FO ACTION SOCIALE

NUMÉRO 15

LE POINT CSE

ÉLECTIONS DES MEMBRES DU CSE : PROPAGANDE ÉLECTORALE

NUMÉRO 15

LE POINT CSE

ÉLECTIONS DES MEMBRES DU CSE : PROPAGANDE ÉLECTORALE

“ Un grand nombre d’associations renouvelle leur Comité Social et Économique cette année. Nous nous sommes énormément penchés sur les élections dans les derniers points CSE.

Celui-ci est l’occasion de faire le point sur la manière dont notre syndicat peut s’adresser aux salariés pour les convaincre de nous accorder leur suffrage, mais aussi de rappeler que l’employeur est tenu de respecter un principe de neutralité.

Bonne lecture.

David LEGRAND
Secrétaire Général Adjoint ”

ÉLECTIONS DES MEMBRES DU CSE : PROPAGANDE ÉLECTORALE

SOMMAIRE

RÉGLEMENTATION DE LA PROPAGANDE ÉLECTORALE 3

QUI PEUT FAIRE CAMPAGNE ? 3

COMBIEN DE TEMPS DURE LA PROPAGANDE ? 3

PRÉSENCE D'UNE SECTION SYNDICALE 4

ABSENCE DE SECTION SYNDICALE 3

L'EMPLOYEUR PEUT-IL ACCORDER DES MOYENS SUPPLÉMENTAIRES
LE PRINCIPE DE NEUTRALITÉ EN QUESTION 6

VIOLATION DU PRINCIPE DE NEUTRALITÉ 3

EXEMPLES DE SITUATIONS OÙ LE PRINCIPE DE NEUTRALITÉ
EST RESPECTÉ 6

PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

Le Code du travail ne fixe pas les règles de déroulement de la campagne électorale en matière d'élections professionnelles. Ces règles peuvent être prévues par une convention collective ou un protocole d'accord préélectoral. Ce dernier est souvent le document de référence en la matière, et peut notamment fixer la durée et la date limite de la propagande ou les moyens à disposition. De nombreuses décisions de justice ont également encadré les modalités de propagande, notamment afin d'assurer que l'employeur respecte son obligation de neutralité.

QUI PEUT FAIRE CAMPAGNE ?

Si les candidats aux élections professionnelles ont le droit de faire connaître leur programme auprès des salariés, la propagande électorale antérieure au premier tour des élections des membres du comité social et économique (CSE) est réservée aux seuls syndicats représentatifs.

Les candidats libres envisageant de se présenter, dans l'éventualité d'un second tour, ne peuvent donc pas faire leur propagande électorale avant le premier tour. L'employeur ne peut pas non plus laisser diffuser avant le premier tour un tract de propagande électorale pour le second tour au profit de ces éventuels candidats libres. À défaut, les élections doivent être annulées **(Cass. soc, 14 janvier 2004, n° 01-60.788)**. Après le premier tour, tous les candidats peuvent faire campagne.

Les syndicats restent libres de s'exprimer en dehors des périodes électorales. Le juge des référés ne peut pas leur ordonner sous astreinte de cesser et de faire cesser toute communication à des fins électorales en dehors des dates de la campagne électorale fixées par le protocole d'accord préélectoral. Une telle interdiction viole la liberté syndicale et la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH) en ce qu'elle garantit que les membres d'un syndicat puissent exprimer devant l'employeur leurs revendications tendant à améliorer la situation des travailleurs au sein de leur entreprise **(Cass. soc, 15 novembre 2017, n° 16-24.798).**

COMBIEN DE TEMPS DURE LA PROPAGANDE ?

La propagande électorale peut se poursuivre jusqu'au jour du scrutin. Aucune disposition légale ne l'interdit. Toutefois, la diffusion tardive d'un tract pourra entraîner l'annulation des élections si elle a une incidence sur le résultat.

EXEMPLES : Tel est le cas par exemple si un tract mettant en cause un autre syndicat est diffusé la veille du scrutin et qu'il est établi que le tract avait faussé le résultat de l'élection **(Cass. soc, 18 février 1988, n° 87-60.027)**, ou encore si un tract au ton très polémique a été diffusé quelques jours avant les dates fixées par le protocole préélectoral pour la propagande électorale **(Cass. soc, 23 juin 2004, n° 02-60.848).**

Les élections ne sont pas annulées dès lors que le tract litigieux diffusé électroniquement par un syndicat, quatre jours avant les élections et par l'intermédiaire d'une messagerie à laquelle toute organisation syndicale dans l'entreprise a accès, ne contient aucune assertion diffamatoire à l'égard d'un autre syndicat et que l'examen des résultats du scrutin n'établit pas que cette diffusion ait pu exercer une influence sur les résultats **(Cass. soc, 20 novembre 2002, n° 01-60.903)**. Un tract diffusé le jour des élections et appelant les électeurs à voter pour un syndicat sans aucune mise en cause des autres syndicats ou des autres candidats ne conduit pas non plus à une annulation **(Cass. soc, 5 décembre 1984, n° 84-60.516)**.

PRÉSENCE D'UNE SECTION SYNDICALE

Le Code du travail fixe les règles d'affichage et de diffusion des communications syndicales lorsqu'il existe une section syndicale dans l'entreprise **(C. trav, art L 2142-3 et s)**. Ces règles ne sont pas spécifiques à la propagande électorale mais s'y appliquent :

- l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique (CSE). Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale selon les modalités fixées par accord avec l'employeur ;
- les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail ;
- le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse ; Sont ainsi interdits tous les contenus injurieux, diffamatoires, incitant à la haine, etc. ;
- les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise (intranet, mails) peuvent être fixées par accord d'entreprise. À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans, peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise ;
- des réunions syndicales peuvent se tenir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail suivant les modalités fixées par accord avec l'employeur.

L'affichage et la diffusion des communications syndicales à l'intérieur de l'entreprise sont liés à la constitution par les organisations syndicales d'une section syndicale. Ce droit n'est pas subordonné à une condition de représentativité. Un accord collectif visant à faciliter la communication des organisations syndicales porte atteinte au principe d'égalité s'il favorise les seuls syndicats représentatifs. Un tel accord doit bénéficier à tous les syndicats qui ont constitué une section syndicale, sans distinction **(Cass. soc, 11 janvier 2012, n° 11-14.292).**

REMARQUE : Un protocole préélectoral peut prévoir d'autres moyens de propagande et détailler leurs modalités d'utilisation.

ABSENCE DE SECTION SYNDICALE

Lorsqu'il n'existe pas de section syndicale dans l'entreprise, la propagande électorale peut être régie par une convention collective ou un protocole préélectoral. Les règles prévues par le Code du travail en présence d'une section syndicale (affichage, diffusion des tracts, etc.) peuvent s'appliquer dès lors que la liberté syndicale est respectée et que l'information des électeurs s'effectue en toute neutralité.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL ACCORDER DES MOYENS SUPPLÉMENTAIRES ?

L'employeur peut décider d'accorder des moyens supplémentaires aux syndicats à condition de respecter le principe de l'égalité de traitement, qui s'applique dans le périmètre où se tient l'élection.

EXEMPLE : Dans une affaire où l'employeur avait décidé de verser à chacune des organisations syndicales la somme de 1000 € et de doter chacune d'un crédit de 70 heures de délégation, il a été jugé que le principe d'égalité de traitement s'applique uniquement dans le périmètre des élections et au sein de chaque établissement distinct si l'entreprise ne dispose pas d'un établissement unique. L'attribution de moyens identiques à toutes les organisations syndicales au sein de l'établissement, quel que soit le nombre de collèges dans lesquels elles présentent des candidats, n'est pas contraire au principe d'égalité de traitement. Par ailleurs, les moyens supplémentaires accordés peuvent ne pas faire de distinction entre syndicats catégoriels et intercatégoriels **(Cass. soc, 20 septembre 2018, n° 17-60.306).**

Si un accord collectif réserve aux seuls syndicats représentatifs des avantages en termes de moyen et de communication et que le protocole préélectoral n'a prévu aucune mesure afin de rétablir l'égalité d'accès aux moyens de propagande électorale pendant la campagne au profit des syndicats non représentatifs, l'employeur peut de sa propre initiative prendre les mesures afin de rétablir cette égalité. Il peut ainsi permettre à ces syndicats non représentatifs présentant des candidats aux élections de bénéficier des mêmes moyens de communication et de propagande électorale que les syndicats représentatifs **(Cass. soc, 14 janvier 2014, n° 13-60.165).**

ATTENTION
L'employeur ne dispose d'aucun pouvoir de contrôle ou de censure sur le contenu des tracts syndicaux. Si un vote par correspondance est organisé et qu'il doit envoyer aux salariés les tracts établis par les organisations syndicales, l'employeur ne peut pas refuser de les envoyer, dès lors que les deux organisations syndicales en cause avaient respecté les dimensions des tracts et la date limite de la remise de ces tracts fixée par le protocole préélectoral **(Cass. soc, 12 novembre 2003, n° 02-60.714).**

LE PRINCIPE DE NEUTRALITÉ EN QUESTION

Selon l'**article L 2141-7 du Code du travail,** il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

Ce principe s'applique à la période de campagne électorale. L'obligation de neutralité de l'employeur est un principe essentiel du droit électoral. Les irrégularités contraires aux principes généraux du droit électoral constituent un manquement de l'employeur à son obligation de neutralité ; elles sont une cause d'annulation des élections, indépendamment de leur influence sur le résultat du scrutin. Les manquements au principe de neutralité peuvent aussi constituer le délit d'entrave.

REMARQUE : Seuls sont tenus à cette obligation de neutralité l'employeur et les salariés dotés de pouvoirs de direction ou titulaires d'une délégation écrite d'autorité permettant de l'assimiler à l'employeur **(Cass. soc, 7 décembre 2016, n° 15-27.715).**

VIOLATION DU PRINCIPE DE NEUTRALITÉ

Exemples de violation caractérisée :

Les élections ont été annulées dans les cas suivants, pour non-respect du principe de neutralité :

- l'employeur avait fait diffuser avant le premier tour au profit d'éventuels candidats libres, un tract de propagande électorale pour le second tour **(Cass. soc, 14 janvier 2004, n° 01-60.788)** ;

- l'employeur n'avait pas réagi après l'envoi par un syndicat d'un message de propagande en utilisant la messagerie du comité d'entreprise. Cette absence de réaction n'a pas permis un égal accès aux moyens de propagande entre les syndicats **(Cass. soc, 27 mai 2020, n° 19-15.105)** ;
- la direction de l'entreprise était intervenue dans la campagne électorale, d'une part, par des propos tenus lors de la présentation des vœux au personnel ouvertement critiques à l'égard de deux organisations syndicales ayant constitué une liste commune pour le premier tour des élections et, d'autre part, par la diffusion à certains salariés d'un mémorandum assimilable à un tract prenant position contre celle affichée par la liste commune **(Cass. soc, 10 mai 2012, n° 11-14.178)** ;
- l'employeur a fait distribuer la veille du scrutin des tracts en faveur de l'une des listes de candidats **(Cass. soc, 20 octobre 1999, n° 98-60.425)** ;
- la directrice des ressources humaines avait pris la décision, communiquée à un seul syndicat, de permettre aux organisations syndicales soutenant un candidat de diffuser un tract, en sus des professions de foi, ce qui était de nature à rompre l'égalité entre les syndicats **(Cass. soc, 12 juillet 2016, n° 15-20.618).**

EXEMPLES DE SITUATIONS OÙ LE PRINCIPE DE NEUTRALITÉ EST RESPECTÉ

La jurisprudence considère que l'employeur a respecté son obligation de neutralité dans les situations suivantes :

- l'employeur ne s'est pas opposé à la diffusion d'un tract, dont le contenu n'excédait pas les limites normales de la propagande électorale, et qui avait été émis par une organisation syndicale habilitée à présenter des candidats au premier tour des élections **(Cass. soc, 9 juillet 2014, n° 13-60.239) ;**
- l'employeur avait permis l'accès pendant les heures de travail à une vidéo diffusée par un syndicat. La diffusion de tracts électroniques durant les heures de travail avait été utilisée par l'ensemble des organisations syndicales et l'accès à d'éventuelles vidéos de propagande électorale durant les heures de travail était offert à l'ensemble des syndicats. Ainsi, tous avaient pu avec des supports différents transmettre des tracts électroniques durant les heures de service, certains avec support écrit et d'autres avec support vidéo (Cass. soc, 27 janvier 2021, n° 19-25.227) ;
- l'employeur avait diffusé la veille du scrutin un message pour présenter le résultat d'accords signés au sein de l'établissement en précisant que ces accords avaient été signés par un syndicat nommé et présenté en tant qu'organisation syndicale représentative « et fortement majoritaire au sein de l'établissement ». Cette communication n'était pas constitutive d'un manquement de l'employeur à son obligation de neutralité. En effet, il avait pour habitude de présenter régulièrement les accords signés avec les organisations syndicales en mentionnant leur nom et le caractère majoritaire de l'accord et il n'était pas démontré que les termes employés pouvaient avoir pour objet ou pour effet de favoriser ou défavoriser un syndicat dans le cadre du scrutin en cours (Cass. soc, 31 mars 2021, n° 19-26.188).

REMARQUE : Le comportement sans violence de trois salariés candidats au second tour, tendant à faire connaître leur candidature et incitant le personnel à ne pas voter au premier tour, afin que le quorum ne soit pas atteint, n'est ni anormal ni de nature à fausser les résultats du scrutin en l'absence de pressions ou de menaces particulières **(Cass. soc, 5 mai 2004, n° 03-60.141).**

Solutions MACIF pour les CSE[1]

Assurez vos risques quotidiens, c'est essentiel

Les activités proposées ou organisées par les CSE, COS, CAS et Amicales du personnel sont nombreuses (sports, sorties culturelles, voyages, ateliers créatifs, etc...). Un incident/accident peut vite survenir et engager votre responsabilité.

Rejoignez la Macif, l'assureur privilégié[2] des CSE.

Pour répondre à vos besoins, la Macif a conçu le contrat MAS (Multigarantie Activités Sociales), un contrat modulable qui assure le CSE pour ses activités et ses biens selon les garanties souscrites[3].

Ce contrat couvre[3] :

- **La responsabilité civile du CSE :**
Cette garantie assure le CSE, ses membres, salariés bénévoles et participants en cas de dommages accidentels causés à des tiers dans le cadre des activités.

- **La responsabilité civile des élus mandataires sociaux :**
Cette garantie protège les élus en cas d'erreur de gestion sanctionnée par une décision de justice.

- **La protection du patrimoine :**
Cette garantie optionnelle couvre les bâtiments et les biens du CSE en cas d'incendie, dégât des eaux, événement climatique et vol.

- **L'assistance juridique :**
Dans le cadre des activités sociales du CSE, la Macif peut vous aider à résoudre les litiges relevant du droit de la consommation auxquels vous pouvez être confrontés (par exemple si un lot de jouets de noël s'avère défectueux ou si un vendeur d'ordinateurs indélicat vous a trompé lors d'un achat).

- **Les accidents corporels :**
Selon la formule souscrite, un capital en cas de décès ou d'invalidité, un remboursement des frais médicaux, une participation aux frais d'obsèques voire une indemnisation pour perte de salaire pourront être versés pour les membres, bénévoles et participants qui seraient victimes d'un accident lors des activités organisées par le CSE.

- **L'assistance aux personnes :**
Le contrat MAS prévoit une assistance pour les membres, salariés, bénévoles et participants lorsqu'ils subissent un événement de nature à interrompre la participation à l'activité du CSE.

- **L'organisation de voyage :**
Le contrat MAS permet également au CSE de s'assurer au titre de la garantie responsabilité civile d'organisateur ou vendeur de voyages et séjours s'il est soumis à cette obligation d'assurance. Le CSE peut aussi selon ses besoins souscrire la garantie annulation/interruption de voyages ou de séjours, perte de bagages.

De nombreux avantages en signant la convention de partenariat Pacte CSE[4].

La Macif propose aux CSE, COS, CAS et Amicales du personnel, s'ils sont titulaires d'un contrat MAS, de signer le **Pacte CSE** qui concrétise des engagements mutuels :

Vous nous aidez à faire connaître les solutions d'assurance Macif auprès des salariés de votre entreprise et la Macif vous propose des offres et des outils dédiés pour réussir votre mission.

Les avantages sont multiples :

- les salariés bénéficiaires du CSE ont droit à **un mois de cotisation offert**[5] pour toute nouvelle souscription d'un contrat Auto, Deux-roues, Habitation, ou Garantie Santé.

- dès que les salariés de l'entreprise souscrivent, ils bénéficient aussitôt de **réductions**[6] auprès de nombreuses marques. Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.macif.fr onglet **« Macif Avantages »**.

- les membres de la structure sociale bénéficient de la **clause Auto Mission Sociale**[7], couvrant **sans franchise** les véhicules personnels des élus, utilisés dans le cadre des missions confiées par le CSE, notamment en cas d'accident responsable.

- les salariés du CSE, COS, CAS, Amicales du personnel peuvent bénéficier gratuitement d'actions de prévention (sécurité routière, équilibre alimentaire...).

Conseil : ne vous limitez pas au contrat d'assurance que le chef d'entreprise vous propose, contrat qui n'a pas vocation première à couvrir le CE et vous prive de contrôle et de garanties adaptées. De plus, l'art. R2323-34 3° du code du travail oblige l'entreprise à rembourser au CE la prime d'assurance couvrant sa responsabilité civile.

Pour de plus amples renseignements

Des conseillers sont à votre écoute au **09 69 39 49 55** (appel non surtaxé) du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30

Envoyez votre mail à **cse@macif.fr**

Consultez les informations sur **macif.fr**

(1) Par CSE, il faut entendre l'ensemble des différentes structures sociales CSE (Comité Social d'Entreprise), CAS (Comité d'Actions Sociales), COS (Comité des Œuvres Sociales) et Amicales du personnel.
(2) Un peu plus de 9 300 structures de type CSE, CAS, COS, Amicales du personnel assurées Macif au 31/12/2020.
(3) Dans les conditions et limites du contrat souscrit.
(4) La convention de partenariat Pacte CSE ne peut être signée que par les Comités sociaux et économiques titulaires d'un contrat Multigarantie Activités Sociales.
(5) Offre soumise à conditions, valable en 2021, réservée aux salariés bénéficiaires d'un Comité social et économique ayant signé un Pacte CSE en 2021. Est offert 1 mois de cotisation d'assurance (hors éventuel droit d'adhésion, frais de fractionnement) pour toute nouvelle souscription d'un contrat Auto (véhicules particuliers et fourgonnettes, à partir de la formule Élargie), Deux-roues (cylindrées de 125 cm³ et plus, hors voiturettes), Habitation (Résidence principale / Résidence secondaire) ou Garantie Santé, en 2021. Le mois offert sera déduit de la cotisation du contrat souscrit. Offre non renouvelable et non cumulable avec toute offre en cours (par exemple, offre de parrainage), valable uniquement sur présentation d'un coupon disponible auprès d'un Comité social économique signataire.
(6) Offres soumises à conditions, valables en 2021, non rétroactives, réservées aux sociétaires de la Macif hors personnes morales. Renseignez-vous avant toute commande sur le site macifavantages.fr, sur le site market.macifavantages.fr et auprès des prestataires concernés sur les dates de validité et conditions de vente respectives.
(7) La clause Auto Mission Sociale est accordée dans les conditions et limites fixées dans la Convention Pacte CSE signée en 2021.

Crédit photo : Wavebreak Media / GraphicObsession

Les offres **Macif Avantages** sont proposées par la société **M.A&S**, SAS au capital de 37 000 € - RCS Niort 509 462 636. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort - Immatriculée au Registre des Opérateurs de Voyages et de Séjours Atout France, sous le numéro IM079110011.

Le contrat Garantie Santé distribué par la Macif est assuré par **Apivia Macif Mutuelle**, mutuelle régie par le livre II du Code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française. SIREN 779 558 501. Siège social : 17-21 place Etienne Pernet 75015 Paris Cedex 15.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

Organe officiel de la Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière.
7, Passage Tenaille - 75014 PARIS - ☎ 01 40 52 85 80 - Télécopie 01 40 52 85 79 - **Courriel : lafnas@fnasfo.fr - http://www.fnasfo.fr**
Directeur de la Publication : Pascal CORBEX - **Secrétaire Fédérale chargée de la Presse :** Isabelle ROUDIL - **Comité de Rédaction :** LE BUREAU FÉDÉRAL
Impression : Techni Print - Avenue de Suède - 82000 MONTAUBAN - Tél. : 05 63 20 17 18

Dépôt des articles : 09/05/2023 - **B.A.T.** : 17/05/2023 - **Date supposée de réception :** 31/05/2023