



Elections partielles du CSE et précisions des règles de suppléance

Dans un arrêt du 18 mai 2022, n° 21-11.347, la Cour de cassation a précisé les règles de suppléance prévues par l'article L. 2314-37 du Code du travail lorsqu'un élu du CSE cesse ses fonctions ou est temporairement absent, pour apprécier si les conditions pour organiser des élections partielles étaient réunies.

Pour rappel, ce texte prévoit que :

« Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.

Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.

A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution ».

Les premiers juges du fond avaient estimé que :

- les membres suppléants du CSE et les candidats non élus du second collège présentés par un syndicat ne pouvaient remplacer le membre titulaire du premier collège présenté par ce même syndicat, au motif que l'article L. 2314-37 du Code du travail ne permettrait pas de remplacer des membres d'un collège par ceux d'un autre collège, « car n'ayant assurément pas les mêmes intérêts collectifs »,
- seul un candidat élu ou non élu de la liste du syndicat CFDT, à défaut de la liste du syndicat CGT, aurait pu remplacer le titulaire manquant au sein du premier collège, ce qui est impossible dans la mesure où le syndicat CFDT n'avait présenté aucun autre candidat pour l'élection du premier collège et qu'il n'existe aucun autre suppléant dans ce collège, issu des listes des syndicats CFDT et CGT.

Ils n'ont pas été suivis par la Cour de cassation dans leur interprétation, laquelle précise qu'en l'absence de suppléant de la même catégorie, le remplacement est assuré en priorité par un suppléant d'une autre catégorie appartenant au même collège, présenté par la même organisation syndicale, à défaut, par un suppléant d'un autre collège présenté par cette même organisation, à défaut par un candidat non élu répondant à cette condition de présentation syndicale.

Cette précision a le mérite de clarifier les modalités d'application de l'article L. 2314-37 du Code du travail dont l'enjeu est de taille puisque qu'il conditionne l'appréciation des conditions d'organisation des élections partielles au CSE en cas de sièges laissés vacants après le départ d'élus en cours de mandat.

Conformément à l'article L. 2314-10 du Code du travail des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur :

- si un collège électoral n'est plus représenté,
- ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique est réduit de moitié ou plus,

sauf si ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Or ces conditions s'apprécient après application des règles de suppléances de l'article L. 2314-37 du Code du travail, c'est-à-dire après que les suppléants aient pris les sièges vacants des titulaires (*Cass. soc., 17 mai 1984, n°83-61.123 ; Circ. DRT n° 13, 25 oct. 1983, 2.5.2 : JO, 20 déc.*).

Cet arrêt de la Cour de cassation du 18 mai 2022 rappelle cette règle très importante dans la mesure où l'article L. 2314-10 du Code du travail est d'ordre public : l'employeur peut organiser des élections partielles uniquement si les conditions légales sont réunies.

A défaut l'employeur s'expose à la l'interruption du processus électoral engagé à la demande d'un syndicat (comme c'était le cas en l'espèce) voire à l'annulation des élections a posteriori.

https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CASS_LIEUVIDE_2022-05-18_2111347#resume