

Élections des IRP : dernières jurisprudences

Le renouvellement des instances représentatives du personnel (IRP) va occuper l'agenda 2022-2023 de nombreuses directions du secteur social et médico-social. Retour sur les dernières décisions rendues en la matière par la Cour de cassation et le Conseil constitutionnel.

A lors qu'arrive le temps du renouvellement des instances représentatives du personnel (IRP), de récentes jurisprudences sont à prendre en considération par les directions.

Un futur élargissement du périmètre des électeurs

L'article L2314-18 du Code du travail dispose que « *sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.* » Sur le fondement de ces dispositions, la Cour de cassation juge de manière constante que doivent néanmoins être exclus du corps électoral les salariés qui :

- soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ;
- soit représentent effectivement ce dernier devant les institutions représentatives du personnel.

Pour le secteur social et médico-social, sont concernées en premier lieu les fonctions de direction qui sont systématiquement exclues du corps électoral. La donne va pourtant changer dans les prochains mois. En effet, sur une question prioritaire de constitutionnalité posée par la Cour de cassation elle-même, le Conseil constitutionnel vient de rebattre les cartes. Ainsi, par une décision du 18 novembre 2021, les Sages considèrent qu'en « *privant des salariés de toute possibilité de participer en qualité d'électeur au comité social et économique [CSE], au seul motif qu'ils disposent d'une telle délégation ou d'un tel pouvoir de représentation, ces dispositions portent une atteinte manifestement disproportionnée au principe de participation des travailleurs.* »

C'est donc purement et simplement une abrogation de l'article L2314-18 du Code du travail qui est décidé, avec effet au... 31 octobre 2022 ! Situation paradoxale puisque d'ici au 31 octobre la jurisprudence de la Cour de cassation demeure applicable, puis à compter du 1^{er} novembre



la société par ces salariés ou d'un ordinateur personnel au sein de l'entreprise. Censure de la Cour de cassation qui considère que la société n'avait pas pris les mesures nécessaires pour avoir la garantie

Une attention particulière devra être consacrée à la mise en œuvre du vote électronique pour les salariés nomades.

les directeurs devront participer aux opérations électorales.

Des recours seront-ils engagés sur cette période ? L'avenir le dira. En effet, rappelons que l'article L2314-19 dispose notamment que « *sont éligibles les électeurs...* », la nouvelle rédaction de l'article L2314-8 est donc très attendue.

Quid du vote électronique ?

Plébiscité par les directions pour le gain de temps qu'il procure, le vote par correspondance a connu un développement fulgurant ces dernières années. Par un arrêt en date du 1^{er} juin 2022^[1], la Cour de cassation rappelle toutefois un élément fondamental de cette modalité d'organisation des élections professionnelles. Dans cette espèce, une société avait été alertée sur les difficultés de certains salariés ne disposant d'aucun bureau ni poste de travail dans les locaux de la société à se connecter sur la plateforme de vote durant la période d'ouverture du vote. Pour des raisons de sécurité et de confidentialité, l'entreprise avait interdit toute utilisation des ordinateurs de

que l'ensemble de ses salariés pourrait avoir accès à un matériel permettant d'exercer leur droit de vote. La Cour souligne que celle-ci ne justifiait pas non plus ce qui l'empêchait de mettre en place des procédés permettant de pallier le défaut d'accès de ses salariés au matériel de vote, comme l'installation dans ses établissements de terminaux dédiés au vote électronique avec un protocole garantissant la sécurité et la confidentialité du scrutin.

Une telle situation est assez fréquente dans le secteur avec de nombreux profils de postes « nomades » ou ne nécessitant pas un ordinateur professionnel individuel. À l'occasion de la mise en œuvre du vote électronique, une attention toute particulière devra être consacrée à cette situation sous peine d'encourir un risque certain d'annulation des élections.

Stéphane Picard,
avocat et fondateur
de Picard avocats

Délais de la contestation de l'organisation

En l'absence de saisine préalable du juge judiciaire en contestation de la décision unilatérale de l'employeur fixant les modalités d'organisation des élections professionnelles, une organisation syndicale ayant présenté une liste de candidats sans avoir émis, au plus tard lors du dépôt de sa liste, de réserves sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations de vote ainsi fixées ne saurait, après proclamation des résultats des élections professionnelles, contester la validité de la décision unilatérale de l'employeur fixant les modalités d'organisation des élections et demander à ce titre l'annulation des élections.

Cass. soc. 18 mai 2022 n° 21-11.737

[1] Cass. soc. arrêt n° 20-22-860 du 1^{er} juin 2022