

## Elections professionnelles Composition des collèges

Compte tenu des nombreuses questions reçues récemment par le Pôle Juridique en matière de composition des collèges électoraux, ce à l'occasion des élections professionnelles, nous rappellerons ci-après les règles applicables en la matière, depuis l'entrée en application de l'Accord de branche du 20 juin 2013 portant sur la révision partielle de la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises.

**Concernant la constitution des collèges électoraux**, la loi prévoit la constitution d'au moins deux collèges électoraux (C. trav., art L. 2314-8 et L. 2334-11) :

- un collège d'ouvriers et d'employés, d'une part,
- un collège regroupant les ingénieurs, chefs de service, techniciens agents de maîtrise et assimilés, d'autre part.

Lorsque le nombre des cadres est au moins égal à 25 au moment des élections **des membres du CE**, la constitution d'un collège spécial cadres est obligatoire (C. trav., art. L. 2324-11, al. 2). Cette **disposition ne s'applique pas aux élections des Délégués du Personnel (DP)**, ni à la Délégation Unique du Personnel (DUP). Elle peut néanmoins résulter d'un accord collectif contraire ou être prévue dans un protocole électoral.

Les modalités de répartition du personnel et des sièges entre les différents collèges **sont précisées dans l'accord préélectoral**, qui doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation.

L'accord doit répartir les électeurs en fonction de la nature de l'emploi qu'ils occupent et les sièges à pourvoir en fonction des spécificités de l'entreprise inhérentes à son activité et à sa nature, et non seulement en fonction du critère de proportionnalité entre les effectifs des différents collèges électoraux.

**L'administration et la jurisprudence** ont eu l'occasion de préciser la nature des indicateurs susceptibles d'être utilisés :

- *l'analyse des tâches individuellement exercées est la démarche normale pour décider du collège de rattachement.*

*Toutefois, lorsque cet exercice est difficile, notamment en raison du nombre des salariés, l'analyse des fonctions exercées peut valablement se faire à partir des dispositions éventuellement contenues dans la convention collective ou l'accord d'entreprise applicable si ces documents décrivent les fonctions théoriquement attribuées aux différentes catégories de personnel et s'il n'est pas contesté qu'elles correspondent à celles réellement exercées (Circ. DRT n° 93-12, 17 mars 1993 : BO Trav., n° 94-1) ;*

- *en l'absence de prérogatives hiérarchiques importantes, seule une technicité avérée peut justifier un classement dans le second collège des agents de maîtrise et techniciens, et à plus forte raison dans le troisième collège des cadres (Circ. DRT n° 93-12, 17 mars 1993 ; Cass. soc., 22 avr. 1985, n° 84-60.628) ;*

- *le titre donné par l'employeur, même s'il résulte d'un accord collectif, ou le niveau de la rémunération sont accessoires en ce sens qu'il convient de s'attacher aux fonctions réellement exercées (Circ. DRT n° 93-12, 17 mars 1993) ;*

- *un salarié qui exerce des fonctions correspondant à celles du personnel de maîtrise, telles que visées par la convention collective applicable à l'entreprise, appartient au second collège électoral (Cass. soc., 22 avr. 1985, n° 84-60.628) ;*

- *des salariés dont les fonctions comportent des responsabilités limitées mais réelles doivent être rattachés au collège "cadres et agents de maîtrise". Peu importe que ces personnes aient été classées parmi l'une des catégories d'agent d'exécution par la convention collective (CE, 9 nov. 1983, n° 31.449) ;*

- *il convient de prendre en considération les fonctions réellement exercées par un salarié pour déterminer sa qualification de cadre ou non. Il importe peu que l'intéressé ait été admis à bénéficier de certains avantages accordés aux cadres (Cass. soc., 21 janv. 1982, n° 81-60.631 CE, 1<sup>er</sup> févr. 1993, n° 98.959).*

**En l'absence d'accord**, la répartition est effectuée par la DIRECCTE du siège de l'entreprise (C. trav., art. R. 2324-3).

En effet, l'employeur ne peut pas décider unilatéralement de cette répartition, même lorsque les syndicats n'ont pas donné suite à son invitation de négocier l'accord préélectoral.

Il convient de préciser que la saisine du DIRECCTE suspend le processus électoral.

Au regard de ce qui précède, la répartition entre les collèges peut être librement déterminée, **dès lors qu'il y a bien un accord entre l'employeur et les syndicats**.

Pour répondre à de nombreuses interrogations **concernant les élections des membres du CE**, nous indiquerons que, s'il est bien obligatoire de créer un collège spécial cadres, dès lors **que le nombre des cadres est au moins égal à 25**, rien ne s'oppose à **ne constituer que deux collèges** : celui des cadres (obligatoire, le cas échéant) et celui des non-cadres.

La classification des emplois conventionnels prévoit seulement 2 catégories : **employés** (classes 1 à 12) et **cadres** (classes 14 à 21). Certains s'interrogent toutefois sur la possibilité de créer un troisième collège.

Nous préciserons que la répartition est organisée selon le souhait des parties, et peut donc différer suivant les SSTI.

En d'autres termes, rien n'interdit de créer un troisième collège regroupant des emplois intermédiaires (même si la CCN ne prévoit pas la catégorie "agents de maîtrise") dont la répartition sera librement décidée par les parties.

**N**ous rappellerons, à ce propos, qu'à ce jour, la Commission Administrative Paritaire de l'Agirc ne s'est pas encore prononcée sur le dossier de classification présenté par la branche. En attendant, tous les personnels positionnés en classe 12, devront être maintenus dans le régime de retraite des employés Arcco et le régime de prévoyance des employés (voir aussi, article p. 15 de ce numéro). ■