

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES. Lorsqu'elle est fondée sur le défaut de prise en compte d'une candidature syndicale et l'absence d'organisation du premier tour en vue duquel la candidature litigieuse avait été déposée, la contestation n'est plus recevable au-delà d'un délai de 15 jours suivant la publication du procès-verbal de carence. Il en résulte que celui qui saisit le tribunal judiciaire d'une telle contestation est recevable à demander, dans la même requête, l'annulation des élections à venir en conséquence de l'organisation contestée d'un second tour, sans avoir à réitérer cette demande dans le délai de 15 jours suivant les élections.

Contentieux électoral : contestation globale et point de départ de la prescription !

Philippe Pacotte, Avocat associé et Henri Haguët, Avocat, Delsol Avocats

LA PRESCRIPTION EN MATIÈRE DE CONTENTIEUX ÉLECTORAL, UN DÉLAI RESSERRÉ AU POINT DE DÉPART INCERTAIN

Conformément à l'article R. 2314-24 du Code du travail, les contestations afférentes à la régularité des élections professionnelles ne sont recevables qu'à condition d'être adressées ou remises au tribunal judiciaire dans les 15 jours suivant cette élection. La lettre du texte ne procède toutefois à aucune distinction entre le premier et le second tour de ces élections, ce qui peut être source de difficultés procédurales.

Partant, il était légitime de s'interroger sur le point de départ de la prescription lorsque l'irrégularité relevée concerne le premier tour des élections professionnelles mais aussi son incidence sur le second tour et par conséquent, sur l'annulation des élections elles-mêmes. Le délai de prescription doit-il démarrer à l'issue du premier ou du second tour de ces élections ? Les conséquences de cette irrégularité peuvent-elles être dénoncées dans une requête commune ou faut-il les séparer ?

Telles étaient les questions portées à la connaissance de la chambre sociale de la Cour de cassation dans son arrêt en date du 22 janvier 2025 (*Cass. soc., 22 janv. 2025, n° 23-19.384 F-B*). Si la Cour tranche ces deux questions, sa

décision n'est pas sans soulever de nouvelles interrogations tant juridiques que pratiques.

LES FAITS

En l'espèce, la société Trans GB a défini les modalités d'organisations des prochaines élections de son comité social et économique (CSE) dans le cadre d'un protocole d'accord préélectoral (PAP) en date du 12 avril 2023. Ce PAP était signé et n'a fait l'objet d'aucune contestation.

Les dates des premier et second tours étaient fixées aux 16 et 30 juin 2023. Le protocole stipulait que les listes pouvaient être envoyées par courrier recommandé avec accusé de réception ou déposées en main propre contre récépissé auprès de la direction des ressources humaines. La date limite de dépôt des candidatures pour le premier tour était fixée au 15 mai 2023, mais sans aucune limite horaire.

L'Union départementale CFTC des Côtes-d'Armor (la CFTC) a adressé sa candidature à la société par courriel en date du 15 mai 2023 remis à 21 h 40. Compte tenu de ces modalités, l'employeur a écarté la candidature de la CFTC et ne l'a donc pas associée au premier tour des élections. La société ayant ainsi constaté l'absence de candidature syndicale a organisé le second tour.

Par requête en date du 22 juin 2023, durant l'entre-deux tours, la CFTC a saisi le tribunal de proximité pour contester la validité des élections et reproché à l'employeur d'avoir écarté sa candidature.

Il convient à ce stade de préciser que la position de l'employeur interrogeait, les termes du PAP ne pouvant pas lui permettre de rejeter aussi rapidement la candidature syndicale comme étant tardive. En effet, si le PAP peut définir les modalités de dépôt des candidatures lorsqu'il n'est pas contesté, l'employeur ne peut pour autant agir comme il l'entend et trancher lui-même la question de la recevabilité de la candidature en toute hypothèse, notamment celle dans laquelle le PAP ne contient pas les dispositions claires pouvant fonder la position de rejet de l'employeur...

Par jugement en date du 21 juillet 2023, le tribunal de proximité de Dinan a déclaré recevable l'action de la CFTC, annulé les élections professionnelles intervenues dans l'intervalle et condamné la société Trans GB à organiser de nouvelles élections. La société s'est alors pourvue en cassation.

LE MOYEN DÉVELOPPÉ PAR LA SOCIÉTÉ AUX FINS DE CASSATION

La société s'est référée à une position de la chambre sociale issue d'un arrêt en date du 12 mai 2021¹, portant éga-

¹ *Cass. soc., 12 mai 2021, n° 19-23.428 F-P.*

lement sur l'interprétation de l'article R. 2314-24 du Code du travail.

Dans ce dernier, la chambre sociale avait considéré qu'un syndicat peut – dans la même requête – demander l'annulation du PAP mais aussi des élections professionnelles en conséquence de ce même PAP. La société déduisait de cet arrêt que la demande d'annulation des élections non fondée sur la demande d'annulation du PAP ne pouvait intervenir qu'en aval du processus électoral.

Autrement dit, et selon l'employeur, un syndicat qui n'a pas contesté la régularité du PAP ne peut demander l'annulation des élections entre les deux tours. Ainsi, la CFTC, qui se fondait sur un rejet de sa candidature syndicale, n'était pas en droit de solliciter l'annulation des élections avant le 1^{er} juillet 2023, lendemain du second tour des élections professionnelles. Cet argument n'a toutefois pas convaincu la Cour de cassation.

LE CONSTAT DE LA CARENCE DU PREMIER TOUR : POINT DE DÉPART DES CONTESTATIONS RELATIVES AU PREMIER TOUR

Au visa de l'article R. 2314-24 du Code du travail, la Cour rappelle tout d'abord que toute contestation relative à la régularité d'une élection doit être déposée dans les 15 jours suivant celle-ci pour être recevable.

Elle précise ensuite que lorsqu'une contestation repose sur le rejet d'une candidature syndicale et l'absence d'organisation du premier tour, elle n'est plus recevable au-delà de 15 jours après la publication du procès-verbal de carence. Sans que l'arrêt ne le précise, il s'agit du procès-verbal de carence du premier tour de scrutin. Par conséquent, c'est ce dernier événement, la publication du procès-verbal du premier tour de scrutin, qui détermine le point de départ de la prescription et donc la possibilité d'ester en justice.

Ainsi, à compter de la publication d'un procès-verbal de carence du premier tour, il est possible de demander l'annulation des élections fondée sur

le défaut de prise en compte d'une candidature même si le second tour n'a pas encore eu lieu à la date de la requête, sans nécessité de réitérer cette demande dans les 15 jours suivant l'organisation du second tour.

La Cour lie ce principe au fondement juridique de la demande de la CFTC : l'absence d'organisation du premier tour devant entraîner l'annulation de l'élection dans son ensemble. C'était donc le constat de la carence dans l'organisation du premier tour qui devait, mécaniquement, entraîner l'annulation du second tour et donc des élections dans son ensemble. Ainsi, la CFTC ne pouvait solliciter l'annulation de l'élection dans les 15 jours suivant la proclamation des résultats du second tour, dans la mesure où sa contestation aurait pu être jugée tardive, ce que relèvent d'ailleurs les Hauts magistrats.

Compte tenu de cette précision, il était non seulement possible mais surtout nécessaire pour la CFTC de contester l'élection avant le second tour, sous peine de voir son action déclarée forclose.

Cette position rejoint une jurisprudence plus large de la Cour de cassation, selon laquelle les actions en justice relatives au premier tour doivent être exercées dans les 15 jours de ce même tour. Dès lors, un employeur organisant le second tour sans demander l'annulation du premier, durant lequel un candidat a été élu, ne peut plus contester le *quorum* du premier tour s'il n'a pas formé de recours dans les 15 jours². De même, en matière de représentativité syndicale, la contestation doit être faite dans les 15 jours suivant le premier tour puisque seul ce dernier est pris en compte pour mesurer l'audience syndicale³.

La solution paraît donc aussi claire que tranchée, le procès-verbal de carence du premier tour est le point de départ de la prescription pour les actions relatives au premier tour. Cette position n'est toutefois pas aussi limpide qu'il n'y paraît.

En effet, un détail qui n'est pas sans importance doit s'inviter dans les dé-

bats : la rédaction d'un procès-verbal de carence n'est pas obligatoire pour le premier tour !

UN PROCÈS-VERBAL DONT LA RÉDACTION NE RÉSULTE D'AUCUN TEXTE

Conformément à l'article L. 2314-9 du Code du travail, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur lorsque le CSE n'a pas été mis en place ou renouvelé. La lettre de ce texte implique donc que le procès-verbal n'est rédigé qu'à l'issue du second tour et donc au terme du processus électoral dans son ensemble.

Cette lecture est confirmée par la doctrine du ministère du Travail qui, bien qu'ancienne, nous apparaît encore d'actualité. Ainsi, dans une circulaire en date du 25 octobre 1983 relative au développement des institutions représentatives du personnel, le ministre des Affaires sociales et de la Solidarité nationale indiquait expressément que l'obligation d'établir un procès-verbal de carence est limitée au cas où la carence est constatée « à la fois au premier et au second tours »⁴.

La pratique administrative tend également à confirmer cette interprétation.

Tout d'abord, il n'existe qu'un formulaire Cerfa⁵ dédié au constat de la carence lors des élections professionnelles. Or, ce document vise bien la carence totale relevée lors de chaque tour. La structure de ce document ne permet pas, *a priori*, de procéder à une déclaration séparée pour le premier tour.

Ensuite, le ministère du Travail précise sur son site internet consacré aux élections professionnelles que les résultats peuvent être saisis après chaque tour via un portail informatique dédié⁶. Toutefois, les informations renseignées ne sont transmises à l'administration qu'une fois l'élection complète pour tous les collèges, et donc à l'issue du second tour.

Il n'existe donc, à notre connaissance, aucun document ou système officiel permettant de constater et d'informer l'inspecteur du travail ●●●

2. Cass. soc., 18 févr. 1988, n° 87-60.093.

3. Cass. soc., 26 mai 2010, n° 09-60.453, Bull. civ. V, n° 113.

4. Circ. DRT, 25 oct. 1983, 2.1, JO 19 et 20 déc.

5. Cerfa n° 15248*06.

6. <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/>

●●● d'une carence de candidatures à l'issue du premier tour.

UNE FORMALITÉ SUPPLÉMENTAIRE MAIS NÉCESSAIRE EN VUE D'ÉVENTUELS CONTENTIEUX

Compte tenu de l'attendu de la Cour de cassation dans l'arrêt du 22 janvier 2025, l'employeur a désormais tout intérêt à publier un procès-verbal de carence au terme du premier tour puis de l'envoyer à l'inspecteur du travail.

En effet, compte tenu de la formulation retenue par la chambre sociale, visant expressément la « publication du procès-verbal de carence », il semble que l'employeur doive aller au bout de cette démarche s'il entend arrêter le point de départ de la prescription, le rendre opposable à un tiers et prévenir tout débat portant sur la recevabilité d'une action syndicale.

Cette éventuelle action ne se limite pas, comme en l'espèce, à la régularité de l'élection. Elle peut également

porter sur d'autres sujets tout aussi importants, à l'instar de la contestation de la représentativité syndicale au terme du premier tour des élections professionnelles.

Ce sujet est loin d'être neutre, dans la mesure où le premier tour conditionne la représentativité syndicale et donc la possibilité de désigner un délégué syndical, acteur essentiel de la négociation collective. Cette simple démarche peut donc entraîner des conséquences majeures pour la vie de l'entreprise.

En l'espèce, la société avait bien établi un procès-verbal de carence, ou à tout le moins constaté l'absence de candidature syndicale pour le premier tour. Deux questions restent donc en suspens : *quid* si une entreprise ne procédait pas à ces démarches ? Et *quid* de la forme de cette « publication » ?

Si la Cour de cassation ne se prononce pas expressément, un constat de carence partagé aux salariés par courrier ou par voie d'affichage, puis adressé à l'inspecteur du travail, pour-

rait selon nous être envisagé. En effet comme évoqué, aucun texte n'oblige l'employeur à rédiger un procès-verbal de carence à l'issue du premier tour. Partant, aucun format spécifique n'est donc défini. Le délai de 15 jours pourrait donc démarrer à compter de cette communication aux salariés et à l'inspecteur du travail, dès lors qu'il est possible de leur conférer une date certaine.

Dans une hypothèse analogue à celle de l'arrêt du 22 janvier 2025, il pourrait être également considéré que ce délai débute à compter du jour où un syndicat est informé du rejet de sa candidature au premier tour des élections, voire de la diffusion de la note d'information du second tour du scrutin.

Ces questions restent toutefois en suspens, dans l'attente de prochains arrêts de la chambre sociale et – peut-être – d'une évolution des pratiques administratives. ■

► **Cass. soc., 22 janv. 2025, n° 23-19.384 F-B**