre ou la composition des collèges électoraux - art. L. 2314-12 c. trav.).

Le protocole n'est valable seulement pour les élections pour lesquelles il a été conclu (Cass. soc., 21 mai 2003, n° 01-60.742). Une reconduction tacite est, néanmoins, possible lorsque le protocole d'accord préélectoral n'a pas été dénoncé ou contesté au moment de nouvelles élections. Mais, même en cas de reconduction tacite, l'employeur ne peut se dispenser d'inviter les syndicats à négocier la ratification de l'ancien protocole, avant la tenue de nouvelles élections (Cass. soc., 09 avril 1987, n° 86-60.432 ; Cass. soc., 28 février 1989, n° 87-60.174).

Le club n'est pas tenu d'afficher le protocole (Cass. soc., 06 juillet 1983, n° 82-60.256) sauf si cela est prévu dans le protocole lui-même. Toutefois, il est recommandé de l'afficher ou tout du moins d'informer le personnel par une note de service des modalités d'organisation des élections en reprenant les informations du protocole et notamment la part de femmes et d'hommes composant chaque collège.

L'employeur n'est pas contraint de transmettre un exemplaire du protocole à l'inspecteur du travail.

c) Modification unilatérale par le club du protocole

Toute modification unilatérale du protocole d'accord préélectoral justifie l'annulation des élections.

Pour modifier les conditions d'organisation du scrutin fixées par un protocole d'accord préélectoral (par exemple, la date du scrutin), il faut négocier un avenant à celui-ci (Cass. soc., 24 octobre 2007, n° 06-60.272). Cet avenant sera soumis aux mêmes conditions de validité que le protocole.

En revanche, la structure peut d'elle-même prendre des mesures de nature à rétablir l'égalité entre syndicats si le protocole préélectoral ne la garantit pas. Ainsi, il peut corriger par voie unilatérale le fait que tous ne bénéficient pas des mêmes moyens de communication et de propagande électorale (Cass. soc., 14 janv. 2014, n° 13-60.165).

3) L'absence de signature du protocole d'accord préélectoral

- Si le club n'a pas pu négocier de protocole en raison de l'absence d'interlocuteur syndical, il peut **fixer unilatéralement les modalités nécessaires à la tenue des élections**, sous réserve du respect des dispositions légales (Cass. soc., 24 juillet 1979, n° 79-60.108). Le document peut tout de même s'appeler protocole préélectoral. Il est conseillé d'apposer ce document sur les tableaux d'affichage afin d'informer le personnel du club.
Il est recommandé également d'adresser ce même document à l'inspecteur du travail en lui exposant les raisons pour lesquelles le protocole préélectoral n'a pu être signé.
En outre, l'employeur dans un tel cas, reste tenu d'organiser le 1^{er} tour du scrutin.
- Si, en revanche, le club a des interlocuteurs mais qu'il ne parvient pas à un accord avec eux, **l'employeur doit saisir l'administration** afin qu'elle procède à la répartition du personnel dans les collèges électoraux et/ou des sièges entre les différentes catégories de personnel (art. L. 2314-13 c. trav. ; art. R. 2314-3 c. trav.). Concernant les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, l'employeur ou les syndicats intéressés peuvent saisir le juge (art. L. 2314-28 c. trav. ; art. R. 2314-2 c. trav.). À défaut de saisine du juge, il appartient à l'employeur de fixer les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.

C) La répartition du personnel et des sièges entre les collèges

L'association est tenue d'organiser les élections par collèges électoraux.

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont élus (art. L. 2314-11 c. trav.) :

- d'une part, par les ouvriers et employés (1^{er} collège) ;
- d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés (2^{ème} collège).

BON À SAVOIR : Dans les structures n'élisant qu'un membre de la délégation du personnel titulaire (à savoir ne dépassant pas 10 salariés ETP) et dans les structures n'élisant qu'un membre de la délégation titulaire et un membre de la délégation du personnel suppléant (à savoir entre 11 et 24 salariés ETP), il est mis en place pour chacune de ces élections, un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles (art. L. 2314-11 c. trav.).

Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par une clause du protocole d'accord préélectoral, à condition que le protocole soit signé par l'ensemble des syndicats représentatifs dans l'association (art. L. 2314-12 c. trav).

Le club doit procéder dans le protocole d'accord préélectoral (en cas de pluralité de collèges) d'une part à la répartition du personnel entre les collèges et d'autre part à la répartition des sièges entre les collèges.

1) La répartition du personnel entre les collèges

Dans le but de déterminer l'appartenance du personnel à un collège électoral, il faut se fonder sur les fonctions que les salariés exercent réellement et non pas uniquement sur leurs titres (CE, 24 juin 1987, n° 71.976 ; Cass. soc., 28 juin 2006, n° 05-60.290). La nature de l'emploi occupé (la réalité de l'activité) est le critère principal de rattachement (CE, 28 juillet 1995, n° 104.717).

2) La répartition des sièges entre les collèges

Le protocole doit répartir les sièges à pourvoir en fonction de l'effectif, entre les différents collèges électoraux. Cette répartition est une formalité substantielle préalable aux élections. À défaut, l'élection est susceptible d'annulation (Cass. soc., 18 avril 1989, n° 88-60.421). La répartition des sièges doit être proportionnelle aux effectifs de chaque collège.

EXEMPLE : 2 sièges sont à répartir entre deux collèges composés de 22 et 8 salariés. On applique un quotient théorique de $30 / 2 = 15$ au nombre de salariés de chaque collège pour obtenir le nombre de sièges en arrondissant au chiffre inférieur :

- 1^{er} collège : $22 / 15 = 1$ siège ;
- 2nd collège : $8 / 15 = 0$ siège.

On attribue le siège restant au plus fort reste en soustrayant des effectifs de chaque collège le multiple du quotient par le nombre de sièges déjà obtenu. Le plus fort total emporte le siège restant :

- 1^{er} collège : $22 - (15 \times 1) = 7$;
- 2nd collège : $8 - (15 \times 0) = 8$. Le dernier siège est attribué au second collège qui a obtenu le plus fort reste.

III. Modalités et organisation de l'élection du CSE

A) Conditions d'électorat et d'éligibilité

Il est impératif de déterminer qui sont les électeurs et qui est éligible pour mettre en place ou renouveler le CSE.

Les conditions de participation aux élections des membres de la délégation du personnel du CSE s'apprécient au jour du 1^{er} tour du scrutin.

1) L'électorat

a) Les conditions pour être électeur

Sont électeurs les **salarié(e)s âgé(e)s de 16 ans** ayant au moins ayant **au moins 3 mois d'ancienneté**, et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques (art. 3.3.1 CCNS et art. L. 2314-18 c. trav.).

La qualité d'électeur peut être également reconnue à des salariés mis à sa disposition par une structure extérieure. Il faut remplir 2 conditions :

- être présents dans les locaux et y avoir travaillé depuis au moins 12 mois continus ;
- avoir choisi d'exercer leur droit de vote dans le club d'accueil (art. L. 1111-2 c. trav. ; art. L. 2314-23 c. trav.).

BON À SAVOIR : Les bénéficiaires des contrats aidés n'entrent pas dans le calcul des effectifs pour l'appréciation des seuils de déclenchement des élections, mais ils ne perdent pas pour autant la qualité d'électeur dans la mesure où ils remplissent les conditions d'électorat (Cass. soc., 08 avril 1992, n° 91-60.264).

Les salariés détenant une délégation particulière d'autorité leur conférant des pouvoirs permettant de les assimiler à l'employeur ne sont pas électeurs (art. 3.3.1 CCNS).

Après avoir identifié, parmi les salariés, ceux susceptibles de voter, une liste les énumérant doit être établie et publiée.

b) Les listes électorales

L'employeur est tenu d'établir les listes électorales. Une liste doit être établie par collège, en respectant les dispositions du protocole d'accord préélectoral.

Il est nécessaire d'inscrire sur les listes électorales les informations permettant de contrôler la qualité d'électeur des salariés, c'est-à-dire leur nom, leur prénom, leur date de naissance, leur date d'embauche et leur emploi.

Un affichage des listes est conseillé. Il est possible à, cet effet, de prévoir des modalités de publicité dans le protocole d'accord préélectoral.

De plus, le club doit communiquer les listes électorales à tout syndicat admis à présenter des candidats au 1^{er} tour des élections.

Les listes électorales doivent être publiées au moins quatre jours avant le 1^{er} tour de scrutin. Il est possible de prévoir un délai plus important dans le protocole d'accord préélectoral.

BON À SAVOIR :

- Le club ne peut en aucun cas modifier les listes électorales entre les deux tours de scrutin. Leur publication au 2nd tour ne constitue qu'un rappel et n'ouvre donc pas de droits nouveaux (Cass. soc., 06 juillet 1983, n° 82-60.613).
- Les contestations relatives aux listes électorales et de candidats doivent être portées devant le tribunal d'instance (art. R. 2314-23 c. trav.).
- La non-publication des listes électorales ou la publication tardive de celles-ci n'a pas pour effet l'annulation automatique des élections, sauf si cette non-publication ou ce retard de publication a faussé le résultat des élections.

Vous trouverez en Annexe n°7 et 8 des modèles de listes électorales.

2) L'éligibilité

a) Les conditions pour être éligible

Selon l'article 3.3 de la CCNS : « *sont éligibles, à l'exception des conjoints, partenaires d'un Pacs, concubins, ascendants, descendants, frères et sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis et ayant travaillé de façon continue ou discontinue dans la même entreprise depuis 12 mois au moins* ».

De plus, les salariés détenant une délégation particulière d'autorité leur conférant des pouvoirs permettant de les assimiler à l'employeur ne sont pas éligibles non plus (art. 3.3 CCNS).

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs structures ne sont éligibles que dans l'une de ces structures. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

BON À SAVOIR : Les apprentis sont éligibles (s'ils respectent bien les conditions prévues à l'article 3.3 de la CCNS (cf. ci-dessus)).

BON À SAVOIR : Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans la structure utilisatrice (art. L. 2314-23 c. trav.).

b) Les listes de candidats

Les organisations syndicales disposent d'un monopole pour la présentation des listes de candidats au 1^{er} tour des élections. Le 2nd tour est lui ouvert aux candidatures libres.

- Généralités sur les listes de candidats

Les élections sont distinctes pour les titulaires et les suppléants et doivent s'organiser par collège électoral (art. L. 2314-26 c. trav.). Doivent donc être présentées :

- des listes de candidats distinctes pour chaque collège électoral ;
- des listes séparées pour les titulaires et les suppléants.

Ces listes ne peuvent comprendre que des salariés appartenant au collège pour lequel ils se présentent (Cass. soc., 07 février 1989, n° 88-60.131).

En outre, une liste de candidats ne peut pas comporter plus de noms de candidats qu'il n'y a de sièges à pourvoir (Cass. soc., 20 juin 2000, n° 99-60.153). Néanmoins, les listes peuvent comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir (Cass. soc., 07 mars 1973, n° 72-60.086). Il est même possible pour une organisation syndicale ou bien un salarié de déposer une liste ne comportant qu'un seul nom (Cass. soc., 25 mars 1985, n° 84-60.713).

Le club ne peut pas s'opposer à ce qu'un salarié se porte candidat à la fois en tant que titulaire et suppléant (Cass. soc., 05 janvier 1978, n° 77-60.610). **Le mandat de titulaire doit toutefois automatiquement prévaloir sur celui de suppléant dans l'hypothèse où le candidat est élu pour chaque mandat** (Cass. soc., 19 mai 1988, n° 87-60.207).

EXEMPLE : Un salarié est élu comme suppléant au 1^{er} tour des élections de la délégation du personnel au CSE, puis il se présente comme titulaire au 2nd tour de ces mêmes élections. S'il est élu titulaire, son mandat de suppléant sera accordé au candidat suppléant suivant sur sa liste.

L'employeur ne peut pas préjuger de la validité d'une candidature. Seul le juge d'instance est compétent pour se prononcer en la matière (Cass.soc., 13 juillet 1993, n°92-60.117).

ATTENTION : Les syndicats choisissent les candidats qu'ils présentent aux élections. Toutefois, le législateur a imposé, de respecter la parité et l'alternance dans les listes électorales. Ainsi, pour chaque collège électoral, les organisations syndicales doivent inscrire sur leurs listes de candidats (titulaires et suppléants, 1^{er} et 2nd tour) un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale (art. L. 2314-30 c. trav.). Les listes doivent donc être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe, jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. Le non-respect de ce principe, constaté par le juge après l'élection, entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter (Cour de cassation, chambre sociale, 19 avril 2023, n° 22-17.922).

PRECISION : Les dispositions de l'article L. 2314-30 du code du travail s'appliquent aux organisations syndicales. Ainsi, elles ne s'appliquent pas aux candidatures libres (présentées au second tour des élections professionnelle) (Cass. soc., 25 novembre 2020, n°16-60.222).

Lorsque l'application du principe ci-dessus énoncé n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il convient de procéder à l'arrondi arithmétique suivant :

- arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
- arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Sachez que si l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Toutefois, ce candidat ne peut être en première position sur la liste.

Cette règle de parité semble devoir s'appliquer aux listes comportant plusieurs candidats et non aux listes comportant un seul candidat (TI Châteauroux, 23 février 2017, n° 11-17-000053).

BON À SAVOIR : Il revient à l'employeur d'organiser des élections partielles si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE est réduit de moitié ou plus sauf si ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme du mandat des représentants intéressés (art. L. 2314-10 c. trav.).

- **Le 1^{er} tour**

Les organisations syndicales pouvant présenter des candidats au 1^{er} tour des élections sont les mêmes que celles qui doivent être invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral (L. 2314-29 c. trav.). L'invitation à présenter des candidats au 1^{er} tour se fait dans le même temps et sous la même forme.

La lettre qui présente la candidature d'un salarié ou une liste de candidats doit être établie par le syndicat lui-même. Un syndicat peut choisir comme candidat, soit ses propres adhérents, soit des salariés non syndiqués ou adhérent à une autre organisation syndicale (Cass. soc., 28 mars 2012, n° 11-61.180).

- **Le 2nd tour**

Les candidats libres et les syndicats qui n'ont pu présenter de listes au 1^{er} tour peuvent, en revanche, déposer des listes lors du 2nd tour (art. L. 2314-29 c. trav.).

Par conséquent, tout salarié éligible peut présenter sa candidature en déposant une liste, qui peut ne comprendre qu'un seul nom. En effet, une candidature isolée n'est pas interdite (Cass. soc., 13 juillet 1993, n° 92-60.344). Les salariés éligibles peuvent s'ils le souhaitent se regrouper à travers une association du personnel afin de présenter une liste de candidats.

BON À SAVOIR : Tous les syndicats peuvent présenter des listes au 2nd tour, même s'ils ne l'ont pas fait au 1^{er} tour, faute d'avoir pu trouver des candidats ou faute d'en avoir le droit. Le club doit d'ailleurs informer tous les syndicats des modalités du 2nd tour (Cass. soc., 13 juin 1989, n° 88-60.715). Si des syndicats ont valablement présenté une liste au 1^{er} tour, les candidatures sont, le cas échéant, maintenues pour le 2nd tour sans qu'un renouvellement exprès ne soit nécessaire.

Après la composition des listes de candidats, ces dernières doivent faire l'objet d'un dépôt.

- **Dépôt et publicité des listes de candidats**

Aucune forme particulière n'est prévue pour le dépôt des listes de candidats. En l'absence de dispositions en la matière dans le protocole d'accord préélectoral, la forme du dépôt est donc libre. Le dépôt doit être clair et non équivoque. Les listes de candidats ne peuvent en aucun cas être présentées avant la conclusion dudit protocole, à moins que l'employeur n'ait retardé de manière injustifiée les élections (Cass. soc., 17 décembre 1987, n° 86-60.450).

Il n'existe aucune limite à la date de dépôt des candidatures. Il n'y a donc pas de délai légal à observer entre le dépôt des candidatures et la date du scrutin. Nous vous conseillons de fixer dans le protocole d'accord préélectoral une date limite de dépôt des candidatures.

De plus, il convient de s'assurer de la publicité du protocole d'accord préélectoral lorsque celui-ci prévoit une date limite de dépôt des listes de candidats de manière à éviter tout contentieux lié au dépôt tardif d'une candidature (Cass. soc., 05 janvier 2005, n° 03-60.467).

Il faut assurer la publicité des listes de candidats. Aucune forme n'est requise par les textes, mais, un protocole préélectoral peut prévoir un affichage des listes, soit à une date donnée, soit dès qu'elles sont portées à la connaissance du club.

Il est d'usage que les listes de candidats soient affichées par le club.

B) Le déroulement de l'élection

L'employeur doit veiller à ce que les élections se déroulent dans le respect des principes généraux du droit électoral sous peine de voir le juge d'instance annuler les élections.

Il revient au club d'organiser matériellement les élections.

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique (art. L.2314-26 C. trav.).

BON À SAVOIR : L'association ne peut pas organiser de vote par procuration (Cass. soc., 03 juillet 1984, n° 83-61.173).

1) Lieu, date et horaire de l'élection

L'élection a lieu pendant le temps de travail et le temps passé aux opérations de vote par le salarié est rémunéré comme tel (art. 3.3.1 CCNS).

Le vote doit se dérouler **sur les lieux de travail**. Le protocole peut prévoir que les élections se dérouleront au siège de la structure ou dans un établissement déterminé pour les salariés qui ne travaillent pas en un point fixe (Cass. soc., 15 mai 1991, n° 90-60.483).

BON À SAVOIR : Sur le lieu de vote, il est préférable de séparer physiquement les différentes élections, c'est-à-dire titulaires et suppléants, et ce pour chaque collège électoral, par exemple avec des bureaux de vote différents.

Pour la date d'organisation de l'élection voir « *II- la préparation de l'élection* ».

2) La propagande électorale

Tout salarié se portant candidat peut faire campagne et avoir recours à la propagande électorale.

Au 1^{er} tour des élections, la propagande électorale reste réservée aux syndicats habilités à y présenter des candidats (Cass. soc., 14 janvier 2004, n° 01-60.788). Le club ne peut donc pas autoriser des candidats libres souhaitant se présenter à un éventuel 2nd tour, à se manifester avant l'issue de ce 1^{er} tour (Cass. soc., 14 janvier 2004, n° 01-60.788).

La campagne peut se tenir jusqu'au jour du scrutin à condition que cette propagande tardive ne fausse pas les résultats des élections et ne porte pas atteinte à la libre détermination des électeurs.

S'agissant des moyens matériels relatifs à la propagande, le club peut les déterminer dans le protocole d'accord. Par exemple : La transmission de la propagande peut consister en la distribution de tracts aux heures d'entrée et de sortie du personnel ou en un affichage sur des panneaux réservés aux communications électorales (art. L. 2142-3 c. trav.).

Dans l'hypothèse où un vote par correspondance est organisé, la propagande doit également être diffusée aux salariés absents qui y auront recours. Il est préférable que l'association se charge directement de la transmission de la propagande en même temps que du matériel de vote en le prévoyant au protocole d'accord préélectoral (Cass. crim., 30 mai 1989, n° 87-83.411).

BON À SAVOIR : Au cours de la campagne électorale, l'employeur ne peut se manifester qu'en respectant une stricte neutralité par rapport aux listes de candidats qui ont été présentées.

3) Le matériel de vote

Il appartient au club de fournir aux électeurs des conditions de vote et un matériel électoral leur permettant de choisir leurs représentants en toute liberté et confidentialité.

a) Bulletins et enveloppes

Le club doit remettre des enveloppes (Cass. soc., 24 mai 1972, n° 71-60.281) uniformes et opaques et un bulletin de vote pour chaque liste de candidats (Cass. soc., 20 juillet 1983, n° 82-60.326). La structure doit en principe fournir des bulletins de couleur blanche.

Le club peut prévoir des bulletins de couleurs différentes pour :

- distinguer les listes de candidats, les enveloppes devront alors être totalement opaques (Cass. soc., 07 novembre 1990, n° 90-60.029) ;
- distinguer les scrutins des titulaires et des suppléants.

Il est possible aussi de prévoir des enveloppes de couleur spécifiques pour les titulaires et les suppléants.

En outre, les bulletins doivent mentionner la date et le scrutin pour lequel ils sont établis, à savoir le collège et le mandat de titulaire ou de suppléant. L'association doit y faire figurer le nom des candidats, en respectant l'ordre de présentation figurant sur les listes.

ATTENTION : Le club est également tenu de mentionner sur les bulletins l'appartenance syndicale des listes. Au 1^{er} tour, il convient donc d'indiquer le sigle du syndicat qui présente la liste.

b) Urne et isoloir

L'urne n'a pas à être obligatoirement transparente (Cass. soc., 24 mai 2016, n° 15-20.541). Elle doit juste **assurer aux salariés le secret, l'impartialité et la confidentialité du scrutin**. Ainsi, une boîte en carton scellée par des bandes adhésives est suffisante (Cass. soc., 05 janvier 1978, n° 77-60.610). Il faut prévoir des urnes séparées pour les différents scrutins.

Un isoloir peut être utilisé ou tout autre dispositif assurant le secret du vote (Cass. soc., 12 octobre 2000, n° 99-60.368). Par exemple : les salariés peuvent s'isoler dans une pièce fermée, peu important son affectation habituelle.

BON À SAVOIR : Le recours au vote par téléphone n'est pas autorisé (Cass. soc., 20 octobre 1999, n° 98-60.359).

4) Le vote électronique

Le recours au vote électronique **peut être prévu par accord d'entreprise ou à défaut par l'employeur** lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation avec les délégués syndicaux, aucun accord collectif n'a pu être conclu (Cass. Soc. 13/01/2021, n°19-23.533).

Le système de vote électronique doit respecter le cahier des charges établi dans le cadre de l'accord ou de la décision de l'employeur autorisant un tel vote, répondre aux exigences du RGPD, présenter des garanties minimales de sécurité et de confidentialité ainsi que respecter les recommandations de la Cnil en la matière.

Le vote électronique peut se tenir sur le lieu de travail ou à distance. Il doit se dérouler sur une **période délimitée**. Pour une même élection, le vote électronique et le vote à bulletin secret peuvent coexister. Le vote à bulletin secret ne peut alors s'ouvrir qu'après la clôture du vote électronique.

La décision de l'employeur de recourir au vote électronique **vaut aussi, le cas échéant, pour les élections partielles** se déroulant en cours de mandat.

Le protocole préélectoral doit être conclu après l'entrée en vigueur de l'accord collectif (Cass. Soc. 28/09/2011, n°19-23.533) ou de la décision unilatérale de l'employeur autorisant le recours au vote électronique, mentionner sa conclusion, le nom du prestataire choisi et donner une description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des élections.

Le recours au vote électronique ne permet pas de déroger aux **principes généraux du droit électoral**, dont font notamment partie le principe d'égalité face à l'exercice du droit de vote et l'exercice personnel du droit de vote, sous peine d'annulation des élections. Par conséquent, **les précautions appropriées doivent être prises pour qu'aucune personne ne disposant pas du matériel nécessaire ou résidant dans une zone non desservie par internet ne soit écartée du scrutin** (Cass. Soc. 01/06/2022, n°20-22.860). De même, un salarié ne peut pas voter par voie électronique en lieu et place d'un autre salarié qui lui a confié son code confidentiel (Cass. Soc. 03/10/2018, n°17-29.022)

5) Le cas particulier du vote par correspondance

a) Le recours au vote par correspondance

S'agissant d'un club occupant essentiellement des salariés à temps partiel ou en CDI intermittent présents quelques jours dans la semaine, il apparaît délicat d'organiser un scrutin permettant à chaque salarié de voter le même jour et pendant ses heures de travail.

Pour pallier cette difficulté, il est permis, dans cette hypothèse, de recourir au vote par correspondance. Le vote par correspondance n'étant contraire à aucune règle d'ordre public, il peut être généralisé à tous les salariés s'il est mis en place par un protocole d'accord préélectoral répondant aux conditions de double majorité (Cass. soc. 13 février 2013, n° 11-25.696).

BON À SAVOIR : Si le club fixe unilatéralement les modalités de vote, il semblerait toutefois qu'il soit alors toujours nécessaire de justifier de circonstances exceptionnelles (Cass. soc., 12 juillet 2006, n° 05-60.332).

b) Les documents à transmettre aux votants

- L'association doit fournir à ses salariés les bulletins de vote des différentes listes de candidats de leur collège pour les élections des titulaires et des suppléants.
- Elle doit leur transmettre une enveloppe pour les élections des titulaires et une autre pour les suppléants. Chaque enveloppe doit comporter la mention de l'élection pour laquelle elle est prévue. Une troisième enveloppe destinée au retour du vote doit mentionner l'identité de l'électeur.
- Elle doit transmettre, par ailleurs, la propagande électorale produite par les candidats. Il est préférable que le club se charge de cette communication.

Vous pouvez envoyer un document rappelant les modalités du vote par correspondance.

Le club doit envoyer le matériel de vote suffisamment à l'avance pour permettre aux salariés de retourner leur vote au plus tard le jour du scrutin. L'élection peut être annulée si un envoi tardif a eu une influence sur les résultats.

Le protocole d'accord préélectoral doit prévoir le délai d'envoi de ce matériel aux salariés, ainsi que la date limite de réception des enveloppes-retour qui doit correspondre à la dernière heure utile de réception du courrier postal au jour du scrutin.

BON À SAVOIR : Il est possible de prévoir, dans le protocole d'accord préélectoral, que les enveloppes servant au retour des votes soient affranchies aux frais du club.

c) Déroulement du vote par correspondance

Les électeurs sont tenus de faire parvenir leur vote dans l'enveloppe remise à cet effet. Ils ont l'obligation de signer cette enveloppe afin que leur vote soit valable car il s'agit d'une formalité substantielle, dont la méconnaissance entraîne la nullité des élections, quand bien même le protocole d'accord préélectoral ne l'aurait pas prévu (Cass. soc., 19 décembre 2007, n° 07-60.021).

L'envoi par la poste est le meilleur moyen pour assurer la régularité des votes.

Le club définit librement le destinataire des enveloppes contenant les votes : direction du club, service courrier, boîte postale spécialement réservée (Cass. soc., 19 juin 1985, n° 84-60.905), ou huissier de justice qui les conserve jusqu'au jour du vote (Cass. soc., 19 novembre 1986, n° 86-60.059).

Le protocole d'accord préélectoral doit fixer les garanties nécessaires au respect du secret du vote permettant d'être certain qu'il est impossible de faire un lien entre l'identité de l'électeur et le vote (Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-25.029).

BON À SAVOIR : Lorsque le vote se déroule exclusivement par correspondance, il n'y a pas lieu de mentionner les horaires de scrutin dans le procès-verbal des élections (Cass. soc., 15 avril 2015, n°14-60.688).

6) Le bureau de vote

a) Rôle du bureau de vote

Le club doit constituer un bureau de vote pour chaque collège électoral. Le bureau a les missions suivantes :

- il s'assure de la régularité et du secret du vote ;
- il est chargé de la police de la salle de vote et doit consigner au procès-verbal tout incident survenu ou toute réclamation présentée ;
- il s'assure que chaque votant a apposé sa signature ou un paraphe à côté de son nom sur la liste électorale appelée alors liste d'émargement ;
- il clôture le scrutin, dépouille les votes et proclame les résultats.

Le bureau de vote n'est pas juge de la régularité des élections. Il ne peut donc annuler les élections (Cass. soc., 03 mars 1983, n° 82-60.344) ou encore apprécier la régularité des candidatures (Cass. soc., 22 juillet 1975, n° 75-60.080).

b) Composition du bureau

Un bureau de vote est composé de **trois membres** : un président, un secrétaire, un assesseur qui doivent être **électeurs et appartenir au collège pour lequel les élections sont organisées** (art. R. 43 c. élect. ; art. R. 44 c. élect.).

Le bureau de vote ne doit pas être constitué d'un seul membre qui en assure la présidence (Cass. soc., 19 oct. 1994, n° 93-60.049). Un bureau de vote ne saurait être constitué sans président.

ATTENTION : La présence au sein du bureau de vote d'une personne n'ayant pas la qualité d'électeur entraîne nécessairement la nullité du scrutin (Cass. soc., 13 octobre 2010, n° 09-60.424).

L'association et ses représentants ne peuvent en aucun cas siéger au sein du bureau de vote. Cela entraînerait l'annulation des élections.

Le club n'est pas autorisé à décider seul de la composition du bureau de vote qui doit être prévue par le protocole d'accord préélectoral (Cass. soc., 26 janvier 1984, n° 83-60.265). Le choix des membres du bureau de vote dans le protocole d'accord préélectoral est libre, dans le respect des règles énoncées ci-dessus. À défaut de dispositions conventionnelles, le juge d'instance peut fixer ces modalités.

BON À SAVOIR : Les membres du bureau de vote sont en principe les deux salariés électeurs les plus âgés et le salarié électeur le plus jeune, présents au moment de l'ouverture du scrutin, la présidence revenant au plus âgé. Si le club n'a pas pu négocier de protocole d'accord et donc qu'il fixe unilatéralement les modalités de vote, il convient d'appliquer cette règle.

La présence de représentant du club dans la salle de vote n'est pas prohibée s'il respecte son obligation de neutralité (Cass. soc., 02 novembre 1993, n° 92-60.400). Par ailleurs, rien n'empêche les salariés et les candidats d'assister au vote et à son dépouillement.

C) Le déroulement du vote

Les élections des membres de la délégation du personnel du CSE ont lieu **au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne**. Le nombre de tours requis dépend du nombre et de la validité des votes exprimés tout au long des opérations électorales.

L'élection est **organisée distinctement par collèges électoraux** avec un **vote distinct pour les titulaires et les suppléants**.

1) Le 1^{er} tour

Le 1^{er} tour du scrutin est soumis à une condition de **quorum**. Le quorum est atteint si le nombre de votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits (art. L. 2314-29 c. trav.). Tous les salariés figurant sur les listes électorales en tant qu'électeurs doivent être considérés comme inscrits. De plus, sont des votants, les salariés dont le vote a été valablement exprimé en faveur d'une liste de candidats.

Doivent être écartés du calcul du quorum les bulletins blancs ou nuls.

Le quorum s'apprécie par collège et par liste : titulaires, suppléants. Seul le scrutin pour lequel le quorum n'est pas atteint se trouve remis en cause.

Lorsque le quorum a été atteint, il est procédé au dépouillement et à l'attribution des sièges.

BON À SAVOIR : C'est au bureau de vote qu'il appartient de constater que le quorum n'a pas été atteint (Cass. Soc., 05 juin 1980, n° 79-61.290). Il n'y a plus de quorum au 2nd tour.

IDÉE REÇUE : L'absence d'interlocuteur syndical pour négocier et conclure le protocole d'accord préélectoral, autorise le club à passer immédiatement au 2nd tour.

FAUX : Le fait que les organisations syndicales ne se manifestent pas pour négocier et conclure un accord préélectoral n'autorise pas le club à considérer qu'elles ont renoncé à présenter des candidats au 1^{er} tour et à passer immédiatement au 2nd tour avec les candidatures libres (Cass. Soc., 07 juillet 1981, n° 81-60.001). Il ne pourra **constater la carence éventuelle de candidatures que le jour du 1^{er} tour de scrutin**. Ce n'est que la carence constatée au 1^{er} qui autorise à passer au 2nd tour.

2) Le 2nd tour

Un 2nd tour doit être organisé :

- si le quorum n'a pas été atteint au 1^{er} tour (si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits) (art. L. 2314-29 c. trav.).
Si le quorum n'est pas atteint au 1^{er} tour, il est nécessaire néanmoins de décompter les suffrages valablement exprimés en faveur de chaque liste de candidats. En effet, la qualité de syndicat représentatif est soumise à une condition d'audience appréciée en fonction des résultats obtenus au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants (art. L. 2122-1 c. trav.).
- si aucune candidature n'a été présentée par les syndicats habilités à présenter des candidats au 1^{er} tour ou lorsque les organisations syndicales n'ont pas présenté de candidat dans un collège donné ou n'ont présenté que des titulaires et pas de suppléants ;
- si certains sièges ne sont pas pourvus à l'issue du 1^{er} tour.

Il convient en principe d'organiser le 2nd tour **dans les 15 jours suivant le 1^{er}** (art. L. 2314-29 c. trav.). Le point de départ de ce délai étant le jour du 1^{er} tour.

Un délai plus court peut être prévu dans le protocole préélectoral (Cass. soc., 29 mai 1985, n° 84-60.887). À l'inverse, il est possible de prolonger ce délai.

Vous pourrez trouver en Annexe n°10 une note informant le personnel sur l'organisation du 2nd tour et valant appel à candidature.

3) La désignation des élus

Il convient d'attribuer les sièges disponibles à chaque liste avant de pouvoir déterminer quels candidats doivent les pourvoir. La désignation des élus s'opère donc en deux temps.

a) La détermination du quotient électoral

Il faut attribuer à chaque liste un nombre de sièges équivalent au nombre moyen de voix qu'elles ont chacune obtenu divisé par le quotient électoral (art. R. 2314-19 c. trav.). (Nombre de sièges attribués = nombre moyen de voix/quotient électoral)

Si certains sièges ne sont pas pourvus, ils seront attribués à la plus forte moyenne (art. R. 2314-20 c. trav.).

BON À SAVOIR :

- Ce système de liste doit être appliqué au 2nd tour, même si des candidatures individuelles sont présentées (Cass. soc., 25 mars 1985, n° 84-60.713).
- S'il n'y a qu'une liste au 1^{er} tour et que le quorum est atteint, les sièges lui sont attribués. Il n'y a pas lieu d'appliquer le système du quotient électoral.

Le quotient électoral s'obtient en divisant le total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège par le nombre de sièges à pourvoir (art. R. 2314-19 c. trav.). Si le nombre obtenu n'est pas entier, il faut tenir compte des décimales (Cass. soc., 22 juillet 1975, n° 75-60.119).

EXEMPLE : Si 2 sièges sont à pourvoir pour un collège composé de 103 électeurs ayant valablement exprimé leur vote, le quotient électoral est de : $103 / 2 = 51,5$.

La moyenne des voix obtenues par chaque liste est égale au total des voix obtenues par chaque candidat de la liste (certains candidats d'une même liste ont pu voir leur nom rayé), divisé par le nombre de candidats présents sur la liste.

EXEMPLE : Une liste comprend 2 candidats et 20 votes ont été exprimés en faveur de cette liste. Du fait des ratures inscrites sur les bulletins, le premier candidat obtient 18 voix et le second 16. La moyenne des voix de cette liste est donc de : $(18 + 16) / 2 = 17$.

- **L'attribution des sièges en application du quotient électoral**

Après avoir déterminé le quotient électoral et la moyenne des voix de chaque liste, il est nécessaire de diviser les moyennes de chaque liste par le quotient électoral. On obtient alors le nombre de sièges à attribuer à chaque liste. Dans l'hypothèse où le résultat de la division de la moyenne d'une liste par le quotient électoral est un nombre décimal, il faut retenir le nombre entier inférieur (Cass. soc., 26 mai 2010, n° 09-60.350).

EXEMPLE : Il y a 6 sièges à pourvoir et 200 votes valablement exprimés. Le quotient électoral est donc de : $200 / 6$, soit 33,33.

3 listes ont été présentées. La moyenne des voix obtenues par chacune s'élève à : Liste A : 55, Liste B : 60, Liste C : 85

Afin d'obtenir le nombre de sièges attribués à chaque liste, il faut diviser la moyenne des voix de la liste par le quotient électoral et arrondir ce résultat au nombre entier inférieur :

- Liste A : $55 / 33,33 = 1,6$ soit 1 siège ;
- Liste B : $60 / 33,33 = 1,8$ soit 1 siège ;
- Liste C : $85 / 33,33 = 2,5$ soit 2 sièges.

4 sièges ont donc été attribués, il reste 2 sièges à attribuer. Cette attribution se fera en suivant la méthode de la plus forte moyenne.

- **L'attribution des sièges restants après application du système du quotient électoral**

Si tous les sièges n'ont pas pu être attribués en application du quotient électoral, les sièges restants sont attribués selon la règle de la plus forte moyenne. Il faut diviser le nombre de voix obtenu par chaque liste par le nombre de sièges déjà attribués à cette même liste, augmenté d'une unité (Cass. soc., 12 juillet 2016, n° 15-25.638). Si on applique cette règle en reprenant l'exemple précédent dans lequel il restait 2 sièges à attribuer :

- Liste A : $55 / (1 + 1) = 27,5$;
- Liste B : $60 / (1 + 1) = 30$;
- Liste C : $85 / (2 + 1) = 28,33$.

Un siège en plus est donc attribué à la liste B qui a obtenu la plus forte moyenne.

L'opération est recommencée pour attribuer le dernier siège en tenant compte du siège obtenu précédemment par la liste B :

- Liste A : $55 / (1 + 1) = 27,5$;
- Liste B : $60 / (2 + 1) = 20$;
- Liste C : $85 / (2 + 1) = 28,33$.

Le dernier siège est ainsi attribué à la liste C qui a obtenu la plus forte moyenne.

Par conséquent, les 6 sièges sont répartis ainsi : Liste A : 1 siège, Liste B : 2 sièges, Liste C : 3 sièges.

BON À SAVOIR :

- dans le cas où la plus forte moyenne est identique pour deux listes, le siège est attribué à la liste pour laquelle le plus grand nombre de voix a été valablement exprimé (art. R. 2314-21 c. trav.). En outre, si deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus ;
- lorsqu'une liste est incomplète, elle peut obtenir un nombre de sièges supérieur au nombre des candidats la composant. Dans ce cas, il convient d'attribuer aux autres listes le siège restant à la plus forte moyenne.

b) La désignation des candidats élus

Le club doit désigner élus les candidats **dans l'ordre de présentation de la liste** dans l'hypothèse où ils ont obtenu un nombre de voix identique.

Si le nom d'un candidat a été raturé, **les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10% des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure le candidat**. Dans ce cas, les candidats sont proclamés **élus dans l'ordre de présentation**, conformément au principe, comme s'il n'y avait pas de rature.

En revanche, **si le nombre de ratures est égale ou supérieur à 10 %** des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste, il en est tenu compte. Dans ce cas, **les élus doivent être désignés en fonction du nombre de voix obtenu par chaque candidat** et non selon l'ordre de présentation sur la liste (art. L. 2314-29 c. trav.).

EXEMPLE : 1 siège est à attribuer à une liste comportant 2 candidats et 100 votes ont été exprimés : Candidat A : 86 voix soit 14 % de ratures ; Candidat B : 95 voix soit 5 % de ratures. Le siège doit donc être attribué au candidat B.

Les votes exprimés par les salariés pour chaque collège doivent être dépouillés par les bureaux de vote après les scrutins, afin que l'association puisse publier en toute régularité le procès-verbal.

D) Proclamation et publicité des résultats de l'élection

Le bureau de vote proclame la clôture du scrutin à l'heure prévue. Les membres du bureau de vote signent alors la liste d'émargement sous peine d'annulation du scrutin (Cass. soc., 30 septembre 2015, n° 14-25.925).

L'urne est ouverte et le nombre d'enveloppes est vérifié. Si ce dernier est inférieur ou supérieur à celui des émargements sur la liste électorale, il en est fait mention au procès-verbal.

Le bureau de vote désigne des scrutateurs parmi les électeurs présents, sachant lire et écrire et qui se répartissent par tables de quatre au moins. Le président répartit, entre les diverses tables, les enveloppes à vérifier.

ATTENTION : Le club ne peut se substituer au bureau de vote pour proclamer les résultats dans la mesure où celui-ci a une compétence exclusive en la matière.

BON À SAVOIR : À l'issue du dépouillement du 1^{er} tour et même si le quorum n'est pas atteint, il est nécessaire de calculer le pourcentage de suffrages exprimés obtenus par chaque organisation syndicale, tous collèges confondus, afin d'apprécier la représentativité des syndicats.

Préalablement à la proclamation des résultats, le bureau de vote doit obligatoirement les consigner sur un procès-verbal que tous ses membres doivent signer. Le procès-verbal doit être rédigé par le secrétaire dans la salle de vote, immédiatement après la fin du dépouillement des bulletins de vote en présence des électeurs (Cass. Soc. 25.01/2026. En outre, en l'absence de secrétaire, ce procès-verbal peut être établi par l'un des membres du bureau de vote, ou par l'un des électeurs présents choisi par le bureau de vote (Cass. soc., 2 juillet 2014, n° 13-60.218).

Pour établir les procès-verbaux, des formulaires [Cerfa 15822*03](#) (titulaires) et [15823*03](#) (suppléants) sont disponibles soit auprès de l'inspection du travail, soit sur le site Internet du ministère du Travail : www.travail-emploi.gouv.fr. Ces formulaires comprennent différentes rubriques qui doivent toutes être renseignées.

Sachez qu'il existe en outre une notice explicative relative au remplissage des PV des élections des membres de la délégation du personnel du CSE, il s'agit du formulaire [Cerfa 51165*07](#).

BON À SAVOIR : Sauf si le vote se déroule exclusivement par correspondance, le fait que le procès-verbal n'indique pas les heures d'ouverture et de clôture du scrutin constitue une irrégularité justifiant l'annulation des élections.

Les bulletins blancs et nuls doivent être conservés durant 15 jours.

Le club est tenu de **transmettre les procès-verbaux dans les 15 jours** suivant la date des élections professionnelles :

- en double exemplaire à l'inspecteur du travail compétent (art. R. 2314-22 c. trav.) ;
- en un exemplaire au centre de traitement des élections professionnelles. Cet opérateur a pour adresse postale : CTEP – TSA 92315 – 62 971 Arras Cedex 9. Remarque : Il est également possible de télétransmettre le PV sur la plateforme www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr.

De plus après la proclamation des résultats, l'employeur doit transmettre, dans les meilleurs délais, par tout moyen, une copie des PV aux organisations syndicales qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Le club n'est pas tenu de faire afficher les procès-verbaux, contrairement au procès-verbal de carence.

Le club encourt une condamnation pour délit d'entrave en l'absence d'un procès-verbal.

Celui qui conteste les résultats proclamés doit saisir le tribunal d'instance.

Les mandats des salariés élus courent dès la proclamation des résultats. En revanche, si la délégation du personnel est renouvelée avant l'expiration des mandats des élus précédents, les nouveaux mandats ne sont effectifs qu'à compter de l'expiration des mandats en cours.

EXEMPLE :

- Votre club compte un collège unique, avec un vote titulaire et un vote suppléant, vous devez alors envoyer deux procès-verbaux :
 - 1 PV CSE titulaires ;
 - 2 PV CSE suppléants.
- Votre club compte 2 collèges d'électeurs, chacun avec un vote titulaire et un vote suppléant, vous devez alors envoyer quatre procès-verbaux :
 - 2 PV CSE titulaires : un 1^{er} collège et un 2^{ème} collège ;
 - 2 PV CSE suppléants : un 1^{er} collège et un 2^{ème} collège.

E) Hypothèse du procès-verbal de carence

Un procès-verbal de carence doit obligatoirement être établi quand le CSE n'a pas été mis en place ou renouvelé à l'issue du processus électoral (art. L. 2314-9 c. trav.).

Les élections étant distinctes selon les collèges, un procès-verbal devra être fait pour chaque collège concerné par la carence. De la même manière, la carence doit être constatée pour les élections des suppléants, selon le collège auquel ils appartiennent.

Il y a donc lieu de dresser un procès-verbal de carence lorsque :

- aucun candidat ne s'est présenté au 1^{er} et au 2nd tour ;
- ou que le quorum n'a pas été atteint au 1^{er} tour et qu'aucun candidat ne s'est présenté au 2nd.

IDÉE REÇUE : Si aucun siège n'a pu être pourvu au 1^{er} tour, il est obligatoire d'établir un procès-verbal de carence.

FAUX : L'établissement du procès-verbal de carence n'est obligatoire qu'après la constatation de la carence totale au 1^{er} et au 2nd tour (Circulaire ministérielle, 25 octobre 1983, n° 183/13, J.O. 20 décembre). Néanmoins, il est de pratique courante de rédiger et d'adresser à l'inspection du travail un procès-verbal de carence partiel à l'issue du 1^{er} tour de scrutin afin d'attester par écrit qu'aucun siège n'a pu être pourvu. Sur le plan juridique, cette pratique n'a donc rien d'obligatoire mais elle est recommandée, ainsi vous trouverez en Annexe n°9 un modèle de PV de carence pour le 1^{er} tour.

Pour connaître les conséquences de l'absence d'un procès-verbal de carence voir « *L'obligation pour le club d'organiser l'élection du comité social et économique* ».

Un modèle-type de PV de carence, le [Cerfa 15248*06](#) est en ligne sur le site internet : www.travail-emploi.gouv.fr (Rubrique « *Formulaires* »). Il peut également être saisi directement en ligne sur www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr.

Dans le but d'informer les salariés de l'absence de résultat aux élections du CSE, le procès-verbal de carence doit être porté à leur connaissance par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information.

Par ailleurs, il doit être transmis à l'inspection du travail dans les quinze jours, également par tout moyen permettant de lui donner date certaine.

Un exemplaire doit, en outre, être transmis au prestataire chargé par le ministre du Travail de collecter les résultats des élections professionnelles par voie dématérialisée sur le portail www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr. Le choix d'utilisation de ce portail doit figurer dans le PAP. Les procès-verbaux peuvent également être envoyés à l'adresse postale suivante : CTEP - TSA 92315 - 62971 ARRAS CEDEX 9.

En cas d'irrégularité dans l'établissement du procès-verbal de carence, ce dernier doit être contesté dans un délai de 15 jours.

De plus, vous trouverez en Annexe n°11 un rétro-planning vous indiquant les opérations et le calendrier à suivre pour l'élection du comité social et économique.

Chapitre 2 : Les fonctions du comité social et économique

Dans les structures de moins de 50 salariés ETP, le CSE n'est pas doté de la personnalité morale, et n'a pas de budget propre. Les membres de la délégation du personnel au CSE sont élus pour 4 ans. Le mandat débute au jour de la proclamation des résultats en cas de première mise en place ou le lendemain de l'expiration du mandat des délégués en place en cas de renouvellement. Le nombre de mandats successifs est limité à trois excepté pour les structures de moins 50 salariés. Outre la fin du mandat, les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité (art. L. 2314-33 c. trav.).

Les membres de la délégation du personnel ne peuvent être supprimés en cours de mandat en raison d'une baisse des effectifs. À l'expiration du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE, l'institution ne sera pas renouvelée si l'effectif de l'établissement est resté au-dessous de 11 salariés pendant au moins douze mois consécutifs.

Le remplacement par un suppléant intervient dès lors qu'il y a indisponibilité provisoire (maladie, congés payés, formation, etc.) ou définitive d'un délégué titulaire (art. L. 2314-37 c. trav.).

BON À SAVOIR : Le choix du remplaçant d'un délégué titulaire présenté par une organisation syndicale suit les règles prévues à l'article L. 2314-37 du code du travail. Dans le cas où il faut remplacer un délégué titulaire dont la candidature n'avait pas été présentée par une organisation syndicale, le titulaire est remplacé par un suppléant de même catégorie professionnelle et de même collège, à défaut par un suppléant d'une autre catégorie professionnelle mais appartenant au même collège, ou à défaut par un suppléant d'une autre catégorie, d'un autre collège, mais ayant recueilli le plus grand nombre de voix.

Lors d'un remplacement, le suppléant exerce l'ensemble des fonctions du délégué titulaire.

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

I. Les attributions du CSE

Les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de la structure (art. L. 2312-1 c. trav.).

Le présent memento ne visant que les structures dont l'effectif est de moins de 50 salariés ETP, nous n'évoquerons que les missions les concernant.

A) La mission de réclamation de la délégation du personnel au CSE

Les membres de la délégation du personnel ont une mission de porte-parole des salariés dans le club. En effet, « *la délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise* » (art. L.2312-5 c. trav.)

Les réclamations présentées par la délégation du personnel peuvent porter sur tous les problèmes relatifs aux conditions de travail.

IDÉE REÇUE : Un membre de la délégation du personnel peut faire des revendications et donc demander des avantages nouveaux ou supérieurs.

FAUX : Il ne faut pas confondre les réclamations qui relèvent de la mission de la délégation du personnel du CSE et les revendications qui relèvent de la mission des délégués syndicaux. Par réclamation, on entend l'application des dispositions du code du travail ou des autres dispositions légales ou conventionnelles existantes, les délégués syndicaux ayant pour leur part vocation à demander des avantages nouveaux ou supérieurs à ceux existants.

L'expression réclamation est très large et permet à un ou plusieurs salariés de soumettre aux membres de la délégation du personnel toute sorte de réclamations en matière de rémunération :

- non-respect par l'employeur des minima légaux et conventionnels ;
- défaut de paiement par l'employeur des heures supplémentaires ;
- non-paiement de certains temps de pause dont la rémunération est prévue ;
- problème de versement d'une prime conventionnelle (prime de 13e mois, etc.) ;
- mauvais calcul des indemnités de congés payés, question de modification de la rémunération, etc.

En réalité, il est difficile d'opérer une distinction claire entre les compétences du CSE et celles des délégués syndicaux en matière salariale. En l'absence de délégués syndicaux, il semble logique que les membres de la délégation du personnel puissent recueillir et répercuter auprès de l'employeur les réclamations des salariés en matière d'augmentation de salaires. Il n'est en revanche pas certain que cela soit possible lorsque la structure dispose de délégués syndicaux qui sont exclusivement compétents pour mener la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

Dans cette perspective, l'administration opère la distinction suivante :

- les membres de la délégation du personnel ont à prendre en charge les réclamations tant individuelles que collectives concernant les salaires et indemnités diverses, ce qui inclut des réclamations portant à la fois sur l'application dans la structure des taux de salaire et sur le relèvement de ces taux ;
- les délégués syndicaux ont pour attribution de négocier avec l'employeur le montant des salaires, notamment dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Les salariés conservent le droit de s'adresser directement à l'employeur (art. L. 2312-7 c. trav.). Les membres de la délégation du personnel ne disposent pas du monopole de présentation des réclamations. Les membres de la délégation du personnel doivent présenter leurs réclamations à l'employeur. Un salarié n'est pas obligé de s'adresser à un membre de la délégation du personnel au CSE de son collègue.

Lorsqu'il s'agit de réclamations collectives, les membres de la délégation du personnel ont toute compétence pour prendre l'initiative de les présenter. En revanche, une réclamation individuelle ne peut être présentée qu'avec l'accord exprès du salarié concerné. Le code du travail ne prévoit pas de procédure particulière de transmission. Une conversation avec un membre de la délégation du personnel au CSE ou une lettre exposant l'objet de la réclamation suffit.

Les demandes des membres de la délégation du personnel au CSE et les réponses motivées du club sont transcrites sur un registre spécial, ou annexées à ce registre.

B) La délégation du personnel au CSE : l'interlocuteur de l'inspection du travail

Les membres de la délégation du personnel au CSE ont pour mission de saisir l'inspecteur du travail dont relève le club de toutes plaintes et observations relatives à l'application de la réglementation (art. L.2312-5 c. trav.).

À la différence des délégués du personnel, il n'est pas prévu que lors des visites d'un inspecteur du travail un membre du CSE compétent qui le souhaite puisse l'accompagner.

C) Le droit d'alerte de la délégation du personnel au CSE

Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent mettre en œuvre plusieurs procédures d'alerte leur permettant d'agir lorsqu'ils ont connaissance d'informations ou de faits préoccupants concernant la situation de la structure ou de ses salariés :

- L'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes (art. L.2312-59 c. trav) : lorsqu'un membre de la délégation du personnel au CSE constate par lui-même ou par l'intermédiaire d'un travailleur qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale (pouvant notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire) ou aux libertés individuelles dans la structure qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, doivent en saisir immédiatement l'employeur. L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.
- L'alerte en cas de danger grave et imminent (art. L.2312-60 c.trav) : lorsqu'un membre de la délégation du personnel au CSE constate, par lui-même ou par l'intermédiaire d'un travailleur ayant exercé son droit de retrait, l'existence d'une cause de danger grave et imminent, il en avise immédiatement l'employeur et consigne cet avis sur un registre spécial. L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité social et économique qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. En cas de désaccord entre l'employeur et le membre du CSE, l'employeur réunit le CSE dans un délai maximum de 24 heures. L'inspecteur du travail et

l'agent du service de prévention de la Carsat sont informés et peuvent assister à la réunion.
L'employeur peut être mis en demeure par la DREETS de remédier à la situation.

D) Le rôle de la délégation du personnel au CSE en matière de licenciement et de sanction disciplinaire

Les membres de la délégation du personnel peuvent assister les salariés convoqués à un entretien préalable de licenciement ou faisant l'objet d'une procédure de sanction disciplinaire (art. L. 1232-4 c. trav. ; art. L. 1332-2 c. trav.). Il s'agit là d'une simple faculté dans la mesure où les salariés peuvent choisir tout salarié du club pour les assister (cf. fiche FFCO n°72 relative au licenciement pour motif personnel).

E) L'information et la consultation de la délégation du personnel au CSE

1) L'information préalable à la dénonciation d'un usage ou d'un engagement unilatéral

L'employeur souhaitant dénoncer un usage ou un engagement unilatéral, doit informer les membres de la délégation du personnel. Cette information doit être effectuée avant celle des salariés (Cass. soc., 30 mai 2001, n° 99-40.933). Il est recommandé et conseillé de leur adresser individuellement la dénonciation projetée par écrit.

BON À SAVOIR : La dénonciation d'un usage ou d'un engagement unilatéral est toujours irrégulière quand le club, qui a pourtant un effectif suffisant, est dépourvue de CSE en raison du manquement à l'obligation d'organiser les élections professionnelles (Cass. soc., 16 novembre 2005, n° 04-40.339).

2) La consultation en cas d'inaptitude

À l'instant où une inaptitude est prononcée par le médecin du travail, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non, l'association est tenue obligatoirement de consulter le CSE sur les possibilités de reclassement du salarié concerné (art. L. 1226-2 c. trav. ; art. L. 1226-10 c. trav. ; cf. fiche FFCO n°104 relative à l'inaptitude physique d'un salarié).

Le club doit le consulter même s'il estime être dans l'impossibilité de proposer un reclassement (Cass. soc., 30 mars 1994, n° 90-45.870).

BON À SAVOIR : Néanmoins, si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans la structure serait gravement préjudiciable à sa santé ou qu'il mentionne expressément que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, le club peut licencier un salarié inapte sans avoir à rechercher un reclassement et sans avoir à consulter le CSE.

La consultation doit intervenir une fois l'inaptitude définitivement constatée par le médecin du travail, c'est-à-dire à l'issue de l'examen médical de reprise imposé par les dispositions légales (art. R 4624-32 c. trav.).

La consultation du CSE doit intervenir :

- avant que l'employeur ne propose un poste de reclassement au salarié ;
- en cas d'impossibilité de reclassement, avant que l'employeur n'engage la procédure de licenciement, c'est-à-dire avant l'envoi de la convocation à l'entretien préalable.

Le club doit transmettre à la délégation du personnel du CSE l'ensemble des informations nécessaires relatives à l'état de santé et au reclassement du salarié (constat d'inaptitude, liste des postes disponibles, préconisations du médecin du travail, adaptations envisageables, etc).

ATTENTION : Pour des raisons de preuve, il est préférable de convoquer la délégation du personnel du CSE à une réunion et de rédiger un procès-verbal permettant d'établir la réalité de la consultation.

L'avis du CSE est sans conséquence sur le respect par le club de son obligation de reclassement.

BON À SAVOIR : Si le club ne consulte pas le CSE parce qu'il n'existe pas alors qu'il dépasse le seuil d'effectif pour organiser des élections (11 salariés ETP), il peut toutefois être libéré de cette obligation de consultation par la production d'un procès-verbal de carence. A contrario, s'il n'est pas en mesure de produire un procès-verbal de carence, le club ne respecte pas son obligation de consulter le CSE. Le non-respect de cette formalité ouvre droit, pour le salarié licencié, à des indemnités qui varient en fonction de l'origine de son inaptitude. De surcroit, le défaut de consultation constitue un délit d'entrave.

3) La consultation en cas de licenciement collectif

Les associations doivent réunir le CSE en vue de le consulter sur tout projet de licenciement économique collectif de 2 à 9 salariés sur 30 jours (art. L. 1233-8 c.trav.)

Le CSE rend son avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté, à un mois. En l'absence d'avis dans ce délai, le comité social et économique est réputé avoir été consulté.

BON À SAVOIR : Dans les clubs employant au moins 11 salariés où le CSE n'a été mis en place et où aucun procès-verbal de carence n'a été établi, tout licenciement économique collectif engagé sans que, de ce fait, les obligations d'information, de réunion et de consultation du CSE soient respectées est irrégulier. Le salarié licencié a alors droit dans cette hypothèse à une indemnité ne pouvant être inférieure à un mois de salaire brut outre les indemnités de licenciement et de préavis (art. L. 1235-15 c. trav.).

Le procès-verbal de la réunion est transmis à la DREETS (art. L. 1233-20 c. trav.).

Le club doit avoir adressé aux membres de la délégation du personnel, avec la convocation à cette réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif (art. L. 1233-10 c. trav.).

Un délai minimum de trois jours entre la convocation et la réunion est à respecter.

4) La consultation relative au temps de travail

La dérogation à la durée maximale hebdomadaire du travail (48 heures) est accordée par l'inspecteur du travail après avis du CSE (art. L. 3121-21 c. trav.).

En outre, en l'absence d'accord collectif, l'employeur consulte, au moins une fois par an, le CSE sur les modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement (art. L. 3121-40 c. trav.).

En cas d'accord collectif sur le sujet, le CSE doit être informé des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent annuel applicable dans la structure. Si des heures supplémentaires sont accomplies au-delà du contingent annuel, l'avis préalable du CSE doit être recueilli (art. L. 3121-33 c. trav.).

Des horaires individualisés peuvent être introduits dans le club, mais le CSE doit avoir rendu un avis conforme (art. L. 3121-48 c. trav.).

Le club est tenu de communiquer au moins une fois par an au CSE, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans le club (art. L. 3123-15 c. trav.).

À défaut d'accord collectif d'entreprise, le CSE est consulté avant que le club ne détermine les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité (art. L. 3133-12 c. trav.)

5) La consultation en matière d'emploi, de formation et de statut du personnel

Le CSE est consulté avant de recourir à des contrats à durée déterminée :

- pour pallier le départ définitif d'un salarié sous contrat à durée indéterminée dont le poste de travail doit, à terme, être supprimé (art. L. 1242-2 c. trav.) ;
- pour pourvoir des postes touchés par un licenciement économique effectué par l'établissement dans les six mois précédents.

Le règlement intérieur des salariés club ne peut entrer en vigueur qu'après avis du CSE sur le (art. L. 1321-4 c. trav.).

6) La consultation relative aux congés

Le CSE est consulté (art. L. 3141-16 c. trav.) sur la période de prise des congés payés et l'ordre des départs en congés lorsque, en l'absence d'accord collectif, ceux-ci sont fixés par l'employeur unilatéralement.

7) Les missions du CSE en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail

La délégation du personnel au CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans le club et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (art. L. 2312-5 c. trav.).

Le CSE doit orienter, informer et accompagner les salariés pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il élit en son sein un référent harcèlement formé pour assurer cette mission et accompagner les salariés (art. L. 2314-1 c. trav.).

Les enquêtes du CSE sont réalisées par une délégation comprenant au moins (art. R. 2312-2 c. trav.) :

- l'employeur ou un représentant désigné par lui ;
- un représentant du personnel siégeant à ce comité.

En outre, conformément à l'article R. 2312-1 du code du travail, les membres de la délégation du personnel au CSE sont informés de la réception par l'employeur des attestations, consignes, résultats

et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité au travail. Lesdits membres peuvent en demander la communication.

Enfin, les membres du CSE sont en droit de se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs obligatoires en matière de santé et de sécurité au travail (art. R. 2312-3 c. trav.).



Les attributions du CSE

Le CSE dans une structure de moins de 50 salariés ETP, dispose de différentes attributions visant à assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts (art. L. 2312-5 c.trav.)



Droit d'alerte



Atteinte aux droits des personnes : santé physique, mentale, libertés individuelles



Danger grave et imminent



Enquête immédiate de l'employeur et prend les dispositions nécessaire



Réclamation

Réclamation = demande d'application des dispositions du code du travail, de la CCNS et d'éventuels accord d'entreprise



Revendication = demande d'avantages nouveaux réservée aux syndicats



Information et consultation



Dénunciation d'un usage



Inaptitude d'un salarié constatée par le médecin du travail (possibilité de reclassement)



Licenciement collectif (2 à 9 salariés)

Temps de travail (dérogation à la



La promotion de la santé, de la sécurité et les conditions de travail

Vérification des obligations de l'employeur dans la matière

Prévention du harcèlement et des agissements sexistes

BON À SAVOIR : Même si l'employeur a le choix du local, il doit mettre à la disposition des membres de la délégation du personnel un local répondant à leurs besoins (notamment la possibilité de se réunir). Tel n'est pas le cas par exemple d'un réfectoire (Cass. crim., 29 avril 1980, n° 79-92.791) ou encore d'une salle de conférence (Cass. crim., 17 novembre 1966, n° 66-90.425).

c) L'aménagement et l'utilisation du local

Les textes n'indiquent pas si le local doit être aménagé. Néanmoins, il faut prévoir un minimum d'aménagements, à savoir, tables et chaises en nombre suffisant suivant le nombre de membres de la délégation du personnel élus (titulaires et suppléants), armoire fermant à clé, petites fournitures de bureau.

Il est préférable de prévoir une ligne téléphonique, pour permettre aux membres de la délégation du personnel de communiquer avec les salariés ainsi qu'avec l'inspecteur du travail. La ligne téléphonique ne doit pas être reliée à l'autocommutateur installé dans la structure. Ce système permettant d'identifier les destinataires appelés est contraire à la confidentialité attachée au mandat des membres de la délégation du personnel (Cass. soc., 04 avril 2012, n° 10-20.845).

Par ailleurs, les dispositions légales ne prévoient pas la mise à disposition d'un ordinateur et d'une imprimante. Ainsi, un membre de la délégation du personnel du CSE ne peut, sauf accord, utiliser pour les besoins de son mandat les infrastructures informatiques du club, comme le réseau de messagerie électronique (Rép. min. Chossy n° 12090, JOAN Q 1^{er} févr. 1999).

BON À SAVOIR : Il est conseillé de prévoir les aménagements matériels du local dans l'accord réglant les conditions de son utilisation.

Les membres de la délégation du personnel doivent utiliser le local mis à disposition conformément à l'objet de leur mission. Ils ne peuvent utiliser ce local pour y tenir des réunions à caractère politique ou syndical. Ils ne peuvent inviter des personnes étrangères dans leur local afin de participer à des réunions. Ils doivent disposer librement de leur local, notamment y accéder sans aucune gêne. Toutefois, les membres de la délégation du personnel n'ont pas un droit de jouissance exclusif sur un local déterminé. Il peut servir à des réunions organisées par la direction mais il ne peut y avoir de gêne apportée à l'exercice normal de leurs fonctions.

2) L'affichage

Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel, sur les emplacements destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail (art. L. 2315-15 c. trav.).

a) Les informations pouvant être affichées

Les membres de la délégation du personnel sont libres pour la forme et le temps d'affichage des documents. Néanmoins, ne peuvent faire l'objet d'un affichage que les renseignements professionnels rattachable à leurs missions.

Par exemple, peuvent être affichés : les comptes rendus des réunions avec l'employeur, les listes des réclamations présentées à l'employeur ou ses réponses, des informations générales relatives à l'application du code du travail ou de la convention collective, etc.

L'affichage d'une information relevant de la vie personnelle d'un salarié est possible, à condition que cet affichage soit indispensable à la défense du droit à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi (Cass. soc., 16 février. 2022 n°20-14.416).

Les communications politiques et strictement syndicales ne peuvent pas être affichées.

Aucun contrôle préalable ne peut être effectué par l'employeur.

b) Les lieux de l'affichage

Deux types d'emplacements sont prévus :

- les emplacements destinés aux communications syndicales : les sections syndicales bénéficient de panneaux qui leur sont spécialement réservés, ce qui exclut qu'ils soient partagés avec les membres de la délégation du personnel. Ces derniers doivent donc également disposer d'emplacements spécifiques (art. L. 2142-3 c. trav. ; art. L. 2315-15 c. trav.). En effet la rédaction de l'article L. 2315-15 du code du travail n'a pas été modifiée, les membres de la délégation du personnel du CSE doivent, par conséquent, disposer de panneaux séparés de ceux des délégués syndicaux ;
- les portes d'entrée des lieux de travail : il s'agit des portes d'entrée et sortie, mais ne sont pas visées les portes d'entrées des bureaux par exemple.

Il est conseillé de définir les caractéristiques de ces panneaux (nombre, dimension, emplacements) avec les membres de la délégation du personnel. Aucune norme n'est prévue pour les panneaux d'affichage. Il est recommandé de ne pas prévoir des panneaux à clés afin de ne pas y restreindre l'accès.

Il appartient au club de déterminer les emplacements rendant possible une lecture des communications (Cass. soc., 25 mai 1965, n° 63-12.651).

L'affichage hors des lieux autorisés est irrégulier et constitue donc une faute. Doit être considéré comme illicite un affichage par exemple sur les vitres du local mis à disposition des membres de la délégation du personnel.

Le droit d'affichage accordé par la loi aux membres de la délégation du personnel n'est subordonné à aucun contrôle préalable. L'administration du travail estime que l'employeur peut exiger à titre d'information une communication simultanée des affichages effectués par les membres de la délégation du personnel, sans pour autant instituer un contrôle a priori.

Il n'est pas possible pour un employeur de refuser l'affichage de certains renseignements, ni de retirer de sa propre autorité les communications affichées.

Si l'employeur souhaite contester le contenu d'une affiche, en considérant que celle-ci sort des attributions des membres de la délégation du personnel ou présente un caractère diffamatoire, il doit saisir le juge des référés si urgence ou le tribunal judiciaire pour obtenir le retrait de l'affiche litigieuse.

BON À SAVOIR : Les juges admettent que les membres de la délégation du personnel distribuent des tracts en lien avec leurs attributions s'ils intéressent l'association et n'y apporte aucun trouble.

Les membres de la délégation du personnel peuvent en outre distribuer des tracts syndicaux aux heures d'entrée et de sortie de travail, mais en dehors de leurs heures de délégation.

3) Les informations à transmettre

Les membres de la délégation du personnel doivent se voir remettre un certain nombre de documents et/ou d'informations, ils peuvent également consulter certains documents.

L'employeur doit transmettre au CSE la ou les conventions collectives applicables (art. R. 2262-2 c. trav.). Il est recommandé de leur transmettre lors de la première réunion suivant leurs élections. Il convient également de leur adresser les nouveaux avenants.

Ils ont accès à certains documents obligatoires, tels que le registre unique du personnel, les registres de sécurité, les documents récapitulant la durée du travail.

BON À SAVOIR : Lorsque l'employeur souhaite remplacer le registre du personnel format papier par un support informatisé, il est tenu de consulter le CSE préalablement. Leur avis est transmis à l'inspection du travail (art. L. 2315-5 c. trav. ; art. D. 1221-27 c. trav.).

Il appartient à l'employeur d'évaluer, en tenant compte de la nature des activités du club, les risques encourus par le personnel en matière de sécurité et de santé et de consigner les résultats de cette évaluation dans un document unique (cf. fiche FFCO n°88 relatives à l'évaluation des risques professionnels dans le club). Ce document doit être tenu à la disposition des membres de la délégation du personnel (art. R. 4121-4 c. trav.).

4) La liberté de déplacement

a) Le déplacement à l'intérieur du club

Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès des salariés à leur poste de travail (art. L. 2315-14 c. trav.). Les membres disposent, à cet effet, de la liberté de se déplacer dans la structure.

Le droit de déplacement des membres de la délégation du personnel ne peut pas être restreint. Néanmoins, le droit de déplacement ne peut pas apporter de gêne importante au travail des salariés. Deux éléments sont à prendre en compte pour caractériser la gêne importante : d'une part, la nature du travail effectué et, d'autre part, la durée de l'entretien. En pratique, l'appréciation de la gêne importante relève du pouvoir d'appréciation du juge.

BON À SAVOIR : Dès qu'un suppléant remplace un titulaire, il bénéficie alors d'heures de délégation et dispose donc de la même liberté de déplacement que celui qu'il remplace, à savoir le titulaire. En dehors de cette situation, les suppléants ne peuvent circuler dans la structure pendant leur temps de travail sauf circonstances exceptionnelles. Toutefois, ils restent libres de s'y déplacer en dehors de leur temps de travail.

Les membres de la délégation du personnel n'ont accès aux locaux de la structure que lorsque des salariés y sont affectés ou sont susceptibles de s'y trouver (cantine, parkings, etc.), pour accéder à leur local et aux fins d'exercice de leur mandat.

Ils peuvent se déplacer :

- pendant leurs heures de délégation, qui peuvent être prises pendant ou en dehors de l'horaire normal de travail ou en plus du temps de travail effectif si, dans ce second cas, les nécessités du mandat le justifient ;
- ou en dehors de leurs heures de délégation, mais dans ce cas en dehors de leur temps de travail (Circ. DRT n° 13, 25 octobre 1983).

ATTENTION : Il n'est pas possible de soumettre à autorisation préalable les déplacements.

Si le déplacement a lieu pendant les heures de délégation, le club doit être prévenu mais si le déplacement a lieu en dehors des heures de délégation et du temps de travail, aucune information ne s'impose.

b) Le déplacement à l'extérieur du club

Les membres de la délégation du personnel du CSE ont la possibilité d'exercer leur mandat à l'extérieur du club, dans le cadre de leurs heures de délégation ou sur leur temps personnel.

Cette possibilité trouve deux limites :

- le respect des règles éventuellement posées par le club pour l'utilisation des heures de délégation ;
- l'existence d'un lien avec le mandat.

La fonction de membre de la délégation du personnel du CSE s'exerce à titre principal dans l'association. Mais, certaines activités extérieures peuvent être rattachées au mandat. Par exemple, ont été admis des visites faites à l'inspecteur du travail pour l'informer des difficultés rencontrées par le délégué lui-même dans l'exercice de ses fonctions ou la réponse du délégué à une convocation de l'inspecteur du travail qui procède à une enquête consécutive à une demande d'autorisation de licenciement le concernant.

En revanche, le membre de la délégation du personnel excède le cadre de ses fonctions s'il participe notamment à une audience prud'homale en vue d'assister un autre salarié (Cass. soc., 21 février 1990, n° 86-44.111).

c) Le paiement du temps de déplacement

Le club doit laisser aux membres de la délégation du personnel au CSE le temps nécessaire pour se rendre aux réunions auxquelles il les convoque comme la réunion mensuelle. Ce temps n'est en principe pas déduit du crédit d'heures de délégation. Le temps de trajet effectué durant les heures de travail est assimilé à du travail effectif et il doit donc être rémunéré comme tel.

La Cour de cassation estime que les frais de déplacement des membres de la délégation du personnel au CSE pour se rendre aux réunions organisées à l'initiative de l'employeur ou celles demandées par la majorité des représentants du personnel doivent être pris en charge par l'employeur (Cass. soc., 28 mai 1996 n° 94-18.797 ; Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-43.990).

5) Les réunions du CSE

Afin de contribuer au fonctionnement de cette institution, le code du travail prévoit que les membres de la délégation du personnel se réunissent avec l'employeur. Il prévoit à cet effet plusieurs types de réunion (art. L. 2315-21 c. trav.) :

- la réunion mensuelle ;

- les réunions d'urgences ;
- les réunions ciblées à la demande.

Le recours à la visioconférence dans le cadre de ces réunions est possible sous réserve d'un accord entre l'employeur et les membres de la délégation du personnel, dans la limite de trois par année civile (art. L.2315-4 c. trav).

a) La réunion mensuelle

❖ L'obligation de se réunir mensuellement

Conformément à l'article L. 2315-21 du code du travail, « *Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois* », il en résulte une obligation pesant sur l'employeur de recevoir les membres de la délégation du personnel du CSE et ce à fréquence définie. Seuls un cas de force majeure, le refus ou la défection des membres de la délégation du personnel peut justifier le non-respect de cette prescription.

Le club doit toujours justifier de l'exécution de cette obligation même lorsque celui-ci n'a qu'un seul délégué (Cass. crim., 25 septembre 2007, n° 06-84.599).

ATTENTION : est irrecevable l'argument consistant à dire que les membres de la délégation du personnel au CSE n'ont pas sollicité de réunion ou que « *toute discussion est inutile* » (Cass. crim., 15 mai 2007, n° 06-86.896).

Le club ne peut pas non plus se prévaloir d'un accord du personnel pour passer outre une réunion mensuelle, seule la défection des membres de la délégation du personnel eux-mêmes étant reconnue comme un motif acceptable.

Même si le club ferme pendant la période des congés payés, un membre de la délégation du personnel au CSE peut demander la tenue de la réunion.

À défaut de satisfaire à cette obligation, l'association se rend coupable de délit d'entrave (Cass. crim., 25 septembre 2007, n° 06-84.599).

❖ La convocation des membres de la délégation du personnel à la réunion

Le club convoque les membres titulaires de la délégation du personnel, et organise la réunion. Selon nous, les suppléants doivent toujours être convoqués aux réunions pour connaître la date et l'heure de la réunion. Néanmoins, les membres suppléants de la délégation du personnel au CSE ne peuvent pas assister aux réunions avec l'employeur. Ils ne pourront y assister qu'en l'absence du titulaire.

Il est recommandé de les convoquer individuellement par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception. La convocation par voie électronique est admise, mais il faut pouvoir prouver qu'elle a bien été remise individuellement en produisant les accusés de lecture des courriels par exemple.

Tous les membres sont convoqués, même ceux dont le contrat est suspendu pour cause de congés payés ou de maladie.

Il revient à la structure de préciser aux membres de la délégation du personnel la date et l'heure de la réunion mensuelle.

Il est conseillé de prévoir la date de réunion par un calendrier prévisionnel ou à l'issue de chaque réunion mensuelle.

BON À SAVOIR : Le temps passé par les membres de la délégation du personnel aux réunions est rémunéré comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les titulaires (art. L. 2315-11 c. trav.). Il est donc préférable de les convoquer en tenant compte de la durée de la réunion car si la réunion se déroule en partie en dehors de leurs horaires de travail, il faut appliquer, le cas échéant, le régime des heures supplémentaires, complémentaires ou de dépassement.

Modèle de convocation :

Objet : Convocation à la réunion mensuelle des membres de la délégation du personnel du comité social et économique

Mme/M...,

Nous vous informons que la réunion mensuelle des membres de la délégation du personnel du comité social et économique aura lieu :

le ... à ... heures dans ... (indication du lieu).

Nous vous rappelons que vous pourrez nous adresser une note écrite exposant l'objet de vos demandes deux jours ouvrables avant la date prévue pour la réunion.

Signature du Président

❖ **La note écrite des membres de la délégation du personnel : un préalable à la réunion**

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont tenus de remettre à l'employeur, deux jours ouvrables avant la date de la réunion, une note écrite exposant l'objet de leurs demandes (art. L. 2315-22 c. trav.).

Ce délai a pour objectif de permettre à l'employeur de prendre connaissance avant ladite réunion des doléances, requêtes et questions des membres de la délégation du personnel afin de préparer au mieux les réponses afférentes.

Il n'est pas possible pour l'employeur d'imposer unilatéralement un délai plus long. Une telle tentative le rendrait coupable de délit d'entrave (Cass. crim., 05 février 1980, n° 79-80.889). Toutefois, les membres de la délégation du personnel peuvent très bien déposer volontairement leurs notes avant ce délai de deux jours.

La forme de cette note peut être diverse. Il peut s'agir d'une feuille volante ou d'une feuille manuscrite. Il peut aussi s'agir de l'inscription sur le registre des membres de la délégation du personnel au CSE ou encore de l'envoi d'un mail. Chaque membre de la délégation du personnel au CSE a la faculté de rédiger sa propre note et de la remettre à l'employeur. Elle n'a donc pas à être unique ou à regrouper

l'ensemble des questions des membres de la délégation du personnel. La note peut être remise en main propre, envoyée par courrier, télécopie ou mail.

Il est conseillé d'en définir les modalités de réception avec les membres de la délégation du personnel lors de la première réunion qui suit leur élection et de retranscrire ces modalités sur le registre.

BON À SAVOIR :

- Dans l'hypothèse où la note est remise par les membres de la délégation du personnel moins de 2 jours ouvrables avant la réunion, l'employeur doit maintenir la réunion (Cass. crim., 22 octobre 1975, n° 74-93.478) mais il peut ne pas répondre aux questions et peut ne pas répondre aux questions posées verbalement.
- L'employeur a la faculté de renoncer au bénéfice de ce délai de deux jours et de recevoir immédiatement les membres de la délégation du personnel au moment même où ils remettent la note (Cass. crim., 04 octobre 1977, n° 76-91.922). Il peut également répondre aux questions posées lors de la réunion, même si celles-ci l'ont été en dehors du délai de deux jours.

❖ Le déroulement de la réunion

Chaque membre titulaire de la délégation du personnel a le droit de s'exprimer librement et l'employeur ne peut fixer de limite stricte au temps de la réunion ou restreindre le temps des débats (Cass. crim., 29 mars 1977, n° 76-91.340).

L'employeur aborde l'ensemble des questions et y répond, sauf celles parvenues en dehors du délai de deux jours. L'employeur n'est pas tenu d'apporter une réponse en cours de séance. Il n'est obligé à ce stade que d'engager une discussion à leur sujet.

L'employeur répond par écrit à ces demandes, au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion. Ses réponses doivent être motivées.

Il n'y a aucune obligation de rédiger un procès-verbal. Néanmoins, les demandes des membres de la délégation du personnel et les réponses motivées de l'employeur doivent être transcrites sur un registre spécial ou annexées à ce registre et ce, dans les six jours qui suivent la réunion (art. L. 2315-22 c. trav.) sauf cas de force majeure.

Si l'employeur ne dispose pas de la réponse à une question en réunion, il peut apporter la réponse à cette question par écrit dans les six jours suivant la réunion.

Ce registre ne fait pas l'objet d'un modèle officiel. Il peut s'agir par exemple d'un registre numéroté sur lequel sont retranscrites les notes et les réponses de l'employeur ou un cahier dont il numérote au préalable les pages.

ATTENTION :

Peut constituer un délit d'entrave :

- le défaut de mention, dans le registre, des réponses de l'employeur aux notes écrites (Cass. crim., 29 mars 1977, n° 76-91.340) ;
- le fait de ne pas tenir ce registre (Cass. crim., 15 mai 2007, n° 06-86.896).

BON À SAVOIR : L'employeur doit tenir ce registre en permanence à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail et des membres de la délégation du personnel du CSE (art. L. 2315-22 c. trav.). Les salariés du club peuvent également en prendre connaissance. Ainsi, ce registre doit être mis à disposition pendant un jour ouvrable par quinzaine, mais en dehors du temps de travail (art. L. 2315-22 c. trav.). L'employeur peut convenir de tenir le registre disponible un jour fixe dans la semaine.

❖ Les participants à la réunion

L'employeur ou son représentant et les membres titulaires de la délégation du personnel participent aux réunions.

L'employeur ou la personne qui le représente peut se faire assister par des collaborateurs (art. L. 2315-21 c. trav.), à savoir toute personne appartenant au personnel du club. Dans ce cas, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires présents à la réunion.

EXEMPLE : Si les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE sont au nombre de 4, l'employeur ou son représentant peut se faire assister par 3 personnes au maximum.

Les membres suppléants de la délégation du personnel ne peuvent pas assister aux réunions avec l'employeur. Ils ne pourront y assister qu'en l'absence du titulaire.

Parallèlement aux réunions mensuelles obligatoires, les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent demander à être reçus collectivement par l'employeur en cas d'urgence. Ils peuvent également demander à être reçus soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter.

b) Les autres réunions

Une réunion collective ou individuelle ne peut être demandée que par les membres de la délégation du personnel. Elle peut émaner de la demande d'un seul membre de la délégation du personnel (Cass. crim., 29 mars 1977, n° 76-91.340).

Afin d'être reçus collectivement en dehors de la réunion mensuelle normale, les membres de la délégation du personnel sont tenus d'invoquer une situation d'urgence. L'urgence peut résulter de l'imminence d'un conflit collectif, d'un problème de sécurité au travail à résoudre rapidement, ou bien d'un grave problème personnel d'un salarié. En bref, il s'agit de toute circonstance qui nécessite de la part de l'employeur une décision rapide ou une mesure immédiate qui ne peut attendre d'être discutée lors de la prochaine réunion mensuelle.

Quand l'urgence est établie, l'employeur est dans l'obligation de recevoir les membres de la délégation du personnel. En revanche, si elle n'est pas établie, il peut refuser de les recevoir.

Les membres de la délégation du personnel n'ont pas à respecter le délai de deux jours pour lui remettre la note écrite.

Par ailleurs en dehors de toute urgence et de la réunion mensuelle, ils peuvent selon les questions qu'ils ont à traiter être reçus soit :

- Individuellement, par exemple lorsque le membre de la délégation du personnel au CSE doit transmettre à l'employeur une réclamation urgente d'un salarié par atelier ;

- par catégorie professionnelle (ouvriers, employés, agents de maîtrise, cadres) ;
- par service ou spécialisation professionnelle.

Ils doivent alors transmettre à l'employeur une note écrite deux jours ouvrables auparavant.

6) La formation des membres de la délégation du personnel au CSE

Ils peuvent bénéficier de congés pour formation économique, sociale et syndicale.

Ces congés sont ouverts à l'ensemble des salariés. Ce congé pour formation économique, sociale et syndicale permet l'acquisition de connaissances économiques, sociales et syndicales dans le but d'exercer des responsabilités syndicales.

Conformément à l'article 3.6 de la CCN du Sport, le salarié intéressé doit adresser une demande écrite d'autorisation à l'employeur 30 jours au moins avant le début de ladite formation. Cette demande doit mentionner la date et la durée de l'absence ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage.

Le refus de l'employeur n'est possible que si le départ du salarié aurait des conséquences préjudiciables sur la bonne marche de la structure (le refus doit être pris après avis conforme du CSE). Le refus doit également être motivé et notifié au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande. Passé ce délai, le club ne peut plus s'y opposer.

Par ailleurs, la durée de ces congés est de 15 jours maximum par an voire 18.

Enfin, les membres de la délégation du personnel au CSE bénéficient également de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, dans des conditions déterminées par décret. La formation est d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat des représentants du personnel (art. L. 2315-18 c. trav.).

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail. Il est considéré comme du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel.

B) Les heures de délégation

Les membres titulaires de la délégation du personnel et non les suppléants bénéficient d'un crédit d'heures. En effet, l'employeur est tenu de laisser aux membres titulaires ou suppléants (en cas de remplacement du titulaire), le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions pendant les heures de travail (art. L. 2315-7 c. trav.). L'utilisation doit être conforme à leur mission légale.

Auparavant le crédit d'heures était individuel et mensuel. Il ne pouvait pas être reporté d'un mois sur l'autre. Désormais, le report et la mutualisation des heures de délégation sont prévus pour les membres de la délégation du personnel au CSE.

1) Volume

Le nombre d'heures de délégation est fixé par décret en Conseil d'Etat en fonction à la fois des effectifs de la structure et du nombre de membres de la délégation. Ce nombre ne peut pas être inférieur à 10 heures par mois dans les structures de moins de 50 salariés ETP.

Le crédit d'heures de délégation est le suivant (art. R. 2314-1 c. trav.) :

<u>Effectif</u>	<u>Nombre de Titulaires</u>	<u>Nombre mensuel d'heures de délégation</u>	<u>Total heures de délégation</u>
De 11 à 24 salariés	1	10	10
De 25 à 49 salariés	2	10	20
De 50 à 74 salariés	4	18	72
À partir de 75 salariés	cf. art. R. 2314-1 c. trav	cf. art. R. 2314-1 c. trav	cf. art. R. 2314-1 c. trav

Le code du travail offre la possibilité de modifier lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral le nombre d'heures de délégation dans les conditions prévues par l'article L. 2314-7 (cf « 1) *Le contenu du protocole d'accord préélectoral* »).

L'absence du membre de la délégation du personnel au CSE n'a pas d'impact sur le montant du crédit d'heures (vacances, grève, maladie etc.).

BON À SAVOIR : Le membre à temps partiel bénéficie du même crédit d'heures mensuel qu'un membre à temps plein. Cependant, son temps de travail mensuel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de son mandat. Le solde d'heures payé peut être utilisé en dehors de son temps de travail (art. L. 3123-14 c. trav.).

Il est possible de dépasser le crédit d'heures en cas de circonstances exceptionnelles. Il s'agit de tout événement nécessitant un surcroît momentané de démarches et d'activité, débordant le cadre des tâches coutumières des représentants du personnel, en raison notamment de la soudaineté de l'évènement ou de l'urgence des mesures à prendre (Cass. soc., 06 juillet 1994, n° 93-41.705). Il y aura des heures supplémentaires de crédit si le crédit d'heures ordinaire est épuisé. Les ordonnances ne prévoient pas expressément la possibilité de dépasser le crédit d'heures pour circonstances exceptionnelles.

2) Utilisation

Les membres de la délégation du personnel ne peuvent se livrer pendant les heures de délégation qu'à des activités en lien avec leur mandat. Les membres ont la possibilité d'utiliser ces heures à leur convenance (fractionnement possible).

Toutefois l'usage veut que les membres de la délégation du personnel informent préalablement l'employeur de leur intention de se mettre en délégation (Cir. Drt. n° 13, 25 octobre 1983) afin que l'employeur puisse identifier les heures de délégation. Cette information n'est pas une demande d'autorisation, elle ne doit pas avoir pour effet d'empêcher le membre de la délégation du personnel au CSE d'effectuer sa mission. Il ne peut y avoir de contrôle a priori ou a posteriori.

Les heures de délégation peuvent être prises pendant le temps de travail ou en dehors, en fonction des activités exercées. Si les heures sont prises en dehors du temps de travail, il faut apporter la preuve de cette nécessité.

Il est possible d'exercer son mandat pendant des périodes de repos ou de suspension du contrat de travail : jours de RTT, congés payés, congé maternité.

Il est également possible de reporter les heures de délégation d'un mois sur l'autre (art. L. 2315-8 c. trav.). En effet, les heures de délégation peuvent être cumulées dans la limite de 12 mois. Toutefois, cette possibilité ne doit pas conduire un membre de la délégation du personnel à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Sachez qu'afin d'utiliser les heures ainsi cumulées, le membre doit informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation (art. R. 2315-5 c. trav.).

En outre, le code du travail permet aux membres titulaires de la délégation du personnel de répartir chaque mois entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent (art. L.2315-9 c. trav.). Néanmoins, il existe une limite à cette répartition des heures : cette répartition des heures entre les membres du CSE ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire. Aussi, un certain formalisme est à respecter, les membres titulaires concernés sont tenus d'informer l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation. Cette information doit se faire par un document écrit indiquant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux (art. R. 2315-6 c. trav.).

3) Paie

Les heures utilisées pour l'exercice du mandat sont considérées comme du temps de travail et payées à l'échéance normale (art. L. 2315-10 c. trav.). Dès lors, lorsque celles-ci sont prises en dehors du temps de travail « *en raison des nécessités du mandat* », elles doivent être majorées comme des heures supplémentaires ou bien donner lieu à un repos compensateur. Pour les salariés à temps partiel, ces heures seront payées en heures complémentaires.

Sachez qu'est également payé comme temps de travail effectif le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE aux réunions avec l'employeur ainsi qu'aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel.

Le paiement des heures de délégation s'effectue sur la base de la rémunération effective et non sur celle du salaire minimum conventionnel (Cass. soc., 17 novembre 2004, n° 01-40.576).

Les membres de la délégation du personnel au CSE ne peuvent percevoir un salaire inférieur à celui qu'ils auraient perçu s'ils avaient effectivement travaillé pendant leurs heures de délégation, primes et accessoires de salaire inclus (Cass. soc., 28 octobre 2008, n° 07-40.524). En revanche, les indemnités consistant en un remboursement de frais réellement exposés n'ont pas à être maintenues au titre des heures de délégation lorsque l'intéressé ne les a pas exposées durant celles-ci (Cass. soc., 03 février 2016, n° 14-18.777).

BON À SAVOIR : Les heures de dépassement prises au titre de circonstances exceptionnelles ne bénéficient pas de la présomption de bonne utilisation, ni du paiement de plein droit à l'échéance normale (Cass. soc., 26 juin 2001, n°98-46.387).

Il est interdit de faire figurer sur le bulletin de paie des indications concernant l'activité de représentation du personnel. On a deux hypothèses :

- les heures de délégation sont prises sur l'horaire de travail, elles sont intégrées dans la durée du travail et ne doivent pas être distinguées des autres heures de travail effectif, ni en terme de durée du travail, ni en terme de rémunération ;
- les heures de délégation sont prises en dehors de la durée du travail, elles sont payées comme temps de travail, elles ne doivent pas non plus être identifiables sur le bulletin de paie. Il convient donc de comptabiliser ces heures mais sans préciser leur origine exacte et en les incluant dans une rubrique comportant un intitulé général tel que « autres heures ».

Afin de permettre au membre de la délégation du personnel d'identifier les heures de délégation qui lui sont payées, le club doit établir une fiche annexée au bulletin de paie qui fournit toutes les informations nécessaires (nature et montant de la rémunération de l'activité de représentation).

ATTENTION : L'association peut contester l'utilisation des heures de délégation mais à condition d'avoir préalablement payé les heures litigieuses (Cass. soc., 19 mai 2016, n°14-26.967). En revanche pour les heures de dépassement pour circonstances exceptionnelles, le club doit surseoir au paiement.



Les moyens d'action du CSE

Les représentants du personnel au CSE dans une structure de moins de 50 salariés ETP exercent individuellement les droits qui sont reconnus au comité.

Les prérogatives des membres du CSE



Local : répondant à leur besoin avec un minimum d'aménagements



Affichage : tous renseignements professionnels rattachables à leur mission sur un emplacement spécifique distinct de ceux des délégués syndicaux



Liberté de déplacement : possibilité de prendre tous les contacts nécessaires à l'exercice de leur mission et sont libres de se déplacer à l'intérieur **et** à l'extérieur de la structure pour les besoins de leur mandat.

A noter : les frais de déplacement sont pris en charge par l'employeur.



Les réunions : obligation de se réunir **mensuellement**, en cas d'urgence à la demande d'un membre, ou pour des questions spécifiques à traiter

A noter : tous les membres sont convoqués et peuvent remettre une note écrite 2j ouvrables avant la réunion exposant l'objet de leur

Les heures de délégation

Les membres bénéficient d'un crédit d'heures de délégation pour exercer leurs fonctions



10 heures de délégation mensuel par titulaire

Les heures doivent être utilisées pour des activités en lien avec le mandat : pendant ou en dehors du temps de travail si elles sont nécessaires.

D'usage, il convient d'informer l'employeur de l'intention de se mettre en délégation.

Les heures peuvent se reporter d'un mois sur l'autre et se cumuler dans la limite de 12 mois (sans disposer de plus d'une fois et demi le crédit d'heures dont il bénéficie).



Les heures sont considérées comme du temps de travail effectif.

Le membre élu de la délégation du personnel est protégé pendant la durée du mandat et jusqu'à la cessation effective de ses fonctions. La protection débute au jour de la proclamation des résultats du scrutin, peu important la date de la prise effective des fonctions.

Après la cessation de son mandat, quelle qu'en soit la cause (arrivée du terme, cessation anticipée du fait d'une démission du mandat, disparition de l'institution représentative du personnel du fait d'un transfert partiel d'activité par exemple), l'ancien membre continue à bénéficier de la protection pendant une durée déterminée. Cette protection dure six mois et débute au jour de l'expiration du mandat ou de la disparition de l'institution (art. L. 2411-5 c. trav.) Lorsque la cessation des fonctions intervient avant le terme légal du mandat, par exemple en cas de démission, le délai de six mois débute à la date de la démission.

BON À SAVOIR : Après expiration de la période de protection, l'employeur retrouve le droit de licencier le salarié dans les conditions de droit commun. Toutefois, un tempérament existe : le club demeure tenu de solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail s'il souhaite procéder au licenciement du salarié pour des faits commis pendant la période de protection.

B) Le contenu de la protection

1) Licenciement

Tout licenciement d'un membre, titulaire ou suppléant, de la délégation du personnel au CSE, d'un délégué syndical, ou de façon générale de tout titulaire d'un mandat électif, envisagé par la direction, ne peut intervenir qu'avec l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail compétent (art. 3.4 CCNS ; art. L. 2421-1 c. trav)

L'autorisation de licencier est requise dès lors que le salarié bénéficie d'une protection au plus tard à la date d'envoi de la convocation à entretien préalable (CE, 23 novembre 2016, n° 392059).

Peu importe le motif de licenciement, il faut suivre la procédure spéciale sous peine de voir le licenciement déclaré nul et l'employeur condamné à réintégrer et/ou indemniser le salarié. Il faut donc respecter une procédure spéciale pour les licenciements pour motif économique individuelle ou collectif (Cass. soc., 16 mai 1974, n° 73-40.108), ainsi que pour les licenciements pour motif personnel (faute, insuffisance professionnelle, etc.).

BON À SAVOIR : Lorsque le club envisage de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre d'un membre de la délégation du personnel au CSE, autre que le licenciement (blâme, avertissement, mise à pied disciplinaire), il n'est pas inutile de suivre la procédure protectrice et de solliciter l'autorisation administrative. Cette dernière n'est toutefois pas obligatoire.

ATTENTION : La procédure spéciale de licenciement n'a pas pour effet d'écarter l'application de la législation et les règles relatives aux différents types de licenciements. Vous trouverez, à cet effet, dans nos fiches techniques des précisions sur les procédures applicables aux différents types de licenciement (cf. fiches FFCO n°72 sur le licenciement pour motif personnel et n°92 pour le licenciement individuel pour motif économique).

- Si l'employeur souhaite licencier un salarié protégé, il est tenu avant toute autre formalité, de le convoquer à un entretien préalable au licenciement. À défaut, l'autorisation de licenciement peut être refusée.

- Entre la tenue de l'entretien préalable et la demande d'autorisation de licenciement, le législateur a imposé une consultation du CSE. Néanmoins, lorsqu'un club n'a pas ou n'a plus de CSE, la demande d'autorisation de licenciement est, postérieurement à l'entretien préalable, directement soumise à l'inspecteur du travail (art. L. 2421-3 c. trav.).
- Ensuite, l'employeur doit obligatoirement adresser la demande d'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel est employé le salarié protégé. La demande d'autorisation de licenciement doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à l'inspecteur du travail (art. R. 2421-10 c. trav.). Le club doit joindre certains renseignements, à savoir, la nature et le nombre de mandats détenus par le salarié, les motifs du licenciement envisagé, ainsi que le cas échéant l'avis du CSE. Dans l'hypothèse où le CSE est consulté, l'employeur a 15 jours à compter de la délibération du CSE pour faire parvenir la demande d'autorisation à l'inspecteur du travail. En revanche, s'il n'y a pas de CSE, le code du travail ne fixe pas de délai entre l'entretien préalable et l'envoi de la demande d'autorisation de licenciement à l'inspection du travail. Lorsque l'employeur décide de mettre à pied à titre conservatoire un membre de la délégation, il doit consulter le CSE dans un délai de 10 jours et il doit présenter la demande d'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail au plus tard dans les 48 heures suivant l'avis du CSE. En l'absence de CSE, la demande d'autorisation doit être présentée directement à l'inspecteur du travail dans les huit jours qui suivent la date de la mise à pied.
- Lorsque l'inspecteur du travail reçoit la demande, il doit en accuser réception. Il statue dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande d'autorisation. Le silence gardé pendant plus de 2 mois vaut décision de rejet (art. R. 2421-11 c. trav.).

BON À SAVOIR : Il ne faut adresser à l'inspecteur du travail qu'une seule demande d'autorisation de licenciement, peu important que le salarié soit protégé au titre de plusieurs mandats.

- Quand l'employeur dispose de l'autorisation administrative de licencier, il doit notifier le licenciement au salarié protégé par lettre recommandée avec avis de réception. Il est conseillé de faire référence dans la lettre de licenciement à l'autorisation administrative de licenciement.

2) Rupture conventionnelle

La rupture doit être formalisée par la conclusion d'une convention. Un formulaire Cerfa de rupture conventionnelle, spécifique aux salariés protégés, contient un modèle de convention de rupture. La convention doit être établie en trois exemplaires originaux, un pour l'inspecteur du travail, un pour le salarié et un pour l'employeur.

BON À SAVOIR : Sachez que comme en matière de licenciement, il faut consulter le CSE s'il existe. Cette consultation doit intervenir avant la signature de la convention de rupture (Circ. DGT no 07/2012, 30 juill. 2012).

Au terme du délai de rétractation de 15 jours calendaires, si aucune des parties ne s'est rétractée, l'employeur doit solliciter une autorisation auprès de l'inspecteur du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 2421-3 du code du travail, à l'aide d'un formulaire-type (art. R. 2421-21 c. trav.). Une demande d'autorisation doit donc être sollicitée auprès de l'administration (à la différence des salariés non protégés, pour lesquels la rupture conventionnelle doit faire l'objet d'une simple homologation par la Direccte). Cette demande doit être accompagnée du PV de la réunion du CSE.

Enfin, lorsque l'inspecteur du travail reçoit la demande, il doit en accuser réception. Il statue dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande d'autorisation. Le silence gardé pendant plus de 2 mois vaut décision de rejet (art. R. 2421-22 c. trav.).

La rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

Vous trouverez sur notre site une fiche sur la rupture conventionnelle (cf fiche FFCO n°78).

3) Modification du contrat et changement des conditions de travail

Il est impossible d'imposer à un salarié protégé une modification de son contrat de travail ou même un changement de ses conditions de travail et ce, quel que soit le motif de cette modification ou de ce changement, notamment disciplinaire ou économique (Cass. soc., 25 novembre 1997, n° 94-42.727).

Si le salarié protégé refuse la modification de son contrat de travail ou le changement de ses conditions de travail, l'employeur a deux possibilités (Cass. soc., 21 novembre 2006, n° 04-47.068) :

- soit maintenir l'intéressé dans son emploi aux conditions antérieures ;
- soit le licencier, en respectant la procédure spéciale et en demandant préalablement à l'inspecteur du travail une autorisation administrative, le licenciement envisagé étant fondé sur le refus du salarié (Cass. soc., 13 mai 2009, n° 08-41.675). L'inspecteur n'accorde l'autorisation de licencier qu'après avoir vérifié que le refus du salarié est d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement (CE, 07 décembre 2009, n° 301563). Le refus d'une modification du contrat de travail ne peut en aucun cas justifier le licenciement (CE, 23 décembre 2014, n° 364616), en revanche, le refus d'un simple changement des conditions de travail peut constituer une faute d'une gravité suffisante pour autoriser le licenciement.

Le salarié protégé peut toujours refuser la modification du contrat de travail prononcée à titre de sanction disciplinaire (CE, 29 juin 2001, n° 222600). Néanmoins, si cette sanction est justifiée et qu'il s'y oppose, il commet une faute susceptible de justifier son licenciement, l'employeur devra alors suivre la procédure spéciale.

4) Mise à la retraite

Si l'employeur souhaite mettre à la retraite un salarié protégé, il doit solliciter une autorisation administrative. En effet, L'employeur doit à la fois respecter les règles de droit commun et appliquer la procédure spéciale de rupture (Cass. soc., 02 décembre 1998 n° 96-44.668).

Sachez que le Conseil d'État exige que la demande d'autorisation de mise à la retraite soit précédée d'un entretien préalable, dans des conditions identiques à l'entretien préalable au licenciement (convocation par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre et respect du délai minimal de cinq jours ouvrables ; CE, 17 juin 2009, n° 304027). Il convient également de solliciter l'avis du CSE.

À défaut d'autorisation administrative, la mise à la retraite s'analyse en un licenciement nul ouvrant droit pour le salarié à sa réintégration dans la structure (Cass. soc., 23 janvier 2001, n° 99-41.824).

5) Départ à la retraite

Il ne faut pas confondre le départ à la retraite et la mise à la retraite. En cas de départ à la retraite, c'est le salarié qui prend l'initiative de la rupture. S'agissant de l'application du statut protecteur, ce mode de rupture du contrat de travail est assimilé à la démission. Le départ à la retraite du salarié

protégé n'est donc pas soumis à la procédure protectrice (Instr. min. n° 7/96, 23 mai 1996 ; Cass. soc., 11 février 2009 n° 07-44.909).

6) L'arrivée au terme du CDD

L'employeur doit saisir l'inspecteur du travail un mois avant l'arrivée du terme du contrat de travail et ce dernier doit en principe statuer avant ce terme (art. L. 2421-8 c. trav.). L'inspecteur vérifie à cette occasion que l'intéressé ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire quant au non-renouvellement de son CDD. Si le CDD ne peut plus être renouvelé, il faut quand même saisir l'inspecteur. Il n'y a pas lieu de consulter le CSE même s'il existe.

BON À SAVOIR : Lorsque le salarié acquiert sa protection moins d'un mois avant l'arrivée du terme de son contrat à durée déterminée, l'arrivée du terme entraîne la cessation du lien contractuel sans que l'employeur n'ait besoin de saisir l'inspecteur du travail (Cass. soc., 28 mai 2003, n° 02-60.006).

7) Rupture anticipée ou de non-renouvellement d'un CDD

Quand l'employeur souhaite rompre un CDD avant l'échéance du terme pour faute grave ou qu'il ne souhaite pas renouveler un CDD comportant une clause de renouvellement, il est tenu de respecter la procédure prévue en cas de licenciement d'un salarié protégé.

C) Les sanctions de la violation du statut protecteur et de l'annulation de l'autorisation de licencier

1) Le droit à réintégration

Un membre de la délégation du personnel dispose d'un droit à réintégration dans deux hypothèses :

- si son licenciement est prononcé en l'absence d'autorisation de l'inspecteur du travail ou malgré un refus de celui-ci. La réintégration s'effectue au poste qu'il occupait avant son licenciement (Cass. soc., 11 décembre 2001, n° 99-42.586). Aucun délai n'est imparti pour demander la réintégration.
- en cas d'annulation ou de retrait de l'autorisation administrative. Il faut, le cas échéant, réintégrer l'intéressé dans son emploi en priorité ou dans un emploi équivalent (art. L. 2422-1 c. trav.). Le salarié dispose d'un délai de deux mois pour demander sa réintégration, à compter de la notification de la décision d'annulation ou du retrait de l'autorisation de licenciement (art. L. 2422-1 c. trav.). Si aucune demande n'a été présentée à l'employeur dans ce délai, il n'a plus à réintégrer le salarié.

La réintégration n'est pas automatique, elle doit être demandée par le salarié à l'employeur. Il s'agit d'une faculté pour celui-ci qui peut préférer une indemnisation à cette réintégration.

BON À SAVOIR : Le fait de demander l'indemnisation du préjudice lié au défaut d'autorisation ne vaut pas renonciation à demander par la suite sa réintégration (Cass. soc., 13 juillet 1993, n° 90-41.279).

Le membre de la délégation du personnel doit être rétabli dans ses fonctions représentatives.

2) L'indemnisation

a) Annulation ou retrait de l'autorisation

En cas d'annulation ou de retrait de l'autorisation de licencier, le salarié a droit à une indemnité. Celle-ci correspond à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son

licenciement et sa réintégration, si cette dernière a été demandée dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision d'annulation. Si le salarié n'a pas opté pour sa réintégration, le préjudice s'apprécie entre le licenciement et l'expiration de ce délai de deux mois (art. L. 2422-4 c. trav.).

BON À SAVOIR : Le délai de deux mois court à compter de la notification au salarié de la première décision prononçant l'annulation de l'autorisation.

Cette indemnité vient réparer le préjudice moral et matériel subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration (Cass. soc., 12 novembre 2015, n° 14-10.640), notamment la perte des salaires.

Dans le cas où l'intéressé ne demande pas sa réintégration, il peut prétendre en plus au paiement de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse s'il est établi que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse au moment où il a été prononcé (Cass. soc., 05 février 2002, n° 99-43.896). Il a également droit aux indemnités de licenciement, de préavis et de congés payés.

b) Refus ou absence d'autorisation

Selon la jurisprudence, un licenciement intervenu en l'absence d'autorisation est nul et ouvre droit à une indemnisation forfaitaire, que le salarié ait ou non demandé sa réintégration.

i) Le salarié a demandé sa réintégration

Le salarié demandant sa réintégration peut prétendre au seul versement d'une indemnité forfaitaire pour violation du statut protecteur. Elle est égale au montant de la rémunération qu'il aurait perçue entre son licenciement et sa réintégration effective (Cass. soc., 24 septembre 2002, n° 00-44.018).

BON À SAVOIR : Le salarié doit demander sa réintégration avant l'expiration de la période de protection attachée à son mandat, sinon il n'a droit à cette indemnisation que s'il peut prouver que ce retard ne lui est pas imputable. À défaut, le montant de l'indemnisation est fixé par le juge en fonction du préjudice subi par le salarié.

ii) Le salarié n'a pas demandé sa réintégration

Le salarié peut toucher une indemnité forfaitaire pour violation du statut protecteur égale au montant des rémunérations qu'il aurait dû percevoir entre la date de son éviction du club et l'expiration de la période de protection en cours (c'est-à-dire jusqu'au terme du mandat, augmenté de l'éventuelle période de protection prévue à l'issue de celui-ci). Toutefois, l'indemnité est plafonnée à 30 mois de salaires pour les représentants du personnel.

BON À SAVOIR : Le salarié doit présenter sa demande d'indemnisation avant la fin de la période de protection. S'il ne le fait pas, il doit démontrer que ce retard ne lui est pas imputable. À défaut, l'indemnité perd son caractère forfaitaire : le montant de l'indemnité est fixé par le juge, en fonction du préjudice subi par le salarié (Cass. soc., 11 juin 2013, n° 12-12.738).

ATTENTION : Lorsque le salarié est titulaire de plusieurs mandats, il convient de prendre en compte, pour calculer le montant de l'indemnisation, la durée de protection qui expire la dernière (Cass. soc., 03 mai 2007, n° 05-43.863).

Il a également droit aux indemnités de rupture de droit commun (licenciement, préavis, congés payés).

Le salarié a également droit à une indemnité fixée par le juge qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois (art. L. 1235-3-1 c. trav). Elle est versée quels que soient l'effectif du club et l'ancienneté du salarié et peu important que le licenciement ait ou non une cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 27 mai 2008, n° 06-44.641).

Il est possible qu'il y ait, en outre, une éventuelle indemnisation pour irrégularité de la procédure de licenciement. Par exemple, si l'employeur n'a pas non plus respecté le délai minimum de cinq jours ouvrables entre la convocation et la date de l'entretien préalable.

IV. Le membre de la délégation du personnel au CSE désigné délégué syndical

A) Rappel sur la représentation syndicale

1) La section syndicale

Peuvent constituer une section syndicale dans la structure, les syndicats qui ont plusieurs adhérents dans celle-ci et :

- qui y sont représentatifs ;
- ou qui sont affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- ou qui remplissent les trois critères cumulatifs suivants : satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, être légalement constitué depuis au moins deux ans et avoir un champ professionnel et géographique couvrant le club concerné.

Elle dispose du concours soit du délégué syndical, qui est désigné par un syndicat représentatif soit du représentant de la section syndicale, qui est désigné par un syndicat non-représentatif.

La section syndicale n'a pas de personnalité morale. La section syndicale ne peut donc pas conclure un accord préélectoral ou présenter une liste de candidats aux élections professionnelles (Cass. soc., 30 mai 2001, n° 00-60.159).

La section syndicale a le droit d'afficher des communications syndicales, de diffuser des publications et tracts de nature syndicale et la possibilité de collecter des cotisations syndicales à l'intérieur de la structure pendant ou en dehors des heures de travail (art. 3.2.3 CCN du Sport).

Les adhérents de la section peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte du club, mais en dehors des locaux de travail suivant des modalités qui sont fixées avec l'employeur.

Les réunions doivent se tenir en dehors du temps de travail des participants à l'exception, bien entendu des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation (art. L. 2142-11 c. trav.).

La réunion doit avoir un objet syndical.

2) Le délégué syndical

Dans les structures ayant atteint l'effectif de 50 salariés ETP, pendant 12 mois consécutifs, les syndicats représentatifs et ayant constitué une section syndicale peuvent désigner un délégué syndical (art. L. 2143-3 c. trav.).

Toutefois, il existe un tempérament à ce principe que nous verrons au sein du « *B- Le membre de la délégation du personnel au CSE désigné délégué syndical* ».

Une organisation syndicale est considérée comme représentative au regard de 7 critères cumulatifs :

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ;
- une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique qui couvre le niveau de négociation, cette ancienneté étant appréciée à compter de la date du dépôt légal des statuts du syndicat ;
- l'audience établie selon les niveaux de négociation. Au niveau du club, l'audience minimale requise pour être reconnu syndicat représentatif est de 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles (art. L. 2122-1 c. trav.) ;
- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- les effectifs d'adhérents et les cotisations (art. L. 2121-1 c. trav.).

S'agissant des trois premiers critères (respect des valeurs républicaines, indépendance et transparence financière), ceux-ci doivent être appréciés de manière autonome. À l'inverse, les quatre derniers critères, sont quant à eux appréciés de manière globale.

Pour pouvoir être désigné délégué syndical, un salarié doit remplir plusieurs conditions cumulatives :

- être âgé de 18 ans révolus ;
- travailler dans le club depuis un an au moins ;
- n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques (art. L. 2143-1 c. trav.) ;
- ne pas détenir de pouvoirs permettant de l'assimiler à l'employeur ;
- et, en principe, avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles, ce qui implique que le salarié ait présenté sa candidature aux dernières élections professionnelles (art. L. 2143-3 c. trav.).

Ce n'est que si aucun des candidats présentés par le syndicat aux élections professionnelles ne remplit les conditions d'audience personnelle de 10 % ou si le syndicat ne dispose plus d'aucun candidat dans le club remplissant cette condition qu'il peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents dans la structure.

3) Le représentant de la section syndicale

Un syndicat, non représentatif, qui a constitué une section syndicale peut désigner un représentant de section syndicale (RSS) dans l'association. La constitution d'une section syndicale constitue une condition de désignation d'un RSS.

Chaque syndicat ne peut désigner qu'un seul RSS.

Le RSS doit être âgé de 18 ans révolus, travailler dans la structure depuis un an au moins (quatre mois en cas de création d'une association) et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou

incapacité relatives à ses droits civiques. Un salarié mis à disposition peut, sous certaines conditions, au sein de l'association utilisatrice, être désigné en tant que RSS.

Pour que le RSS soit choisi librement parmi les personnes travaillant dans le club, il faut que celui-ci, compte au moins 50 salariés (art. L.2142-1-1 c. trav.) À défaut, seul un membre de la délégation du personnel au CSE peut être désigné comme RSS (voir *B- Le membre de la délégation du personnel au CSE désigné délégué syndical*).

Le mandat du RSS prend fin à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation.

Le RSS bénéficie d'un crédit d'heures de délégation d'au moins quatre heures par mois (art. L. 2142-1-3 c. trav.).

Le RSS bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs (art. L. 2142-1-1 c. trav.).

B) Le membre de la délégation du personnel au CSE désigné délégué syndical

Lorsque l'effectif du club est inférieur à 50 salariés ETP, chaque syndicat représentatif peut néanmoins désigner un membre de la délégation du personnel au CSE comme délégué syndical (art. L. 2143-6 c. trav.).

Cette disposition existait auparavant pour les délégués du personnel. La jurisprudence considérait que seul un délégué du personnel titulaire disposant d'un crédit d'heures pouvait être désigné comme délégué syndical (Cass. soc., 30 octobre 2001, n° 00-60.313). Il est selon nous possible de transposer cette jurisprudence au membre de la délégation du personnel au CSE désigné délégué syndical.

À défaut de disposition conventionnelle, la désignation en tant que délégué syndical n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaire. L'intéressé ne disposera que du crédit d'heures alloué aux membres de la délégation du personnel au CSE, qui pourra être utilisé au titre de l'un et l'autre des mandats.

La désignation en tant que délégué syndical ne vaut que pour la durée du mandat de membre du CSE, y compris si le salarié continue d'agir comme un délégué syndical bien après la fin de son mandat électif sans que l'employeur ne s'y oppose. La cessation du mandat syndical est donc automatique (Cass. soc., 12 octobre 2004, n° 02-47.048).

BON À SAVOIR : Si l'effectif de la structure est inférieur à 50 salariés ETP, un membre de la délégation du personnel au CSE peut être désigné, pendant la durée de son mandat, comme représentant de la section syndicale (art. L. 2142-1-4 c. trav.).

V. Les membres du CSE : acteurs de la négociation collective ?

En l'absence de délégué syndical, les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent négocier et conclure un accord collectif sous certaines conditions que nous allons développer dans la présente partie.

Comme précisé ci-dessus, dans les clubs de moins de 50 salariés ETP, les syndicats représentatifs peuvent désigner comme délégué syndical un membre de la délégation du personnel au CSE. Dans ces conditions, le membre de la délégation du personnel peut participer à la négociation d'accords collectifs en sa qualité de délégué syndical.

Mais un membre de la délégation du personnel au CSE peut-il négocier un accord alors même qu'il n'est pas désigné délégué syndical ? De manière plus large est-il possible de négocier un accord collectif en l'absence de toute représentation syndicale dans les clubs de moins de 50 salariés ETP.

L'ordonnance (n°2017-1385. J.O du 23) du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective est venue définir de nouvelles modalités de négociation dans les structures de moins de 50 salariés ETP dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise.

Les principales nouveautés concernent :

- les structures de moins de 11 salariés ETP (ou celles comptant entre 11 et 20 salariés ETP en l'absence d' élu) dans lesquelles l'employeur pourra désormais proposer directement aux salariés un projet d'accord qui sera soumis à leur vote (A) ;
- les structures comptant entre 11 et 49 salariés ETP dans lesquelles (B) :
 - la primauté du mandatement syndical disparaît,
 - les thèmes de négociation avec les représentants élus non mandatés ne sont plus limités.

Dans les structures de 50 salariés et plus dépourvues de délégué syndical (DS) ou de conseil d'entreprise, un représentant du personnel mandaté ou, à défaut, un représentant du personnel non mandaté ou, à défaut, un ou plusieurs salariés mandatés peuvent négocier un accord collectif.

A) La conclusion d'un accord dans les structures ne dépassant pas 20 salariés ETP

Dans les structures de moins de 11 salariés ETP dépourvues de DS ou de conseil d'entreprise, l'employeur peut proposer aux salariés, de sa propre initiative, un projet d'accord (art. L. 2232-21 c. trav.). Le texte soumis à consultation peut porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective.

Pour qu'un tel accord soit valide, il doit être approuvé, par référendum, par au moins deux tiers du personnel.

En outre, ce référendum doit être organisé dans un délai minimum de 15 jours à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord (art. L. 2232-21 et L. 2232-22 c. trav.).

Il est également possible de recourir à ce type d'accord, selon les mêmes conditions et modalités, dans les structures ayant entre 11 et 20 salariés en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique (art. L. 2232-23 c. trav.).

Il appartient à l'employeur de définir seul les modalités d'organisation de la consultation, à savoir (art. R. 2232-11 c. trav.) :

- les modes de transmission aux salariés du texte de l'accord ;
- le lieu, la date et l'heure de la consultation ;

- l'organisation et le déroulement de celle-ci ;
- le texte de la question relative à l'approbation de l'accord, soumise à la consultation des salariés.

Une fois fixées, ces modalités d'organisation ainsi que le projet d'accord doivent être communiqués par l'employeur aux salariés 15 jours au moins avant la consultation.

L'article R. 2232-10 du code du travail précise aussi les conditions matérielles de la consultation.

Celle-ci doit avoir lieu par tout moyen pendant le temps de travail et son organisation matérielle incombe à l'employeur. Elle doit également se dérouler en l'absence de ce dernier.

En outre, le résultat de la consultation est porté à la connaissance de l'employeur à l'issue de la consultation.

Enfin, le résultat de la consultation fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans la structure par tout moyen. Ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors du dépôt de ce dernier.

B) La conclusion d'un accord dans les structures de 11 à 49 salariés ETP

Dans les structures ayant entre 11 et 49 salariés ETP, dépourvues de DS ou de conseil d'entreprise, les accords d'entreprise peuvent être négociés, conclus et révisés selon deux modalités au choix (art. L. 2232-23-1 I c. trav.) :

- soit par un ou plusieurs salariés mandatés par des organisations syndicales représentatives dans la branche sport ou au niveau national interprofessionnel. Un même syndicat ne peut mandater qu'un seul salarié ;
- soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique.

De tels accords peuvent porter sur toute mesure pouvant être négociée par accord d'entreprise ou d'établissement en vertu du code du travail.

Un accord négocié avec des membres du CSE, mandatés ou non, devra, pour être valide, être signé par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

En revanche, un accord négocié avec des salariés mandatés non-membres du CSE devra, pour être valide, être approuvé par référendum à la majorité des suffrages exprimés dans des conditions fixées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral (art. L. 2232-23-1 II c. trav.).

Les accords conclus ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative.

Annexes

Annexe n°1 : Note informant le personnel de l'organisation des élections des membres de la délégation du personnel au comité social et économique

« Dénomination du club »

« Siège social/adresse »

Note au personnel

Objet : élections des membres de la délégation du personnel au comité social et économique

En application de la législation en vigueur régissant les représentants du personnel, les élections des membres de la délégation du personnel au comité social et économique seront prochainement organisées.

La date envisagée pour le premier tour est le « Date du 1^{er} tour », « Lieu du 1^{er} tour », à « Horaire du 1^{er} tour ».

Obs : Cette date doit se placer au plus tard le 90^{ème} jour suivant celui de l'information.

Obs : Pour les clubs de 11 à 20 salariés ETP ajoutez la formulation suivante :

Conformément à l'article L.2314-5 du Code du travail, l'effectif du club étant compris entre 11 et 20 salariés, les organisations syndicales seront invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de la présente information.

Fait à « Ville »

le « Date de signature »,

Diffusée le « Date de diffusion ».

*Pour le club : « Dénomination du club
Mme ou M. « Prénom et Nom du représentant de l'employeur »
« Qualité du signataire »*

Annexe n°2 : Note informant le personnel du renouvellement des membres de la délégation du personnel au CSE

« Dénomination du club »

« Siègne social/adresse »

Note au personnel

Objet : élections des membres de la délégation du personnel au comité social et économique

Les mandats « des membres de la délégation du personnel au comité social et économique » arrivent à expiration le « date » et les élections doivent avoir lieu, conformément aux textes en vigueur, dans la quinzaine qui précède cette date.

La date envisagée pour le premier tour est le « Date du 1^{er} tour », « Lieu du 1^{er} tour », à « Horaire du 1^{er} tour ».

Obs : Pour les clubs de 11 à 20 salariés ETP ajoutez la formulation suivante :

Conformément à l'article L.2314-5 du Code du travail, l'effectif du club étant compris entre 11 et 20 salariés, les organisations syndicales seront invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de la présente information.

Fait à « Ville »

le « Date de signature »,

Diffusée le « Date de diffusion ».

Pour le club : « Dénomination du club »

Mme ou M. « Prénom et Nom du représentant de l'employeur »

« Qualité du signataire »

Annexe n°3 : Note informant le personnel du renouvellement de l'instance représentative du personnel (passage des délégués du personnel au CSE)

« Dénomination du club »

« Siège social/adresse »

Note au personnel

Objet : élections des membres de la délégation du personnel au comité social et économique

Les mandats « des délégués du personnel » arrivent à expiration le « date » et les élections doivent avoir lieu, conformément aux textes en vigueur, dans la quinzaine qui précède cette date.

La date envisagée pour le premier tour est le « Date du 1^{er} tour », « Lieu du 1^{er} tour », à « Horaire du 1^{er} tour ».

Obs : Pour les clubs de 11 à 20 salariés ETP ajoutez la formulation suivante :

Conformément à l'article L.2314-5 du Code du travail, l'effectif du club étant compris entre 11 et 20 salariés, les organisations syndicales seront invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de la présente information.

Fait à « Ville »

le « Date de signature »,

Diffusée le « Date de diffusion ».

Pour le club : « Dénomination du club »

Mme ou M. « Prénom et Nom du représentant de l'employeur »

« Qualité du signataire »

Annexe n°4 : Lettre invitant les syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral

« Dénomination du club »

« Siège social/adresse »

« Lieu, date »

« Nom du syndicat »

« Adresse »

Lettre recommandée avec AR : « »

Objet : élection des membres de la délégation du personnel au comité social et économique

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions du code du travail, nous vous informons que nous allons prochainement organiser les élections des membres de la délégation du personnel au comité social et économique.

La date envisagée pour le premier tour est le « Date du 1^{er} tour », « Lieu du 1^{er} tour », à « Horaire du 1^{er} tour ». L'effectif du club s'élevant à « » salariés, le nombre de délégués à élire sera de « » titulaires et « » suppléants (cf. art. R.2314-1 c. trav.).

Nous vous invitons donc à présenter vos éventuelles listes de candidats et à participer à une réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral ayant lieu le « date » à « horaire ».

Obs : L'invitation à négocier doit parvenir aux syndicats au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation.

Obs : Concernant les structures de 11 à 20 salariés ETP, l'employeur invite les organisations syndicales uniquement à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information du personnel.

Si, à la date du « 30 jours à compter de l'information », aucune organisation syndicale ne s'est manifestée, la direction du club fixera les conditions de déroulement des opérations électorales et les communiquera au personnel.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, Madame, l'assurance de notre considération distinguée.

Pour le club : « Dénomination du club »

Mme ou M. « Prénom et Nom du représentant de l'employeur »

« Qualité du signataire »

Annexe n°5 : Modèle de protocole d'accord préélectoral pour l'élection des membres de la délégation du personnel au comité social et économique dans un club de 24 salariés au plus

Entre l'association « », dont le siège social est à « » représentée par « »,

D'une part, et

Et les représentants des organisations syndicales dûment mandatés pour la conclusion des présentes,

D'autre part,

Est intervenu l'accord pré-électoral ci-dessous en vue de l'élection des membres de la délégation du personnel au comité social et économique en application des articles L. 2311-1 et suivants du code du travail :

Article 1 : Effectif /nombre de membres à élire

Il est reconnu que l'effectif actuel est égal à « » salariés (chiffre inférieur ou égal à 24 en équivalent temps plein). Le nombre de sièges à pourvoir est donc fixé à :

- 1 titulaire
- 1 suppléant

Article 2 : Nombre de collèges

L'effectif de l'employeur ne dépassant pas 24 salariés (en équivalent temps plein), les élections porteront sur un collège unique conformément à l'article L. 2314-11 du code du travail.

Au sein du collège unique, la proportion de femmes et d'hommes est la suivante : « % » de femmes et « % » d'hommes.

Article 3 : Personnel électeur et éligible – liste électorale

Les conditions d'électorat sont prévues par l'article L. 2314-18 du code du travail (et l'article 3.3.1 CCNS).

Sont électeurs les salariés âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Les conditions d'éligibilité sont prévues à l'article L. 2314-19 du code du travail (et l'article 3.3.1 CCNS).

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères et sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, et salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le comité social et économique, les électeurs âgés de 18 ans accomplis et ayant travaillé de façon continue ou discontinue dans la même entreprise depuis douze mois au moins.

La liste électorale (liste des électeurs), établie par la direction du club sera affichée au plus tard le « » (au moins 4 jours avant l'élection).

Elle précise les noms et prénoms inscrits, la date d'entrée dans le club en qualité de salarié, la date de naissance et l'emploi dans le club.

Sur la liste des électeurs, les éligibles seront identifiés par un astérisque.

Article 4 : Candidatures

Au premier tour, seules les organisations syndicales visées à l'article L. 2314-29 du code du travail peuvent présenter des candidats. Elles le font auprès de la direction du club soit par lettre recommandée avec accusé de réception (le cachet de la Poste faisant foi) soit contre récépissé, au plus tard le « date et heure ».

Un deuxième tour n'a lieu que dans les conditions suivantes :

- *les syndicats n'ont pas présenté de liste ;*
- *les sièges n'ont pas été pourvus ;*
- *le quorum n'a pas été atteint.*

Si un deuxième tour est nécessaire, les candidatures déposées au premier tour restent valables. Si elles sont modifiées ou si des candidats libres se présentent, le président du club doit en être informé soit par écrit contre récépissé soit par lettre recommandée avec accusé de réception (le cachet de la Poste faisant foi) au plus tard le « date et heure ».

Les candidatures sont affichées par la direction du club dès qu'elle en a eu connaissance et au plus tard le lendemain de la date limite de dépôt.

Article 5 : Représentation équilibrée des femmes et des hommes

Les listes de candidats qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Au sein du 1^{er} collège, la proportion de femmes et d'hommes est la suivante : « % » de femmes et « % » d'hommes.

Au sein du 2^{ème} collège, la proportion de femmes et d'hommes est la suivante : « % » de femmes et « % » d'hommes.

Article 6 : Propagande électorale

La propagande électorale antérieure au 1^{er} tour est réservée aux seules organisations syndicales visées à l'article L. 2314-29 du code du travail.

La propagande électorale entre le 1^{er} et le 2^{ème} tour est ouverte aux organisations syndicales visées à l'article L. 2314-29 du code du travail ainsi qu'aux candidats libres.

La propagande ne doit pas avoir pour effet de perturber la bonne marche du travail, ni le libre choix des électeurs.

Au premier tour, les organisations syndicales pourront remettre à la Direction leurs tracts électoraux (forme du tract, exemple : une feuille format A4), au plus tard le « ». Ces documents seront mis à la disposition des salariés « indiquer le lieu exact », et envoyés au salarié votant par correspondance.

En cas de second tour, les candidats pourront remettre à la Direction leurs tracts électoraux (forme du tract, exemple : une feuille format A4), au plus tard le « ». Ces documents seront mis à la disposition des salariés « indiquer le lieu exact », et envoyés au salarié votant par correspondance.

Article 7 : Modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales

➤ *Dates des élections : la date du 1^{er} tour a été fixée le « », le bureau de vote étant ouvert de « » à « » heures. Au cas où un 2^{ème} tour serait nécessaire, il aura lieu le « », dans les mêmes conditions d'horaires et de lieu que le 1^{er} tour.*

Le temps passé au vote est rémunéré comme temps de travail normal.

➤ *Lieu des élections : les opérations électorales se dérouleront « adresse exacte ».*

➤ *Bureau de vote : un bureau de vote unique sera organisé pour l'ensemble du personnel. Il sera composé des deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune, présents et acceptant cette fonction. Le plus âgé sera le président du bureau, sauf s'il se présente comme candidat. Il assure la régularité des opérations, du secret du vote, procède au dépouillement des votes après clôture du scrutin et proclame les résultats. La direction du club fournit au bureau de vote les listes d'émargement et un exemplaire du présent protocole d'accord préélectoral. Le président du club désignera un représentant chargé d'observer les opérations électorales.*

➤ *Moyens matériels du vote :*

L'organisation matérielle du vote revient au club qui fournira :

- *les bulletins de vote distincts pour l'élection du titulaire et du suppléant. Les bulletins bien qu'identiques sont de couleur différente pour le titulaire (bleu) et le suppléant (vert). Le nom de l'organisation syndicale, le premier ou le second tour éventuel, la date de l'élection, le nom du club ainsi que la mention « titulaire » ou « suppléant » seront indiqués sur les bulletins ;*
- *les enveloppes, elles seront d'un modèle uniforme mais de couleurs différentes correspondant aux bulletins qu'elles doivent contenir, (bleu) pour le titulaire, (vert) pour le suppléant ;*
- *Une urne : une urne sera mise à disposition par scrutin. Chaque urne est marquée de la couleur correspondant aux bulletins et enveloppes qui lui sont destinées ;*
- *les isolements, ils doivent permettre d'assurer le secret du vote.*

Article 8 : Vote par correspondance

Le vote par correspondance est autorisé.

Les intéressés devront faire savoir à l'employeur, ou à leur supérieur hiérarchique, leur intention de voter par correspondance, au plus tard le « ».

Le salarié concerné recevra communication :

- *des bulletins de vote des candidats titulaires et suppléants des listes du collège auquel il appartient, ainsi que des enveloppes destinées au vote ;*

- d'une enveloppe timbrée et adressée au bureau de vote, indiquant au dos le nom de l'expéditeur accompagné de sa signature destinée à recevoir les enveloppes de vote ;
- d'une note d'information des modalités de vote.

Le vote par correspondance devra être retourné au plus tard le jour du scrutin, et remis au président du bureau de vote.

Article 9 : Vote électronique

Le recours au vote électronique est ouvert par (l'accord collectif/la décision de l'employeur) précité du (date).

La société (indiquer le nom du prestataire) a été choisie pour organiser ce scrutin.

➤ Modalités du vote :

Chaque électeur recevra avant le vote, par courrier électronique à son adresse professionnelle, un e-mail contenant un lien permettant de récupérer l'identifiant et le mot de passe (générés de manière aléatoire) sur un site sécurisé. Cet envoi électronique sera doublé d'un envoi papier à son adresse personnelle précisant l'adresse électronique permettant l'accès au site de vote ainsi que les codes d'accès.

Seul le prestataire aura connaissance de l'identifiant et du mot de passe.

Le code d'identification ainsi que le mot de passe seront également valables en cas de second tour.

Les électeurs ont ainsi la possibilité de voter à tout moment pendant la période d'ouverture du vote électronique, à partir de n'importe quel terminal internet ou intranet via un lien direct avec le site du prestataire, de leur lieu de travail, de leur domicile ou de tout autre lieu de leur choix en se connectant sur le site sécurisé propre aux élections.

[Dans les clubs dont les salariés ne sont pas tous équipés d'un micro-ordinateur professionnel, ajouter :

Pendant la période ouverte du scrutin, des micro-ordinateurs avec une connexion au site sécurisé du prestataire seront mis à la disposition des électeurs par le club dans un lieu préservant la confidentialité du vote.

Par ailleurs, les salariés absents pendant la période du scrutin auront la possibilité de se rendre au club pour voter. Ils pourront également voter par internet de leur domicile ou de tout autre lieu offrant un accès internet.

Le prestataire assure la distinction des votes pour chacun des scrutins par collège, titulaires et suppléants.]

➤ Bulletins de vote :

Le prestataire assure la réalisation des pages Web et notamment la présentation à l'écran des bulletins de vote, après avoir procédé à l'intégration, dans le dispositif du vote électronique, des listes de candidats.

Les listes sont présentées sur les écrans dans l'ordre alphabétique.

Par ailleurs, afin de garantir l'égalité de traitement entre les listes de candidats, le prestataire veillera à ce que la dimension des bulletins et la typographie utilisée soient identiques pour toutes les listes.

➤ *Modalités d'accès au serveur de vote :*

Après avoir cliqué sur le lien, l'électeur devra répondre à une question (date de naissance par exemple) pour s'authentifier. Cette information personnelle, préalablement communiquée par l'employeur au prestataire lors de la constitution des listes, permettra à l'électeur d'obtenir les informations qui lui seront nécessaires pour voter. Toute personne non reconnue n'aura pas accès aux pages du serveur de vote.

Une fois connecté, l'électeur se verra présenter les seuls bulletins de vote correspondant à son collège, pour les titulaires et pour les suppléants. Il pourra alors procéder à son choix. La confirmation du vote vaut signature de la liste d'émargement dès réception du vote dans l'urne électronique.

En cas de perte ou d'oubli des codes, après que l'électeur se soit identifié, le prestataire lui adressera de nouveaux codes soit à une adresse mail professionnelle ou personnelle (communiquée par l'électeur) soit par SMS.

La génération de nouveaux codes ne pourra être réalisée qu'une fois.

Article 10 : Règles de vote

Le scrutin est organisé conformément à l'article L. 2314-29 du code du travail. Il s'agit d'un scrutin de liste (avec un candidat unique par liste).

Les salariés voteront pour élire les titulaires et, après émargement sur la liste correspondant aux titulaires, voteront pour les suppléants en émargeant sur la liste correspondant aux suppléants.

Seront réputés nuls :

- *deux bulletins de listes différentes dans une même enveloppe ;*
- *un bulletin titulaire dans une enveloppe suppléant, ou le contraire ;*
- *des enveloppes vides ou non réglementaires ou portant un signe distinctif ;*
- *des bulletins déchirés, signés, ou portant des inscriptions ou signes distinctifs.*

Les résultats du premier tour ne sont valables que si le nombre de votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits. Il est précisé que les résultats du premier tour devront impérativement être dépouillés même si le quorum n'a pas été atteint.

A l'heure fixée par le présent protocole, le président du bureau de vote annonce la clôture du scrutin.

Le dépouillement a lieu immédiatement après la fin du scrutin. Les procès-verbaux sont établis en faisant état des incidents de vote et des résultats. Ils sont signés par les membres du bureau de vote. Les résultats sont proclamés par le président du bureau de vote. Dans les quinze jours suivant la fin des élections, ces procès-verbaux seront transmis en double exemplaire à l'inspecteur du travail.

Article 11 : Publication des résultats

Les résultats des élections seront affichés au siège de l'association sur les panneaux d'information au plus tard dans les 48 heures suivants les élections.

Article 12 : Fin des mandats

Les parties conviennent de se retrouver 60 jours avant la fin des mandats pour négocier le protocole des élections suivantes.

Les mandats des élus résultant de l'application du présent protocole cesseront à la première réunion de la nouvelle délégation.

Article 13 : Durée et publicité du protocole préélectoral

Le présent protocole est conclu pour l'élection des membres de la délégation du personnel au CSE du club « ».

Il sera renouvelé tacitement pour les prochaines élections, s'il n'a pas été dénoncé.

Un mois avant la fin du mandat, les parties fixeront la date, l'heure et le lieu des élections.

Il est convenu qu'une copie du présent protocole préélectoral sera transmise à l'inspecteur du travail.

Un exemplaire sera affiché sur les panneaux d'information au siège du club le « date ».

Fait à « lieu », le « date » en « » exemplaires dont un :

- *pour chaque organisation syndicale*
- *pour la direction du club*
- *pour l'inspection du travail*

Signature des représentants des syndicats

Signature du président du club

Annexe n°6 : Modèle de protocole d'accord préélectoral pour l'élection des membres de la délégation du personnel au comité social et économique dans un club de 25 à 49 salariés au plus

Entre l'association « », dont le siège social est à « » représentée par son « », Monsieur ou Madame « »

D'une part, et

Et les représentants des organisations syndicales dûment mandatés pour la conclusion des présentes,

D'autre part,

Est intervenu l'accord pré-électoral ci-dessous en vue de l'élection des membres de la délégation du personnel au comité social et économique en application des articles L. 2311-1 et suivants du code du travail :

Article 1 : Effectif /nombre de membres à élire

Il est reconnu que l'effectif actuel est égal à « » salariés (chiffre égal ou supérieur à 25 et au plus égal à 49 en équivalent temps plein). Le nombre de sièges à pourvoir est donc fixé à :

- 2 titulaires

- 2 suppléants

Article 2 : Nombre et composition des collèges électoraux

Le personnel est réparti en deux collèges en fonction de la classification conventionnelle :

1^{er} collège (employés) : « » salariés ;

2^{ème} collège (techniciens, agents de maîtrise, cadres) : « » salariés.

Article 3 : Répartition des sièges entre les différentes catégories

Les 2 sièges de titulaires et les 2 sièges de suppléants seront ainsi répartis :

1^{er} collège : « » sièges de titulaires et « » sièges de suppléants ;

2^{ème} collège : « » sièges de titulaires et « » sièges de suppléants.

Article 4 : Personnel électeur et éligible – liste électorale

Les conditions d'électorat sont prévues par l'article L. 2314-18 du code du travail (et l'article 3.3.1 CCNS).

Sont électeurs les salariés âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Les conditions d'éligibilité sont prévues à l'article L. 2314-19 du code du travail (et l'article 3.3.1 CCNS).

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères et sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, et salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le comité social et économique, les électeurs âgés de 18 ans accomplis et ayant travaillé de façon continue ou discontinue dans la même entreprise depuis douze mois au moins.

La liste électorale (liste des électeurs), établie par la direction du club sera affichée au plus tard le « » (au moins 4 jours avant l'élection).

Elle précise les noms et prénoms inscrits, la date d'entrée dans le club en qualité de salarié, la date de naissance et l'emploi dans le club.

Sur la liste des électeurs, les éligibles seront identifiés par un astérisque.

Article 5 : Candidatures

Au premier tour, seules les organisations syndicales visées à l'article L. 2314-29 du code du travail peuvent présenter des candidats. Elles le font auprès de la direction du club soit par lettre recommandée avec accusé de réception (le cachet de la Poste faisant foi) soit contre récépissé, au plus tard le « date et heure ».

Un deuxième tour n'a lieu que dans les conditions suivantes :

- les syndicats n'ont pas présenté de liste ;*
- les sièges n'ont pas été pourvus ;*
- le quorum n'a pas été atteint.*

Si un deuxième tour est nécessaire, les candidatures déposées au premier tour restent valables. Si elles sont modifiées ou si des candidats libres se présentent, le président du club doit en être informé soit par lettre recommandée avec accusé de réception (le cachet de la Poste faisant foi) soit par écrit contre récépissé, au plus tard le « date et heure ».

Les candidatures sont affichées par la direction du club dès qu'elle en a eu connaissance et au plus tard le lendemain de la date limite de dépôt.

Article 6 : Représentation équilibrée des femmes et des hommes

Les listes de candidats qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Au sein du 1^{er} collège, la proportion de femmes et d'hommes est la suivante : « % » de femmes et « % » d'hommes.

Au sein du 2^{ème} collège, la proportion de femmes et d'hommes est la suivante : « % » de femmes et « % » d'hommes.

Article 7 : Propagande électorale

La propagande électorale antérieure au 1^{er} tour est réservée aux seules organisations syndicales visées à l'article L. 2314-29 du code du travail.

La propagande électorale entre le 1^{er} et 2^{ème} tour est ouverte aux organisations syndicales visées à l'article L. 2314-29 du code du travail ainsi qu'aux candidats libres.

La propagande ne doit pas avoir pour effet de perturber la bonne marche du travail, ni le libre choix des électeurs.

Au premier tour, les organisations syndicales pourront remettre à la Direction leurs tracts électoraux (forme du tract, exemple : une feuille format A4), au plus tard le « ». Ces documents seront mis à la disposition des salariés « indiquer le lieu exact », et envoyés au salarié votant par correspondance.

En cas de second tour, les candidats pourront remettre à la Direction leurs tracts électoraux (forme du tract, exemple : une feuille format A4), au plus tard le « ». Ces documents seront mis à la disposition des salariés « indiquer le lieu exact », et envoyés au salarié votant par correspondance

Article 8 : Modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales

➤ *Dates des élections : la date du 1^{er} tour a été fixée le « », le bureau de vote étant ouvert de « » à « ». heures. Au cas où un 2^{ème} tour serait nécessaire, il aura lieu le « », dans les mêmes conditions d'horaires et de lieu que le 1^{er} tour.*

Le temps passé au vote est rémunéré comme temps de travail normal.

➤ *Lieu des élections : les opérations électorales se dérouleront «adresse exacte ».*

➤ *Bureau de vote : les bureaux de vote seront organisés à raison d'un bureau par collège électoral, et composés des deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune, présents et acceptant cette fonction. Le plus âgé sera le président du bureau, sauf s'il se présente comme candidat. Ils assurent la régularité des opérations, du secret du vote, procèdent au dépouillement des votes après clôture du scrutin et proclament les résultats. La direction du club fournit aux bureaux de vote les listes d'émargement et un exemplaire du présent protocole d'accord préélectoral. Le président du club désignera un représentant chargé d'observer les opérations électorales.*

➤ *Moyens matériels du vote :*

L'organisation matérielle du vote revient au club qui fournira :

- *les bulletins de vote distincts pour chaque collège et à l'intérieur de chaque collège pour l'élection des titulaires et des suppléants. Les bulletins bien qu'identiques sont de couleur différente pour les titulaires (bleu) et les suppléants (vert). Le nom de l'organisation syndicale, le premier ou le second tour éventuel, la date de l'élection, le nom du club ainsi que la mention « titulaire » ou « suppléant » seront indiqués sur les bulletins ;*
- *les enveloppes, elles seront d'un modèle uniforme mais de couleurs différentes correspondant aux bulletins qu'elles doivent contenir, (bleu) pour les titulaires, (vert) pour les suppléants ;*

- les urnes : une urne par scrutin sera mise à disposition. Chaque urne est marquée de la couleur correspondant aux bulletins et enveloppes qui lui sont destinées ;
- les isolements, ils doivent permettre d'assurer le secret du vote.

Article 9 : Vote par correspondance

Les électeurs absents le jour du vote pour raison de santé, de maternité, de congés payés ou motif professionnel pourront voter par correspondance. Ils devront faire savoir au président du club leur intention de voter par correspondance ainsi que la raison invoquée au plus tard le « ».

Les salariés admis à voter par correspondance recevront communication :

- des bulletins de vote des candidats titulaires et suppléants des listes du collège auquel il appartient, ainsi que des enveloppes destinées au vote ;
- d'une enveloppe timbrée et adressée au bureau de vote, mentionnant au dos : le nom de l'expéditeur accompagné de sa signature, destinée à recevoir les enveloppes de vote ;
- d'une note d'information des modalités de vote.

Le vote par correspondance devra être retourné au plus tard le jour du scrutin, et remis au président du bureau de vote.

Article 10 : Vote électronique

Le recours au vote électronique est ouvert par (l'accord collectif/la décision de l'employeur) précité du (date).

La société (indiquer le nom du prestataire) a été choisie pour organiser ce scrutin.

➤ Modalités du vote :

Chaque électeur recevra avant le vote, par courrier électronique à son adresse professionnelle, un e-mail contenant un lien permettant de récupérer l'identifiant et le mot de passe (générés de manière aléatoire) sur un site sécurisé. Cet envoi électronique sera doublé d'un envoi papier à son adresse personnelle précisant l'adresse électronique permettant l'accès au site de vote ainsi que les codes d'accès.

Seul le prestataire aura connaissance de l'identifiant et du mot de passe.

Le code d'identification ainsi que le mot de passe seront également valables en cas de second tour.

Les électeurs ont ainsi la possibilité de voter à tout moment pendant la période d'ouverture du vote électronique, à partir de n'importe quel terminal internet ou intranet via un lien direct avec le site du prestataire, de leur lieu de travail, de leur domicile ou de tout autre lieu de leur choix en se connectant sur le site sécurisé propre aux élections.

[Dans les clubs dont les salariés ne sont pas tous équipés d'un micro-ordinateur professionnel, ajouter :

Pendant la période ouverte du scrutin, des micro-ordinateurs avec une connexion au site sécurisé du prestataire seront mis à la disposition des électeurs par le club dans un lieu préservant la confidentialité du vote.

Par ailleurs, les salariés absents pendant la période du scrutin auront la possibilité de se rendre au club pour voter. Ils pourront également voter par internet de leur domicile ou de tout autre lieu offrant un accès internet.

Le prestataire assure la distinction des votes pour chacun des scrutins par collège, titulaires et suppléants.]

➤ Bulletins de vote :

Le prestataire assure la réalisation des pages Web et notamment la présentation à l'écran des bulletins de vote, après avoir procédé à l'intégration, dans le dispositif du vote électronique, des listes de candidats.

Les listes sont présentées sur les écrans dans l'ordre alphabétique.

Par ailleurs, afin de garantir l'égalité de traitement entre les listes de candidats, le prestataire veillera à ce que la dimension des bulletins et la typographie utilisée soient identiques pour toutes les listes.

➤ Modalités d'accès au serveur de vote :

Après avoir cliqué sur le lien, l'électeur devra répondre à une question (date de naissance par exemple) pour s'authentifier. Cette information personnelle, préalablement communiquée par l'employeur au prestataire lors de la constitution des listes, permettra à l'électeur d'obtenir les informations qui lui seront nécessaires pour voter. Toute personne non reconnue n'aura pas accès aux pages du serveur de vote.

Une fois connecté, l'électeur se verra présenter les seuls bulletins de vote correspondant à son collège, pour les titulaires et pour les suppléants. Il pourra alors procéder à son choix. La confirmation du vote vaut signature de la liste d'émargement dès réception du vote dans l'urne électronique.

En cas de perte ou d'oubli des codes, après que l'électeur se soit identifié, le prestataire lui adressera de nouveaux codes soit à une adresse mail professionnelle ou personnelle (communiquée par l'électeur) soit par SMS.

La génération de nouveaux codes ne pourra être réalisée qu'une fois.

Article 11 : Règles de vote

Le scrutin est organisé conformément à l'article L. 2314-29 du code du travail. Il s'agit d'un scrutin de liste (liste distinctes pour chaque collège électoral et listes séparées pour les titulaires et les suppléants ; chaque liste peut comporter un candidat unique). Les électeurs ont la possibilité de rayer un ou plusieurs noms de la liste, mais ne peuvent en ajouter. Le panachage est interdit.

Les salariés voteront pour élire les titulaires et, après émargement sur la liste correspondant aux titulaires, voteront pour les suppléants en émargeant sur la liste correspondant aux suppléants.

Seront réputés nuls :

- *deux bulletins de listes différentes dans une même enveloppe ;*
- *un bulletin titulaire dans une enveloppe suppléant, ou le contraire ;*
- *des enveloppes vides ou non réglementaires ou portant un signe distinctif ;*
- *des bulletins déchirés, signés, ou portant des inscriptions ou signes distinctifs.*

Les résultats du premier tour ne sont valables que si le nombre de votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits. Il est précisé que les résultats du premier tour devront impérativement être dépouillés même si le quorum n'a pas été atteint.

A l'heure fixée par le présent protocole, le président de chaque bureau de vote annonce la clôture du scrutin.

Le dépouillement a lieu immédiatement après la fin du scrutin. Les procès-verbaux sont établis en faisant état des incidents de vote et des résultats. Ils sont signés par les membres du bureau de vote. Les résultats sont proclamés par le président. Dans les quinze jours suivant la fin des élections, ces procès-verbaux seront transmis en double exemplaire à l'inspecteur du travail.

Article 12 : Publication des résultats

Les résultats des élections seront affichés au siège de l'association sur les panneaux d'information au plus tard dans les 48 heures suivants les élections.

Article 13 : Fin des mandats

Les parties conviennent de se retrouver 60 jours avant la fin des mandats pour négocier le protocole des élections suivantes.

Les mandats des élus résultant de l'application du présent protocole cesseront à la première réunion de la nouvelle délégation.

Article 14 : Durée et publicité du protocole préélectoral

Le présent protocole est conclu pour l'élection des membres de la délégation du personnel au comité social et économique du club « ».

Il sera renouvelé tacitement pour les prochaines élections, s'il n'a pas été dénoncé.

Un mois avant la fin du mandat, les parties fixeront la date, l'heure et le lieu des élections.

Il est convenu qu'une copie du présent protocole préélectoral sera transmise à l'inspecteur du travail.

Un exemplaire sera affiché sur les panneaux d'information au siège du club le « date ».

Fait à «lieu», le «date » en « » exemplaires dont un :

- *pour chaque organisation syndicale*
- *pour la direction du club*

- pour l'inspection du travail

Signature des représentants des syndicats

Signature du président du club

Annexe n°7 : Modèle listes électorales collège unique

LISTE DES ELECTEURS

« Dénomination du club »

« Siège social/adresse »

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Date de naissance</u>	<u>Date d'embauche</u>	<u>Emploi</u>

*sont également éligibles

Pour le club : « Dénomination du club »

Mme ou M. « Prénom et Nom du représentant de l'employeur »

« Qualité du signataire »

Annexe n°8 : Modèle listes électorales en cas de pluralité de collèges

LISTES D'ELECTEURS

« Dénomination du club »

« Siège social/adresse »

1^{er} collège :

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Date de naissance</u>	<u>Date d'embauche</u>	<u>Emploi</u>

*sont également éligibles

2^{ème} collège :

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Date de naissance</u>	<u>Date d'embauche</u>	<u>Emploi</u>

*sont également éligibles

Pour le club : « Dénomination du club »

Mme ou M. « Prénom et Nom du représentant de l'employeur »

« Qualité du signataire »

Annexe n°9 : Procès-verbal de carence à l'issue du 1^{er} tour des élections

Il est de pratique courante de rédiger et d'adresser à l'inspection du travail un procès-verbal de carence partiel à l'issue du premier tour de scrutin afin d'attester par écrit qu'aucun siège n'a pu être pourvu. Sur le plan juridique, cette pratique n'a rien d'obligatoire.

« Dénomination du club »

« Siège social/adresse »

Objet : Procès-verbal de carence au premier tour de scrutin

Monsieur, Madame,

Nous avons l'honneur de porter à votre connaissance la carence des organisations syndicales pour la présentation de candidats au premier tour des élections des membres de la délégation du personnel au comité social et économique.

Après avoir informé notre personnel de l'organisation prochaine des élections des membres de la délégation du personnel au comité social et économique, nous avons invité les organisations syndicales à prendre contact avec nous afin d'arrêter en commun les modalités d'organisation des élections. Faute de réponse à cette invitation et, en conséquence, de signature d'un protocole d'accord préélectoral, nous avons nous-mêmes déterminé les modalités d'organisation du scrutin.

Le premier tour était fixé au « date ». Aucune liste de candidats n'ayant été présentée, un second tour aura lieu le « date » selon les mêmes modalités que celles prévues pour le premier tour.

Veillez agréer, Monsieur, Madame l'inspecteur, l'expression de nos sentiments distingués.

Pour le club : « Dénomination du club »

Mme ou M. « Prénom et Nom du représentant de l'employeur »

« Qualité du signataire »

Annexe n° 10 : Note d'information sur l'organisation du 2nd tour et appel à candidature

« Dénomination du club »

« Siègne social/adresse »

Objet : organisation d'un 2^{ème} tour et appel à candidature

En cas d'absence de quorum

Le quorum n'ayant pas été atteint dans le collège « Nom du collège concerné par l'absence de quorum » ou les collèges « Noms des collèges concernés par l'absence de quorum » lors du premier tour de scrutin qui s'est déroulé le « Date du 1^{er} tour », un deuxième tour de scrutin sera organisé le « Date du 2^{ème} tour » de « Horaire de début du 2^{ème} tour » à « Horaire de fin du 2^{ème} tour », « Lieu du 2^{ème} tour ».

Les listes des candidats régulièrement déposées par les organisations syndicales pour le premier tour sont maintenues. De nouvelles candidatures syndicales et des candidatures libres peuvent être présentées.

Ces candidatures devront être déposées soit par écrit contre récépissé soit par lettre recommandée avec accusé de réception (le cachet de la Poste faisant foi) auprès de « » au plus tard le « ».

En cas de non-présentation de candidature par les organisations syndicales

Les organisations syndicales n'ayant pas présenté de candidats pour le premier tour des élections comme elles en ont le monopole, un deuxième tour de scrutin sera organisé le « Date du 2^{ème} tour », « Horaire de début du 2^{ème} tour » à « Horaire de fin du 2^{ème} tour », « Lieu du 2^{ème} tour ».

Des candidats libres peuvent se présenter. Les candidatures devront être déposées soit par écrit contre récépissé soit par lettre recommandée avec accusé de réception (le cachet de la Poste faisant foi) auprès de « » au plus tard le « ».

Pour le club : « Dénomination du club »

Mme ou M. « Prénom et Nom du représentant de l'employeur »

« Qualité du signataire »

Annexe n°11 : Rétroplanning



Rétroplanning de l'élection du CSE

1er tour

J-90 (au +) *

Annonce des élections aux salariés
Invitation des syndicats

J-75

Réunion de négociation du protocole

+ Publication du protocole (à la date prévue par le protocole d'accord)

J-4 (au plus tard)

Affichage des listes électorales

Dépôt des candidatures
Affichage des listes de candidats

Jour J

Premier tour des élections

J+1

Affichage des résultats
Réaffichage des listes électorales (en cas de 2nd tour)

Dépôt des candidatures
Affichage des listes de candidats

2ème tour

J+15

Second tour des élections

J+16

Affichage des résultats (ou PV de carence)

J+15 à J+31

Transmettre le PV de résultats ou de carence



* Le 1er tour doit se tenir, au plus tard, le 90ème jour suivant l'information du personnel.



Ce memento est proposé par :



**FÉDÉRATION FRANÇAISE
DES CLUBS OMNISPORTS**

FÉDÉRATION FRANÇAISE DES CLUBS OMNISPORTS

ffco@ffco.org - 01 42 53 00 05

www.ffco.org



@ffcomnisports



Fédération Française
des Clubs Omnisports



FFCO - Fédération Française
des Clubs Omnisports