



# FORM' ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : [fsetud@cgt.fr](mailto:fsetud@cgt.fr) - Site : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>

## LE PROTOCOLE D'ACCORD PREELECTORAL [Journée d'étude du 17 mai 2018]

**Intervenant :** Jérôme MARGOTIN – CABINET APEX

### **Introduction**

Les ordonnances Macron, par la mise en place du Comité Social et Economique au lieu et place du Comité d'Entreprise, de Délégués du Personnel et du Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail, obligent à la tenue d'élections dans les entreprises au plus tard fin 2019. Il n'y aura plus que des CSE au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Nous ne reviendrons pas ici sur les dispositions régressives des ordonnances Macron. Nous avons largement écrit sur le sujet. Aujourd'hui, il nous faut nous saisir de cette nouvelle situation pour la faire nôtre.

Pour ce faire, il n'y a d'autres moyens que de préparer le processus électoral convenablement.

Il ne faut pas être à quelques mois des élections pour les préparer. C'est après la proclamation du 2<sup>ème</sup> tour des élections professionnelles que nous nous mettons en ordre de bataille, à la fois avec nos élus et notre organisation syndicale. Cela passe nécessairement par la mise en place d'un plan de travail articulant plusieurs dimensions :

- ✓ Celle ayant trait aux négociations,
- ✓ Celle ayant trait aux réunions du CSE.

Et par l'élaboration si possible, mensuelle, d'au moins une information vers les salariés.

Outre ces informations, des consultations et des débats devront être organisés sur différents sujets...avec des comptes-rendus à destination de tous les salariés.

Enfin, au-delà des problématiques propres à l'entreprise, nous nous devons de mettre en débat, parmi les salariés, nos propositions sur divers sujets au regard des négociations interprofessionnelles. Il ne faut pas oublier les batailles spécifiques autour de l'égalité professionnelle femme-homme, l'antiracisme...

Nous devons y travailler sans relâche durant toutes les années précédant les élections professionnelles. Et trois mois avant la négociation du PAP, nous devons de nouveau mettre en place un plan de travail qui devra renforcer, encore un peu plus, le fait que nous soyons incontournables pour la défense des intérêts des salariés.

### **Position du problème**

Avec les ordonnances Macron, l'ensemble des entreprises est appelé à organiser, voire à réorganiser des élections CSE d'ici fin 2019. Il nous a donc paru important de revenir sur les dispositions essentielles du protocole d'accord préélectoral avec l'objectif que chacune et chacun puisse en appréhender toutes les subtilités.

# INITIATION DU PROCESSUS ELECTORAL ET NIVEAU DE LA NEGOCIATION

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, l'employeur doit, tous les 4 ans ou à l'échéance des mandats, si une durée inférieure a été fixée, informer le personnel de l'organisation des élections par tout moyen. Le document diffusé au personnel précise la date envisagée pour le premier tour des élections, qui doit se tenir au plus tard le 90<sup>ème</sup> jour suivant sa diffusion (*article L2314-4 du code du travail*). Le protocole d'accord préélectoral est négocié au niveau de chaque établissement distinct, mais il peut également l'être au niveau de l'entreprise.

## QUI NEGOCIE LE PAP ?

Quatre catégories de syndicats peuvent venir négocier le protocole et présenter des listes au 1<sup>er</sup> tour des élections CSE (*article L2314-5 du code du travail*).

Trois catégories de syndicats sont invitées par courrier par l'employeur au plus tard 2 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. L'invitation doit parvenir au moins 15 jours avant la 1<sup>ère</sup> réunion de négociation :

- ✓ Les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement,
- ✓ Les syndicats ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, et n'étant pas représentatifs,
- ✓ Les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

La 4<sup>ème</sup> catégorie de syndicats est prévenue par tout moyen de l'organisation des élections (*article L2315-5 du code du travail*). Il s'agit des organisations syndicales sans section respectant cumulativement les critères suivants :

- ✓ Constituées depuis au moins 2 ans,
- ✓ Respectant les valeurs républicaines et d'indépendance,
- ✓ Dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou les établissements concernés.

## CONTENU MINIMAL DU PAP

### → Ce qui est obligatoire

Il est possible de découper l'entreprise en plusieurs établissements :

- ✓ Rappel du nombre et de la délimitation des établissements distincts. Ceux-ci sont créés par un accord séparé, accord de création du ou des CSE.
- ✓ Composition du comité central, s'il y a plusieurs établissements. Répartition des sièges du Comité Social et Economique Central (CSEC) entre les différents établissements et les différents collèges. A défaut d'accord, c'est la DIRECCTE du siège qui statue. Il est possible de contester la décision administrative au tribunal d'instance.

Le PAP doit comporter le calcul de l'effectif et la répartition du personnel dans les collèges électoraux, la répartition des sièges entre les différentes catégories de salaires. A défaut d'accord, c'est la DIRECCTE du siège pour un CSE d'entreprise, ou de l'établissement pour un CSE d'établissement qui statue. La saisine suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin. Il est possible de contester cette décision au tribunal d'instance. Il doit aussi contenir la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral. Enfin, le PAP doit détailler l'organisation et le déroulement des opérations électorales. A défaut d'accord, c'est le tribunal d'instance s'il est saisi, sinon c'est l'employeur.

### → Ce qui est facultatif

- ✓ Modification du nombre de sièges, voire du volume des heures individuelles. L'article L2314-7 du code du travail stipule « *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* ».
- ✓ Modification du nombre de collèges et de la répartition du personnel au sein des collèges.
- ✓ Dérogation aux 3 mandats successifs maximum pour les entreprises de moins de 300 salariés. Il faut l'obtenir.

- ✓ Moyens supplémentaires pour le CSE : présence des suppléants à toutes les réunions du CSE et des heures de délégation supplémentaires.
- ✓ Durée du mandat entre 2 et 4 ans, un simple rappel dans le PAP puisqu'il faut un accord d'entreprise.
- ✓ Recours au vote par correspondance.
- ✓ Recours au vote électronique, simple rappel car lié à un accord d'entreprise ou à une décision unilatérale de l'employeur.
- ✓ Droits et moyens de propagande électorale.
- ✓ ...

### **VALIDITE DES ACCORD PREELECTORAUX**

Il faut l'unanimité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise pour modifier le nombre et la composition des collèges.

Il faut une double condition de majorité pour la répartition des sièges du CSEC, les effectifs, la modification du nombre de sièges, si différents du décret, la répartition du personnel et des sièges entre les collèges, l'organisation des élections :

- ✓ La majorité des syndicats participant à la négociation,
- ✓ Les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Pour le reste, dont la durée du mandat, il faut un accord majoritaire.

### **EFFECTIF ET NOMBRE DE SIEGES**

Le détail du calcul des effectifs est à faire figurer sur le protocole préélectoral. Les règles sont fixées par l'article L1111-2 et suivant du Code du travail. La date d'arrêté des effectifs et le détail du calcul sont indiqués dans le protocole. L'employeur doit fournir aux syndicats les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif et des listes électorales pendant la négociation.

On doit y trouver la répartition des sièges entre les collèges électoraux. [*Possibilité de modifier le nombre de sièges*]. La contestation passe uniquement par le tribunal d'instance.

### **NOMBRE ET COMPOSITION DES COLLEGES**

La composition des collèges peut être fixée par la convention collective.

Le cadre légal des collèges électoraux est celui-ci (*article L2314-11 du code du travail*) :

- ✓ 1<sup>er</sup> collège : ouvriers, employés,
- ✓ 2<sup>ème</sup> collège : ingénieurs, chefs de services, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.
- ✓ A partir de 25 cadres (*ingénieurs, chefs de service, cadres...*), il y a mise en place d'un 3<sup>ème</sup> collège pour les cadres. Le 2<sup>ème</sup> collège comprend alors les techniciens, agents de maîtrise et assimilés. S'il y a moins de 25 cadres pour un effectif supérieur à 500 salariés, un siège titulaire est réservé pour les cadres au sein du 2<sup>ème</sup> collège.
- ✓ Pour les entreprises de moins de 25 salariés, mise en place d'un collège unique dans les établissements ou les entreprises.

Il faut un accord unanime des syndicats représentatifs dans l'entreprise pour modifier le nombre et la composition des collèges. Selon l'article L.2314-12 du code du travail « [...] *l'accord conclu ne fait pas obstacle à la création du 3<sup>ème</sup> collège dans les conditions prévues au 5<sup>ème</sup> alinéa de l'article L.2314-11* ».

Le tribunal d'instance est seul, habilité pour la création du 3<sup>ème</sup> collège.

### **REPARTITION DU PERSONNEL ET DES SIEGES PAR COLLEGE**

Les modalités de répartition des sièges sont les suivantes :

- ✓ Proportionnelle à l'importance numérique de chaque collège,
- ✓ Attribution des sièges restants à la proportionnelle, au plus fort reste.

La DIRECCTE est compétente sur la répartition du personnel et des sièges par collège. La décision administrative peut être contestée au tribunal d'instance.

Concernant les litiges relatifs à l'appartenance d'un ou plusieurs salariés à un collège, c'est le tribunal d'instance qu'il faut saisir.

## **QUI A LE DROIT DE VOTE**

Les conditions à remplir sont différentes pour les salariés de l'entreprise et pour les salariés mis à disposition. La suspension du contrat de travail n'enlève pas au salarié le droit d'être électeur. Les conditions sont appréciées à la date du 1<sup>er</sup> tour. Les salariés dont la délégation d'autorité permet de les assimiler au chef d'entreprise sont exclus du processus électoral. Les intérimaires ne sont électeurs que dans les entreprises de travail temporaire avec lesquelles ils ont un contrat de travail.

## **DROIT DE VOTE DES SALARIES DE L'ENTREPRISE**

Il faut remplir les conditions cumulatives suivantes :

- ✓ Être salarié de l'entreprise quel que soit le type de contrat de travail, y compris si le contrat est suspendu.
- ✓ Ancienneté d'au moins 3 mois. Dérogation possible accordée par l'inspection du travail.
- ✓ Agé d'au moins 16 ans.
- ✓ Pas de condition de nationalité.
- ✓ N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative aux droits civiques.

## **DROIT DE VOTE DES SALARIES MIS A DISPOSITION**

Les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure doivent remplir plusieurs conditions cumulatives pour être électeurs :

- ✓ Travailler dans les locaux de l'entreprise utilisable.
- ✓ Présence de 12 mois en continu dans cette dernière.
- ✓ Avoir choisi d'exercer son droit de vote dans l'entreprise utilisatrice et non pas dans son entreprise.

## **QUI EST ELIGIBLE ?**

Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles au CSE de l'entreprise utilisatrice.

Pour être éligible, les salariés de l'entreprise doivent remplir plusieurs conditions cumulatives :

- ✓ Être électeur,
- ✓ Avoir plus de 18 ans,
- ✓ Avoir une ancienneté d'au moins d'un an dans l'entreprise. L'inspection du travail peut accorder une dérogation,
- ✓ Ne pas avoir de liens de parenté avec l'employeur (*conjoint, partenaire de PACS, concubin, ascendant, descendant, frères, sœurs, beaux-parents, gendres, belles-filles, belles-sœurs et beaux-frères*).

Il est possible de contester l'éligibilité d'un candidat devant le tribunal d'instance :

- ✓ Avant les élections, dès que l'irrégularité apparaît,
- ✓ Dans les 15 jours qui suivent les élections.

## **REPRESENTATION EQUILIBREE DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LES LISTES**

Les listes titulaires et suppléants de 2 candidats et plus aux élections doivent être composées d'un nombre équilibré de femmes et d'hommes en alternant un candidat de chaque sexe. Le protocole d'accord préélectoral doit préciser la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

Le nombre de candidats de chaque sexe doit être proportionnel à la représentation de chacun des sexes dans le collège électoral. Les règles de calcul sont les suivantes : arrondir à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5, sinon à l'entier inférieur. 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 doit comprendre indifféremment un homme ou une femme supplémentaire. Une des ordonnances Macron stipule : « *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 représentée. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste* ». En cas de non-respect des règles, le juge peut annuler l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté sur la liste, en commençant par le dernier de la liste ou, à défaut d'alternance du ou des élus dont le positionnement ne respecte pas ces prescriptions, (*article L.2314-32 du code du travail*).

Pour contester ces élections, il faut agir au tribunal d'instance dans les 15 jours calendaires, à compter de la proclamation des résultats.

Suite à ces annulations, il peut y avoir des élections partielles si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE est réduit de moitié ou plus.