



Le Protocole d'Accord Préélectoral (PAP)

Version du 20 mars 2018

SECAFI

Société d'expertise comptable inscrite
au Tableau de l'Ordre de la région
Paris Ile de France
Cabinet agréé par le Ministère du Travail,
habilité IPRP et membre de la FIRPS

Direction régionale Ile de France
20 rue Martin Bernard
75647 Paris Cedex 13
Tél 01 53 62 70 00

SAS au capital de 3 931 382,50 €
312 938 483 RCS Paris
Numéro d'identification intracommunautaire
FR 88 312 938 483

Préalable aux élections professionnelles	page 3
Les parties à la négociation et le moment de la négociation	page 6
Les conditions de validité	page 10
Le contenu du PAP	page 12

Formations

Conditions
de travail

Enjeux
sociaux

Emplois

Perspectives
économiques

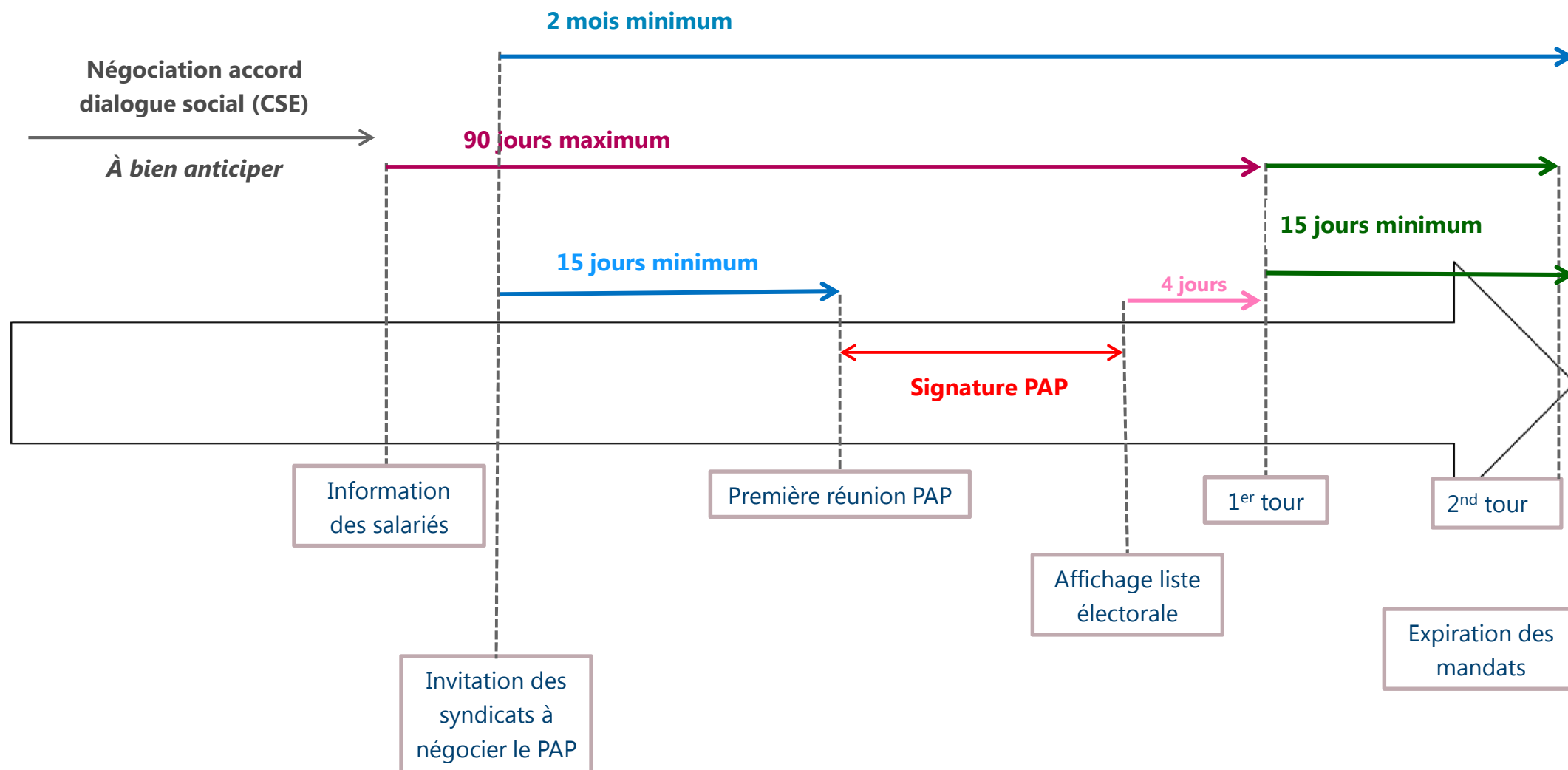
Préalable aux élections professionnelles

Le PAP : préalable obligatoire mais qui lui-même peut être précédé d'un Accord majoritaire de mise en œuvre du CSE

- ▶ La négociation d'un PAP entre l'employeur et les OS est **un préalable obligatoire** à la tenue des élections professionnelles.
- ▶ Le PAP a pour objet :
 - ▶ d'encadrer les opérations électorales,
 - ▶ de répartir le personnel et les sièges à pourvoir entre les différents collèges électoraux,
 - ▶ D'identifier la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral,
 - ▶ De notifier le nombre d'établissements distincts, la répartition des sièges entre les différents établissements
- ▶ En cas de désaccord sur la répartition des sièges, c'est l'autorité administrative du Siège de l'entreprise qui décide de cette répartition.
- ▶ La validité du PAP est subordonnée à sa signature par la **majorité des OS ayant participé à sa négociation**, dont les **OS représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés** lors des dernières élections professionnelles.
- ▶ **En l'absence de PAP**, soit que les OS ne se soient pas rendus à l'invitation de l'employeur à négocier le PAP, soit qu'elles n'aient pas accepté les termes de l'accord, **ce sont les règles légales qui s'appliquent.**

Calendrier des élections

► Rétro-planning de mise en place des élections de CSE :



Formations

Conditions
de travail

Enjeux
sociaux

Emplois

Perspectives
économiques

Les parties à la négociation et le moment de la négociation

Invitation des Organisations Syndicales à la négociation du Protocole d'Accord Préélectoral (PAP)

► Quelles OS invitées ?

- Depuis la loi du 20 août 2008, la négociation du PAP est ouverte à 4 catégories d'organisations syndicales :
 - Les OS représentatives dans l'entreprise ou l'établissement,
 - Les syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national ou interprofessionnel (soit CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO)
 - Les syndicats ayant constitué une section syndicale,
 - Les OS qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné

► Quelle forme ?

- 2 communications prévues :
 - Une externe à l'entreprise
 - Par courrier
 - Une interne à l'entreprise
 - Par affichage (pour la 4^{ème} catégorie)



Point de vigilance

Veiller à la **concomitance des communications** par courrier et affichage

Invitation des Organisations Syndicales à la négociation du Protocole d'Accord Préélectoral (PAP)

► A qui envoyer les courriers?

- Lorsque les OS sont présentes dans l'établissement:
Remettre en mains propres contre décharge le courrier au DS/RSS directement
- Lorsque les OS sont absentes dans l'établissement:
À l'union locale ou départementale ou régionale de l'organisation syndicale voire Confédération

► Où afficher la convocation?

- Sur les panneaux dédiés aux opérations électorales



Point de vigilance

La loi et la jurisprudence restent silencieuses quant au mode d'envoi du courrier : **il est cependant indispensable de pouvoir en rapporter la preuve** : donc LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge

► Quand ?

- L'invitation des syndicats par courrier à négocier le protocole préélectoral doit leur parvenir au plus tard 15 jours avant la première réunion (art. L.2314-3 al. 4 et L.2324-4 al.4)
En cas de renouvellement, l'invitation à négocier doit être faite au moins **2 mois avant l'expiration des mandats**, (art. L.2314-3 al. 3 et L.2324-4 al. 3, issus de la loi du 5 mars 2014)

- ▶ En principe, les **parties à la négociation au PAP doivent avoir un mandat spécial**.
- ▶ Si l'Organisation syndicale choisit d'être représentée par son délégué syndical,
 - ▶ ce dernier est dispensé de justifier d'un mandat spécial de son OS
 - ▶ car il est considéré comme ayant de plein droit vocation à la représenter dans le cadre de la négociation du PAP.
- ▶ Vigilance concernant le Représentant de la Section Syndicale (RSS)
 - ▶ Il est conseillé de vérifier l'existence d'un mandat spécifique lors de la négociation, dans la mesure où l'article L.2142-1-1 dispose que le RSS a les mêmes prérogatives que DS sauf pour négociation d'accord collectif.
- ▶ Composition de la délégation:
 - ▶ 3 ou 4 membres (Cass. Soc. 31 janv. 2012)



Les conditions de validité

Règles de validité d'un accord préélectoral

→ Principe : Validation du protocole à la double majorité :

Depuis la loi du 20 août 2008, la validité du protocole est soumise à une double condition de majorité, en nombre et en suffrages (L.2314-3-1 CT):

- Il doit être signé par la majorité des OS ayant participé à sa négociation (majorité en nombre)
- Parmi ces OS doivent figurer les OS représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés (50%) lors des dernières EP, ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité en nombre des OS représentatives dans l'entreprise.

■ Exemple :

- CGT : 31%
- CFDT : 34%
- FO : 7%
- CFTC : 9%
- CGC : 19%



Cas n° 1 = Les OS CGT, CFDT et CGC signent le protocole

Condition n° 1 remplie = 3 sur 5 ont signé

Condition n° 2 remplie = 84%



Cas n° 2 = Les OS FO, CFTC et CGC signent le protocole

Condition n° 1 remplie = 3 sur 5 ont signé

Condition n° 2 non remplie = 35% (inférieur à 50%)

→ Attention: il demeure possible de modifier le protocole, par avenant, soumis aux mêmes conditions de validité. Si modification unilatérale => annulation des élections





Le contenu du PAP

Thèmes traités dans le PAP

Thèmes traités dans le protocole d'accord préélectoral	Type d'accord	Référence
Effectif(1) et périmètre (2) (négocié en amont si établissements distincts)	1) Double majorité 2) Accord majoritaire	L.1111-2 et suivants L.2313-1 et suivants
Nombre de représentants, et imputation des crédits d'heures	Double majorité	L.2327-7
Modification du nombre et composition des collèges	Unanimité des OS représentatives	L.2324-12
Répartition du personnel et des sièges entre les collèges	Double majorité	L.2314-11, L.2324-13
Voies et moyens d'atteindre une représentation équilibrée des H et F sur les listes de candidats	Double majorité	L.2324-6, L.2314-30
Nombre de mandats successifs	Double majorité	L.2314-33, L.2314-6
Modalités d'organisation et/ou déroulement des opérations électorales – recours au vote électronique (sous réserve d'un accord collectif en vigueur)	Double majorité	L.2314-23, L.2324-21
Scrutins organisés en dehors du temps de travail (sauf par la voie du vote électronique)	Unanimité des OS représentatives	L.2314-22, L.2324-20
Mesures permettant de faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés	Double majorité	L.2314-12

Le décompte des effectifs : un enjeu important pour déterminer le nombre de représentants à élire mais aussi sur l'étendue des attributions

- Les seuils d'effectif restent calculés selon les modalités fixées aux art. L.1111-2 et suivants du CdT, cependant l'ordonnance a modifié la période de référence pour la mise en place d'un CSE = 12 mois consécutifs. Si renouvellement, l'effectif à prendre en compte reste celui des 12 mois précédant du 1^{er} tour des élections.

-1-

-2-

Salariés en CDI

Tous les contrats CDI à temps plein sont comptés comme 1 unité même si leur contrat de travail est suspendu et ce, qu'ils continuent ou non de percevoir une rémunération.

Sont ainsi pris en compte les salarié(e)s dont le contrat est suspendu :

- ✓ en arrêt de travail pour cause de maladie, maternité et AT
- ✓ absents pour CP
- ✓ congé parental
- ✓ congé d'adoption
- ✓ congé sabbatique
- ✓ congé pour création d'entreprise
- ✓ congé de formation
- ✓ en chômage partiel avec indemnisation
- ✓ en période de mise à pied
- ✓ en préavis (travaillé ou non)
- ✓ en préretraite « maison »
- ✓ expatriés

Salariés pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents

Salariés en CDD et intérimaires

Salariés mis à disposition

dont
CIFRE

Dès lors qu'ils ne remplacent pas une personne absente ou en suspension de contrat

**Rappel :
Raisonnement
en ETP**

Le décompte des effectifs - Exclusions et cas particulier

→ Salariés exclus du calcul de l'effectif

- Les apprentis
- Les contrats de professionnalisation, d'accompagnement dans l'emploi, initiative-emploi
- Les stagiaires
- Les salariés en CDD ou intérim ou mis à disposition pour le remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat a été suspendu (les personnes remplacées étant déjà comptabilisées dans l'effectif)

→ Cas particulier des salariés à temps partiel

- Les salariés à temps partiels, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail (L.1111-2,3).
- Pour les salariés en CDD et à temps partiel le décompte sera doublement proratisé : en fonction de la durée de présence et en fonction du temps de travail.



Point pédagogique

Les représentants du personnel doivent pouvoir prendre connaissance de tous les éléments leur permettant de vérifier les effectifs de l'établissement ainsi que les effectifs par collègues.
=> A transmettre lors de la première réunion de négociation du PAP



Le nombre et le périmètre des établissements distincts : négociés en amont dans un Accord Majoritaire, ou par DUE

► Rappel du nouveau dispositif introduit par les ordonnances MACRON (art. L.2323-1 et suivants du CdT) :

- ▶ Principe d'une Instance centrale et instance par établissement demeure,
- ▶ Si entreprise a au moins 2 établissements distincts => 1 CSE Central et CSE Etablissement,
- ▶ Modification des modalités de détermination des établissements distincts ,

AUPARAVANT

- Nombre et périmètre négocié dans le PAP
- Si litige => DIRECCTE qui statuait
- DUE possible si aucune OS ne s'était présentée à la négociation du PAP



Point pédagogique

Ordonnance a repris une seule notion jurisprudentielle pour **définir un établissement distinct** :
« **autonomie de gestion** du responsable d'établissement notamment en matière de gestion du personnel ».

AUJOURD'HUI

- **Accord collectif** de « mise en place du CSE »
- *A défaut d'accord*, **accord entre employeur et CSE** à la majorité des membres titulaires élus
- *A défaut d'accord*, **DUE**



Point de vigilance

Il est à souligner que **l'accord avec le CSE ne pourra se mener pour la première mise en place du CSE** et cette disposition n'existant pas auparavant pour le CE => DUE à défaut d'Accord Collectif!
Possibilité de saisir la DIRECCTE et TI si désaccord .

Le nombre de représentants à élire

► Le nombre de représentants à élire est déterminé selon l'importance des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement (les effectifs à prendre en compte sont ceux au 1^{er} tour des élections)

Effectif de l'entreprise	Nombre de titulaires	Crédit d'heures mensuel	Total des heures tous délégués
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624

3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4499	27	28	756
4500 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6 499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	960
7500 à 7749	32	31	992
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	34	1190

Le nombre de représentants à élire au CSE Central

- ▶ Sauf accord Unanime, **pas plus de 25 titulaires et 25 suppléants** au CSE Central (contre 20 auparavant)
- ▶ Il n'est plus prévu que chaque établissement soit représenté au CSE Central. La composition est libre => Accord majoritaire
- ▶ Les membres du CSE Central sont élus par le(s) CSE d'établissement(s) parmi ses membres

Le nombre de représentants à élire (2/2)

- ▶ Le PAP peut modifier le nombre d'élus ou le volume d'heures de délégation.
- ▶ Les crédits d'heures peuvent être annualisés et mutualisés selon les conditions suivantes :
 - ▶ Peuvent se cumuler dans la limite de 12 mois, et sans pouvoir dépasser 1 fois $\frac{1}{2}$ le crédit d'heure mensuel dans un mois
 - ▶ Peuvent se mutualiser dans la limite maxi 1 fois $\frac{1}{2}$ du crédit d'heure mensuel dans le mois
- ▶ Le crédit d'heure pour salariés au forfait jour se décompte par $\frac{1}{2}$ journée = 4H
- ▶ A défaut d'accord les heures passées en commission(s) (hors CSSCT) ne sont pas déduites du crédit d'heure dans la limite de :
 - ▶ 30H annuelles dans les entreprises de 300 à 1000 salariés
 - ▶ 60H annuelles dans les entreprises d'au moins 1000 salariés

La constitution des collèges du CSE

1^{er} collège

- Ouvriers
- Employés

2^e collège

- Techniciens
- Agents de maîtrise et assimilés
+ en l'absence de 3^e collège
- Ingénieurs
- Chefs de service

3^e collège si effectif

CSP au moins égal à 25 ou si effectif Entreprise = 501 et+

- Ingénieurs
- Chefs de service
- Cadres admin, commerciaux ou techniques

La modification de la constitution des collèges nécessite un **accord unanime**



Point de vigilance

A défaut d'accord conclu à la double majorité, l'employeur doit saisir la DIRECCTE pour trancher la **répartition du personnel par collège**.

La répartition des sièges par collège

- ▶ La loi n'impose pas de critère de répartition des sièges entre collèges.
- ▶ L'administration préconise de répartir les sièges en fonction de l'importance numérique de chaque collège en appliquant la méthode de l'attribution proportionnelle des sièges au plus fort reste (circulaire DRT du 17 mars 1993)
 - ▶ Répartition des sièges à pourvoir proportionnellement à l'importance numérique de chaque collège électoral,
 - ▶ Attribuer les sièges restants au plus fort reste.
- ▶ Exemple :
 - ▶ 11 sièges sont à répartir pour le CSE entre trois collèges composés de 160, 116 et 44 salariés.
 - ▶ Vous appliquez un quotient théorique de $320/11 = 29,09$ au nombre de salariés de chaque collège pour obtenir le nombre de sièges en arrondissant au chiffre inférieur :
 - ▶ 1^{er} collège : $160 / 29,09 = 5,5$ soit 5 sièges
 - ▶ 2^{ème} collège : $116 / 29,09 = 3,9$ soit 3 sièges
 - ▶ 3^{ème} collège : $44 / 29,09 = 1,5$ soit 1 siège
 - ▶ Vous attribuez les sièges restant au plus fort reste en soustrayant des effectifs de chaque collège le multiple du quotient par le nombre de sièges déjà obtenu. Le plus fort total emporte le siège restant :

▶ 1 ^{er} collège : $160 - (29,09 \times 5) = 14,55$	1 ^{er} collège : 14,55
▶ 2 nd collège : $116 - (29,09 \times 3) = \mathbf{28,73}$	2 ^{ème} collège : 0
▶ 3 ^{ème} collège : $44 - (29,09 \times 1) = 14,91$	3 ^{ème} collège : 14,91
 - ⇒ Le 10^{ème} siège est attribué au second collège qui a obtenu le plus fort reste. Le dernier siège est attribué au 3^{ème} collège

Le nombre de mandats successifs

- ▶ De manière générale, la réforme du Code du Travail ne modifie pas les règles relatives à la durée et à la fin des mandats de représentants du personnel.
- ▶ Ainsi, conformément à ce qui s'appliquait aux DP ou membres du CE, **la durée du mandat est fixée par la loi à quatre ans**. Toutefois, il est toujours possible de **réduire par accord collectif la durée du mandat** en la fixant entre deux et quatre ans.
- ▶ Les hypothèses dans lesquelles **le mandat cesse** sont identiques :
 - ▶ **décès ;**
 - ▶ **démission ;**
 - ▶ **Rupture du contrat de travail ;**
 - ▶ **perte des conditions requises pour être éligible.**
- ▶ Le représentant du personnel qui **change de catégorie professionnelle conserve toujours son mandat**.
- ▶ La seule nouveauté de la réforme consiste à **limiter le nombre de mandats successifs à trois**.
- ▶ Cette limitation ne vaut **que pour les entreprises de 50 salariés et plus**.
- ▶ Elle peut en outre faire l'objet d'une **négociation dans le cadre du protocole d'accord préélectoral**, uniquement **pour les entreprises de moins de 300 salariés**. Les partenaires sociaux seront donc en mesure de modifier le nombre de mandats successifs autorisés. Ils pourront même a priori décider qu'aucune limitation ne s'applique.

Les opérations électorales : désignation de l'électorat – les Electeurs

1. Conditions

- Être salarié de l'entreprise,
- Avoir 16 ans révolus,
- **Avoir au moins 3 mois d'ancienneté** non continue,
- Ne pas avoir fait l'objet d'une interdiction, déchéance ou incapacité relative aux droits civiques.

→ **Ces conditions sont appréciées à la date du 1^{er} tour du scrutin.**

2. Les exclus

- Chef d'entreprise ou toute personne détenant une délégation particulière écrite permettant de les assimiler au chef d'entreprise,
- Les salariés qui représentent effectivement l'employeur devant les IRP (**PDG, DRH, DRS, Dir etab., RRH**).
- Les stagiaires (car ils n'ont pas la qualité de salarié),
- Les salariés intérimaires (la Cass – 28 fév. 2007- ne leur a pas reconnu la qualité d'électeurs dans l'entreprise utilisatrice).

3. Les cas particuliers

- Les salariés en suspension de contrat demeurent électeurs,
- Les salariés détachés contractuellement liés à l'entreprise française travaillant à l'étranger demeurent électeurs,
- Les salariés absents pour cause de maladie, AT, congé maternité, parental d'éducation, congé sabbatique, convenance personnelle, congé de formation, en période de chômage partiel, en mise à pied disciplinaires demeurent électeurs,
- Les apprentis et contrat de professionnalisation, initiative emploi sont électeurs alors qu'ils n'entrent pas dans le calcul des effectifs,
- Les salariés travaillant dans plusieurs établissements d'une même entreprise votent dans l'établissement où ils exercent leur activité principale,
- **Les salariés mis à disposition** (cf. slide 25)

Les opérations électorales : désignation de l'électorat – Les Eligibles/Candidats

1. Conditions d'éligibilité :

- ▶ Être électeur c'est-à-dire être inscrit sur les listes électorales et faire partie des effectifs à la date du scrutin (le salarié en période de mise à pied, en préavis de démission ou de licenciement, effectué ou non, reste éligible)
- ▶ Avoir 18 ans
- ▶ Avoir un an d'ancienneté (continue ou discontinue) – elle peut avoir été acquise dans le cadre d'un ou plusieurs contrats.
- ▶ Ne pas avoir de lien de parenté avec le chef d'entreprise (conjoint, partenaire de Pacs, concubin, ascendant, descendant, frère, sœur ou allié au même degré que l'employeur c'est-à-dire belle-mère, beau-père, belle-fille, gendre, beau-frère, belle-sœur)

▶ Ces conditions sont appréciées à la date **du 1er tour du scrutin**. Néanmoins, si au 2nd tour du scrutin le salarié n'est plus présent dans l'entreprise, il ne peut être éligible (Cass⁹ 7 oct. 1998).

2. Les exclus :

- Ce sont les mêmes que pour les électeurs.

3. Cas particuliers :

- Les salariés mis à disposition (cf. slide suivante)

Cas particulier des salariés mis à disposition



DECOMPTE DANS LES EFFECTIFS :

Cass. Soc 14 avril 2010 : La Cour de Cassation précise que la notion de présence dans les locaux s'entend par une intégration étroite et permanente à la communauté de travail, partageant ainsi des conditions de travail en partie communes susceptibles de générer des intérêts communs.

La Cour de Cassation en déduit que les salariés d'une société prestataire travaillant indifféremment pour plusieurs entreprises utilisatrices (absence de mise à disposition exclusive) et/ou ne se rendant que ponctuellement dans les locaux de l'entreprise utilisatrice ne doivent pas être pris en compte dans les effectifs.

- A noter : Cette solution a été rendue à propos d'un prestataire dont l'activité auprès de l'entreprise utilisatrice était le transport.

CHOIX D'EXERCICE DU DROIT DE VOTE :

« Selon les articles L. 2314-18-1 al. 2 et L. 2324-17-1 al.2 du code du travail, les salariés mis à disposition, décomptés dans les effectifs en application de l'article L.1111-2 2° du code du travail, qui remplissent les conditions de présence continue de douze mois dans l'entreprise utilisatrice pour être électeurs, choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice. Ces conditions 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. »

Cass. Soc. 26 mai 2010 : Cet arrêt implique qu'un salarié d'une société prestataire qui vient de participer à des élections au sein de sa société peut néanmoins choisir de participer aux élections de l'entreprise utilisatrice.

Ainsi, on ne peut plus admettre de droit d'option tacite du salarié mis à disposition qui a participé aux élections de son employeur organisées suite à l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008. Les salariés mis à disposition doivent donc être mis en mesure d'exercer leur droit d'option à la date des élections de l'entreprise utilisatrice, peu importe qu'ils aient voté précédemment auprès de leur employeur.

→ Personnes qui comptent et qui votent

- Les CDI en cours à la date du premier tour (y compris les cas de suspension de contrat) de + de 3 mois
- CDD de + de 3 mois (sauf remplacement)

→ Personnes qui comptent mais qui ne votent pas

- CDI en cours de – de 3 mois
- CDD de – de 3 mois (sauf remplacement)
- Les intérimaires (sauf remplacement)
- Les chefs d'entreprise, personne détenant une délégation les assimilant au chef d'entreprise, les personnes en charge des IRP

→ Personnes qui ne comptent pas mais qui votent

- Les apprentis
- Les contrats de professionnalisation
- CDD de + de 3 mois de remplacement

→ Personnes qui ne comptent pas et qui ne votent pas

- Les stagiaires
- CDD de remplacement de – de 3 mois
- Les intérimaires de remplacement de – de 3 mois

Remarque : selon les cas, les prestataires peuvent figurer dans 3 cases

Les opérations électorales : Etablissement des listes électorales

▶ Les listes électorales sont établies et affichées par l'employeur et par collège et comportent :

- ▶ le nom, prénom,
- ▶ la date de naissance (ou l'âge),
- ▶ la date d'entrée dans l'entreprise ou l'ancienneté,
- ▶ en revanche : pas de mention du domicile.



- L'emploi n'a pas à apparaître sur les listes.
- Toutefois, les OS peuvent avoir accès aux coefficients lors de la négociation du PAP et en cas de demande de consultation du registre.

▶ Elles doivent être établies et affichées a minima 4 jours avant le 1er tour afin de permettre leur contestation

- ▶ En pratique, elles le sont environ 2 semaines avant.

▶ Lorsqu'un syndicat représentatif en fait la demande, l'employeur est tenu de lui communiquer copie des listes électorales (tout comme le registre du personnel).

- ▶ Attention: si des salariés participent au scrutin alors qu'ils ne figurent pas sur la liste électorale, cela suffit pour fausser les résultats et entraîner l'annulation des élections.
- ▶ Toute contestation relative à l'électorat doit être introduite dans les 3 jours de la publication de la liste électorale

Les opérations électorales : Dépôt des listes de candidats

▶ **Toutes les OS invitées à négocier** le protocole préélectoral sont en effet, **invitées à présenter des candidats au 1er tour**

▶ A l'issue du 1er tour, **si le quorum n'a pas été atteint ou s'il reste des sièges à pourvoir** du fait de la carence des listes de candidatures au 1er tour, **ou encore si les listes étaient incomplètes, un second tour doit être organisé**. La présentation des **candidatures est alors libre** (groupes de salariés non syndiqués, candidats isolés...).

▶ Modalités de dépôt des listes :

- ▶ Les listes sont établies par les OS (au 1er tour) ou les candidats eux-mêmes (au 2nd tour), par collège et en distinguant titulaires et suppléants.
- ▶ Elles sont remises à l'employeur en main propre contre récépissé ou en LRAR, selon les modalités et délais prescrits par le protocole d'accord préélectoral
- ▶ Par principe, les listes présentées au premier tour sont maintenues au second tour, sans que le syndicat ait besoin de les renouveler
- ▶ Le nombre de candidats d'une liste ne peut excéder le nombre de siège à pourvoir
- ▶ Une candidature simultanée Titulaire et Suppléant est valide mais la personne sera élue soit Titulaire soit Suppléant
- ▶ Possibilité de présenter des listes communes pour les OS
- ▶ La loi:
 - n'impose aucun délai s'agissant du dépôt mais il est recommandé d'insérer dans le PAP des dispositions fixant des dates limites de dépôt. A défaut, les dépôts de liste sont recevables jusqu'au jour du scrutin.
 - ne prévoit aucune publicité particulière des listes de candidats. Il est conseillé de prévoir l'affichage des listes par l'employeur dans le PAP

Les opérations électorales : Matériel et modalités de vote

▶ **Dispositions à prévoir également dans le PAP :**

- ▶ Caractéristique du matériel de vote : bulletins de vote, enveloppe, urnes, isolements
- ▶ Modalités d'organisation du vote par correspondance ou vote électronique
- ▶ Modalités de la campagne électorale
- ▶ Composition et mission des bureaux de votes et délégués de site
- ▶ Modalité de dépouillement, proclamation et affichage des résultats
- ▶ Calendrier récapitulatif

► **Obligation pour l'employeur de respecter les dispositions conventionnelles**

- D'une manière générale, l'organisation du vote par correspondance ne s'impose à l'employeur que si elle est prévue par des dispositions conventionnelles. Ce principe signifie :
 - ▶ d'une part, que si le vote par correspondance n'a été envisagé ni par la convention collective, ni par le protocole d'accord préélectoral, l'employeur n'a pas à prendre l'initiative de l'organiser (Cass. soc., 5 janv. 1978, n° 77-60.610) ;
 - ▶ d'autre part, que si la convention collective applicable à l'entreprise prévoit le vote par correspondance, l'employeur a l'obligation de l'organiser et d'en aviser les salariés absents (Cass. soc., 1er févr. 1978, n° 77-60.599).

► **Possibilité de demander au tribunal d'instance d'imposer un vote par correspondance**

- Lorsqu'il lui est demandé, en l'absence d'accord des partenaires sociaux, de fixer les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, le tribunal d'instance a la faculté de se prononcer sur un éventuel recours au vote par correspondance.
- Il a par exemple été jugé que le tribunal d'instance peut :
 - ▶ décider, compte tenu des spécificités de l'entreprise et sans méconnaître les principes généraux du droit électoral, que le personnel ne travaillant pas au siège a la possibilité de voter par correspondance (Cass. soc., 10 oct. 1990, n° 88-60.712) ;
 - ▶ d'une part, décider que le protocole d'accord préélectoral doit prévoir un vote par correspondance et déterminer lui-même celles des modalités générales en découlant nécessairement et, d'autre part, renvoyer pour le surplus les parties à une négociation sur les autres conditions d'organisation et de déroulement de ce mode de vote (Cass. soc., 30 avr. 1987, n° 86-60.376) ;

Vote électronique possible par accord ou décision unilatérale

Vote par correspondance interdit

▶ **Vote électronique : accord d'entreprise ou décision de l'employeur**

- ▶ L'élection peut avoir lieu par vote électronique, selon des modalités fixées par un décret en Conseil d'État, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide (art. L.2314-21, L.2324-19 et L.2314-16).
- ▶ Ainsi, sans préjudice des dispositions relatives au protocole préélectoral, la possibilité de recourir à un vote électronique est ouverte par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe. A défaut d'accord, l'employeur peut décider de ce recours qui vaut aussi, le cas échéant, pour les élections partielles se déroulant au cours du mandat. Un cahier des charges respectant les dispositions réglementaires relatives au vote électronique doit être établi dans le cadre de l'accord ou à défaut par l'employeur. Il est tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail et mis sur l'intranet lorsqu'il en existe un (art. R.2314-8, R.2324-4 et R.2314-5).

▶ **Vote par correspondance : interdiction absolue**

- ▶ Le vote par procuration n'est pas admis en matière d'élections professionnelles. Il s'exerce uniquement dans les cas et limites prévus par le code électoral et ne saurait recevoir application pour les élections des représentants du personnel (Cass. soc., 3 juill. 1984, n° 83-61.173).

Modalités d'organisation des élections en l'absence de PAP signé

► Possibilité de saisir le tribunal d'instance

- ▶ **Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire** (art. L.2314-23, L.2324-21 et L.2314-28).
- ▶ Le juge judiciaire compétent est le juge du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort en la forme des référés (art. R.2314-2).

► Fixation des modalités par l'employeur

- ▶ **Si le tribunal d'instance n'est pas saisi, malgré l'absence d'accord, c'est à l'employeur qu'il appartient de fixer les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales** (Cass. soc., 26 sept. 2012, n°11-22.598 ; Cass. soc., 5 juin 1984, n° 83-61.082).
- ▶ Il convient de noter que ni l'employeur ni les syndicats ne sont tenus de saisir le juge d'instance. Si aucun recours n'a été intenté, il reviendra à l'employeur de fixer seul les modalités pratiques des élections. A cet égard, le fait qu'aucune des parties intéressées n'ait usé de son droit de saisir le juge d'instance ne peut entraîner la nullité des élections (Cass. soc., 3 juill. 1984, n° 83-61.178).

MERCI DE VOTRE ATTENTION

