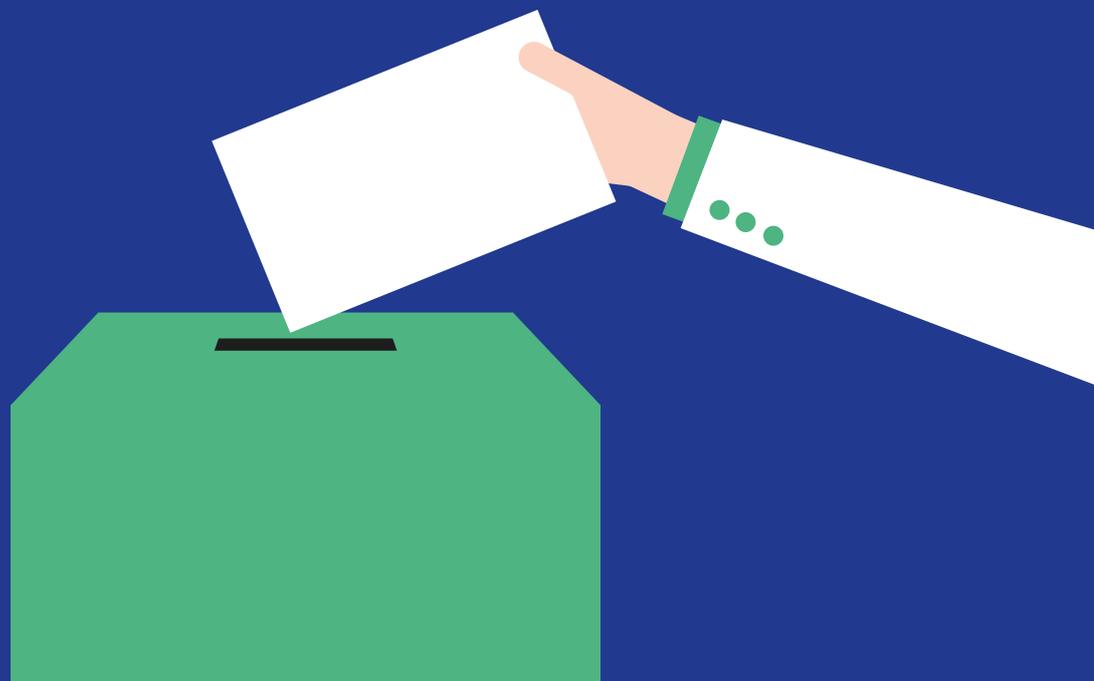




# LA NÉGOCIATION DES PROTOCOLES D'ACCORDS PRÉÉLECTORAUX

dans les entreprises  
où la CFE-CGC est absente



---

ÉDITEUR  
CFE-CGC  
59 rue du Rocher - 75008 Paris

CONCEPTION  
Service communication de la CFE-CGC  
Léa Dury

RÉDACTION  
Service Europe, Emploi, Formation  
et Travail de la CFE-CGC :  
Bérangère Lacombe-Mattéoli

DÉPÔT LÉGAL : septembre 2017  
Mise à jour juin 2018  
ISBN : 978-2-916375-72-4





**La CFE-CGC ne cesse de se développer, et c'est grâce à vous et à votre engagement.**

Au niveau national, nous sommes **la première organisation syndicale représentant les cadres**, la seconde organisation représentant les salariés de l'encadrement et la quatrième organisation lorsque l'on se situe au niveau de tous les salariés.

Nous devons **poursuivre notre progression** en nous appuyant sur **l'opportunité que représente la négociation des protocoles d'accords préélectoraux (PAP) pour nous faire connaître** dans les entreprises où ne sommes pas encore présents.

D'autant que **l'audience obtenue lors des élections professionnelles est devenue un enjeu qui dépasse le strict cadre de l'entreprise**. Il ne s'agit pas seulement d'élire des représentants du personnel au comité social et économique, mais il s'agit également de conquérir des droits syndicaux (droit à la négociation collective) à tous les niveaux et de renforcer notre représentativité à tous.

Les PAP ont vocation à déterminer le nombre et la composition des collèges électoraux ainsi que la répartition du personnel au sein de ces collèges. Or ces éléments interviennent directement dans la détermination des résultats des élections professionnelles à prendre en compte pour mesurer l'audience électorale au niveau de la branche et au niveau national interprofessionnel.

**La question de la négociation des PAP est donc primordiale. La CFE-CGC poursuit ses actions pour faire de ce moment l'une des clés de notre développement syndical.**

Une réflexion sur les cibles prioritaires et sur une méthode de choix d'entreprises à privilégier pour négocier les protocoles est en cours.

En effet, **le choix des entreprises dans lesquelles nous irons négocier doit faire l'objet d'une étude avisée et approfondie, pour qu'aux forces déployées correspondent des résultats à la hauteur des ambitions de la CFE-CGC**. Cette sélection sera réalisée grâce à l'outil confédéral d'exploitation des résultats du cycle électoral 2013-2016 mis à la disposition des fédérations.

De même, une réflexion sur la mise en place d'une formation dédiée aux négociateurs de PAP a été initiée.

Enfin, la CFE-CGC met à votre disposition ce guide de négociation des PAP, qui tient compte de la jurisprudence récente et des dernières réformes qui ont notamment créé le nouveau Comité social et économique (CSE).

Cette nouvelle instance se substitue aux anciennes institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, délégation unique du personnel).

Les règles relatives à la négociation du protocole d'accord préélectoral qui concernaient les DP, CE et la DUP disparaissent avec ces institutions. Elles laissent la place à de nouvelles règles applicables à la mise en place et au renouvellement du CSE.

Ce guide vous permettra de disposer des éléments juridiques et des conseils pratiques indispensables au bon déroulement du processus électoral.

Plus que jamais, la Confédération s'engage à vos côtés et vous accompagne dans votre quotidien militant.

Pierre Lichon

Délégué national  
en charge du Développement,  
du Territoire et CPRIA

# SOMMAIRE

<b>Les enjeux de la négociation</b>	<b>6</b>
<b>Les acteurs de la négociation</b>	<b>8</b>
Quelles sont les organisations syndicales invitées à négocier ?	8
Quels sont les délais pour informer et inviter les organisations syndicales ?	9
Sous quel forme se fait l'invitation à négocier ?	10
Qui peut composer la délégation syndicale négociant le PAP ?	10
<b>Le cadre des élections</b>	<b>11</b>
Quel est le périmètre de mise en place du CSE ?	11
La fixation des établissements distincts par accord	12
La fixation de la structure	12
De l'entreprise par l'employeur	12
Comment déterminer l'effectif de l'entreprise ?	13
Quels sont les salariés à prendre en compte ?	14
Quels sont les salariés à ne pas prendre en compte ?	14
Comment calculer l'effectif en équivalent temps plein ?	14
Qui a le droit de voter ?	15
Qui peut être candidat ?	17
Comment déterminer le nombre de représentants à élire ?	18
Le nombre de sièges à pourvoir et le volume d'heures de délégation prévus par le Code du travail	18
La modification du nombre de sièges et/ou du volume des heures de délégation	21
Les limites de la modification à la baisse du nombre de sièges ou du volume individuel d'heures de délégation	22
Limitation du nombre de mandats successifs	24
<b>Le contenu du PAP relatif au processus électoral</b>	<b>25</b>
Comment fixer les collèges électoraux ?	25
Combien de collèges la loi prévoit-elle ?	25
Quelle est la composition des collèges prévue par la loi ?	26
Comment modifier le nombre et la composition des collèges ?	27

Comment répartir les salariés et les sièges à pourvoir entre les collèges ?	28
Comment organiser le scrutin ?	29
Quelle est la chronologie des opérations électorales ?	29
// <b>L'élaboration d'une liste conforme à l'exigence de représentation équilibrée des hommes et des femmes</b>	<b>31</b>
Comment le vote se déroule-t-il ?	35
// <b>Les règles relatives au vote électronique mis en place par l'employeur</b>	<b>37</b>
Quels sont les éléments annexes à prévoir dans le pap ?	40
L'identification de la convention collective applicable	40
La dénomination des collèges électoraux	40
Le traitement des procès-verbaux des élections	41
<b>Les conditions de validité du pap</b>	<b>42</b>
Comment s'apprécie la double majorité ?	42
Quelles sont les conséquences de l'absence de signature à la double majorité ?	43
S'agissant de la répartition du personnel dans les collèges électoraux et des sièges à pourvoir	43
S'agissant des modalités d'organisation et de déroulement du scrutin	45
<b>La propagande électorale</b>	<b>46</b>
Quelles sont les actions possibles ?	46
L'affichage	47
La distribution de tracts	47
L'utilisation de la messagerie électronique et de l'intranet	47
La négociation d'autres moyens	48
Quelles sont les actions interdites ?	49
Pour l'employeur	49
Pour les organisations syndicales	49

# LES ENJEUX DE LA NÉGOCIATION

Depuis toujours, la négociation des PAP dans des entreprises où nous sommes absents représente une opportunité de faire du développement syndical, même s'il s'agit souvent d'un travail de longue haleine dont les fruits sont parfois récoltés bien après l'intervention dans l'entreprise.

Ainsi, lors de la négociation, vous aurez parfois la possibilité de:

- diffuser de la documentation CFE-CGC ;
- récupérer la liste des salariés en vue de diffuser la propagande CFE-CGC ;
- de rencontrer des salariés ;
- d'approcher les candidats libres et leur présenter les avantages à être un élu non pas autonome, mais rattaché à une organisation syndicale qui lui fournira des moyens et du soutien.

## LE + SYNDICAL

Avant de partir en négociation, consultez le site des élections professionnelles mars pour vérifier s'il existe des élus non syndiqués. Si tel est le cas, présentez-vous en avance le jour de la négociation et demandez à rencontrer les représentants du personnel. Vous pourrez alors vous présenter et leur parler des avantages à se syndiquer à la CFE-CGC lorsque l'on exerce un mandat représentatif.

Si d'autres syndicats sont présents dans l'entreprise, toutes ces démarches deviennent incontournables.

De plus, depuis la loi du 20 août 2008 instaurant la mesure de l'audience syndicale dans le cadre des relations professionnelles, les enjeux de la négociation des PAP ont pris une nouvelle dimension.

## À SAVOIR

Dans tous les cas, nos négociateurs de PAP font partie des plus importants ambassadeurs de la CFE-CGC.

La négociation du PAP est l'occasion de pénétrer dans les entreprises où nous sommes absents et de porter haut et fort les principes et les compétences de notre syndicalisme moderne auprès de ceux qui ne nous connaissent pas encore.

Elle représente une réelle opportunité de faire une adhésion, de créer une section syndicale dès lors qu'il existe au moins deux adhérents et, le cas échéant, de désigner un représentant de la section syndicale.



**La CFE-CGC et les organisations qui lui sont affiliées bénéficient, pour le calcul de leur audience électorale, de mesures spécifiques en raison de leur caractère catégoriel**

**À SAVOIR** 

### **CE QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL**



Article L. 2122-2 du Code du travail : « Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants. »

Article L. 2122-10 du Code du travail : « Une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale est représentative à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels ses règles statutaires lui donnent vocation à présenter des candidats à condition : 1° De satisfaire aux critères de l'article L. 2121-1 et du 2° de l'article L. 2122-9 ;

2° D'avoir recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au sein de ces collèges, à l'issue de l'addition des résultats mentionnés au 3° de l'article L. 2122-9. »

Ainsi, seuls les résultats concernant les collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats sont pris en compte pour mesurer leur audience.

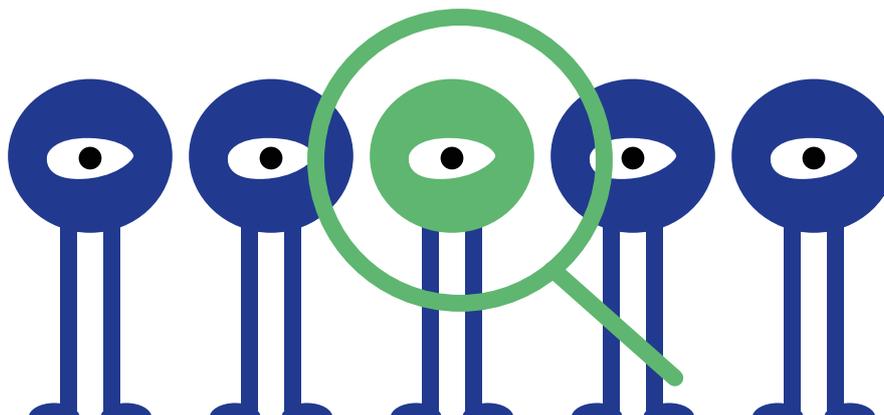
Autrement dit, **la mesure de l'audience électorale de la CFE-CGC dans l'entreprise, au niveau de la branche et au niveau national interprofessionnel, se fait sur la base des résultats des collèges électoraux comprenant des techniciens, des agents de maîtrise, des ingénieurs ou des cadres.**

Les résultats du collège sont ainsi pris en compte dès lors que, dans la partie relative à la composition du collège, le procès-verbal indique qu'est concernée au moins une catégorie de salariés que la CFE-CGC a vocation à représenter.

Il en est ainsi quelle que soit la dénomination du collège et en présence ou non de candidats CFE-CGC aux élections (cf. fiche 1 des outils de la représentativité)<sup>1</sup>.

Le nombre et la composition des collèges électoraux, qui sont fixés en principe par les protocoles d'accord préélectoraux, ont une incidence directe et majeure sur la mesure de l'audience électorale de la CFE-CGC (cf. fiche 3 des outils de la représentativité).

L'objectif est alors le suivant : négocier le plus grand nombre possible des protocoles identifiés comme prioritaires, de manière à optimiser les résultats obtenus par les organisations affiliées à la CFE-CGC et ne pas être pénalisé par des résultats qui, en principe, ne devraient pas être comptabilisés dans le calcul de notre audience.



1 - Pour plus de précisions, vous pouvez consulter les outils relatifs à la représentativité mis à votre disposition par la confédération sur son intranet.



L'invitation à négocier mentionnée au présent article doit parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation.

Par dérogation aux premier et deuxième alinéas, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre onze et vingt salariés, l'employeur invite les organisations syndicales mentionnées aux mêmes alinéas à cette négociation à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de trente jours à compter de l'information prévue à l'article L. 2314-4.

Le salarié bénéficie de la protection prévue aux articles L. 2411-7, L. 2412-3 et L. 2413-1 à compter de la date à laquelle l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature.

**Sont invités à négocier** le protocole d'accord préélectoral :

- **les syndicats représentatifs dans l'entreprise ;**
- **les syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel**, à savoir la CFE-CGC, la CFDT, la CGT, FO et la CFTC ;
- **les syndicats couvrant le champ professionnel et géographique de l'entreprise :**
  - **légalement constitués depuis au moins deux ans** (cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts)
  - **remplissant les critères d'indépendance et de respect des valeurs républicaines.**

Cela peut être le cas de syndicats comme l'UNSA, SUD, des syndicats indépendants, etc.

## QUELS SONT LES DÉLAIS POUR INFORMER ET INVITER LES ORGANISATIONS SYNDICALES ?

La loi du 5 mars 2014 est venue modifier les délais d'information et d'invitation des organisations syndicales.

**Lors du renouvellement d'une institution représentative du personnel, les organisations syndicales doivent être informées deux mois avant la date des élections.**

Le délai est donc passé d'un mois à deux mois. Aucune sanction n'est prévue par la loi en cas de non-respect de ce délai.

Mais il est permis de penser que le non-respect du délai de deux mois sera sanctionné par le juge comme l'était le délai d'un mois. Or la Cour de cassation a précisé dans un arrêt du 25 janvier 2012 que le non-respect du délai d'un mois ne pouvait être une cause d'annulation du protocole préélectoral<sup>5</sup>.

**L'invitation à négocier le PAP doit parvenir aux organisations syndicales au moins 15 jours avant la date de négociation.**

Ici encore, aucune sanction n'est prévue par la loi. Mais il est plus que probable que les juges opteront pour l'annulation des élections, sanction retenue avant la loi du 5 mars 2014 lorsque l'invitation n'était pas effectuée en temps utile<sup>6</sup>.

5 - Cass. soc., 25 janvier 2012, n° 11-60.093, Bull. civ. V, n° 25.

6 - Cass. soc., 28 février 1989, n° 87-60.174.

7 - Cass. soc., 24 octobre 2012, n° 11-60.199.

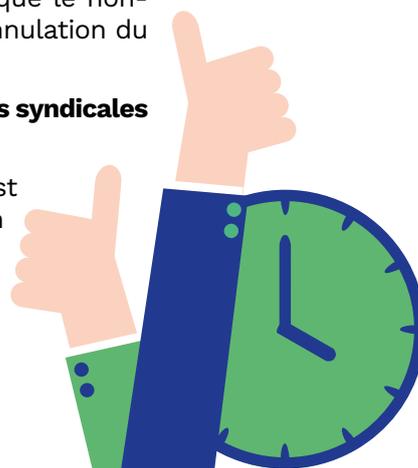
### ATTENTION

Les organisations syndicales ne sont plus systématiquement invitées à négocier les PAP dans les entreprises de 11 à 20 salariés.

Désormais, les employeurs des entreprises de 20 salariés et moins ne sont tenus d'inviter les OS à négocier le PAP que lorsqu'un salarié s'est porté candidat dans les 30 jours qui ont suivi l'information du personnel de l'organisation des élections.

### À SAVOIR

Si le défaut de convocation d'une organisation syndicale à négocier le PAP entraîne traditionnellement l'annulation du scrutin, la Cour de cassation a eu l'occasion de préciser que seul le syndicat qui n'a pas été convoqué peut demander au tribunal d'instance (TI) l'annulation de l'élection pour cette raison<sup>7</sup>.



## SOUS QUEL FORME SE FAIT L'INVITATION À NÉGOCIER ?

Les syndicats ayant constitué une section syndicale (au moins deux adhérents), les syndicats représentatifs dans l'entreprise et les syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national interprofessionnel (les unions territoriales pour la CFE-CGC) sont invités par courrier à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Aucune forme particulière n'est exigée pour ce courrier, même s'il est plus prudent pour l'employeur d'envoyer l'invitation par lettre recommandée avec accusé de réception de manière à attester du fait qu'il a invité les organisations syndicales dans les délais légaux.

Depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance n°2014-699 du 26 juin 2014 de simplification et d'adaptation du droit du travail, les syndicats légalement constitués mais n'ayant pas de section syndicale sont invités par tout moyen à négocier le protocole au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Auparavant, cette invitation s'effectuait obligatoirement par affichage. Même si aujourd'hui l'employeur est libre de choisir un autre moyen, l'affichage reste a priori la solution la plus simple pour remplir son obligation envers des structures dont il n'aurait pas connaissance. Reste à l'employeur à se ménager un mode de preuve permettant d'attester de cet affichage dans les délais légaux.

## QUI PEUT COMPOSER LA DÉLÉGATION SYNDICALE NÉGOCIANT LE PAP ?

La chambre sociale de la Cour de cassation a précisé pour la première fois dans un arrêt du 31 janvier 2012<sup>8</sup> la composition de la délégation syndicale chargée de la négociation du PAP.

Elle a ainsi jugé que :

- le délégué syndical, lorsqu'il existe, n'est pas nécessairement compris dans la délégation ;
- les membres de la délégation ne sont pas nécessairement salariés de l'entreprise dans laquelle ont lieu les élections ;
- la délégation peut comprendre jusqu'à trois personnes mandatées par le syndicat dans les entreprises dans lesquelles les organisations syndicales peuvent désigner un seul délégué syndical, et jusqu'à quatre personnes dans celles où les organisations syndicales peuvent désigner plusieurs délégués syndicaux (entreprises ou établissements de 1000 salariés et plus).

### À SAVOIR

Invitation par courrier des syndicats :

- ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ;
- représentatifs dans l'entreprise ;
- affiliés à une organisation représentative au niveau national interprofessionnel.

Invitation par tout moyen des syndicats couvrant le champ professionnel et géographique de l'entreprise :

- légalement constitués depuis au moins deux ans (cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts) ;
- remplissant les critères d'indépendance et de respect des valeurs républicaines.

### À SAVOIR

Pour négocier le PAP :

- vous n'avez pas à être DS ;
- la délégation peut comprendre jusqu'à trois personnes au moins ;
- si vous n'êtes pas DS, il vous faut un mandat CFE-CGC du syndicat compétent, de la fédération compétente ou, à défaut, de l'union territoriale compétente.

8 - Cass. soc., 31 janvier 2012, n°11-16.049.

# LE CADRE DES ÉLECTIONS

Avant de s'intéresser au contenu précis de la négociation portant sur le processus électoral, il est important de revenir sur les éléments qui constituent le cadre dans lequel les élections vont se dérouler.

Il s'agira ainsi de déterminer précisément dans quel périmètre sera élu le CSE, quel effectif compte l'entreprise concernée, quels sont les salariés électeurs et les salariés éligibles, ou encore combien de sièges seront à pourvoir.

## QUEL EST LE PÉRIMÈTRE DE MISE EN PLACE DU CSE ?

Dans la plupart des entreprises dans lesquelles vous serez amenés à négocier, vous serez confrontés à une entreprise dite à structure simple, à savoir que celle-ci ne comprend qu'un seul et unique établissement au sein duquel se dérouleront les élections. Dans ce cas, le cadre géographique de l'élection ne pose aucune difficulté.

Mais dans certains cas, vous serez confrontés à des entreprises dites à structure complexe, à savoir que ces entreprises comprennent plusieurs établissements qui nécessiteront la mise en place d'un CSE central et de CSE d'établissements.

Les ordonnances sont venues modifier les règles relatives à la détermination des établissements distincts en vue de la mise en place du CSE. Celle-ci relève désormais soit d'un accord conclu avec les organisations syndicales représentatives ou avec le CSE, soit de la décision unilatérale de l'employeur.



### CE QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL

Article L. 2313-1 : « Un comité social et économique est mis en place au niveau de l'entreprise.

*Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts ».*

Article L. 2313-2 : « Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12, détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts ».

Article L. 2313-3 : « En l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées à l'article L. 2313-2 et en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts ».

Article L. 2313-4 : « En l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées aux articles L. 2313-2 et L. 2313-3, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel ».

Article L. 2313-5 : « En cas de litige portant sur la décision de l'employeur prévue à l'article L. 2313-4, le nombre et le périmètre des établissements

### À SAVOIR

Le CSE peut également être mis en place au niveau d'une unité économique et sociale, regroupant plusieurs entreprises juridiquement distinctes. La reconnaissance de l'UES s'effectue par accord entre les dirigeants de toutes les entreprises incluses dans l'UES et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans ces entreprises, ou par décision de justice. Une fois l'UES reconnue, le CSE est donc élu dans ce cadre. Il est possible de déterminer au sein de l'UES des établissements distincts, ce qui entraîne la mise en place d'un CSE central au niveau de l'UES et de CSE d'établissements au niveau des entreprises constituant l'UES.

### ATTENTION

Depuis la création du CSE, le découpage de l'entreprise en établissements distincts pour la mise en place d'un CSE central et de CSE d'établissements ne relève plus du PAP.

distincts sont fixés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. Lorsqu'elle intervient dans le cadre d'un processus électoral global, la saisine de l'autorité administrative suspend ce processus jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux ».

## La fixation des établissements distincts par accord

Le découpage de l'entreprise relève désormais en priorité d'un accord collectif conclu avec les organisations syndicales majoritaires, sans possibilité de recourir au référendum lorsque cette majorité n'est pas obtenue.

Ce n'est qu'en l'absence de délégué syndical, mais aussi en l'absence d'accord collectif en vigueur relatif aux établissements distincts, qu'un accord pourra être conclu avec la délégation élue du CSE.

Dans le premier comme dans le second cas, **le PAP ne fera qu'appliquer la périmétrie fixée par l'accord.**

## La fixation de la structure de l'entreprise par l'employeur

En l'absence d'accord, il revient désormais à l'employeur de fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts.

Pour décider du niveau de mise en place du CSE ou des CSE d'établissement et du CSE central, **l'employeur doit tenir compte de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.**

On retrouve ici plus ou moins la définition de l'établissement distinct retenue par le juge administratif lors de la mise en place de comités d'établissements.

La décision de l'employeur peut être contestée devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dans un délai de 15 jours à compter de sa communication.

Lorsque la contestation intervient dans le cadre d'un processus électoral global :

- celui-ci est suspendu jusqu'à ce que le DIRECCTE ait rendu sa décision ;
- les mandats sont automatiquement prorogés jusqu'à la proclamation des résultats des prochaines élections.

Cependant, à la lecture de l'article R. 2313-1 du Code du travail, seuls les syndicats représentatifs dans l'entreprise, ceux ayant constitué une section syndicale, ou le CSE semblent admis à saisir le DIRECCTE.



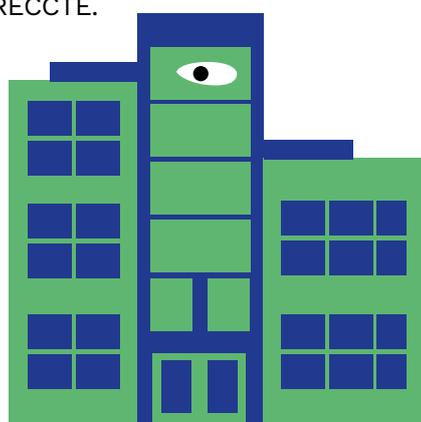
### ATTENTION

N'oubliez pas de demander à l'employeur de vous fournir le texte de l'accord conclu avec les syndicats ou le CSE de manière à en vérifier le contenu. Vous pourrez annexer tout ou partie de l'accord en question au PAP.

S'il existe une UES, il convient également de demander à l'employeur de vous fournir le texte de l'accord collectif ou du jugement reconnaissant l'UES, de manière à en vérifier la composition précise. Vous pourrez ici encore annexer l'accord ou la décision au PAP.

### À SAVOIR

Toute contestation de la décision de l'autorité administrative relative à la reconnaissance d'un établissement distinct relève de la compétence du juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.



# COMMENT DÉTERMINER L'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE ?

L'effectif de l'entreprise ou de l'établissement s'évalue en équivalent temps plein (ETP). Tous les salariés présents dans l'entreprise ne sont pas forcément décomptés dans l'ETP, et tous ne comptent pas forcément pour un.

Tout d'abord, pour déterminer l'effectif en ETP de l'entreprise, il faut avoir accès à un certain nombre d'informations.

Comme l'a jugé la Chambre sociale de la Cour de cassation, « **l'employeur est tenu, dans le cadre de la négociation préélectorale, de fournir aux syndicats participant à la négociation les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité de la liste électorale** »<sup>9</sup>.

Les juges ont précisé depuis que, pour satisfaire à son obligation de loyauté, l'employeur peut :

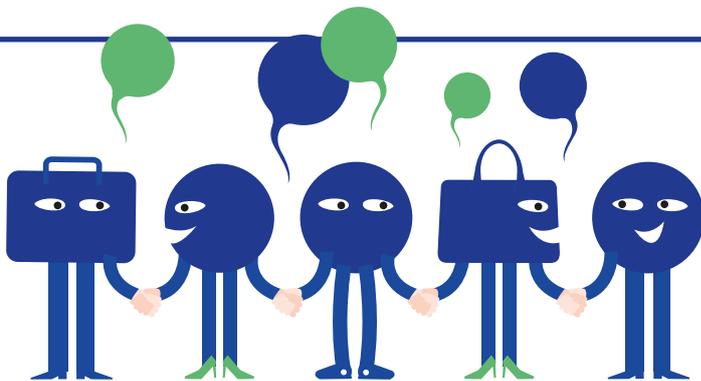
- « **soit mettre à disposition des syndicats qui demandent à en prendre connaissance le registre unique du personnel et des déclarations annuelles des données sociales des années concernées dans des conditions permettant l'exercice effectif de leur consultation,**
- **soit communiquer à ces mêmes syndicats des copies ou extraits desdits documents, expurgés des éléments confidentiels, notamment relatifs à la rémunération des salariés** »<sup>10</sup>.

Dès lors qu'un des syndicats en fait la demande, l'employeur doit donc fournir aux négociateurs la liste nominative des salariés de l'entreprise servant à déterminer l'effectif équivalent temps plein. Cette liste doit au moins contenir : nom, prénom, date de naissance, date de début de présence dans l'entreprise, classification, temps de travail, et pour les salariés mis à disposition, le temps de présence dans l'entreprise.

**À défaut, l'annulation des élections peut être obtenue devant le tribunal d'instance<sup>11</sup>.**

## LE + SYNDICAL

Pensez à demander les documents nécessaires à la préparation de la négociation de l'ensemble du PAP.



Mes notes



9 - Cass. soc., 13 mai 2009, n° 08-60.530.

10 - Cass. soc., 6 janvier 2016, n°15-10.975.

11 - Vous trouverez sur l'intranet, dans la boîte à outils dédiée, les documents du ministère relatifs au recours devant le tribunal d'instance.



**Salariés comptés au prorata du temps de travail** : les salariés à temps partiel. Il faut alors diviser la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle du travail.

### EXEMPLE 2

Une entreprise pratique la durée légale du travail (35 heures par semaine) et emploie 6 salariés à 15 heures hebdomadaires, 2 salariés à 25 heures et un salarié à 32 heures.

Les salariés seront comptabilisés comme suit :  
[(6x15) + (2x25) + (1x32)] / 35 = 172/35 = 4,91 unités

### EXEMPLE 3

Une entreprise pratiquant la durée légale du travail (35 heures) emploie, au cours de la période de référence, deux personnes en CDD de 3 mois à temps partiel, équivalant respectivement à 20 heures et à 30 heures hebdomadaires.

Pour le premier salarié :

[(1x3)/12] x (20/35) = 0,25 x 0,57 = 0,14 unités

Pour le second salarié :

[(1x3)/12] x (30/35) = 0,25 x 0,85 = 0,21 unités

## QUELS SONT LES SALARIÉS ÉLECTEURS ET LES SALARIÉS ÉLIGIBLES ?

### Qui a le droit de voter ?



#### CE QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL

Article L. 2314-18 du Code du travail : « *Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans révolus, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.* »

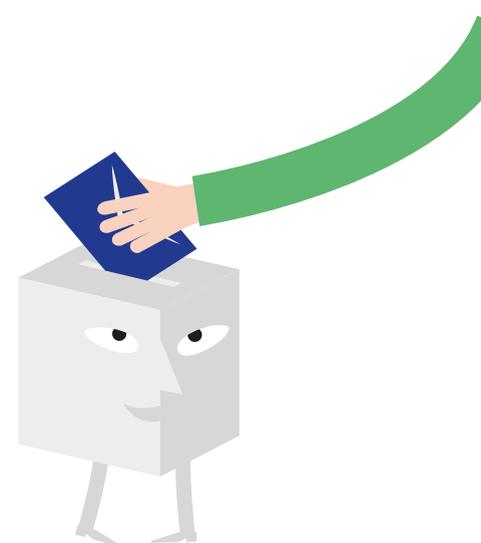
Pour être électeur, il faut :

- **être salarié de l'entreprise, titulaire d'un contrat de travail ;**
- **avoir 16 ans révolus ;**
- **travailler dans l'entreprise depuis au moins trois mois<sup>12</sup>, peu important que le salarié soit en période d'essai, et l'ancienneté pouvant être acquise sur plusieurs contrats ;**
- **jouir de ses droits civiques ;**
- **et ne pas être représentant de l'employeur.**

**Cette dernière condition intéresse plus particulièrement la CFE-CGC.** Ainsi, dans un important arrêt du 6 mars 2001, « *Société Buffalo Grill c/ Syndicat CGT et autres* », la Cour de cassation a énoncé que « **seuls les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation particulière d'autorité établie par écrit**

### À SAVOIR

Si un salarié est à la fois en temps partiel et en CDD, il faut combiner la règle de prise en compte au prorata du temps de travail et celle de prise en compte au prorata du temps de présence au cours des 12 derniers mois.



### À SAVOIR

L'appréciation des conditions d'électorat doit être faite à la date de l'élection, c'est-à-dire à la date du premier tour de scrutin.

12 - Toutefois, et conformément aux articles L. 2314-20 et L. 2324-18, l'inspecteur du travail peut, à la demande d'un syndicat, et après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

**permettant de les assimiler à un chef d'entreprise, sont exclus de l'électorat et de l'éligibilité aux fonctions de délégués du personnel et de membre du comité d'entreprise pour la durée d'exercice de cette délégation particulière »<sup>13</sup>.**

Si une telle délégation existe, et si elle correspond effectivement à la réalité des conditions de travail du salarié concerné, celui-ci n'est ni électeur ni éligible. La délégation peut découler du contrat de travail, d'une fiche de poste officialisée, du statut du personnel....

**Le salarié assimilé à l'employeur et exclu de l'électorat ne pourra donc pas être candidat aux élections ni exercer de mandat de délégué syndical.**

**S'agissant des salariés mis à disposition**, c'est l'article L. 2314-23 du Code du travail qui règle la question de leur qualité d'électeur.

**Seuls ceux qui sont intégrés dans l'effectif de l'entreprise d'accueil pourront être électeurs aux élections professionnelles de l'entreprise utilisatrice à condition d'avoir douze mois de présence continue en son sein à la date des élections.**

En tout état de cause, ces salariés mis à disposition ne pourront pas simultanément être électeurs dans l'entreprise qui les emploie et dans l'entreprise utilisatrice. Ils devront donc choisir s'ils exercent leur droit de vote et de candidature au sein de leur entreprise ou au sein de l'entreprise utilisatrice.

Les juges ont d'ailleurs précisé que les conditions d'électorat et d'éligibilité devant être appréciées lors de l'organisation des élections dans l'entreprise utilisatrice, c'est à cette date que les salariés mis à disposition doivent être mis en mesure d'exercer leur droit d'option<sup>14</sup>.

Pour que les organisations syndicales qui participent à la négociation du PAP puissent avoir une connaissance précise de la situation des salariés mis à disposition dans l'entreprise, la Cour de cassation juge qu' « **il appartient à l'employeur responsable de l'organisation de l'élection de fournir aux organisations syndicales les éléments nécessaires au contrôle des effectifs et de l'électorat et que s'agissant des salariés mis à disposition il doit, sans se borner à interroger les entreprises extérieures, fournir aux organisations syndicales les éléments dont il dispose ou dont il peut demander judiciairement la production par ces entreprises** »<sup>15</sup>.

Les pouvoirs qui permettent d'assimiler un salarié à son employeur sont essentiellement :

- le droit d'embaucher, de sanctionner, et de licencier (pouvoir de décider seul, et/ou de signer les contrats de travail et les lettres de sanction) ;
- le fait de présider les réunions des instances représentatives du personnel ;
- le fait de représenter l'employeur dans le cadre de procédures judiciaires.

Le fait de participer aux prises de décisions dans ces matières, d'être une force de proposition, ou d'appliquer les décisions prises par sa hiérarchie ne suffit pas à exclure le salarié de l'électorat, de même que le fait d'avoir un pouvoir hiérarchique sur le personnel ne suffit pas (c'est le propre de l'encadrement). Le salarié doit être lui-même décisionnaire pour être assimilé à l'employeur.

## ATTENTION

La suspension du contrat de travail est sans incidence sur la qualité d'électeur.

13 - Cass. soc., 6 mars 2001, n° 99-60.553.

14 - Cass. soc., 26 mai 2010, n°09-60.400.

15 - Cass. soc., 26 mai 2010, n°09-60.400.

**S'agissant des salariés des entreprises de portage salarial**, les conditions pour être électeur sont les suivantes<sup>16</sup> :

- avoir une **ancienneté de trois mois** ;
- **effectuer au moment de la confection des listes électorales une prestation de portage** dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec l'entreprise<sup>17</sup>.

## Qui peut être candidat ?



### CE QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL

Article L. 2314-19 du Code du travail : « *Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.* »

*Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature. »*

Pour être éligible, il faut :

- **être électeur** ;
- **avoir 18 ans révolus** ;
- **travailler dans l'entreprise depuis au moins 12 mois**<sup>18</sup> ;
- **ne pas être conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendant, descendant, frère, sœur ou allié au même degré de l'employeur.**

S'agissant des travailleurs à temps partiel, dès lors qu'ils travaillent dans plusieurs entreprises, ils doivent choisir celle dans laquelle ils souhaitent faire acte de candidature<sup>19</sup>. En effet, un salarié à temps partiel ne peut être éligible que dans une seule entreprise.

**S'agissant des salariés des entreprises de portage salarial**, les conditions pour être éligible sont les suivantes<sup>20</sup> :

- avoir une **ancienneté de six mois**<sup>21</sup> ;
- **effectuer au moment de la confection des listes électorales une prestation de portage** dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec l'entreprise.

16 - Cass. soc., 26 mai 2010, n°09-60.400.

17 - Voir articles L. 2314-17-1 et L. 2314-18-2 du Code du travail.

18 - Toutefois, et conformément à l'article L. 2314-25, l'inspecteur du travail peut, à la demande d'un syndicat, et après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être éligible, notamment lorsque leur application conduirait à une réduction du nombre des candidats qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

19 - Voir article L. 2314-19 du Code du travail.

20 - Voir articles L. 2314-21 et L. 2314-24 du Code du travail.

21 - Cette condition est appréciée en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec les entreprises de portage au cours des 18 mois précédant l'élection.



### ATTENTION

N'oubliez pas de demander à l'employeur de vous fournir les éléments nécessaires au contrôle des effectifs et de l'électorat, et tout particulièrement ceux permettant d'attester de l'option choisie par les salariés mis à la disposition de son entreprise !



### ATTENTION

Les salariés intérimaires ne sont ni électeurs, ni éligibles dans leur entreprise d'accueil.

### À SAVOIR

L'appréciation des conditions d'éligibilité doit être faite à la date de l'élection. Cependant, le salarié qui a quitté l'entreprise à la date du second tour n'est plus éligible.



### ATTENTION

Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles au CSE.







Effectif de l'établissement	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégations	Total heures de délégation
de 9250 à 9499 salariés	34	32	1088
de 9500 à 9749 salariés	34	32	1088
de 9750 à 9999 salariés	34	34	1156
10000 salariés	35	34	1190

## La modification du nombre de sièges et/ou du volume des heures de délégation



### CE QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL

Article L. 2314-7 du Code du travail : « Le protocole préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise ».

Article L. 2315-7 du Code du travail : « L'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions :

1° A chacun des membres titulaires constituant la délégation du personnel du comité social et économique ;

2° Aux représentants syndicaux au comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés ;

3° Aux représentants syndicaux au comité social et économique central d'entreprise dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

Le nombre d'heures de délégation des représentants mentionnés aux 1° à 3°, fixé par décret en Conseil d'Etat en fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation, ne peut être inférieur à dix heures par mois dans les entreprises de moins de cinquante salariés et à seize heures dans les autres entreprises.»

Désormais, **il est possible de modifier dans le PAP, à la hausse mais aussi à la baisse :**

- le nombre de sièges à pourvoir ;
- le volume individuel des heures de délégation.

Le PAP peut donc :

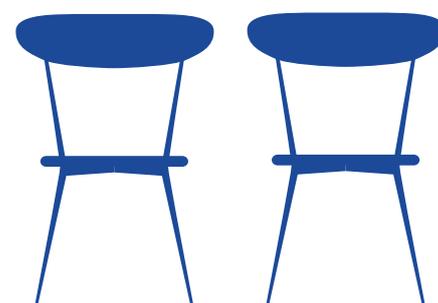
- augmenter le nombre de titulaires et suppléants et augmenter le nombre d'heures de délégation par titulaire siégeant dans le collège ;
- augmenter uniquement le crédit d'heures de délégation de tous les titulaires ;
- augmenter uniquement le crédit d'heures de délégation pour les titulaires siégeant dans un collège spécifique ;
- augmenter uniquement le nombre de titulaires et suppléants ;
- réduire le nombre de titulaires et de suppléants et augmenter le nombre d'heures de délégation dans le collège ;
- augmenter le nombre de titulaires et suppléants et réduire le nombre d'heures de délégation par titulaire siégeant dans le collège.



**ATTENTION**

Les nouvelles dispositions relatives à la négociation du nombre de sièges et des heures de délégation dans le PAP posent des difficultés d'interprétation.

Nous vous présentons ici la lecture des textes retenue par la CFE-CGC, ainsi que ses préconisations en la matière.



## LE + SYNDICAL

Compte tenu de l'impact négatif des ordonnances sur les moyens accordés à la représentation du personnel, l'objectif est d'obtenir dans le PAP une augmentation du nombre de représentants et/ou du nombre d'heures de délégation.

Si une telle négociation est impossible, nous vous conseillons de vous en remettre à l'application du décret R. 2314-1 du Code du travail (voir tableau p.19 à 21).

## Les limites de la modification à la baisse du nombre de sièges ou du volume individuel d'heures de délégation

La possibilité de baisser le nombre de sièges et ou le volume individuel d'heures de délégation est toutefois encadrée par la loi et la jurisprudence. Elle connaît ainsi trois limites :

- il est impossible de n'attribuer aucun siège à un collègue ;
- quelle que soit la modification réalisée, le volume d'heures dont bénéficie individuellement chaque titulaire doit respecter le crédit d'heures mensuel minimum de 10 heures dans les entreprises de moins de 50 salariés, et de 16 heures pour les entreprises de 50 salariés et plus<sup>22</sup> ;
- le volume global des heures de délégation, **par collègue**, doit être au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise<sup>23</sup>.

De prime abord, la mise en œuvre concrète de cette dernière limite n'est pas évidente. La loi vise le volume global des heures par collègue, mais ne fixe ni le volume d'heures de délégation par collègue, ni une quelconque règle d'attribution des sièges à chaque collègue, dont on pourrait déduire le volume global d'heures de délégation correspondant.

En effet, le Code du travail se contente de fixer le nombre total de mandats et d'heures de délégation au regard de l'effectif total de l'entreprise<sup>24</sup>. La répartition du personnel et des sièges dans les collèges relève du PAP et n'est pas fixée directement par la loi. Or lors de la négociation du PAP, la répartition des sièges peut très bien se faire de manière non proportionnelle. Ce n'est qu'en l'absence d'accord sur cette répartition que celle-ci sera effectuée par la DIRECCTE, qui appliquera, sauf exceptions, la proportionnelle.

## Mes notes



22 - Voir article L. 2315-7 du Code du travail précité.  
23 - Voir article L. 2314-7 du Code du travail précité.  
24 - Voir article R. 2314-1 du Code du travail précité.



### Pour le collège 3

- une réduction du nombre de mandats, mais dans ce cas, il faudra conserver au moins un titulaire et un suppléant, et une augmentation du nombre d'heures de délégation, avec 48 heures au lieu de 24 (permettant de respecter le volume global minimum de 48 heures) ;
- ou une augmentation du nombre de mandats, avec 3 titulaires au lieu de 2, et une réduction du nombre d'heures de délégation, avec 16 heures au lieu de 24 (ce qui permet de respecter et le volume global minimum de 48 heures applicable au collège, et le crédit d'heures individuel minimum de 16 heures).

## LIMITATION DU NOMBRE DE MANDATS SUCCESSIFS<sup>25</sup>

Dans **les entreprises ou établissements de 50 salariés et plus, le nombre de mandats successifs est désormais limité à trois.**

Cette limitation concerne les titulaires et les suppléants.

Toutefois, **dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, le PAP peut :**

- réduire le nombre maximal de mandats successifs ;
- augmenter le nombre maximal de mandats successifs ;
- supprimer la limitation du nombre de mandats successifs.

### LE + SYNDICAL

Pour la CFE-CGC, il est hors de question de limiter encore plus que ne le fait la loi le nombre de mandats successifs autorisés.

Au contraire, l'objectif est d'obtenir la suppression de cette limitation chaque fois que cela est possible soit :

- dans les entreprises de moins de 300 salariés en cas de CSE unique ;
- dans les établissements de moins de 300 salariés en cas d'élection d'un CSE d'établissement.

La signature du PAP par la CFE-CGC n'est dès lors envisageable que dans trois hypothèses :

- le PAP supprime toute limitation du nombre de mandats successifs ;
- le PAP augmente le nombre de mandats successifs autorisés ;
- le PAP ne modifie pas la règle légale.

Cette limitation de principe à trois mandats successifs ne s'applique pas aux entreprises et établissements de moins de 50 salariés, pour lesquelles des modalités spécifiques seront établies par décret.

### ATTENTION

Le PAP étant par nature un accord à durée déterminée, il faudra veiller à reproduire les stipulations plus favorables relatives à la limitation du nombre de mandats successifs à chaque élection.

### À SAVOIR

La durée des mandats des représentants du personnel ne peut toujours pas être négociée dans le cadre du PAP puisqu'elle relève de la négociation d'un accord collectif de droit commun.

C'est en effet ce qui ressort de l'article L. 2314-34 du Code du travail qui dispose que « *par dérogation aux dispositions de l'article L. 2314-33, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des délégués du personnel comprise entre deux et quatre ans* ».

25 - Article L. 2314-33 du Code du travail.

# LE CONTENU DU PAP RELATIF AU PROCESSUS ÉLECTORAL

Le PAP permet de négocier de nombreux éléments essentiels dans le déroulement des élections : le nombre et la composition des collèges électoraux, la répartition des salariés dans les collèges et celle des sièges à pourvoir et enfin l'organisation matérielle du scrutin.

## COMMENT FIXER LES COLLÈGES ÉLECTORAUX ?

Le nombre et la composition des collèges électoraux sont prévus par la loi. Néanmoins, ceux-ci peuvent être modifiés dans certaines conditions.

### Combien de collèges la loi prévoit-elle ?

#### CE QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL



Article L. 2314-11 du Code du travail : « Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel :

- d'une part, par le collège des ouvriers et employés ;
- d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège, élu dans les mêmes conditions.

En outre, dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à vingt-cinq au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, ces catégories constituent un troisième collège.

Par dérogation aux alinéas précédents, dans les établissements ou les entreprises n'élisant qu'un membre de la délégation du personnel titulaire et un membre de la délégation du personnel suppléant, il est mis en place pour chacune de ces élections, un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles ».

Mes notes



Area for taking notes, consisting of a blue border and horizontal dotted lines.

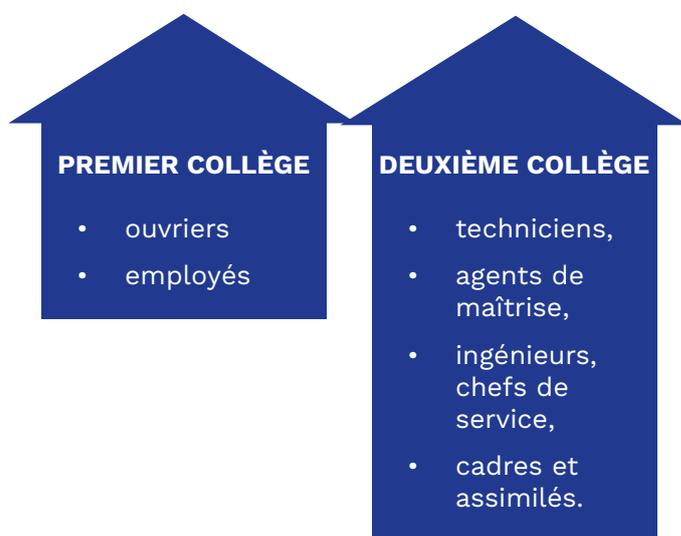
En application de la loi, lorsque l'effectif de l'entreprise est supérieur à 25 équivalents temps plein (ETP), il faut prévoir deux collèges, le deuxième collège regroupant les techniciens, agents de maîtrise, cadres et assimilés.

Il n'y a collège unique que lorsque l'effectif de l'entreprise est inférieur à 25 ETP.

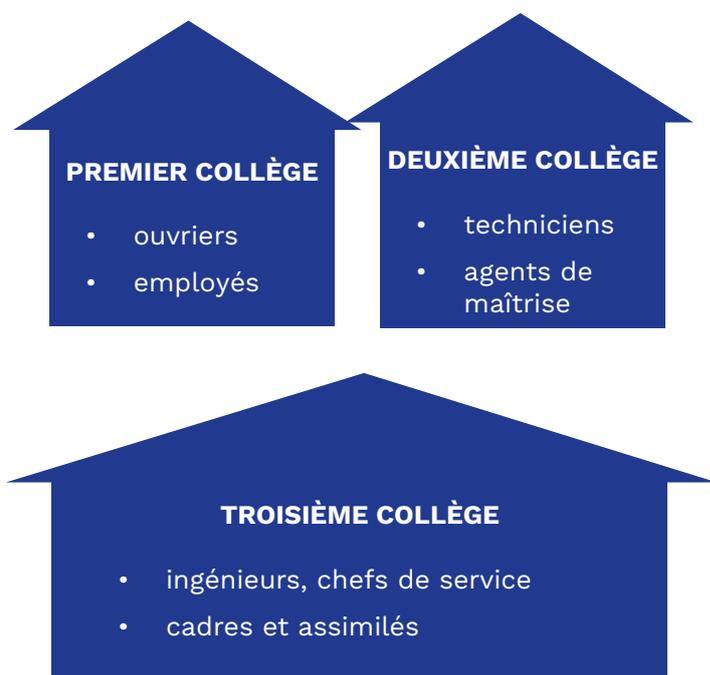
Enfin, lorsque l'effectif des cadres est au moins égal à 25, la loi impose la mise en place d'un troisième collège qui leur est uniquement réservé.

## Quelle est la composition des collèges prévue par la loi ?

La composition des collèges est fixée par la loi et respecte la prise en compte de la spécificité catégorielle de la CFE-CGC et des structures qui lui sont affiliées.



Dans les entreprises comportant au moins 25 ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques, ces derniers intègrent un troisième collège, le deuxième collège comprenant alors uniquement les techniciens et agents de maîtrise.



### ATTENTION

Pour rappel, le collège unique, comprenant toutes les catégories professionnelles, ne s'applique que lorsque l'effectif est inférieur à 25 ETP

### Mes notes



A vertical rectangular area with a blue border, containing horizontal dotted lines for writing notes.

## Comment modifier le nombre et la composition des collèges ?

Toute modification du nombre et de la composition des collèges électoraux est soumise à la règle de l'unanimité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.



### CE QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL

Article L. 2314-12 du Code du travail : « Un accord peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux à condition d'être signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

*L'accord conclu ne fait pas obstacle à la création du troisième collège dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 2314-11.*

*L'accord est communiqué, à sa demande, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1. »*

Ainsi, **toute modification du nombre et de la composition des collèges est subordonnée à la signature de la clause correspondante par la totalité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.**

**S'il n'existe pas d'organisation syndicale représentative dans l'entreprise, ou dans l'établissement dans le cas où le PAP est négocié à ce niveau<sup>26</sup>, il est impossible de déroger aux collèges légaux.**

Il convient de noter cependant que **même un accord unanime ne peut supprimer le collège cadre** lorsque celui-ci est obligatoire.

Tout litige sur le nombre ou la composition des collèges électoraux est de la compétence du tribunal d'instance.

Dans les cas où les collèges dérogatoires sont prévus par une convention collective, les règles pour apprécier l'unanimité sont spécifiques (voir fiche n°3 des outils de la représentativité).



### ATTENTION

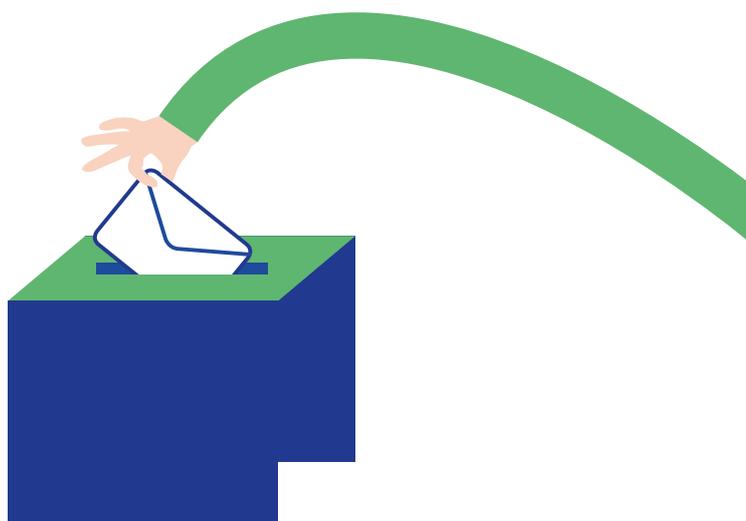
Toute proposition visant à instaurer un collège unique au-delà du seuil de 25 ETP ou d'un collège « ETAM », c'est-à-dire un collège regroupant les employés, les techniciens et agents de maîtrise, doit être refusée.

Plus généralement, il ne faut pas signer de protocole instaurant un collège qui regrouperait des ouvriers/employés et des techniciens, agents de maîtrise et cadres, dès lors que l'effectif est supérieur à 25 ETP.

De tels regroupements auraient pour effet de diluer les voix de la CFE -CGC, et donc d'affaiblir notre audience électorale.

### À SAVOIR

A défaut d'accord collectif unanime ou de protocole d'accord préélectoral signé à l'unanimité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, l'employeur est obligé de revenir à l'application des dispositions légales relatives au nombre et à la composition des collèges.



26 - La Chambre sociale de la Cour de cassation est en effet venue confirmer que, lorsque la négociation du PAP se déroulait dans le cadre d'un établissement distinct, pour régir les élections se déroulant dans cet établissement, l'unanimité requise était celle des syndicats représentatifs dans l'établissement, et non dans l'entreprise toute entière (Cass. Soc. 22 novembre 2017, n°16-24.801).

# COMMENT RÉPARTIR LES SALARIÉS ET LES SIÈGES À POURVOIR ENTRE LES COLLÈGES ?

Au regard de l'article L. 2314-13 du Code du travail, la répartition des salariés au sein de chaque collège et la répartition des sièges à pourvoir entre chaque collège doivent faire l'objet de négociations entre les organisations syndicales et l'employeur.



## CE QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL

Article L. 2314-13 du Code du travail : « La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6.

Cet accord mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

Lorsque au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord mentionné au premier alinéa du présent article ne peut être obtenu, l'autorité administrative décide de cette répartition entre les collèges électoraux. Pour ce faire, elle se conforme soit aux modalités de répartition prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2314-12, soit, à défaut d'accord, à celles prévues à l'article L. 2314-11.

La saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. »

Si la répartition précise des sièges dans les différents collèges n'est pas fixée dans les textes, voici les éléments qu'il convient de retenir en la matière :

- de manière usuelle, les sièges sont attribués proportionnellement au nombre d'électeurs composant chaque collège, avec application de la règle de calcul au plus fort reste ;
- chaque collège doit au moins se voir attribuer un siège<sup>27</sup> ;
- dans les entreprises de plus de 500 salariés comptant moins de 25 cadres, un siège doit être réservé aux cadres<sup>28</sup>.

Pour répartir les salariés dans les collèges électoraux, il convient de rechercher la nature des fonctions réellement exercées par les intéressés, peu important la qualité en laquelle ils les accomplissent.

**L'intitulé du poste du salarié peut ne pas correspondre à son appartenance réelle à l'un des collèges légaux. Dans ce cas, au moment de remplir le procès-verbal des élections, il faut impérativement respecter les catégories légales<sup>31</sup>.**



## ATTENTION

En l'absence de syndicat représentatif dans l'entreprise à la table de négociation, la loi prévoit désormais que c'est l'employeur qui répartit seul le personnel et les sièges entre les différents collèges électoraux.

## À SAVOIR

Les textes prévoient deux hypothèses spécifiques en matière de répartition des sièges au sein des collèges.

Pour les entreprises de travail temporaire, le PAP peut toujours convenir d'une répartition des sièges permettant une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire<sup>29</sup>.

Pour les travailleurs en situation d'isolement (salariés travaillant en équipes successives par exemple), le PAP peut désormais contenir des mesures destinées à faciliter leur représentation<sup>30</sup>.

27 - Cass. soc., 4 juillet 2012, n°11-60.229.

28 - Cf. article L. 2324-11 du Code du travail précité.

29 - Article L. 2314-16 du Code du travail.

30 - Article L. 2314-15 du Code du travail.

31 - Voir infra « la composition des collèges prévue par la loi ».

### EXEMPLE

Dans l'entreprise, le poste de messieurs X, Y et Z comporte l'intitulé « technicien ». Cependant, il s'avère que les fonctions réellement exercées par ces salariés et leur niveau de responsabilité correspondent au collège ouvrier/employé. Messieurs X, Y et Z doivent donc être intégrés dans le premier collège, peu important l'intitulé de leur poste.

Attention toutefois, lors du remplissage du CERFA, et notamment de la partie relative à la composition du collège, il ne faudra pas cocher la case « technicien » pour le collège auxquels appartiennent messieurs X, Y et Z. En effet, cette case ne doit être cochée que lorsque le collège comprend des techniciens au sens du 2<sup>e</sup> collège légal.

Enfin, le PAP doit fixer la proportion d'hommes et de femmes pour chaque collège électoral.

Une fois les salariés répartis dans les collèges, il faut donc calculer le pourcentage d'hommes et de femmes électeurs au sein de chaque collège et le mentionner expressément dans le PAP.

## COMMENT ORGANISER LE SCRUTIN ?

L'organisation matérielle du scrutin recouvre la chronologie des élections et l'organisation pratique du vote.

### Quelle est la chronologie des opérations électorales ?

#### L'AFFICHAGE DU PAP

Le Code du travail n'impose pas un tel affichage.

Lors de la négociation du PAP, la CFE-CGC recommande vivement de prévoir expressément son affichage par l'employeur. Cet affichage est nécessaire à l'exercice du droit syndical.

En effet, à défaut de présence syndicale dans l'entreprise, seul l'affichage du PAP permettra aux salariés d'avoir accès à des informations capitales, telles que les dates limites de dépôt des candidatures.

En outre, cet affichage permettra à l'employeur de remplir son obligation d'information des électeurs sur la répartition des hommes et des femmes dans chaque collège électoral.

Et pour que l'affichage ait un effet optimal, il faut veiller à ce que les dates, heures et lieux des scrutins figurent sur la première page du PAP !

#### LE + SYNDICAL

Pensez à demander lors de la négociation à voir où se situent les panneaux réservés l'affichage syndical. Ce sera l'occasion de vérifier que ceux-ci existent et sont accessibles à tous les salariés. Ce sera également l'occasion pour vous de demander à déposer une affiche CFE-CGC.

#### À SAVOIR

Dès qu'un accord ou une décision de l'autorité administrative sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur porte à la connaissance des salariés, la part de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral. Cette information se fait par tout moyen permettant de lui donner une date certaine<sup>32</sup>

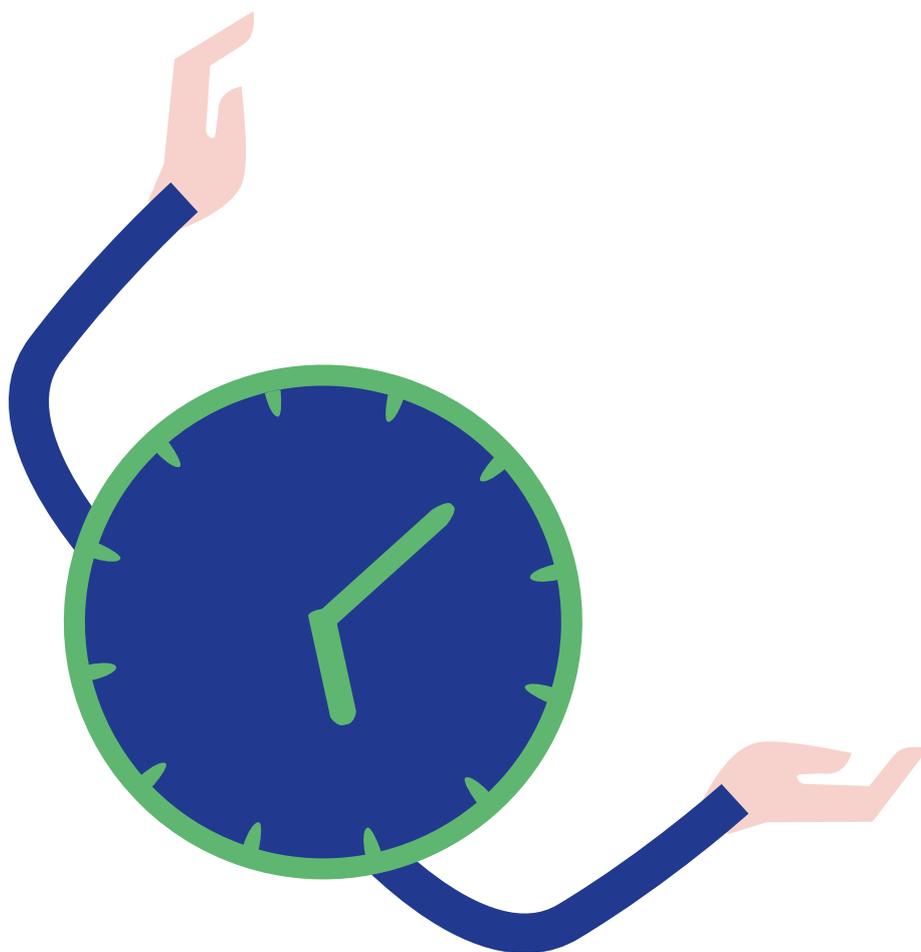
32 - Voir l'article L. 2314-31 du Code du travail.

## LES DATES ET HEURES LIMITES DE DÉPÔT DES LISTES

Les dates et les heures limites de dépôt des listes doivent être déterminées précisément dans le protocole d'accord préélectoral pour chaque tour.

L'idéal est de prévoir un délai d'au moins sept jours entre la date de conclusion du PAP (et son affichage concomitant) et la date limite de dépôt des listes pour le premier tour.

La date fixée dans le protocole est impérative. L'employeur est donc fondé à refuser toute candidature présentée après cette date.



### ATTENTION

Lors du dépôt d'une liste, il est impératif d'indiquer qu'il s'agit d'une liste CFE-CGC pour que les voix recueillies soient attribuées au niveau de la branche ou au niveau national interprofessionnel à la CFE-CGC.

En effet, la loi du 5 mars 2014 est venue confirmer la jurisprudence en ce sens en créant l'article L. 2122-3-1 du Code du travail : « Lors du dépôt de la liste, le syndicat indique, le cas échéant, son affiliation à une organisation syndicale. A défaut d'indication, l'organisation syndicale ne recueille pas les suffrages exprimés en faveur du syndicat qui lui est affilié pour la mesure de l'audience prévue au 5° de l'article L. 2121-1 ».

### À SAVOIR

Si une liste est irrégulièrement déposée pour le premier tour, il est impératif de procéder de nouveau à son dépôt, dans les formes et délais prévus, pour le second tour. En effet, les juges considèrent qu'une liste déposée hors délai pour le premier tour n'est pas reconduite automatiquement pour le second tour comme le sont les listes régulières<sup>33</sup>.

33 - Cass. soc., 31 mai 2016, n°15-60.157.

# L'ÉLABORATION D'UNE LISTE CONFORME À L'EXIGENCE DE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES HOMMES ET DES FEMMES

La loi Rebsamen a modifié, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les règles relatives à une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans le cadre des élections professionnelles.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 est venue rectifier un effet pervers lié à l'application de cette nouvelle législation.

Sont concernées par ces règles, les listes déposées dans le cadre des élections au CSE :

- pour les élections des titulaires comme des suppléants ;
- au premier comme au second tour ;
- dès lors que sont à pourvoir au moins deux sièges.



## CE QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL

Article L. 2314-30 du Code du travail

« Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2314-29 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Lorsque l'application du premier alinéa n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des

deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

1<sup>o</sup> arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;

2<sup>o</sup> arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.

Le présent article s'applique à la liste des membres titulaires du comité social et économique et à la liste de ses membres suppléants. »

**Pour respecter l'exigence de représentation équilibrée, vos listes doivent comprendre un nombre d'hommes et de femmes correspondant à la part d'hommes et de femmes inscrits dans le collège électoral concerné.**

**Vos listes doivent également se composer alternativement d'un candidat de chaque sexe, jusqu'à ce vous n'ayez plus de candidats de l'un des sexes.**

Lorsque le nombre de candidats à désigner pour chaque sexe n'est pas un nombre entier, celui-ci est arrondi :

- à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
- à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

En cas stricte égalité hommes/femmes dans la liste électorale et de nombre impair de sièges à pourvoir, la liste de candidats pourra comprendre indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

#### EXEMPLE

Pour l'élection des membres titulaires du CSE du 1<sup>er</sup> collège de l'entreprise X, le collège est composé de 70 % d'hommes et de 30 % de femmes, et le nombre de sièges à pourvoir est de 4.

Pour respecter la proportion d'hommes et de femmes du collège, il faut 2,8 hommes et 1,2 femme, arrondis à 3 hommes et 1 femme.

La liste sera donc composée comme suit : un homme – une femme – un homme – un homme.

#### ATTENTION

La Cour de cassation refuse désormais que soit présentée une candidature unique lorsque plusieurs postes sont à pourvoir<sup>34</sup>. Est-ce à dire qu'il est désormais interdit de présenter une liste incomplète ? Il n'est pas possible de répondre avec certitude à cette question. On peut espérer que les juges admettent des listes incomplètes dès lors qu'elles respectent à la fois la mixité et la proportionnalité, mais rien ne le garantit.



Les règles issues de la loi Rebsamen pouvaient conduire à n'attribuer aucun siège au sexe minoritaire dans un collège électoral.

Pour corriger cet effet pervers, il est désormais prévu que la liste peut comporter un candidat du sexe minoritaire lorsque l'application de la règle de composition des listes conduit à exclure totalement l'un ou l'autre sexe.

Toutefois, ce candidat ou cette candidate ne pourra pas figurer en première position sur la liste.

#### EXEMPLE

Dans l'entreprise Y, le 2<sup>e</sup> collège compte 100 salariés, dont 20 hommes et 80 femmes, soit 20 % d'hommes et 80 % de femmes. Le nombre de sièges attribué à ce collège est de 2 titulaires, et 2 suppléants.

Pour déterminer la répartition des sièges entre les hommes et les femmes, il faut effectuer le calcul suivant :

nombre de sièges à pourvoir dans le collège x pourcentage d'hommes = nombre de candidats hommes

nombre de sièges à pourvoir dans le collège x pourcentage de femmes = nombre de candidats femmes

Transposé au 2<sup>e</sup> collège de l'entreprise Y, cela donne :

$2 \times 20 / 100 = 0,4$ , arrondi à l'entier inférieur = 0 siège

$2 \times 80 / 100 = 1,6$ , arrondi à l'entier supérieur = 2 sièges

Dans la version issue de la loi Rebsamen, il n'était pas possible, par application de la loi, de présenter un candidat homme, aussi bien comme titulaire que comme suppléant. Avec le nouveau texte, il est désormais possible de présenter un homme, sous réserve de le faire figurer en deuxième position dans la liste.

34 - Cass. Soc. 9 mai 2018, n°17-14.088.

**ATTENTION**

Dans un arrêt du 9 mai 2018<sup>35</sup> concernant l'application de la loi Rebsamen, la Cour de cassation a jugé que, en application de la jurisprudence du Conseil constitutionnel<sup>36</sup>, une liste doit impérativement comporter un candidat du sexe sous-représenté.

Pour la CFE-CGC, une telle interprétation ne respecte ni la lettre ni l'esprit de la décision du Conseil constitutionnel qui a jugé qu'on ne pouvait pas empêcher la présentation d'un candidat du sexe sous-représenté, mais qui ne l'a nullement imposée<sup>37</sup>.

Pour autant, la Cour de cassation pourrait malheureusement maintenir cette interprétation concernant les textes modifiés par les ordonnances. La prudence recommande donc de toujours présenter une liste mixte.

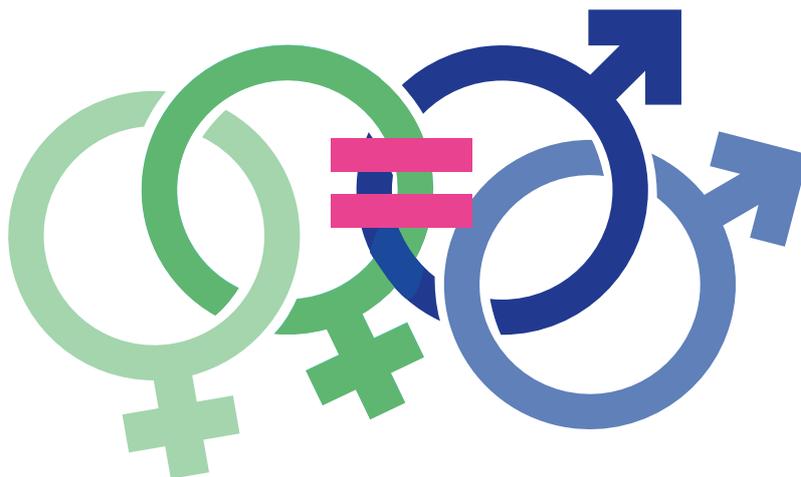


Les listes non conformes peuvent donner lieu à de sévères sanctions en cas de contestation<sup>38</sup> :

- en présence d'une liste comprenant un nombre trop d'important de candidats d'un sexe par rapport à la part qu'il représente dans le collège électoral, le juge annulera l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté, en suivant l'ordre inverse de la liste de candidats.
- Le juge pourra également annuler l'élection d'un candidat dont le positionnement dans la liste ne respecte pas l'alternance d'un candidat de chaque sexe.

**ATTENTION**

Désormais, l'annulation de l'élection de certains élus en application des règles relatives à la représentation équilibrée pourra donner lieu à des élections partielles, dès lors que les conditions en seront réunies.



35 - Cass. Soc., 9 mai 2018, n°17-60.133.

36 - Conseil constitutionnel, décision n° 2017-686 QPC du 19 janvier 2018

37 - Voir décision du Conseil constitutionnel précitée, considérant N°9 : « l'application de cette règle d'arrondi ne saurait, sans porter une atteinte manifestement disproportionnée au droit d'éligibilité aux institutions représentatives du personnel résultant du principe de participation, faire obstacle à ce que les listes de candidats puissent comporter un candidat du sexe sous-représenté dans le collège électoral ».

38 - Voir l'article L. 2314-32 du Code du travail.





accompagné des tracts diffusés par les syndicats ou de circulaires de propagande électorale.

Les salariés absents doivent bénéficier d'un délai suffisant pour voter. Dans le PAP, il faut donc fixer la date de l'envoi du matériel au moins 10 jours avant la date prévue pour le 1<sup>er</sup> tour. Si des jours fériés ou des vacances scolaires tombent pendant ce délai, il faut exiger de pouvoir l'allonger d'autant.

La date limite de réception des bulletins de vote n'est pas prévue par la loi. L'idéal est de la fixer le matin du jour du scrutin.

Il faudra également arrêter dans le PAP les modalités de dépôt et de conservation des enveloppes jusqu'au jour du scrutin et leur remise au bureau de vote.

## ATTENTION

**Le vote par correspondance doit préserver le secret de vote et la liberté du scrutin : il est impératif que le salarié absent et votant par correspondance appose sa signature au dos de l'enveloppe contenant l'enveloppe qui contient elle-même le bulletin de vote. Il s'agit d'une formalité substantielle visant à préserver la sincérité des opérations électorales.**

**De plus, et en vue du même objectif, il est recommandé par la CFE-CGC de prévoir l'ouverture d'une boîte postale relevée par deux personnes de la direction et par des représentants des salariés. Il convient alors de prévoir précisément l'heure de la relève de la boîte postale, tout courrier reçu après cette heure de clôture étant consigné comme le reste du matériel de vote pendant la durée au cours de laquelle l'élection peut être contestée. Enfin, il est recommandé de prévoir que les votes par correspondance seront dépouillés après la clôture du bureau de vote, le vote physique étant prioritaire.**

## LE VOTE ÉLECTRONIQUE

Depuis la loi travail, le recours au vote électronique est possible dans deux hypothèses<sup>41</sup> :

- lorsqu'un accord collectif d'entreprise ou de groupe le prévoit ;
- ou, en l'absence de dispositions conventionnelles, si l'employeur décide d'y recourir.

Que celui-ci soit prévu par accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur, le recours au vote électronique est strictement encadré par le Code du travail. L'enjeu est important : il s'agit de garantir la confidentialité des données transmises et la sécurité des moyens d'identification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Lorsque le vote électronique résulte d'un accord collectif, le PAP doit mentionner la conclusion de l'accord autorisant le recours au vote électronique et, s'il est déjà arrêté, le nom du prestataire choisi pour le mettre en place. Le PAP doit également comporter en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales.

Il est impératif de mentionner dans le protocole d'accord préélectoral l'accord collectif autorisant le vote électronique, de même que le nom du prestataire choisi pour le mettre en place, s'il est déjà arrêté. De plus, il est impératif de mettre en annexe du protocole d'accord préélectoral le cahier des charges en vertu duquel s'organise le vote électronique.

## À SAVOIR

L'irrégularité du vote par correspondance ne peut en principe être un motif d'annulation des élections que dans la mesure où :

- il y a atteinte aux principes généraux du droit électoral (ex : liberté du vote ou secret du scrutin non respectés) ;
- ou elle a influencé le résultat des élections ;
- ou elle a été déterminante de la qualité représentative des organisations syndicales dans l'entreprise ou du droit pour un candidat d'être désigné délégué syndical (depuis la loi 20 août 2008). Ainsi, l'arrivée tardive des bulletins de vote par correspondance peut être un motif d'annulation des élections, même si l'employeur n'a commis aucun manquement dans l'organisation du scrutin, dès lors que cette irrégularité a été déterminante de la qualité représentative d'une organisation syndicale.

## À SAVOIR

La mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe, sauf si cette modalité est expressément exclue par l'accord collectif ou l'employeur.

La CFE-CGC préconise de demander à ce que le vote électronique soit exclusif de toute autre modalité de vote, et tout spécialement du vote par correspondance. En effet, la démultiplication des modalités de vote est une source de complexité et donc potentiellement de difficultés et de contentieux. Dès lors, sauf circonstances particulières, nous recommandons l'exclusion du vote sous enveloppe dès lors qu'est mis en œuvre le vote électronique.

# LES RÈGLES RELATIVES AU VOTE ÉLECTRONIQUE MIS EN PLACE PAR L'EMPLOYEUR<sup>42</sup>

Un cahier des charges respectant l'ensemble des règles relatives au vote électronique doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail et mis sur l'intranet, dans les entreprises lorsqu'il en existe un.

## **Conception et mise en place du système de vote électronique**

La conception et la mise en place du système de vote électronique peuvent être confiées à un prestataire choisi par l'employeur, respectant le cahier des charges.

Le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collègues électoraux, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

## **Sécurité**

Lors de l'élection par vote électronique, les fichiers comportant les éléments d'authentification des électeurs, les clés de chiffrement et de déchiffrement et le contenu de l'urne sont uniquement accessibles aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système.

Les données relatives aux électeurs inscrits sur les listes électorales ainsi que celles relatives à leur vote sont traitées par des systèmes informatiques distincts, dédiés et isolés, respectivement dénommés « fichier des électeurs » et « contenu de l'urne électronique ».

Le système de vote électronique est conçu de manière à pouvoir être scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin.

## **Contrôle**

Préalablement à sa mise en place ou à toute modification substantielle de sa conception, le système de vote électronique est soumis à une expertise indépendante, destinée à vérifier le respect de la législation applicable en la matière.

Le rapport de l'expert est tenu à la disposition de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

L'employeur met en place une cellule d'assistance technique chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique comprenant, le cas échéant, les représentants du prestataire.

## **Devoir d'information et de formation de l'employeur**

L'employeur informe les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ou les établissements concernés, de l'accomplissement des formalités déclaratives préalables auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Chaque salarié doit en outre disposer d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales.

Enfin, les représentants du personnel, les délégués syndicaux et les membres du bureau de vote bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique retenu.

---

42 - Voir articles R. 2314-5 et suivants du Code du travail.

### **Déroulement du scrutin**

Le vote électronique se déroule, pour chaque tour de scrutin, pendant une période délimitée.

En présence des représentants des listes de candidats, la cellule d'assistance technique :

- procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test du système de vote électronique et vérifie que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée par des clés délivrées à cet effet ;
- procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test spécifique du système de dépouillement, à l'issue duquel le système est scellé ;
- contrôle, à l'issue des opérations de vote et avant les opérations de dépouillement, le scellement de ce système.

La liste d'émargement n'est accessible qu'aux membres du bureau de vote et à des fins de contrôle du déroulement du scrutin.

Aucun résultat partiel n'est accessible pendant le déroulement du scrutin. Toutefois, le nombre de votants peut, si l'employeur le prévoit, être révélé au cours du scrutin.

Lorsque le vote sous enveloppe n'a pas été exclu, l'ouverture du vote n'a lieu qu'après la clôture du vote électronique. Le président du bureau de vote dispose, avant cette ouverture, de la liste d'émargement des électeurs ayant voté par voie électronique.

### **Conservation des fichiers**

L'employeur ou le prestataire qu'il a retenu conserve sous scellés, jusqu'à l'expiration du délai de recours et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive, les fichiers supports comprenant la copie des programmes sources et des programmes exécutables, les matériels de vote, les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde. La procédure de décompte des votes doit, si nécessaire, pouvoir être exécutée de nouveau.

À l'expiration du délai de recours ou, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, après l'intervention d'une décision juridictionnelle devenue définitive, l'employeur ou, le cas échéant, le prestataire procède à la destruction des fichiers supports.





## QUELS SONT LES ÉLÉMENTS ANNEXES À PRÉVOIR DANS LE PAP ?

Il s'agit d'éléments qui ne sont pas à proprement parler négociés, mais dont la discussion collégiale et antérieure au jour du scrutin est de nature à limiter le risque de contestation. Ces éléments étant indispensables à l'établissement des différents procès-verbaux, la CFE-CGC recommande tout particulièrement de les rappeler une fois pour toutes dans le cadre du PAP.

Il s'agit d'une part de l'identification de la convention collective applicable, et d'autre part de la dénomination des collèges. Enfin, il s'agira de préciser les obligations de l'employeur s'agissant de la transmission des procès-verbaux des élections.

### L'identification de la convention collective applicable

On entend par convention collective applicable, la convention collective majoritairement applicable **pour chacun des collèges**.

En effet, en cas de « cohabitation » de plusieurs conventions collectives dans l'entreprise, il est nécessaire de déterminer celle qui concerne la majorité des salariés inscrits dans le collège considéré.

#### EXEMPLE

On peut relever l'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie dans certains scrutins et une ou plusieurs conventions collectives territoriales de la métallurgie dans d'autres. Cet élément devra être déterminé pour chaque collège et scrutin.

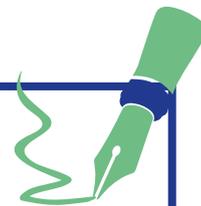
### La dénomination des collèges électoraux

Le procès-verbal des élections fait référence à la dénomination légale des collèges électoraux.

Il faut donc identifier le collège par rapport à sa définition légale et non pas par rapport au nombre de collèges réellement existant dans le cadre de l'élection.

- Un collège constitué d'ouvriers et employés s'appelle 1<sup>er</sup> collège.
- Un collège constitué de techniciens, agents de maîtrise, et éventuellement des ingénieurs et cadres, s'appelle 2<sup>e</sup> collège.
- Un collège constitué des seuls ingénieurs et cadres s'appelle 3<sup>e</sup> collège.
- Un collège constitué de la totalité des salariés dans les établissements de moins de 25 salariés s'appelle collège unique.
- Un collège différent de ceux prévus par la loi (par exemple fusion de 2 collèges légaux, création d'un collège supplémentaire) devra être qualifié de « autre ».

Mes notes



Area for taking notes, consisting of a vertical column of horizontal dotted lines.

Dans tous les cas, il ne doit être prévu qu'une seule dénomination : une case seulement devra être cochée (cf. fiche 2 des outils de la représentativité). Ainsi, par exemple, si le découpage prévu par le Code du travail a été conservé, la dénomination des collèges sera nécessairement la dénomination légale !

En revanche, si le découpage prévu par le Code du travail n'a pas été retenu, il conviendra alors de définir la composition précise du collège en vue du renseignement du procès-verbal.

Ces dénominations et compositions sont particulièrement importantes pour le décompte de l'audience et donc de la représentativité des organisations syndicales, en particulier dans le cadre d'un décompte catégoriel.

## Le traitement des procès-verbaux des élections



### CE QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL

Article L. 2314-29, dernier alinéa : « *Après la proclamation des résultats, l'employeur transmet, dans les meilleurs délais, par tout moyen, une copie des procès-verbaux aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.* »

Lors de la négociation du PAP, il est possible de proposer une clause prévoyant la présence d'un représentant de chaque organisation syndicale ayant négocié le PAP, permettant notamment de renseigner les membres du bureau de vote en cas de difficulté de remplissage des procès-verbaux.

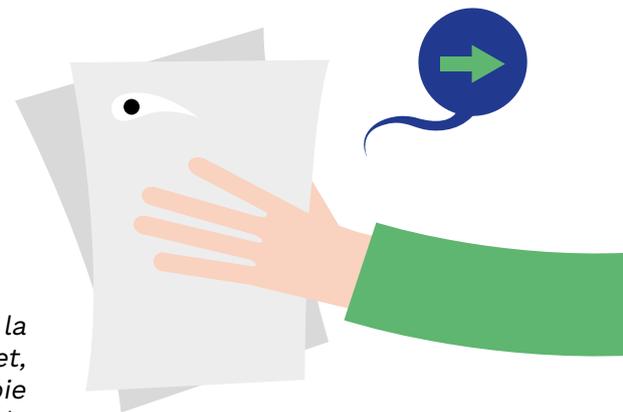
Par ailleurs, la CFE-CGC recommande vivement de rappeler dans le PAP que **l'employeur a l'obligation de transmettre les procès-verbaux des élections à tous les syndicats ayant participé à la négociation du PAP, ainsi qu'aux syndicats ayant présenté des listes.**

La CFE-CGC a obtenu que la loi Rebsamen impose effectivement à l'employeur de communiquer les résultats des élections à tous les syndicats intéressés.

Toutefois, **la loi n'impose pas de délai précis à l'employeur pour l'envoi des procès-verbaux d'élections. Nous vous conseillons par conséquent de préciser celui-ci dans le PAP.**

### À SAVOIR

Les CERFA permettant d'établir les procès-verbaux des élections peuvent être remplis directement en ligne par saisie informatique sur le site des élections professionnelles MARS



### À SAVOIR

La loi n'impose plus à l'employeur de transmettre systématiquement à l'inspecteur du travail une copie du PAP signé. Il appartient donc à l'inspecteur du travail de demander expressément communication du PAP à l'employeur<sup>43</sup>.

43 -Article L. 2314-12 du Code du travail.

# LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DU PAP

La loi du 5 mars 2014 est venue poser très clairement le principe général de la validité du protocole signé à la double majorité des organisations syndicales, qui n'a pas été remis en cause par les ordonnances. Il reste que selon les dispositions concernées, les conséquences de l'absence d'une telle signature diffèrent.

## COMMENT S'APPRÉCIE LA DOUBLE MAJORITÉ ?



### CE QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL

Article L. 2314-6 : « *Sauf dispositions législatives contraires, la validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise* ».

### Le protocole d'accord préélectoral doit être signé par :

- **la majorité des syndicats, représentatifs ou non, présents à la négociation ;**
- **dont les syndicats représentatifs ayant recueilli seul ou à plusieurs la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (1<sup>er</sup> tour des élections des titulaires CE, ou DUP ou, à défaut, DP).**

La jurisprudence est également venue préciser que « *doivent être considérées comme ayant participé à la négociation les organisations syndicales qui, invitées à celle-ci, s'y sont présentées, même si elles ont ensuite décidé de s'en retirer* »<sup>45</sup>.

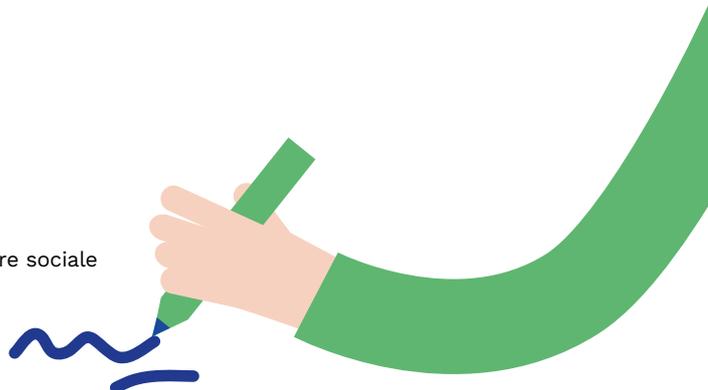
Ainsi, **une organisation syndicale doit être prise en compte dans le calcul de la double majorité dès lors qu'elle s'est présentée à la négociation, et ce peu important qu'elle ait quitté la table en cours de négociation.**

### À SAVOIR

A défaut de résultats électoraux disponibles, le protocole doit être signé par la majorité des syndicats présents autour de la table des négociations. Toutefois, si deux syndicats non représentatifs négocient, la signature du protocole par un seul des syndicats ne permettra pas de répondre à la condition de majorité<sup>44</sup>.

44 - Voir Circulaire DGT n°6, 27 juill. 2011, confirmée par l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 15 novembre 2017, n°16-21.903.

45 - Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-60.231.



### EXEMPLE

Sont présentes à la négociation des élections au CSE de l'entreprise A :

- la CFE-CGC, représentative dans l'entreprise, ayant obtenu 35 % des voix aux précédentes élections ;
- FO, représentative dans l'entreprise, ayant obtenu 29 % des voix aux précédentes élections ;
- la CGT, représentative dans l'entreprise, ayant obtenu 25 % des voix aux précédentes élections ;
- la CFDT, représentative dans l'entreprise, ayant obtenu 11 % des voix aux précédentes élections ;
- la CFTC, non représentative dans l'entreprise ;
- UNSA, non représentative dans l'entreprise ;
- SUD, non représentative dans l'entreprise.

Le PAP signé par la CFE-CGC, la CGT et UNSA, n'est pas valable. En effet, il faut au moins la signature de quatre organisations syndicales sur les 7 présentes pour répondre à la première exigence de majorité.

Le PAP signé par la CFE-CGC, la CGT, UNSA et la CFTC est valable, puisque non seulement il est signé par quatre organisations présentes sur sept, mais en plus, il est signé par deux organisations représentatives dans l'entreprise recueillant ensemble la majorité des suffrages exprimés lors des précédentes élections.

Le PAP signé par la CGT, UNSA, SUD et la CFTC n'est pas valable, la CGT, seule organisation syndicale représentative dans l'entreprise, ayant recueilli moins de la moitié des suffrages exprimés lors des dernières élections.

## QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES DE L'ABSENCE DE SIGNATURE À LA DOUBLE MAJORITÉ ?

Les conséquences de l'absence de double majorité ne sont pas exactement les mêmes selon les éléments à déterminer dans le PAP.

## S'agissant de la répartition du personnel dans les collèges électoraux et des sièges à pourvoir



### CE QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL

Article L. 2314-13 du Code du travail : « La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6.

46 - Cass. soc., 6 octobre 2011, n° 11-60.035.

47 - Articles L. 2324-12 et L. 2314-10 du Code du travail.

48 - Articles L. 2314-22 et L. 2324-20 du Code du travail.



### ATTENTION

La règle de l'unanimité est clairement devenue une règle d'exception qui doit être expressément prévue par les textes applicables.

La loi confirme ainsi la position adoptée par la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 6 octobre 2011<sup>46</sup>.

L'exigence d'une signature par l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise concerne donc aujourd'hui deux hypothèses seulement :

- la modification du nombre ou de la composition des collèges électoraux légaux<sup>47</sup> ;
- l'organisation des élections en dehors du temps de travail<sup>48</sup>.

Cet accord mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

Lorsque au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord mentionné au premier alinéa du présent article ne peut être obtenu, l'autorité administrative décide de cette répartition entre les collèges électoraux. Pour ce faire, elle se conforme soit aux modalités de répartition prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2314-12, soit, à défaut d'accord, à celles prévues à l'article L. 2314-11.

La saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. »

Article L. 2314-14 du Code du travail : « Lorsque aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation, l'employeur répartit le personnel et les sièges entre les différents collèges électoraux. »

**Lorsqu'au moins une organisation syndicale s'est présentée à la négociation et qu'aucun accord n'a pu intervenir sur la répartition du personnel et des sièges entre les collèges, la décision est prise par l'autorité administrative\*.**

La chambre sociale de la Cour de cassation est venue préciser que « dès lors qu'une organisation syndicale a manifesté son intention de participer à la négociation préélectorale, l'employeur, à défaut d'accord préélectoral valide, a l'obligation de saisir l'autorité administrative pour faire procéder à la répartition des sièges et des électeurs au sein des collèges électoraux »<sup>49</sup>.

Dans cette affaire, un report de la négociation du PAP avait été décidé pour permettre à l'employeur de fournir au syndicat des éléments sur les effectifs de l'entreprise, indispensables à la négociation.

Une nouvelle date de négociation avait donc été fixée. Le syndicat ayant demandé par la suite un nouveau report en raison de l'indisponibilité de ses représentants, l'employeur avait alors considéré qu'en l'absence de négociation, il lui appartenait de fixer seul la répartition des salariés et sièges dans les collèges.

La Haute juridiction considère pour sa part que, dès lors que l'organisation syndicale « avait manifesté son intention de participer à la négociation préélectorale, et qu'elle n'était pas responsable de l'absence de négociation », l'employeur avait l'obligation de saisir l'autorité administrative.

La saisine de l'autorité administrative a deux effets :

- elle suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative ;
- elle entraîne la prorogation des mandats en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.



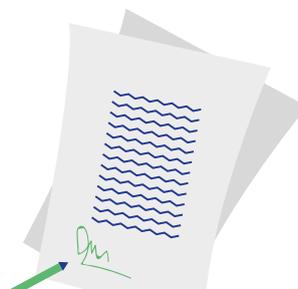
## ATTENTION

\*Cette règle ne s'applique plus lorsqu'aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation. Désormais, en l'absence de syndicat représentatif dans l'entreprise à la table de négociation, l'employeur décide seul de la répartition du personnel et des sièges entre les différents collèges électoraux

## À SAVOIR

La décision de l'autorité administrative relative à la répartition du personnel et des sièges dans les collèges peut être contestée devant le juge judiciaire et non plus devant le juge administratif.

49 - Cass. Soc., 9 mai 2018, n°17-26.522.



## S'agissant des modalités d'organisation et de déroulement du scrutin



### CE QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL

Article L. 2314-28 du Code du travail : « Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral.

*Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire. »*

L'absence de double majorité ne rend pas inapplicables les modalités sur lesquelles se sont accordés l'employeur et une partie des organisations syndicales. Elle ouvre seulement la possibilité à la ou les organisations dissidentes de saisir le tribunal d'instance pour qu'il les fixe lui-même.

Dès lors, si le tribunal d'instance n'est pas saisi malgré l'absence d'accord conclu à la double majorité, le PAP négocié avec certaines organisations syndicales ou les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales décidées unilatéralement par l'employeur s'appliqueront.

### À SAVOIR

Le PAP doit respecter les dispositions d'ordre public. A ce titre, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales doivent respecter les principes généraux du droit électoral et garantir la sincérité du scrutin.

Si tel n'est pas le cas, l'élection sera entachée d'irrégularité et susceptible de faire l'objet d'une annulation, même en présence d'un accord signé à la double majorité<sup>50</sup>.

### ATTENTION

À l'issue de la négociation, il ne peut y avoir que deux possibilités pour vous :

- soit vous êtes pleinement d'accord avec le contenu du PAP et vous le signez ;
- soit vous êtes en désaccord sur certaines dispositions du PAP et vous ne le signez pas.

Une fois le PAP signé, vous ne pourrez plus le contester, quand bien même vous auriez formulé des réserves.

En effet, les juges ne prennent pas en considération les réserves faites par une organisation syndicale lorsque celle-ci a signé le PAP.

En revanche, lorsque vous refusez de signer un PAP qui ne vous convient pas complètement et que vous présentez une liste, vous devez assortir votre liste de vos réserves relatives au PAP.

Sans cela, en effet, le juge considère que le dépôt de liste sans réserve vaut adhésion au PAP. Dès lors, si vous souhaitez pouvoir, le cas échéant, contester la régularité des opérations électorales au motif de l'illégalité du PAP que vous n'avez pas signé, n'oubliez pas de déposer une liste de candidat avec réserves.

50 - Voir en ce sens, cass. soc., 4 mai 2017, n° 16-18.297. Les juges rappellent dans cette affaire que le PAP respectant les conditions de validité ne pourra être annulé que s'il contient expressément des dispositions contraires à l'ordre public et aux principes généraux du droit électoral. Or tel n'est pas le cas lorsque l'employeur n'a pas fourni tous les éléments permettant de vérifier les effectifs de l'entreprise lors de la négociation.

# LA PROPAGANDE ÉLECTORALE

Pour le 1<sup>er</sup> tour, la propagande électorale est réservée aux organisations syndicales habilitées à présenter des listes. En réalité, la loi ne s'est pas précisément saisie de la question de la propagande électorale dans le cadre des élections professionnelles. Cela est d'autant plus dommageable que les acteurs et les enjeux ont été considérablement modifiés depuis la loi du 20 août 2008.

Si l'on doit s'en tenir aux textes légaux, la propagande électorale est soumise aux règles applicables aux sections syndicales. Mais il est possible, et vivement recommandé, de se saisir de cette question dans le PAP, de manière à optimiser les moyens mis à la disposition des organisations syndicales.

Attention toutefois : en la matière, tout n'est pas permis ! Nous reviendrons donc également sur les actions prohibées.

## QUELLES SONT LES ACTIONS POSSIBLES ?

La propagande électorale est régie en principe par les règles de droit commun applicables aux communications syndicales dans l'entreprise relatives à l'affichage, la distribution de tracts et l'utilisation de la messagerie électronique et de l'intranet. Mais les négociateurs peuvent également envisager d'autres actions dans le PAP. Dans tous les cas, il est conseillé de faire clairement apparaître dans le PAP les moyens, légaux ou négociés, dont disposent les organisations syndicales.

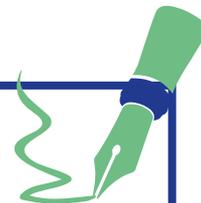
De manière générale, toutes les dispositions relatives à l'affichage et à la diffusion de tracts sont en principe réservées aux syndicats ayant constitué une section syndicale.

La CFE-CGC ne s'arrête cependant pas à une lecture aussi stricte des textes qui aurait pour effet de priver une partie des syndicats invités à négocier de toute possibilité de communiquer au moment des élections. Une telle lecture contreviendrait à l'esprit même de la loi du 20 août 2008 qui a ouvert certaines prérogatives aux syndicats qui sont hors de l'entreprise afin de leur permettre de s'y implanter lors des élections et d'y devenir représentatifs.

Et la jurisprudence semble nous donner raison. En effet, la Cour de cassation, en affirmant qu'il n'y pas d'inégalité de traitement dès lors que « *l'employeur avait pris les mesures pour permettre aux syndicats non représentatifs présentant des candidats aux élections de bénéficier des mêmes moyens de communication et de propagande électorale que les syndicats représentatifs* », invite les employeurs à traiter tous les syndicats à égalité au cours du processus électoral.

**N'hésitez donc pas à vous munir d'affiches lors de la négociation du PAP et à oser demander à l'employeur de les afficher sur les panneaux réservés aux communications syndicales.**

Mes notes



Area for taking notes, consisting of a vertical column of horizontal dotted lines.

## L'affichage

Dans le cadre de la propagande électorale, les syndicats sont autorisés à poser des affiches sur les panneaux réservés à cet effet et distincts des communications faites par les délégués du personnel et les élus au comité d'entreprise. Chaque organisation syndicale doit bénéficier d'un panneau d'affichage propre.



### CE QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL

Article L. 2142-3 du Code du travail : « *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. Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage. Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.* »

## La distribution de tracts

La distribution de tracts est autorisée dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

### LE + SYNDICAL

N'oubliez pas la CFE-CGC met à votre disposition sur l'intranet des affiches de propagande électorale personnalisables !



### CE QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL

Article L. 2142-4 du Code du travail : « *Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.* »

## L'utilisation de la messagerie électronique et de l'intranet

S'agissant de la diffusion de l'information syndicale, l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par les syndicats est toujours conditionnée par l'existence d'un accord collectif en ce sens. La loi El Khomri a toutefois ouvert timidement l'utilisation de l'intranet aux organisations syndicales, en l'absence de dispositions conventionnelles négociées à ce sujet.



### ATTENTION

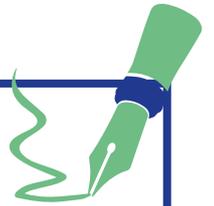
Lorsque dans l'entreprise, il n'existe pas encore de lieu d'affichage réservé à la propagande électorale, n'hésitez pas à demander à voir l'emplacement que l'employeur prévoit pour cet affichage. Cet emplacement doit permettre un accès de tous les salariés de l'entreprise aux documents affichés.



## LE + SYNDICAL

N'hésitez pas à vous procurer et à distribuer notre passeport de l'adhérent.

## Mes notes



### CE QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL

Article L. 2142-6 du Code du travail : « *Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. A 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, lorsqu'il existe.*

*L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :*

- 1. être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;*
- 2. ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;*
- 3. préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message. »*

Il existe désormais deux situations distinctes

- **soit un accord collectif existe** sur les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise, et ce sont les dispositions de cet accord qui s'applique ;
- **soit il n'existe pas d'accord collectif, et la loi autorise les organisations syndicales présentes dans l'entreprise, satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, et légalement constituées depuis au moins deux ans, à diffuser leurs informations syndicales sur un site auquel les salariés auront accès à partir de l'intranet de l'entreprise.**

Area for taking notes, consisting of horizontal dotted lines.









**MAISON DE LA CFE-CGC  
59 RUE DU ROCHER  
75008 PARIS**

**WWW.CFECGC.ORG**

