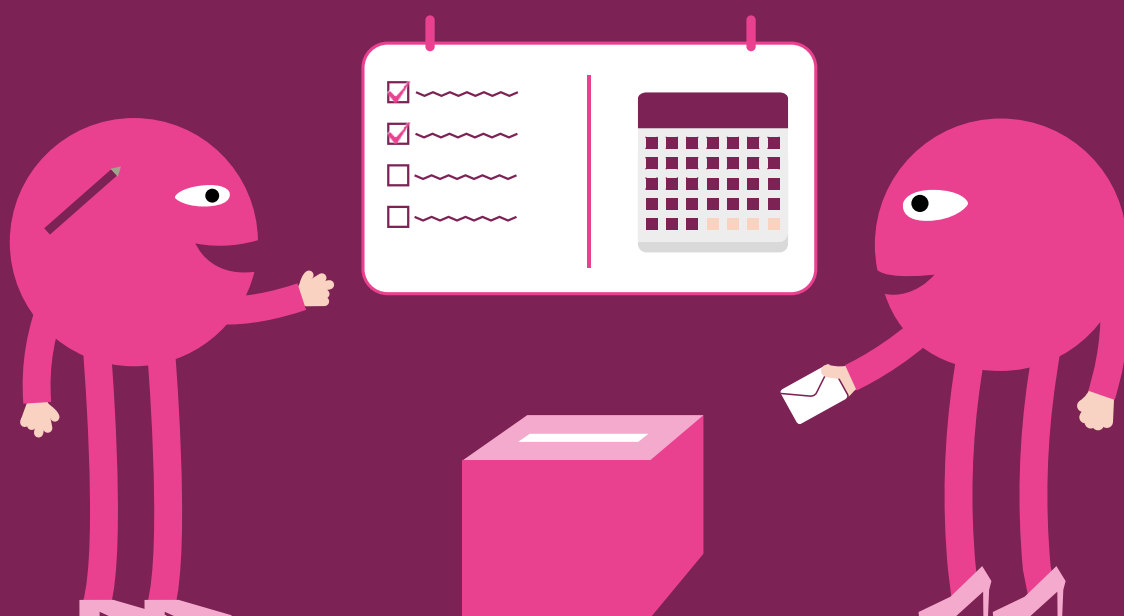




GUIDE TECHNIQUE



LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP)

2024

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP)

.....

ÉDITEUR
CFE-CGC
42 avenue de la Porte de Clichy
75017 Paris

RÉDACTION
Barbara Reginato

CONCEPTION
Service communication CFE-CGC
Adrien Capdebos

RELECTURE
Service communication CFE-CGC
Soltana Lasri

CRÉDIT PHOTOS
Adobe stock

IMPRIMEUR
ITF Imprimeurs
Z.A. Le Sablon - 72230 Mulsanne
Labellisé Imprim'vert. Certifié PEFC et FS

Juin 2024

ISBN : 978-2-38340-049-3

www.cfecgc.org





ÉDITO

CHRISTINE LÊ

Secrétaire nationale en charge
du secteur développement,
représentativité secteur privé
et dialogue social

Le protocole d'accord préélectoral (PAP) est l'outil indispensable pour l'organisation des élections des membres du CSE, l'instance représentative unique du personnel, obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés.

Le PAP est un accord stratégique. Il définit entre autres le nombre, la composition des collèges électoraux, le nombre de sièges... ce qui fait du PAP un document à forts enjeux pour la représentation du personnel d'encadrement et in fine pour le poids de notre organisation syndicale.

Au niveau national interprofessionnel, pour le cycle 2017-2020, nous sommes la 4^e organisation représentant tous les salariés, avec une audience de 11,92 % (précédent cycle électoral en 2017 = 10,67 %).

Dans les collèges électoraux comprenant des techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, VRP ou des cadres, nous avons une audience de 20,71 % (précédent cycle électoral en 2017 = 19,39 %).

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

La CFE-CGC poursuit ses actions pour faire de ce moment du PAP l'une des clés de notre développement syndical. La CFE-CGC a engagé une nouvelle stratégie d'implantation syndicale en priorisant l'action dans des entreprises cibles, qui « valent le coup » avec le réseau de développeurs.

Ce guide est créé pour que vous ayez toutes les informations fondamentales pour aller négocier votre PAP en toute confiance. Il est également disponible sur l'intranet.

Bon PAP !

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL, C'EST QUOI ?

- 11. Le protocole d'accord préélectoral, un accord stratégique pour la représentativité de la CFE-CGC
- 13. Le protocole d'accord préélectoral au cœur de la stratégie de développement syndical de la CFE-CGC

LE PROCESSUS ÉLECTORAL, POUR QUELLES ENTREPRISES ?

- 17. Quelles entreprises sont concernées ?
- 17. Quelles sanctions encourt l'employeur en cas de non mise en place du CSE ?

QUI DÉCLENCHE LE PROCESSUS ÉLECTORAL ?

- 19. Situation 1 : mise en place du CSE
- 19. Situation 2 : renouvellement de l'institution

Y-A-T-IL DES ÉTAPES PRÉALABLES À LA NEGOCIATION DU PAP ?

- 21. Définir le périmètre des élections
- 24. Comment déterminer les effectifs ?
- 27. Encadrer le recours au vote électronique

L'INFORMATION, L'INVITATION À NÉGOCIER

- 31. Qui est informé de l'organisation des élections ?
- 31. Qui est informé et invité à négocier le PAP ?
- 33. Quel est le contenu de l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) ?
- 34. Quels sont les délais pour informer, inviter ?
- 35. Quelle sanction en cas de non-respect de l'obligation d'inviter les syndicats à la négociation du PAP ?
- 35. Quelle sanction en cas de non-respect des délais d'invitation à la négociation du PAP ?

LA NÉGOCIATION DU PAP

- 39. Qui peut négocier le PAP ?
- 40. Les informations à avoir en parallèle de la négociation du PAP
- 46. Quel est le contenu du protocole d'accord préélectoral ?

LES CANDIDATURES

- 79. Qui peut être éligible ?
- 80. Établir sa liste de candidats

LA VALIDITÉ DU PAP

- 89. Les conditions de validité du PAP
- 92. La durée de validité du PAP signé

ÉLU(E)S AU CSE : DES GUIDES CFE-CGC FAITS POUR VOUS !



**Adhérent(e)s CFE-CGC,
retrouvez tous nos guides
sur l'intranet confédéral :
<http://intranet.cfecgc.org>**

Pour ses structures, la CFE-CGC a édité 4 guides relatifs aux comités sociaux et économiques (CSE), complétant les fiches juridiques accessibles sur l'intranet confédéral (Nos ressources/ Négociation collective/Élections pro/CSE/Restructuration des branches/Classeur CSE).

Après un premier guide consacré aux réunions, un second aux moyens de fonctionnement de l'instance et un troisième abordant le rôle des élus CSE, en comparaison avec d'autres mandats, le quatrième passe en revue les missions des élus CSE.

95. L'ULTIME ÉTAPE DU PROCESSUS ÉLECTORAL : LE PROCÈS VERBAL

ÉCHEC DE LA NÉGOCIATION DU PAP

- 97. S'agissant de la répartition du personnel dans les collèges électoraux et des sièges à pourvoir
- 98. S'agissant des modalités d'organisation et de déroulement du scrutin

LA CONTESTATION DU PAP

- 101. La contestation, sur quoi ?
- 101. La contestation, par qui ?
- 103. Le tribunal judiciaire, un acteur majeur dans les contentieux électoraux...
- 103. La contestation du PAP, quelles conséquences ?

PAP AIDE AU REMPLISSAGE DU PV

- 105. Le PAP doit prévoir des éléments annexes qui aide au remplissage du PV

ANNEXE : OUTILS MIS À DISPOSITION PAR LA CONFÉDÉRATION

- 111. Le kit « élections CSE » 6 actions pour réussir
- 111. Les fiches du classeur CSE



LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL, C'EST QUOI ?

Le protocole d'accord préélectoral (PAP) est un accord indispensable pour l'organisation des élections des membres du CSE, l'instance représentative unique du personnel, obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés.

C'est un accord préalable qui détaille le déroulement des élections professionnelles. Le PAP est négocié entre l'employeur et les organisations syndicales. Nous détaillerons dans les prochains chapitres les acteurs de la négociation.

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL, UN ACCORD STRATÉGIQUE POUR LA REPRÉSENTATIVITÉ DE LA CFE-CGC

Le PAP est un accord stratégique, il constitue une étape incontournable du processus électoral car il organise la représentation du personnel autour d'un périmètre préalablement défini. Il définit également le nombre et la composition des collèges électoraux, le nombre de sièges, leur répartition par collège... ce qui fait du PAP un document à forts enjeux pour la représentation du personnel d'encadrement et de fait in fine pour l'audience syndicale de la CFE-CGC, critère de représentativité syndicale.

En effet, depuis 2008, parmi les critères à remplir pour être représentatif, il y a celui de l'audience. Il faut alors atteindre le seuil d'audience d'au moins 10 % des suffrages exprimés au niveau de l'entreprise et/ou du groupe selon le niveau de négociation. Ce seuil est de 8 % au niveau de la branche et au niveau national interprofessionnel.

L'audience quelque soit le niveau (entreprise, branche, national interprofessionnel) se mesure sur la base des suffrages valablement exprimés (SVE¹) obtenus notamment au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles CSE organisées par le PAP.

Les suffrages exprimés lors des élections professionnelles en entreprise qui se déroulent à chaque renouvellement de mandat (au maximum tous les 4 ans) sont agrégés² pour permettre la mesure de représentativité au niveau de la branche.

Le seuil d'audience de 8 % dans une branche, va être mesuré par l'addition de tous les suffrages valablement exprimés tirés des PV d'élections professionnelles mentionnant le même IDCC en d'autres termes la même branche.

Les suffrages obtenus à partir des élections professionnelles en entreprise remontent non seulement à la branche mais contribuent aussi au calcul de l'audience nationale interprofessionnelle.

La représentativité au niveau national interprofessionnel dépend de la représentativité au niveau de la branche, qui cette dernière dépend des résultats lors des élections professionnelles, en entreprise. En effet, pour être représentative au niveau national interprofessionnel, il faut que l'organisation syndicale soit représentative dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services.

1 Suffrages exprimés hors blancs et nuls.

2 Agrégation des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections des titulaires CSE et des suffrages exprimés au scrutin des entreprises de moins de 11 salariés.



ATTENTION

Les résultats lors des élections professionnelles dans le cadre du CSE ont donc des répercussions au-delà de l'entreprise.

L'action des militants en entreprise a une résonnance qui dépasse son champ d'action. Il faut en avoir conscience et en tenir compte lors de la préparation des élections.



ATTENTION

La mesure officielle de représentativité au niveau de la branche et au niveau national interprofessionnel a lieu tous les 4 ans, par le biais de la publication au Journal officiel d'arrêté de représentativité.



À SAVOIR

Les élections professionnelles en entreprise prises en compte dans la mesure (réalisée en 2021) actuelle de l'audience (branche et national interprofessionnel) se sont déroulées du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020.

Pourquoi être représentatif ?

La qualité de syndicat représentatif permet d'accéder à des moyens d'action que le Code du travail et des accords collectifs réservent aux seules organisations syndicales représentatives :

- pouvoir désigner un délégué syndical ;
- être invitées et participer aux négociations collectives ;
- pouvoir signer les accords négociés ;
- pouvoir représenter le syndicat dans le CSE via le représentant syndical ;
- bénéficier de moyens syndicaux supplémentaires pour l'exercice du droit syndical, pour les négociations collectives ;
- siéger dans des commissions paritaires de suivi...

L'enjeu des collèges

Au travers de la définition des collèges électoraux, le PAP a une incidence majeure pour la représentativité des organisations syndicales puisque seuls les résultats exprimés dans les collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats sont pris en compte pour mesurer leur audience.

Pour la seule organisation syndicale catégorielle reconnue légalement à ce jour, - la CFE-CGC -, la mesure de l'audience électorale 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, VRP ou des cadres.

Les résultats sont pris en compte pour la CFE-CGC, dès lors que la composition du collège inclut au moins une ou plusieurs de ces catégories de salariés que la CFE-CGC a vocation à représenter³.

Il en est ainsi quelle que soit la dénomination du collège et en présence ou non de candidats CFE-CGC aux élections.

ATTENTION

L'objectif est alors de sécuriser les résultats obtenus par la CFE-CGC. Les voix obtenues doivent être issues de vote de techniciens, agents de maîtrises, cadres, ingénieurs, VRP afin d'éviter toute dilution de l'audience en mélangeant ces catégories avec des employés ou des ouvriers.

RÉFLEXE MILITANT

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter les guides « La représentativité dans le cadre de la mise en place du CSE » et « La représentativité au niveau de la branche et au niveau national interprofessionnel », disponibles sur l'intranet.

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL AU CŒUR DE LA STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT SYNDICAL DE LA CFE-CGC

Les PAP ont une incidence directe et majeure sur la mesure de l'audience électorale de la CFE-CGC qui est un enjeu majeur pour la Confédération et ses structures.

Pour développer l'implantation de la CFE-CGC dans les entreprises, et ainsi asseoir davantage sa représentativité, la Confédération depuis 2018 a travaillé sur une nouvelle approche de développement syndical : une approche qualitative et non quantitative du protocole d'accord préélectoral.

³ Article L. 2122-2 et L. 2122-10 du Code du travail.

Concrètement, cela inclut de prioriser l'action et de participer aux négociations de protocoles des entreprises « cibles » où la CFE-CGC n'est pas présente et qui répondent à une nécessité :

- au niveau national interprofessionnel :
 - les entreprises qui appliquent une convention collective (= un IDCC) appartenant à un des 4 piliers légaux⁴ pour la représentativité nationale interprofessionnelle, que sont l'industrie, la construction, le commerce et les services ;

ou

- au niveau fédéral :
 - les entreprises relevant d'une convention collective au sein de laquelle la CFE-CGC peut potentiellement perdre sa représentativité ;
 - les entreprises relevant d'une convention collective impactée par une restructuration des branches en cours et qui ferait potentiellement perdre la représentativité de la CFE-CGC. Nous rappelons que dans ce cas précis, la représentativité est examinée sur le nouveau grand champ fusionné.

Il s'agit également de négocier des protocoles dans les entreprises qui ont un fort potentiel compte tenu du volume des collèges de l'encadrement, du paysage syndical, du taux de participation lors des dernières élections professionnelles, en s'appuyant sur le site officiel : www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

Le PAP est au cœur de ce nouveau paradigme. Le but est de prioriser les actions sur les PAP des entreprises les plus attractives et qui justifient le plus une démarche de développement syndical.

Pour cela, un réseau de développeurs territoriaux (DT), fédéraux (DF) et coordinateurs territoriaux (CT), fédéraux (CF) a été mis en place avec un outil « Objectif Mars » (base de données des résultats électoraux).

Ces nouveaux « mandatés » doivent agir dans le même sens : une action ciblée, concentrer son action de développement syndical dans les entreprises dites « cibles » où la CFE-CGC n'est pas présente, et qui répondent à une nécessité et à une potentialité : « là où ça vaut le coup pour notre organisation ! ».

Ces développeurs vont, selon le timing, agir différemment dans l'entreprise ciblée :

- si la date de négociation du PAP est proche, le développeur négocie le PAP ;
- si l'approche syndicale est bien en amont du PAP, le développeur prend contact avec l'entreprise pour faire connaître l'organisation syndicale, les spécificités catégorielles pour in fine s'implanter syndicalement.

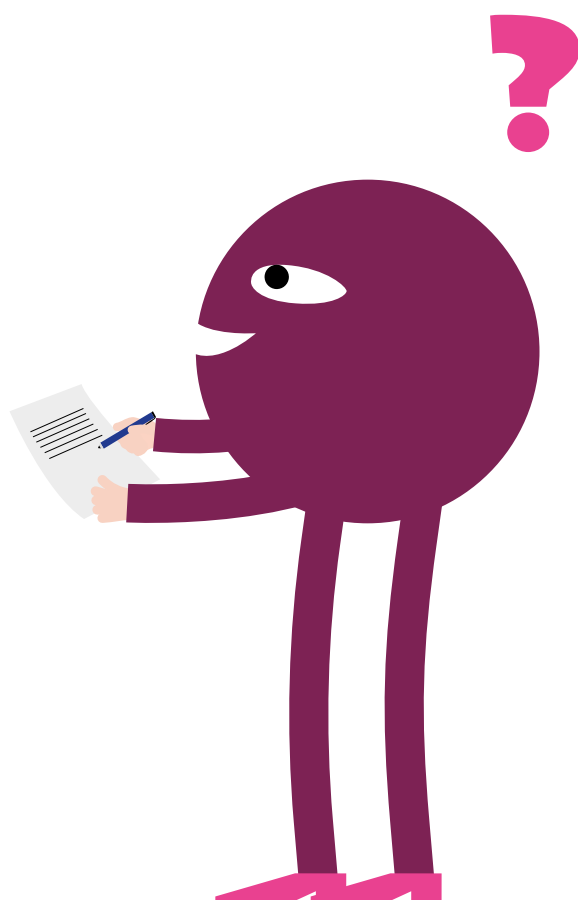
4 Article L. 2122-9 du Code du travail.

L'implantation syndicale est souvent un travail de longue haleine dont les fruits sont parfois récoltés bien après l'intervention dans l'entreprise (diffuser de la documentation CFE-CGC ; récupérer la liste des salariés en vue de diffuser la propagande CFE-CGC ; rencontrer les salariés ; approcher les élus sans étiquette...).

Dans tous les cas, les développeurs, les négociateurs de PAP sont les 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.





LE PROCESSUS ÉLECTORAL, POUR QUELLES ENTREPRISES ?

QUELLES ENTREPRISES SONT CONCERNÉES ?

L'obligation d'organiser les élections des membres du comité social et économique (CSE) et donc la conclusion du PAP concerne les employeurs du secteur privé ainsi que les établissements publics à caractère industriel et commercial, et ceux à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions de droit privé⁵.

Sont visés toutes les entreprises et établissements, dès lors qu'ils comptent au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs⁶.

En dessous de 11 salariés, un accord collectif peut prévoir la mise en place d'un CSE, même si le Code du travail ne l'impose pas.

QUELLES SANCTIONS ENCOURT L'EMPLOYEUR EN CAS DE NON MISE EN PLACE DU CSE ?

L'employeur encourt plusieurs sanctions s'il est démontré qu'il a été défaillant dans la mise en œuvre d'élections professionnelles aboutissant à la mise en place d'un CSE.

Ainsi, il peut :

- être accusé de délit d'entrave et risquer un an d'emprisonnement et 7 500 euros d'amende pour les personnes physiques et 37 500 euros pour les personnes morales⁷ ;
- devoir verser aux salariés demandeurs des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'absence de représentation et de défense des intérêts du personnel. En effet, l'employeur qui n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'IRP, sans qu'un PV de carence n'ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts⁸.

Toutefois, en cas d'organisation d'élections professionnelles et de carence de candidats constatée par un procès-verbal, l'employeur ne s'expose à aucune sanction.

En cas d'annulation des élections du CSE à la suite d'une contestation de leur régularité, l'employeur ne s'expose à aucune sanction à condition d'organiser de nouvelles élections dans un délai parfois fixé par le juge.

5 Article L. 2311-1 du Code du travail.

6 Article L. 2311-2 du Code du travail. La distinction selon que l'entreprise présente un effectif d'au moins 50 salariés ou non, ne concerne que les modalités de fonctionnement et les attributions du CSE. Celles-ci sont différentes dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés (article L. 2312-5 et suivants du Code du travail) de celles des entreprises d'au moins 50 salariés (article L. 2312-8 et suivants du Code du travail).

7 Article L. 2317-1 du Code du travail et article 131-38 du Code pénal.

8 Cass. Soc., 8 janvier 2020, n° 18-20591, Cass. Soc., 22 mars 2023, n° 21-21.276, F-D.



QUI DÉCLENCHE LE PROCESSUS ÉLECTORAL ?

Peu importe la situation, l'employeur doit déclencher le processus électoral (information, négociation du PAP...).

SITUATION 1 : MISE EN PLACE DU CSE

Pour mettre en place un CSE, l'employeur déclenche le processus électoral et la négociation du PAP lorsque le seuil de 11 salariés a été franchi pendant 12 mois⁹.

L'employeur doit engager le processus électoral à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale dans le mois suivant la réception de la demande¹⁰. Lorsque l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, la demande ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai de six mois après l'établissement de ce procès-verbal.

SITUATION 2 : RENOUVELLEMENT DE L'INSTITUTION

Pour renouveler le CSE, le déclenchement du processus électoral par l'employeur et donc la négociation du PAP ont lieu à chaque terme du mandat, le plus souvent tous les 4 ans, durée « classique » du mandat.

Par dérogation, un accord peut fixer une durée de mandat comprise entre 2 et 4 ans¹¹.

À SAVOIR

Les élections partielles doivent se tenir dans les mêmes conditions que les élections initiales c'est-à-dire conformément aux dispositions du PAP ou de la décision unilatérale de l'employeur établis pour les élections initiales. Il n'est pas nécessaire de négocier un nouveau PAP dans ce cas précis, à moins d'une volonté de modifier certaines de ses dispositions. Dans le cas d'élections partielles, l'employeur devra toutefois suivre le déclenchement de processus y compris l'invitation des syndicats représentatifs.

Le déclenchement du processus électoral des élections partielles est à l'initiative de l'employeur si au moins 6 mois avant la fin du mandat, un collège électoral n'est plus représenté, ou si le nombre des membres titulaires est réduit de moitié ou plus¹².



9 Article L. 2311-2 du Code du travail.

10 Article L. 2314-8 du Code du travail.

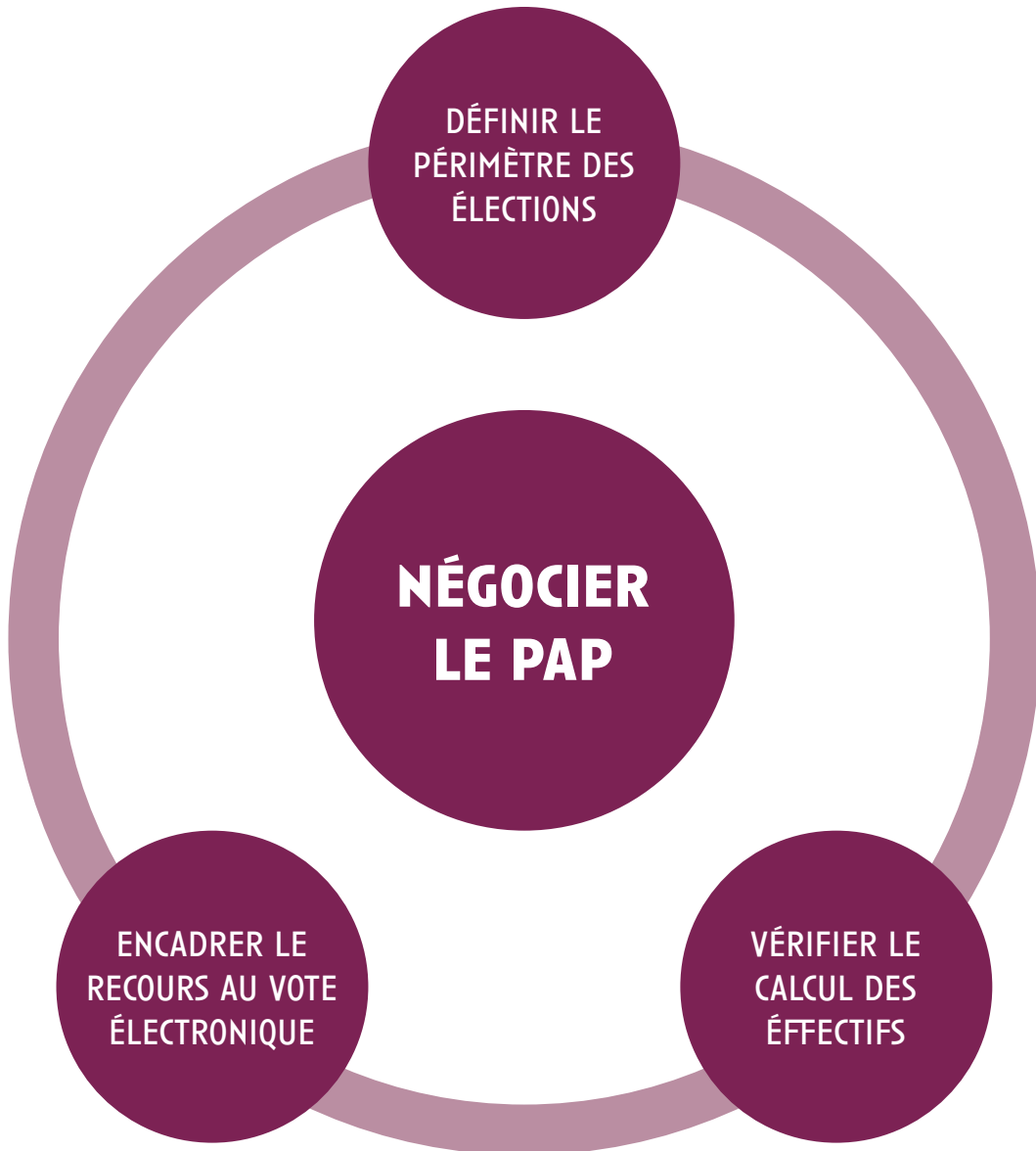
11 Article L. 2314-34 du Code du travail.

12 Articles L. 2314-10 et L. 2314-8 du Code du travail.



Y-A-T-IL DES ÉTAPES PRÉALABLES À LA NEGOCIATION DU PAP ?

Oui... avant la négociation du PAP, des étapes préalables sont importantes :



DÉFINIR LE PÉRIMÈTRE DES ÉLECTIONS

La négociation du PAP ne peut s'envisager qu'une fois le périmètre d'organisation des élections défini.

La négociation sur le nombre et le périmètre des établissements distincts constitue ainsi un **préalable obligatoire**, précise la Cour de cassation¹³.

Selon le cas, le CSE et donc les élections l'instituant peuvent être mis en place au niveau de l'entreprise, de l'établissement, de l'unité économique et sociale ou de l'interentreprise (sur un même site ou une même zone dès lors que la nature et l'importance des problèmes communs le justifient).

¹³ Cass. Soc., 17 avr. 2019, n° 18-22.948.

Établissement distinct

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés qui comportent au moins deux établissements distincts, des CSE d'établissement et un CSE central doivent être mis en place¹⁴.

La détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts ne relève plus du protocole d'accord préélectoral.

De nouveaux modes de reconnaissance des établissements distincts sont prévus dans le Code du travail¹⁵ :

- Négocier un accord collectif d'entreprise, l'accord doit être majoritaire¹⁶ (sans possibilité de référendum à défaut de majorité requise). **Il est important de noter que l'employeur et les organisations syndicales signataires d'un accord majoritaire sont libres de déterminer les critères permettant la fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts, à la condition toutefois, (...), qu'ils soient de nature à permettre la représentation de l'ensemble des salariés ». Aucun site et aucune catégorie de salarié ne doit être écarté¹⁷ !**
- En l'absence d'accord d'entreprise majoritaire et en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté par l'employeur et la majorité des membres titulaires du CSE.
- En l'absence des deux accords cités ci-dessus, une décision unilatérale de l'employeur. L'un des employeurs mandatés par les autres 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.

Lorsque l'entreprise comporte des établissements distincts, il est possible de conclure un protocole d'accord préélectoral au niveau de chacun des établissements. Plusieurs protocoles d'accord préélectoraux pourront donc être conclus pour la même entreprise.

Mais il est tout à fait possible de négocier le protocole d'accord préélectoral au niveau de l'entreprise et ce, malgré la présence d'établissements distincts. Il conviendra donc de préciser, à l'intérieur, les modalités propres aux élections de chacun, c'est-à-dire l'effectif de chaque établissement distinct, le nombre de sièges à pourvoir au sein de chacun d'eux, la répartition du personnel et des sièges, etc.



14 Article L. 2313-1 du Code du travail.

15 Article L. 2313-1 et suivants du Code du travail.

16 Article L. 2232-12 al. 1 du Code du travail.

17 Cass. Soc., 1^{er} février 2023, n° 21-15.371.



À SAVOIR

En cas de désaccord sur le nombre et le périmètre des établissements distincts, c'est l'employeur qui les fixe compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel. Sa décision peut être contestée devant la DREETS¹⁸.

Cependant, l'employeur ne peut fixer unilatéralement le nombre et le périmètre des établissements distincts qu'après avoir loyalement mais vainement tenté de négocier un accord avec les organisations syndicales¹⁹.

Unité économique et sociale²⁰

Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins 11 salariés est reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, un CSE commun est mis en place.

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

Lorsque les élections sont mises en place au niveau de l'UES, le protocole d'accord préélectoral doit être signé à ce même niveau.

Au niveau interentreprise²¹

Lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient, un CSE interentreprises peut être mis en place par un accord collectif interentreprises qui est conclu par :

- les employeurs des entreprises du site ou de la zone ;
- les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental.

Cet accord doit prévoir :

- le nombre de membres du CSE ;
- les modalités d'élection ou de désignation des membres ;
- les attributions du CSE ;
- les modalités de fonctionnement.

Les CSE inter-entreprises peuvent être mis en place lorsque plusieurs entreprises possèdent ou envisagent de créer certaines institutions sociales communes. Ainsi, il est possible de créer un CSE interentreprises ou un comité des activités sociales et culturelles interentreprises.

18 Articles L. 2313-5, R. 2313-1, R. 2313-2 du Code du travail.

19 Cass. Soc., 17 avr. 2019, n° 18-22.948.

20 Article L. 2313-8 du Code du travail.

21 Article L. 2313-9 du Code du travail.



ATTENTION

Le CSE interentreprises ne se substitue pas aux CSE propres aux entreprises, il s'y ajoute simplement. Il s'agit donc d'un cas bien particulier qui n'appelle pas de négociation de PAP.

COMMENT DÉTERMINER LES EFFECTIFS ?

Il est primordial de savoir comment déterminer les effectifs car cela détermine l'obligation ou non de mettre en place le CSE ainsi que le nombre de représentants à élire ou à désigner ou encore l'étendue des attributions du CSE (entreprises > 50 salariés, entreprises > 250 salariés).



ATTENTION

À la différence de la liste électorale qui correspond à la liste des salariés qui remplissent les conditions légales pour être électeur. Les salariés pris en compte dans l'effectif ne sont pas forcément électeurs, comme les salariés temporaires par exemple. De la même façon, certains électeurs ne sont pas pris en compte dans l'effectif, comme les apprentis par exemple.

Il est important d'être en mesure de vérifier l'exactitude du calcul réalisé par l'employeur. Pour ce faire, il faut avoir accès à un certain nombre d'informations que l'employeur doit fournir (cf. paragraphe « information à fournir avant la négociation »).

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.

Quels sont les salariés à prendre en compte²² ?

Sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise :

- les salariés en CDI (peu importe que les salariés soient en période d'essai, en cours de préavis ou encore que l'exécution de leur contrat soit momentanément suspendue du fait de la maladie, de la maternité, du détachement dans une autre entreprise) ;
- les travailleurs à domicile.

²² Articles L. 2311-2, L. 1111-2 et L. 1251-54 du Code du travail.



ATTENTION

Peu importe qu'ils soient titulaires ou pas d'une délégation de pouvoir permettant de les assimiler à l'employeur. Cette « caractéristique » permet de donner la seule qualité d'électeur ou d'éligible.

Sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au sein de l'entreprise au cours des 12 derniers mois précédents²³ :

- les salariés en CDD ;
- les travailleurs temporaires (travailleurs intérimaires) ;
- les salariés titulaires d'un contrat intermittent ;
- les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise et y travaillent depuis au moins un an (contrat de mise à disposition, contrat de sous-traitance/prestation de service, contrat de portage salarial).

EXEMPLE 1 :

Au cours des 12 mois précédant l'élection, une entreprise a eu recours à 3 CDD de 3 mois, et à un intérimaire de 6 mois.

Les salariés seront comptabilisés comme suit : $(3 \times 3) + (1 \times 6) / 12 = 1,25$ unités.

Sont pris en compte au prorata de leur temps de travail²⁴ :

- les salariés à temps partiel.

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 :

$[(6 \times 15) + (2 \times 25) + (1 \times 32)] / 35 = 172 / 35 = 4,91$ unités.



ATTENTION

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.

²³ Article L. 1111-2 du Code du travail.

²⁴ Article L. 1111-2 du Code du travail.

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 :

$$[(1 \times 3) / 12] \times (20 / 35) = 0,25 \times 0,57 = 0,14 \text{ unité.}$$

Pour le second salarié :

$$[(1 \times 3) / 12] \times (30 / 35) = 0,25 \times 0,85 = 0,21 \text{ unité.}$$

Quels sont les salariés à ne pas prendre en compte²⁵ ?

Sont exclus du décompte des effectifs :

- les salariés sous CDD, les intérimaires et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu du fait de la maternité, du congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;
- les apprentis ;
- les titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) (contrat initiative-emploi ou contrat d'accompagnement dans l'emploi) pendant la durée de la convention ;
- les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) pendant la durée d'attribution de l'aide financière ;
- les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Quand a lieu ce calcul d'effectif ?

Pour la mise en place d'un CSE, l'effectif d'au moins 11 salariés, dès lors que cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs²⁶.

Ainsi, pour savoir si le seuil a été atteint, le calcul de l'effectif doit donc être réalisé tous les mois durant 12 mois consécutifs.

Pour organiser les élections, il faut calculer l'effectif à la date du 1^{er} tour des élections CSE. Le protocole d'accord préélectoral doit faire mention de l'effectif à la date du 1^{er} tour des élections, ainsi il s'agit d'une projection.

25 Article L. 1111-3 du Code du travail.

26 Article L. 2311-1 du Code du travail.

ENCADRER LE RECOURS AU VOTE ÉLECTRONIQUE

Le vote électronique est un système de vote dématérialisé, à comptage automatisé, notamment des scrutins, à l'aide de systèmes informatiques. Il est admis légalement dans le cadre des élections professionnelles depuis 2004²⁷.

Pour mettre en place le vote électronique, deux possibilités sont ouvertes pour recourir au vote électronique²⁸ :

- un accord d'entreprise ou de groupe est conclu sur le sujet ;
- à défaut d'accord, l'employeur peut décider unilatéralement de recourir au vote électronique.

L'accord collectif est le principe, la décision unilatérale la solution de subsidiarité.

Ainsi, l'employeur ne peut mettre en place le vote électronique par décision unilatérale :

- qu'à l'issue d'une tentative loyale de négociation d'un accord collectif qui, au final, n'a pu être conclu ;
- qu'à défaut de délégué syndical dans l'entreprise.

Quelle que soit la voie de mise en œuvre, accord collectif ou décision unilatérale, le recours au vote électronique doit respecter des conditions strictes : l'élaboration d'un cahier des charges, des garanties de sécurité, de confidentialité et de conservation de données, de l'information auprès des représentants du personnel et des salariés et de la formation des représentants du personnel élus et syndicaux ainsi que des membres du bureau de vote.

L'accord collectif d'entreprise ou de groupe mettant en place le vote électronique doit être négocié avec les organisations syndicales représentatives au niveau où se déroule la négociation (entreprise ou groupe). Pour être valide, il doit recueillir la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives représentant plus de 50 % des voix obtenues par les organisations syndicales représentatives au niveau concerné.

L'accord sur la mise en œuvre du vote électronique doit être conclu sans préjudice des dispositions relatives au PAP. De plus, le PAP doit mentionner la conclusion de l'accord autorisant le recours au vote électronique²⁹.

27 Article 54 de la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 ; Cass. Soc., 8 décembre 2004 n° 03-60509.

28 Article R. 2314-15 du Code du travail.

29 Article R. 2314-13 du Code du travail.

Ces deux exigences signifient que l'accord collectif prévoyant le vote électronique :

- Doit être distinct du PAP. Ce n'est pas neutre car les organisations syndicales qui négocient le PAP peuvent être différentes de celles qui sont représentatives dans l'entreprise et qui ont négocié l'accord collectif. De plus, l'accord collectif sur le vote électronique ne se substitue pas au PAP.
- Doit être entré en vigueur avant que le PAP définissant le processus électoral ne soit conclu³⁰. Par entrée en vigueur, les juges entendent que l'accord collectif doit être conclu et valablement déposé auprès de l'administration. L'accord et le PAP ne peuvent être signé le même jour. Il doit donc s'agir d'un acte juridique distinct du PAP.

L'accord a pour objet de déterminer les caractéristiques que le scrutin électronique devra revêtir dans l'entreprise ou le groupe. Il doit également établir un cahier des charges respectant l'ensemble des exigences réglementaires.

RÉFLEXE MILITANT

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le focus sur le vote électronique dans la partie « Déroulement du scrutin » de ce guide.



30 Cass. Soc., 28 septembre 2011, n° 11-60.028.

Mes notes



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.



L'INFORMATION, L'INVITATION À NÉGOCIER

QUI EST INFORMÉ DE L'ORGANISATION DES ÉLECTIONS³¹ ?

L'employeur est tenu d'informer le personnel de l'organisation des élections. Cette information se fait toujours par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine, car elle ouvre le délai des 90 jours maximum après lesquels se tient le 1^{er} tour.

QUI EST INFORMÉ ET INVITÉ À NÉGOCIER LE PAP ?

On trouve 2 niveaux d'invitation :

Sont informés et invités, par courrier, à négocier le protocole d'accord préélectoral³² :

- Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement. Ce sont les syndicats qui ont répondu aux 7 critères de représentativité et qui a donc recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections. **S'agissant des syndicats catégoriels, la représentativité syndicale est appréciée sur la base des résultats obtenus dans les collèges électoraux regroupant la population visée par ses statuts³³.**
- Les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement. Ce sont les syndicats qui ont au moins 2 adhérents dans l'entreprise (ou l'établissement). **Un syndicat ayant constitué une section syndicale au niveau de l'entreprise doit être invité par écrit à la négociation du protocole préélectoral même s'il n'a pas constitué de section syndicale au niveau de l'établissement concerné.**
- 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 selon la mesure de représentativité effectuée au terme du cycle 2017-2020.



ATTENTION

Le gouvernement a répertorié les adresses des 5 organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel pour faciliter l'envoi. Retrouvez leurs coordonnées sur le site du ministère du Travail : <https://urlr.me/s8wDg>

31 Article L. 2314-4 du Code du travail.

32 Article L. 2314-5 du Code du travail.

33 Article L. 2122-2 du Code du travail

L'invitation peut arriver auprès de différentes structures. Mais lesquelles ? Cette question est majeure car si une organisation n'a pas été invitée à la négociation du PAP ou si la mauvaise structure a été invitée, ce défaut ou cette mauvaise invitation est une cause de nullité du PAP (cf. ci-après).

En présence d'un délégué syndical (DS) ou d'un RSS, la jurisprudence impose d'adresser l'invitation à négocier le PAP, soit au DS présent dans l'entreprise, soit directement à l'OS représentative qui a véritablement procédé à sa désignation (Syndicat, Union locale, Union départementale, etc..)³⁴.

En l'absence d'OS reconnue représentative dans l'entreprise ou l'établissement ou d'organisation ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement (donc absence de DS et de RSS dans l'entreprise), l'invitation d'une OS représentative au niveau national et interprofessionnel à la négociation du PAP en vue des élections de représentants du personnel est valablement adressée au syndicat constitué dans la branche ou à l'union à laquelle il a adhéré ou à la Confédération syndicale représentative nationale et interprofessionnelle³⁵.



ATTENTION

La Confédération ou l'union territoriale peut donc recevoir directement cette invitation. Cette dernière doit être renvoyée dans les meilleurs délais à la structure fédérale concernée.

La fédération gère alors la négociation du PAP ou confie « le dossier » à l'union territoriale concernée.

Sont invitées par tout moyen, à négocier le PAP :

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

ET

- dont le champ professionnel et géographique couvre l'établissement concerné.

L'invitation arrive le plus souvent en courrier recommandé avec accusé de réception pour permettre à l'employeur de pouvoir conserver la preuve de son envoi et de sa réception.

Les délais d'information, d'invitation sont précisés dans la question ci-après.

34 Cass. Soc., 7 novembre 2018, n° 17-60.283.

35 Cass. Soc., 15 novembre 2017, n° 16-60.268 ; Cass. ass. plén., 5 juill. 2002, n° 00-60.275.



ATTENTION³⁶

Une seule dispense à l'invitation à négocier le PAP existe. Dans les entreprises entre 11 et 20 salariés, l'employeur invite les organisations syndicales à négocier le PAP uniquement si au moins un salarié s'est porté candidat dans un délai de 30 jours à compter de l'information obligatoire des salariés. Sans cette condition, pas d'invitation à négocier le PAP !

Le Conseil constitutionnel a réaffirmé le principe de l'organisation d'élections à deux tours. En effet, dans les entreprises entre 11 et 20 salariés, l'employeur doit organiser les 2 tours des élections professionnelles même en cas de carence de candidat au 1^{er} tour.

En d'autres termes, la carence de candidat au 1^{er} tour ne marque pas l'arrêt du process électoral.

Il n'y a plus de dispense concernant l'organisation des 2 tours dans ce cas précis.

On se trouve donc avec une dispense de négocier un PAP mais une obligation de réaliser la suite du processus électoral comme dans toute entreprise.

QUEL EST LE CONTENU DE L'INVITATION À NÉGOCIER LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP)³⁷ ?

Les choses ont tout récemment évolué sur cette question³⁸.

En effet, le Code du travail prévoit dans sa partie réglementaire, le contenu obligatoire de l'invitation à négocier le PAP.

En effet, les organisations syndicales avaient alerté la Direction générale du travail sur des difficultés dans la transmission par les employeurs des invitations à négocier le PAP (des invitations incomplètes, erronées...) empêchant ainsi la présence des organisations syndicales concernées aux négociations.

Dorénavant, le courrier d'invitation à négocier le PAP comprend notamment :

- le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que le cas échéant la désignation de l'établissement ;
- l'intitulé de la convention collective et identifiant (= IDCC) ;
- le lieu, l'heure et la date de la négociation.

36 Article L. 2314-5 du Code du travail, Conseil constitutionnel - décision du 21 mars 2018 (n° 2018-761DC point VI).

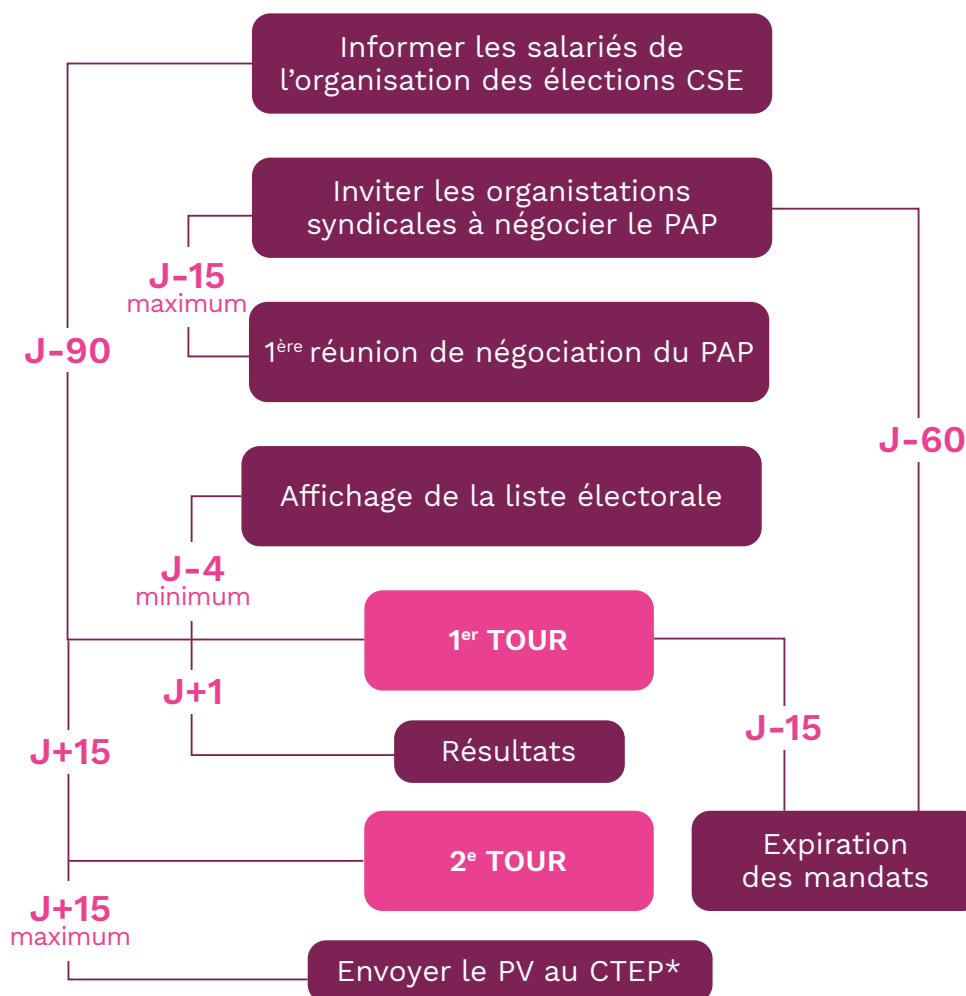
37 Article D. 2324-1-1 du Code du travail.

38 Le décret a été publié au Journal officiel, le 6 juin 2024 ; D. 2314-1-1.

QUELS SONT LES DÉLAIS POUR INFORMER, INVITER ?

La négociation et la conclusion du PAP doivent se faire avant les élections professionnelles. L'information, l'invitation, la négociation ont lieu bien en amont...

Vous trouverez ci-dessous des précisions sur le calendrier³⁹.



* CTEP : centre de traitement des élections professionnelles

ATTENTION

La négociation du PAP peut nécessiter la tenue de plusieurs réunions, il est donc conseillé d'envisager cette possibilité dans la détermination de votre rétroplanning électoral et la tenue du 1^{er} tour.

39 L. 2314-5 du Code du travail.

QUELLE SANCTION EN CAS DE NON-RESPECT DE L'OBLIGATION D'INVITER LES SYNDICATS À LA NÉGOCIATION DU PAP ?

Il s'agit là de règles d'ordre public. Le défaut d'invitation de l'ensemble des organisations syndicales intéressées est une irrégularité qui, par nature, affecte la validité des élections et constitue donc, de plein droit, une cause d'annulation de celles-ci.

Seules les organisations syndicales qui n'ont pas été convoquées à la négociation préélectorale dans les formes prescrites, telles que rappelées ci-après, peuvent toutefois se prévaloir de cette omission pour faire annuler le processus électoral⁴⁰.

Le fait de ne pas inviter les syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral peut emporter la nullité des élections⁴¹.

Seul le syndicat qui n'a pas été invité selon les règles légales⁴² peut se prévaloir de cette nullité car il a été privé de ses droits à négocier⁴³.

Néanmoins, après la proclamation des résultats, une organisation syndicale qui a signé le PAP ou qui a présenté des candidats sans émettre de réserves ne sera plus à même de contester la validité du PAP quand bien même elle ferait valoir une méconnaissance de règles d'ordre public⁴⁴.

QUELLE SANCTION EN CAS DE NON-RESPECT DES DÉLAIS D'INVITATION À LA NÉGOCIATION DU PAP ?

Les sanctions prévues en cas de non-respect de ces délais ne sont pas précisées dans la loi.

La jurisprudence apporte des réponses à cette question⁴⁵.

La méconnaissance par l'employeur du délai légal de 2 mois entre l'invitation et le terme des mandats ne constitue pas une cause d'annulation du protocole d'accord préélectoral.

Concernant, la méconnaissance du délai de 15 jours entre la réception de l'invitation et la tenue de la réunion de négociation, la Cour de cassation ne s'est à ce jour pas prononcée sur la sanction attachée au non-respect de ce délai. Mais la Cour de cassation a précisé que lorsqu'un syndicat n'a pas été prévenu en temps utile, cette irrégularité entraîne l'annulation des élections⁴⁶.

40 Cass. Soc., 24 oct. 2012, n° 11-60.199 ; Cass. Soc., 10 juill. 2013, n° 11-28.418.

41 Cass. Soc., 27 février 2013, n° 11-60.195.

42 Article L. 2314-5 du Code du travail.

43 Cass. Soc., du 24 octobre 2012, n° 11-60.199.

44 Cass. Soc., 24 novembre 2021, n° 20-20.962.

45 Cass. Soc., 25 janvier 2012, n° 11-60.093.

46 Cass. Soc., 28 février 1989, n° 87-60.174.

Préparer sa 1^{ère} réunion de négociation c'est :

S'informer sur l'entreprise



Connaître la convention collective afin de vérifier des dispositions particulières, pour la dénomination/composition des collèges électoraux par exemple.



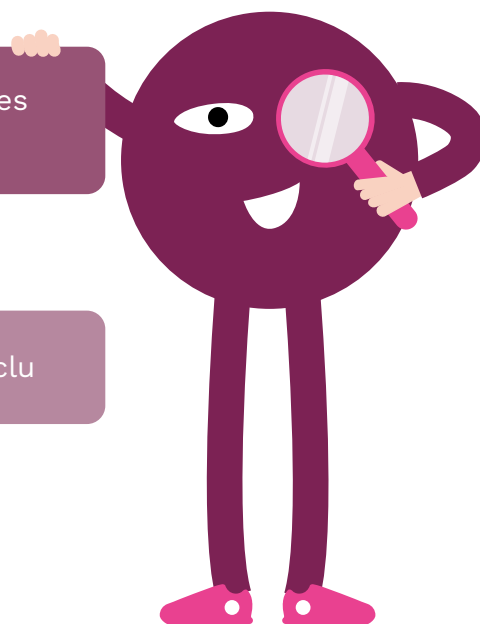
Avoir « les informations avant la négociation » (données effectif/établissement/accord vote électronique...)



Consulter les PV des précédentes élections



Consulter le précédent PAP conclu



Mes notes



A series of horizontal dotted lines for taking notes.



LA NÉGOCIATION DU PAP

QUI PEUT NÉGOCIER LE PAP ?

L'employeur peut négocier le protocole ou déléguer cette mission à l'un de ses salariés. Il peut être représenté par une personne à qui il aura spécialement délégué ce pouvoir (le directeur des ressources humaines par exemple).

Côté syndical, à la suite de l'invitation, chaque organisation désigne sa délégation pour la négociation.

La composition de la délégation syndicale chargée de la négociation du PAP a été précisée par la jurisprudence⁴⁷. Elle a ainsi jugé que :

- il peut s'agir de **représentants syndicaux** dans l'entreprise (délégué syndical, représentant de section syndicale) ;
- le délégué syndical, lorsqu'il existe, n'est pas nécessairement compris dans la délégation. Il peut participer à la négociation du protocole, sans avoir à produire de mandat spécial⁴⁸ ;
- les membres de la délégation ne sont pas nécessairement salariés de l'entreprise dans laquelle ont lieu les élections ; ils doivent être mandaté par écrit par leur syndicat ;
- 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).



RÉFLEXE MILITANT

Pour négocier le PAP :

- la délégation peut comprendre jusqu'à 3 personnes au moins ;
- vous n'avez pas forcément à être délégué syndical (DS) ;
- vous n'avez pas forcément à être salarié de l'entreprise ;
- 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 ;
- vous pouvez être développeur territorial ou développeur fédéral, avec un mandat pour négocier ;
- vous pouvez faire un panachage entre salariés de l'entreprise et personnes extérieures à l'entreprise.

47 Cass. Soc., 31 janvier 2012, n° 11-16.049.

48 Cass. Soc., 12 févr. 2003, n° 01-60.904.



ATTENTION

Lorsque le CSE est transformé en conseil d'entreprise, il devient compétent pour conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement (Code du travail, article L. 2321-1). Les membres du conseil d'entreprise sont donc compétents pour signer le protocole d'accord préélectoral. Cependant l'existence du conseil d'entreprise ne saurait dispenser l'employeur de son obligation d'inviter les syndicats à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

LES INFORMATIONS À AVOIR EN PARALLÈLE DE LA NÉGOCIATION DU PAP

Pour être valide, les négociations du PAP doivent être loyales et dans ce cadre, afin de permettre aux syndicats de négocier en connaissance de tous les éléments, l'employeur est tenu de leur communiquer certaines informations.

Les documents relatifs à l'effectif, pour pouvoir contrôler les données et vérifier les calculs de l'entreprise⁴⁹.

Afin de contrôler la réalité de l'effectif de l'entreprise lors de la négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP), **l'employeur est tenu de fournir aux OS les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité de la liste électorale.**

L'employeur peut ainsi mettre à la disposition des syndicats le registre unique du personnel et la déclaration sociale nominative (DSN), soit leur en communiquer des copies ou des extraits, expurgés des éléments confidentiels, notamment relatifs à la rémunération des salariés⁵⁰.



RÉFLEXE MILITANT

Pensez à demander tous ces éléments, nécessaires à la préparation de la négociation de l'ensemble du PAP.

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.

49 Cour de cassation, chambre sociale, 16 septembre 2020, n° 19-60.185, Cass. Soc., 13 mai 2009, n° 08-60530).

50 Cass. Soc., 6 janvier 2016, n° 15-10.975.

Le syndicat qui souhaite la remise de documents complémentaires de ceux déjà fournis doit établir qu'ils sont nécessaires au contrôle de l'effectif.

Le syndicat qui n'établit pas la nécessité de pièces complémentaires pour permettre le calcul des effectifs de l'entreprise, l'employeur satisfait à son obligation d'information⁵¹.

La liste électorale et les documents nécessaires permettant d'en vérifier la régularité⁵²



ATTENTION

Électeur : salarié qui peut voter

Éligible : salarié qui peut être candidat aux élections, exercer un mandat syndical.

On peut être électeur et pas éligible et il faut être électeur pour être éligible.

Dans le cadre de l'organisation des élections et de la négociation du PAP, l'employeur doit établir la liste électorale de chaque collège électoral.

La liste des électeurs est primordiale car notamment il est pris en compte le nombre d'électeurs homme et femmes au sein de chaque collège pour calculer la proportion de femmes et d'hommes dans la liste de candidats par collège électoral. Le PAP doit mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral. Ainsi, dans le cadre de la négociation préélectorale, l'employeur doit fournir aux syndicats participant à la négociation, la liste prévisionnelle des électeurs et les éléments nécessaires au contrôle de la régularité de la liste électorale. En cas de non-communication de ces derniers documents par l'employeur, l'élection peut être annulée.



RÉFLEXE MILITANT

Pensez à demander tous ces éléments, nécessaires à la préparation de la négociation de l'ensemble du PAP.

⁵¹ Cour de cassation, chambre sociale, 16 septembre 2020, n° 19-60.185, Cass. Soc., 13 mai 2009, n° 08-60530).

⁵² Cour de cassation, chambre sociale, 16 septembre 2020, n° 19-60.185, Cass. Soc., 13 mai 2009, n° 08-60530).

La liste électorale est une liste nominative de salariés ayant le droit de voter. Tous les salariés recensés doivent remplir les conditions d'électorat définies par le Code du travail⁵³ :

- être salarié de l'entreprise ;
 - les salariés en CDI (salariés en période d'essai, salariés absents, faisant l'objet d'une suspension du contrat de travail en raison d'un arrêt maladie ou d'un congé maternité par exemple ou détachés au sein d'une autre entreprise) ;
 - les salariés en CDD, y compris remplaçant un salarié absent ;
 - les salariés en temps partiel (peu important qu'ils soient en CDD ou en CDI) ;
 - les salariés titulaires d'un contrat intermittent ;
 - les titulaires d'un contrat d'apprentissage ;
 - les titulaires d'un contrat de professionnalisation ;
 - les titulaires d'un contrat aidés⁵⁴ (apprentis, CIE, CAE ; contrat de professionnalisation) ;
 - les salariés mis à disposition, s'ils sont présents dans les locaux de l'entreprise d'accueil, qu'ils y travaillent depuis au moins douze mois continus, et qu'ils ont choisi d'exercer leur droit de vote au sein de l'entreprise d'accueil.
- être âgé d'au moins 16 ans révolus ;
- n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à ses droits civiques ;
- avoir au minimum 3 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise.

ATTENTION

Les alternants de l'enseignement supérieur sont électeurs dès qu'ils remplissent les conditions légales d'électorat.

Au regard de leurs missions exercées et de leur niveau de diplôme poursuivi, ils doivent être positionnés dans le collège électoral approprié.



53 Article L. 2314-18 du Code du travail.

54 Article L. 1111-3 du Code du travail.



À SAVOIR

Désormais, les cadres disposant d'une délégation ou pouvoir de représentation peuvent désormais voter⁵⁵ !

Le Conseil constitutionnel, dans sa décision du 19 novembre 2021, a jugé que priver des salariés de toute possibilité de participer en qualité d'électeur à l'élection du CSE, au seul motif qu'ils disposent d'une délégation d'autorité ou d'un pouvoir de représentation, porte une atteinte manifestement disproportionnée au principe de participation des travailleurs reconnu par la Constitution.

Ainsi, depuis le 1^{er} novembre 2022, le droit de vote à tous les salariés est garanti, y compris ceux qui disposent d'une quelconque délégation ou pouvoir de représentation.

Règles spécifiques d'électorat

Les salariés mis à disposition disposent de la qualité d'électeur au sein de l'entreprise d'accueil s'ils sont présents dans ses locaux et y travaillent depuis au moins 12 mois continus⁵⁶

Pour avoir la qualité d'électeur au sein de l'entreprise qui les emploie, les salariés mis à disposition devront uniquement remplir les conditions « classiques ».

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'option⁵⁷.

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** »⁵⁸.

55 Article 8 de la loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi du 21 décembre 2022, décision conseil constitutionnel 19 novembre 2021 <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2021/2021947QPC.htm>

56 Article L. 2314-23 du Code du travail.

57 Cass. Soc., 26 mai 2010, n° 09-60.400.

58 Cass. Soc., 28 février 1989, n° 87-60.174



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 !

S'agissant des salariés des entreprises de portage salarial, des entreprises de travail temporaire, les conditions pour être électeur sont les suivantes⁵⁹ :

- avoir une ancienneté de 3 mois, ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus ou des contrats de mission avec ces entreprises au cours des 12 mois ou des 18 mois précédant l'élection ;
- effectuer au moment de la confection des listes électorales une prestation de portage ou un contrat de mission avec l'entreprise.



À SAVOIR

Les salariés n'ayant pas la qualité d'électeurs :

- les mandataires sociaux ou dirigeants sociaux (en l'absence d'un contrat de travail, ou en l'absence d'un cumul régulier d'un mandat social et d'un contrat de travail) ;
- les stagiaires ;
- les salariés mis à disposition, s'ils ne travaillent pas dans l'entreprise d'accueil depuis au moins douze mois, ou s'ils ont choisi d'exercer leur droit de vote au profit de l'entreprise « employeur » ;
- les freelances.

La qualité d'électeur s'apprécie à la date du premier tour. Si le premier tour s'étend sur plusieurs jours, les conditions doivent être remplies à la date du premier jour du premier tour⁶⁰. La Cour précise également, que cette date d'appréciation ne peut pas être modifiée par le protocole d'accord pré-électoral. Seules les conditions d'ancienneté peuvent être modifiées...

⁵⁹ Articles L. 2314-20, L. 2314-21, L. 2314-22 et L. 2314-24 du Code du travail.

⁶⁰ Cass. Soc., 23 mars 2022, n° 20-20.047.

Des conditions d'ancienneté pour être électeur, modifiables sous conditions⁶¹

En effet, le PAP peut modifier, par des dispositions plus favorables, les conditions d'ancienneté pour être électeur.

Par ailleurs, il est possible de déroger à la condition d'ancienneté sur autorisation de l'inspecteur du travail. En effet, l'inspecteur du travail peut, 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 2/3 de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

L'inspecteur du travail peut également accorder une dérogation à l'ancienneté pour tout autre raison, s'il estime qu'elle peut faciliter la mise en place ou le renouvellement de l'institution qui serait rendu difficile par un manque ou une insuffisance de candidatures (circulaire DRT n° 93-12, 17 mars 1993, fiche 4).

L'inspecteur du travail peut agir sur demande de l'employeur, d'un syndicat représentatif ou de sa seule initiative. Sa décision peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal judiciaire dans un délai de 15 jours suivant sa notification⁶².

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

Les salariés remplissant les conditions légales ou celles prévues dans le PAP seront amenés à être électeur et donc à voter pour leur collège d'appartenance.

Si un manquement aux règles électorales⁶³ (contestations relatives à l'électorat) empêchant la tenue des élections des membres du CSE est constaté, le juge judiciaire doit être saisi, 3 jours suivant la publication de la liste électorale.



61 <https://www.courdecassation.fr/en/decision/623ac744804402057638eae6>, article L. 2314-25 du Code du travail.

62 Articles L. 2314-25 et R. 2314-4 du Code du travail.

63 Article L. 2314-32 du Code du travail.

L'accord relatif à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts

Ces éléments contenus dans cet accord sont essentiels car ils déterminent le périmètre du CSE et permettent de connaître le(s) niveau(x) de représentation à mettre en place (cf. paragraphe infra « définie le périmètre des élections »).

Les documents relatifs aux catégories socio-professionnelles

Ces éléments permettant de déterminer les classifications professionnelles des effectifs afin d'élaborer le nombre de collèges, de procéder à la répartition du personnel entre les différents collèges, le nombre de postes à pourvoir par collège, puis les listes électorales.

L'accord sur le vote électronique

Cf. paragraphe sur le recours au vote électronique ci-dessus puis focus sur le vote électronique dans la partie « Déroulement du scrutin ».

QUEL EST LE CONTENU DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL ?

Les thèmes de négociation obligatoires du PAP

Certains sujets doivent impérativement être abordés, et faire l'objet d'un accord avec les organisations syndicales intéressées lors de l'élaboration du PAP.

il s'agit précisément de 7 thèmes.

Nous avons décidé de faire un focus sur le 1^{er} thème qui est majeur et impactant pour notre organisation « le nombre et la composition des collèges électoraux » et sur le 6^e « les modalités organisationnelles et de déroulement des opérations électorales/le vote électronique ».

1. Le nombre et la composition des collèges électoraux

Focus : les collèges électoraux

Le Code du travail⁶⁴ prévoit plusieurs configurations de collèges, qui prennent en compte la spécificité catégorielle de la CFE-CGC et des structures qui lui sont affiliées.

Une configuration à 2 collèges légaux qui sont :

Premier collège :

- Ouvriers ;
- Employés.

Deuxième collège :

- Techniciens ;
- Agents de maîtrise ;
- Inténieurs, chefs de service ;
- Cadres et assimilés.

Il y a 2 collèges quand l'entreprise ou l'établissement compte moins de 25 cadres.

Une configuration à 3 collèges légaux sous conditions (> 25 cadres).

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 25 au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, ces catégories constituent un troisième collège.

Le 2^e collège ne comprendra alors évidemment plus ces populations.

Premier collège :

- Ouvriers ;
- Employés.

Deuxième collège :

- Techniciens ;
- Agents de maîtrise.

Troisième collège :

- Ingénieurs, chefs de service ;
- Cadres et assimilés.

64 Article L. 2314-11 du Code du travail.



ATTENTION

La suppression du collège « cadres » est impossible quand sa constitution est une obligation. Et ce même lorsque cette clause est signée à l'unanimité des organisations syndicales représentatives⁶⁵ dans l'entreprise ou l'établissement selon le périmètre de négociation.

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.

Par dérogation, une configuration avec un seul et unique collège regroupant l'ensemble des catégories professionnelles :

- dans les établissements ou les entreprises où ne sont élus qu'un **membre de la délégation du personnel titulaire** et qu'un membre de la délégation du personnel suppléant⁶⁶ ;
- lorsque l'effectif de l'entreprise ou établissement est inférieur à 25 équivalent temps plein (ETP).



ATTENTION

Le PAP ou un accord collectif peut modifier le nombre et la composition des collèges légaux. Ces dispositions doivent être signés à l'unanimité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

À défaut d'unanimité, l'employeur est obligé de revenir à l'application des dispositions légales relatives au nombre et à la composition des collèges.

Dans le cas d'une section syndicale d'une organisation non-représentative, le représentant de la section syndicale ne pourra pas s'opposer à la modification du nombre de collèges.

L'accord est communiqué, à sa demande, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail⁶⁷.

⁶⁵ Cass. Soc., 22 novembre 2017.

⁶⁶ Article L. 2314-11 du Code du travail.

⁶⁷ Article L. 2314-12 du Code du travail.

Le PAP peut :

- Augmenter le nombre de collèges (création d'un collège spécifique conventionnel hors des collèges spécifiques déjà prévus par le Code du travail). **La loi prévoit déjà des collèges spécifiques pour les journalistes (article L. 7111-3 et suivants du Code du travail) ainsi que pour les personnels navigants techniques (article L. 6524-2 du Code des transports). Pour la mise en place de ces collèges spécifiques précis, l'unanimité n'est pas requise.**
- Diminuer le nombre de collèges :
 - cas de fusion de collèges : fusion collège 1 et 2 lorsqu'est légalement prévu un 3^e collège (situation souvent dénommée « collège cadre/collège non-cadre ») ;
 - mise en place d'un collège unique dans les entreprises ou établissements > 25 salariés).
- Modifier la dénomination et la composition (Il existe des conventions collectives qui dénomment par exemple « techniciens » différemment de la loi⁶⁸).



ATTENTION

Dans le cadre de la modification du nombre de collèges (cas de fusion de collèges ou collège unique), nous rappelons qu'il est impossible de supprimer le collège 3 quand sa constitution est obligatoire (nombre d'ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification > 25).

68 Il existe des conventions collectives qui dénomment « techniciens » des ouvriers ou des employés d'un certain niveau d'expérience ou de qualification. Or la dénomination conventionnelle « techniciens » ne correspond pas à la dénomination que la loi retient pour la composition des collèges. Ces personnes appelées par la convention collective « techniciens », mais appartenant à la filière de classification « ouvriers » ou « employés » appartiennent pour les élections légalement au 1^{er} collège.



RÉFLEXE MILITANT

Adopter un comportement catégoriel ne prive pas de la possibilité de présenter des candidats dans un collège unique. Un syndicat CFE-CGC est habilité à présenter des candidats dans un collège unique, celui-ci réunissant toutes les catégories de salariés et donc le personnel d'encadrement.

Toute proposition visant à instaurer un collège unique au-delà du seuil de 25 ETP ou de faire deux collèges « cadres » et « non cadres = collège regroupant les employés, les techniciens et agents de maîtrise » mérite une réflexion sérieuse.

En effet, l'audience de la CFE-CGC sera calculée sur la base des suffrages exprimés dans ces collèges, que le syndicat CFE-CGC ait présenté ou non des candidats. Ainsi, de tels regroupements auraient pour effet de diluer les voix de la CFE-CGC, et donc d'affaiblir notre audience électorale, il faut donc être attentif à la composition électorale de ce collège unique.

Si dans le collège unique, il y a un plus grand nombre d'électeurs ouvriers ou employés, nos voix du personnel d'encadrement seront beaucoup plus diluées.

Si les électeurs ouvriers/employés sont minoritaires, l'impact sera moindre pour la CFE-CGC.

Des dérogations au nombre légal de collèges électoraux sont parfois prévues par des conventions collectives. Il faut donc avant toute négociation au PAP vérifier la convention collective ou avenants.

Il faut être vigilants sur ces dispositions conventionnelles à différents égards :

- Le contexte de restructuration des branches. Il est possible que la convention collective applicable qui comporte des dispositions sur le sujet des collèges électoraux, ait été dénoncée ou fusionnée avec une autre.
- Le thème des collèges électoraux relevant du champ de compétences de l'accord d'entreprise, celui-ci s'impose dès sa conclusion, quelles que soient les stipulations de l'accord de branche. Un accord collectif signé à l'unanimité, qui prévoirait une dérogation aux collèges électoraux prévus par la convention collective, s'imposerait dans l'organisation des élections professionnelles.

2. La répartition du personnel dans les collèges électoraux⁶⁹

Une fois le nombre et la composition des collèges définis, arrive l'étape de la répartition des salariés entre ces collèges. Le PAP doit aborder cette répartition. Cette disposition nécessite alors une double majorité pour être valide (cf. paragraphe sur les conditions de validité).

Tout le personnel doit faire l'objet d'une répartition dans les collèges électoraux.



ATTENTION

La répartition des salariés entre les collèges est liée à la composition des collèges. Les critères pour répartir les salariés n'ont de sens qu'au regard de la composition des collèges.

Pour répartir les salariés, **il faut prendre en compte le type d'emploi occupé, et surtout les fonctions réellement exercées**. Ce sont en effet ces dernières qui **permettent de déterminer l'appartenance à un collège électoral**, et non la « qualification officielle ».

Il est fréquent que des classifications dans une convention collective dénomment « techniciens » des salariés qui réalisent dans les faits des missions d'exécution, ou « employés » des salariés devant mobiliser un degré de technicité pour remplir leurs missions.

Ces classements reflètent des pratiques professionnelles dans lesquelles les négociateurs syndicaux patronaux et salariés se retrouvent. Ils ne sont pas gênants en soi, sauf pour définir les électeurs dans les collèges électoraux, car ces appellations peuvent entraîner de sacrées confusions avec les appellations légales des collèges ! Il convient de rechercher la nature des fonctions réellement exercées, le contenu effectif des tâches par les intéressés, peu important la qualité en laquelle ils les accomplissent. Ce n'est pas la dénomination qui compte⁷⁰.

Les critères suivants doivent être pris en considération :

- le niveau d'études ;
- les fonctions réellement exercées ;
- la notion d'encadrement ;
- le titre donné par l'employeur.

L'intitulé du poste du salarié peut ne pas correspondre à son appartenance réelle à l'un des collèges légaux.

S'il s'avère que les personnes sont classées sous une appellation (ex : employé) qui ne correspond pas dans les faits, dans le quotidien de leur travail, à la réalité de leurs tâches (missions techniques pointues), il convient d'affecter ces personnes au collège électoral qui leur permettra d'élire des candidats correspondant réellement aux missions qu'elles remplissent, soit au collège « techniciens agents de maîtrise ».

69 Article L. 2314-13 du Code du travail.

70 Cass. Soc., 10 mai 1983 ; Cass. Soc., 22 avril 1985 ; CE 1^{er} février 1993 ; Cass. Soc., 28 novembre 2012.

Il ne s'agit en aucun cas de « déclasser » ou de « surclasser » des salariés, mais de faire correspondre les réalités professionnelles des salariés avec les intitulés légaux des collèges électoraux.

Il doit y avoir une correspondance entre la composition des collèges et les salariés électeurs dans ces collèges, pour au moins deux raisons :

- La division des salariés d'une entreprise en collèges électoraux a pour finalité d'assurer une représentation spécifique de catégories particulières de personnel. Il faut donc que les électeurs puissent élire des personnes qui représentent les salariés de tel ou tel collège, vivant une réalité professionnelle correspondant aux salariés du-dit collège. **C'est pourquoi la répartition des salariés doit être réalisée en tenant compte des fonctions réellement exercées par eux et non en fonction de la dénomination des emplois au sein de l'entreprise ou dans la convention collective.**
- Cette composition sert la cohérence du périmètre catégoriel du calcul de l'audience CFE-CGC⁷¹.

EXEMPLE 4 :

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 auquel appartiennent messieurs X, Y et Z.

3. La répartition des sièges entre les différents collèges⁷²

Si la répartition précise des sièges dans les différents collèges, n'est pas fixée dans les textes, les parties sont libres de répartir les sièges. 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 siège⁷³ afin qu'une catégorie de personnel ne soit pas exclue de toute participation aux élections professionnelles ;
- dans les entreprises de plus de 500 salariés comptant moins de 25 cadres, un siège doit être réservé aux cadres⁷⁴.

⁷¹ Cass. Soc., 14 novembre 2013 ; Cass. Soc., 22 janvier 2014.

⁷² Articles L. 2314-11 al. 1, L. 2314-13 du Code du travail.

⁷³ Cass. Soc., 4 juillet 2012, n° 11-60.229 ; Cass. Soc., 6 juin 2018, n° 17-27.175.

⁷⁴ Article L. 2324-11 du Code du travail.



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 temporaire⁷⁵.

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 représentation⁷⁶.



RÉFLEXE MILITANT

La rédaction du PAP est essentielle en faisant apparaître distinctement ces quatre points :

- un article sur le nombre de collèges ;
- un article sur la composition de ces collèges ;
- un article sur la répartition des salariés entre ces collèges ;
- un article sur la répartition des sièges entre ces collèges.

Il importe également de mentionner dans le PAP comment les différentes rubriques du PV des élections déclineront ces éléments. Cela permet de le prévoir « à froid » et éviter de le faire dans le feu et la pression de la proclamation des résultats. Avec une telle « notice » à suivre le moment venu, le remplissage du PV sera plus sûr juridiquement, le contrôle du PV sera facilité.

4. La mention de la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral⁷⁷ (dans le cadre du dispositif de représentation équilibrée des femmes et des hommes).

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 **en fonction** des effectifs connus lors de la **négociation du protocole** et le mentionner expressément dans le PAP.

À défaut, elle est fixée par l'employeur en fonction de la composition du corps électoral existant au moment de l'établissement de la liste électorale, sous le contrôle des organisations syndicales⁷⁸.

75 Article L. 2324-16 du Code du travail.

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

77 Article L. 2314- 12 et suivants du Code du travail.

78 Cass. Soc., 12 mai 2021, n° 20-60.118 ; Cass. Soc., 15 juin 2022, n° 20-21.846.

Lorsqu'un **syndicat a signé sans réserve le PAP** remplissant les conditions de majorité requises **puis présente des candidats** aux élections sans émettre de réserves, il n'est ensuite **plus recevable à invoquer** par voie d'exception une **proportion** d'hommes et de femmes composant le corps électoral **différente** de celle figurant dans le protocole préélectoral⁷⁹.

5. Les clauses obligatoires du PAP en cas de recours au vote électronique⁸⁰

Lorsque les élections professionnelles sont organisées grâce au vote électronique, certaines mentions doivent nécessairement figurer dans le PAP :

- il doit être fait référence à la norme juridique autorisant le recours au vote électronique ;
- le nom du prestataire de vote électronique doit être visé, lorsqu'il a déjà été choisi au moment de la négociation PAP ;
- une description détaillée du fonctionnement du système de vote électronique retenu et du déroulement des opérations électorales doit être annexée.

6. Les modalités organisationnelles et de déroulement des opérations électorales⁸¹

Le PAP va prévoir le déroulement concret et les modalités d'organisation des élections comme notamment :

La composition du bureau de vote et les modalités de désignation de ses assesseurs

Voir page 64.

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 !

79 Cass. Soc., 11 déc. 2019, n° 18-20.841.

80 Article R. 2314-13 du Code du travail.

81 Article L. 2314-28 du Code du travail.



RÉFLEXE MILITANT

Lors de la négociation, pensez à demander à voir où se situent les panneaux réservés à 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.

Les dates, heures et lieux du scrutin

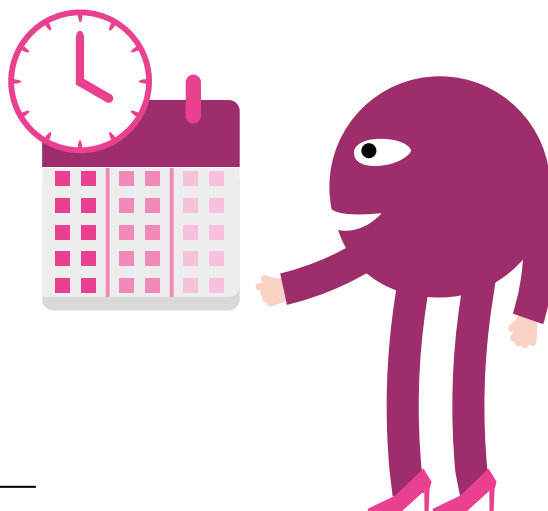
S'agissant des dates, heures et lieux des élections, rien n'est imposé par le Code du travail, à la seule condition que le vote ait lieu pendant le temps de travail effectif⁸².

Mais il est possible de déroger à cette condition. En effet, seul un accord conclu à l'unanimité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peut prévoir que le vote sera organisé en dehors du temps de travail effectif, notamment en cas de travail continu.

Lors de la négociation du PAP, il est très important de prévoir un délai suffisant entre la date limite de dépôt des listes et celle du 1^{er} tour pour permettre l'organisation de la propagande électorale, et si cela a été prévu dans le protocole, un vote par correspondance. Il faut donc prévoir au minimum un délai de 10 jours entre la date limite de dépôt des listes et celle du 1^{er} tour.

De même, lors de la négociation du PAP, il faut prévoir un délai d'au moins deux jours entre le 1^{er} tour et la date limite de dépôt des listes pour le second tour éventuel, de sorte que des candidats libres puissent se présenter.

Enfin, il convient à nouveau de prévoir un délai d'au moins 10 jours entre la date de dépôt des listes et celle du second tour dès lors qu'est prévu un vote par correspondance. En tout état de cause, le 2^e tour devra être organisé dans les 15 jours suivant le 1^{er} tour.



82 Article L. 2314-27 du Code du travail.



À SAVOIR

Dans les entreprises entre 11 et 20 salariés, le Conseil a réaffirmé le principe de l'organisation d'élections à deux tours. En effet, dans les entreprises entre 11 et 20 salariés, l'employeur doit organiser les 2 tours des élections professionnelles même en cas de carence de candidat au 1^{er} tour⁸³.

En d'autres termes, la carence de candidat au 1^{er} tour ne marque pas l'arrêt du process électoral.

Il n'y a plus de dispense concernant l'organisation des 2 tours dans ce cas précis.

On se trouve avec une dispense de négocier un PAP mais une obligation de réaliser la suite du processus électoral comme dans toute entreprise.

Outre la date, il est important que le PAP prévoie un créneau horaire pour voter. Il faut prévoir des horaires larges, afin qu'ils soient au maximum adaptés aux rythmes et habitudes de chacun des salariés.

Par exemple, on peut prévoir une ouverture du bureau de vote de 10 h à 15 h 30, soit avant la pause déjeuner, pendant la pause déjeuner, et un peu après.

Lors de la négociation du PAP, il faut déterminer le lieu précis du vote. Le vote doit en principe avoir lieu au sein de l'entreprise. Par exception, il est possible de prévoir dans le PAP que les salariés disséminés dans plusieurs établissements, ou sur des chantiers, votent dans un seul établissement ou au siège de l'entreprise.



À SAVOIR

Pensez à demander à voir le lieu dans lequel se dérouleront les élections pour en vérifier la configuration : possibilité pour les salariés de s'isoler, urnes, tables et chaises pour les membres du bureau, chaises pour les observateurs, etc.

83 Article L. 2314-5 du Code du travail, Conseil constitutionnel - décision du 21 mars 2018 (n° 2018-761DC point VI).

Les dates et heures limites de dépôt des listes

La loi ne prévoit aucune disposition sur la forme et les délais de dépôt de listes. Il revient au protocole d'accord préélectoral de les fixer.

En ce qui concerne la forme du dépôt, les protocoles d'accords préélectoraux prévoient souvent d'adresser à l'employeur les listes de candidats par lettre recommandée avec accusé de réception.

En ce qui concerne les délais du dépôt, il revient également au protocole d'accord préélectoral de les fixer et de les imposer aux parties.

Les modalités fixées par le protocole d'accord préélectoral s'imposent à l'employeur et aux organisations syndicales signataires.

L'employeur est donc fondé à refuser toute candidature présentée après cette date.

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 régulières⁸⁴.

Si les modalités d'organisation du scrutin, fixées par un protocole préélectoral dont la régularité n'est pas contestée, s'imposent à l'employeur et aux organisations syndicales, celles fixées unilatéralement par l'employeur en l'absence d'accord valide ne peuvent conduire à écarter une liste de candidature que si les modalités de dépôt de cette liste portent atteinte au bon déroulement des opérations électorales⁸⁵.

Les modalités du vote⁸⁶

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe. Elle peut également avoir lieu par vote électronique. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Le vote par correspondance

Il peut être utile, voire primordial, de permettre à certains salariés de voter par correspondance.

Il vous appartient, par conséquent, de mettre en place dans le cadre du PAP les mesures appropriées qui s'imposent afin de rendre le vote accessible à tous les électeurs (cf. accessibilité des élections professionnelles pour les salariés handicapés).

84 Cass. Soc., 31 mai 2016, n° 15-60.157.

85 Cass. Soc., 26 septembre 2012 n° 11-26.399.

86 Article L. 2314-26 du Code du travail.

Or, l'employeur ne peut pas décider unilatéralement d'organiser un vote par correspondance s'il n'a pas été prévu dans le PAP⁸⁷.

Le PAP doit prévoir à quels salariés s'adresse le vote par correspondance, en le limitant aux salariés absents le jour du scrutin, comme par exemple les salariés :

- en arrêt maladie, en inaptitude, souffrant d'un handicap rendant le vote sur place difficile, etc ;
- en congés divers (maternité, congé parental, congé formation, etc.) ;
- en congés payés ;
- en repos (RTT, repos compensateurs, etc.) ;
- en déplacement professionnel.

Le vote par correspondance peut également concerner les travailleurs de nuit et les salariés détachés.

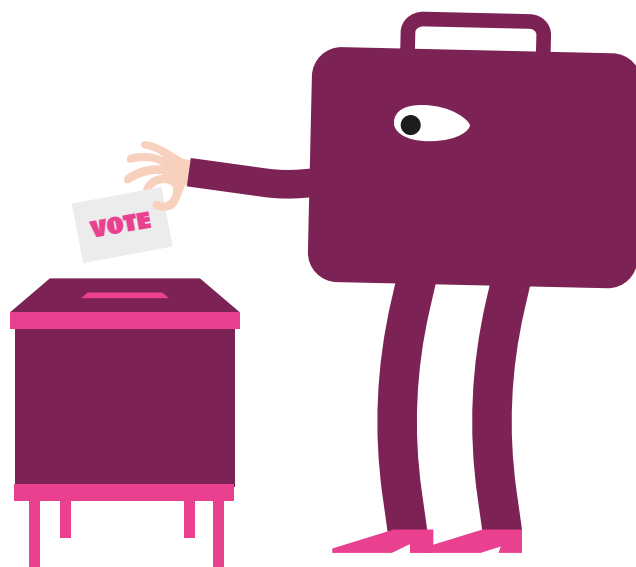
Le PAP doit déterminer à quelle date l'employeur enverra le matériel de vote aux salariés absents.

Lors de la négociation, il convient de rappeler à l'employeur d'envoyer à chaque salarié concerné deux enveloppes, à savoir une première enveloppe destinée à contenir le bulletin de vote et une seconde destinée à contenir la première enveloppe et signée par le salarié votant. Le PAP peut prévoir que l'envoi du matériel de vote sera 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^{er} 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.



87 Cass. Soc., 12 juillet 2006, n° 05-60.332.



ATTENTION

Le vote par correspondance doit rester exceptionnel.

Il ne concerne que les salariés qui, compte tenu de leur situation particulière, auront des difficultés à venir dans l'entreprise le jour du scrutin.

Le vote par correspondance ne vise donc qu'à permettre le vote des salariés absents ou dont la situation personnelle ou professionnelle ne permet pas de voter sur place. Il ne peut en aucun cas concerner la totalité des salariés

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.



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) ;
- elle a influencé le résultat des élections ;
- 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).

Le vote électronique

Le recours au vote électronique est possible dans deux hypothèses⁸⁸ :

- lorsqu'un accord collectif d'entreprise ou de groupe le prévoit⁸⁹ ;
- 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.

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.

RÉFLEXE MILITANT

La CFE-CGC recommande 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.

Dans le cas d'un vote exclusivement électronique, il faut s'assurer, au nom de principe d'égalité dans l'exercice du droit de vote, que tous les électeurs disposeront du matériel nécessaire pour prendre part au scrutin⁹⁰.

88 Voir l'article L. 2314-26 du Code du travail.

89 Il s'agit d'un accord de droit commun régi par les règles classiques de la négociation collective d'entreprise.

90 Cour cass. 1^{er} juin 2022.

Focus : vote électronique

Les règles relatives au vote électronique mis en place par l'employeur⁹¹

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, mise en place du système de vote électronique et confidentialité des données

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 collèges électoraux, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Sécurité des données et du système

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 (CNIL).

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.

91 Voir les articles R. 2314-5 et suivants du Code du travail et la recommandation de la CNIL du 25 avril 2019.

Focus : vote électronique

Devoir d'information et de formation de l'employeur

Outre la mise à disposition du cahier des charge du système de vote électronique, chaque salarié doit disposer d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales.

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

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.

Dès la clôture du scrutin et avant le dépouillement, la cellule d'assistance technique contrôle le scellement du système. Le contenu de l'urne, les listes d'émargement et les états courant gérés par les serveurs sont figés, horodatés et scellés automatiquement. Le dépouillement peut alors commencer par l'activation des clés de dépouillement confiées aux 2 assesseurs désignés.

Les résultats des élections doivent être affichés normalement dans la salle de vote. En cas de vote exclusivement électronique (absence de lieu physique de vote), la publication des résultats peut intervenir par tout moyen de publicité auprès des salariés.

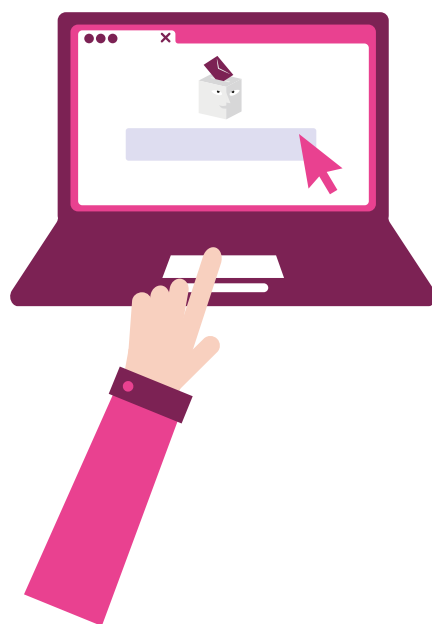
Focus : vote électronique

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.



Le matériel de vote

L'hypothèse qui reste aujourd'hui encore la plus classique reste celle du vote à bulletin secret sous enveloppe.

Il incombe dans ce cas à l'employeur de fournir les bulletins de vote et les enveloppes.

Les bulletins de vote doivent être fournis en même quantité et en nombre suffisant pour chaque liste de candidats. En principe, ils sont tous blancs, sauf circonstances particulières justifiant le recours à des bulletins de couleurs et constatées lors de la négociation du PAP.

S'agissant des enveloppes, ce qui compte, c'est leur opacité pour maintenir le secret du vote. En principe, elles sont aussi de couleur blanche. Toutefois, il est possible de prévoir dans le PAP des enveloppes de couleurs différentes pour bien différencier les votes par collège.

Les isoloirs

L'installation d'isoloirs est non obligatoire, mais il est tout à fait possible de la prévoir dans le protocole d'accord préélectoral.

La CFE-CGC recommande vivement l'isoloir, meilleur garant de la confidentialité du scrutin.

Dans tous les cas, il est impératif que le PAP prévoie un espace d'isolement à destination des salariés votants, de sorte que soit préservé le secret du scrutin.

Le bureau de vote

Le PAP doit arrêter la composition du bureau de vote.

Un bureau peut être constitué par collège, mais ce n'est pas une obligation. Lorsqu'il est prévu un bureau par collège, chaque bureau doit être composé exclusivement par des électeurs du collège considéré.

En principe, selon le Code électoral, le bureau de vote doit être composé de trois membres qui seront présents pendant toute la durée des opérations électorales :

- un président : **l'électeur le plus âgé** ou, à défaut, un électeur volontaire ;
- deux assesseurs : **le second électeur le plus âgé et l'électeur le plus jeune** ou, à défaut, des électeurs volontaires.

À SAVOIR

Le bureau de vote doit comporter trois personnes de manière à pouvoir dégager une majorité en cas de désaccord sur la prise en compte d'un bulletin de vote ou toute autre difficulté dans le processus électoral.



Rien ne paraît interdire à un candidat de faire partie du bureau de vote, mais il est d'usage de composer des bureaux de vote sans candidats, de manière à éviter toute suspicion de partialité.

Ni l'employeur ni un salarié qui lui est assimilé ne peuvent pas faire partie du bureau de vote, en vertu du principe d'impartialité et de neutralité.

Le bureau veille à la régularité des opérations électorales (secret du scrutin, liberté de vote) :

- il fait émarger et signer les électeurs en vérifiant leur identité ;
- il prononce la clôture du scrutin ;
- il assure le dépouillement des bulletins de vote ;
- il proclame les résultats ;
- il établit le procès-verbal des élections

7. Les moyens pour la propagande électorale

Pour le 1^{er} tour, la propagande électorale est réservée aux organisations syndicales habilitées à présenter des listes.

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.

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.



RÉFLEXE MILITANT

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.

L'affichage⁹²

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.

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.



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 ce dernier.

Cet emplacement doit permettre un accès de tous les salariés de l'entreprise aux documents affichés.

92 Article L. 2142-3 du Code du travail.

La distribution de tracts⁹³

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

Il est interdit de tracter pendant les heures de travail, pendant le repas à la cantine de l'entreprise, ou encore pendant le temps de pause au cours duquel les salariés restent sous l'autorité de l'employeur.

Il est recommandé d'arrêter de tracter l'avant-veille du jour du 1^{er} tour. Si un tract tardif influence le résultat des élections, il s'agit d'une cause de nullité des élections.

L'utilisation de la messagerie électronique et de l'intranet⁹⁴

S'agissant de la diffusion de l'information syndicale, l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par les syndicats est conditionnée par l'existence d'un accord collectif.

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.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

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

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

Des moyens complémentaires peuvent être négociés...

Dès lors que l'on respecte les principes du droit électoral, des moyens supplémentaires peuvent être accordés aux organisations syndicales pour leur propagande électorale dans le cadre du PAP.

Ainsi par exemple, il est possible d'obtenir que soit organisée une réunion avec le personnel de l'entreprise.

93 Article L. 2142-4 du Code du travail.

94 Article L. 2142-6 du Code du travail.

Les thèmes de négociation facultatifs dans le cadre de la négociation du PAP

Des clauses optionnelles qui peuvent être négociées dans le cadre du PAP, au bon vouloir des parties à la négociation.

Il est envisageable d'insérer dans le PAP des dispositions qui dérogent à certaines règles légales ou réglementaires.

Les thèmes de négociation facultatifs visés par le Code du travail comme pouvant être abordés dans le cadre du PAP sont les suivants :

Le nombre de sièges à pourvoir peut-être augmenté ou diminué

Qu'est ce qui est prévu légalement⁹⁵ ?

Le nombre de représentants du personnel titulaires et suppléants à élire est fixé en fonction de l'effectif exprimé en équivalent temps plein de l'entreprise ou de l'établissement selon le cadre de l'élection.

Ci-après, vous trouverez le tableau exposant le nombre de titulaire et de suppléant selon les effectifs prévu par le Code du travail, qui s'applique à défaut de disposition dans le PAP.

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
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
1 000 à 1 249	17	24	408
1 250 à 1 499	18	24	432

95 Articles L. 2314-1, L. 2314-7 et R. 2314-1 du Code du travail.

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
1 500 à 1 749	20	26	520
1 750 à 1 999	21	26	546
2 000 à 2 249	22	26	572
2 250 à 2 499	23	26	598
2 500 à 2 749	24	26	624
2 750 à 2 999	24	26	624
3 000 à 3 249	25	26	650
3 250 à 3 499	25	26	650
3 500 à 3 749	26	27	702
3 750 à 3 999	26	27	702
4 000 à 4 249	26	28	728
4 250 à 4 499	27	28	756
4 500 à 4 749	27	28	756
4 750 à 4 999	28	28	784
5 000 à 5 249	29	29	841
5 250 à 5 499	29	29	841
5 500 à 5 749	29	29	841
5 750 à 5 999	30	29	870
6 000 à 6 249	31	29	899
6 250 à 6 499	31	29	899
6 500 à 6 749	31	29	899
6 750 à 6 999	31	30	930
7 000 à 7 249	32	30	960
7 250 à 7 499	32	30	960
7 500 à 7 749	32	31	992
7 750 à 7 999	32	32	1 024
8 000 à 8 249	32	32	1 024
8 250 à 8 499	33	32	1 056
8 500 à 8 749	33	32	1 056
8 750 à 8 999	33	32	1 056
9 000 à 9 249	34	32	1 088
9 250 à 9 499	34	32	1 088
9 500 à 9 749	34	32	1 088
9 750 à 9 999	34	34	1 156
10 000	35	34	1 190



ATTENTION

Ces dispositions légales ne s'appliquent toutefois qu'à défaut de disposition différente dans le PAP.

Quelles sont les marges de manœuvre du PAP ?

Le nombre de sièges peut être modifié par le PAP à la hausse comme à la baisse.

La possibilité de baisser le nombre de siège est encadrée par la loi et les décrets d'application⁹⁶.

Elle connaît ainsi trois limites :

- quelle que soit la modification réalisée par le PAP, 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 dans les entreprises de plus de 50 salariés ;
- il est impossible de n'attribuer aucun siège à un collège ;
- le volume global des heures de délégation, **par collège**, doit être au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise⁹⁷.

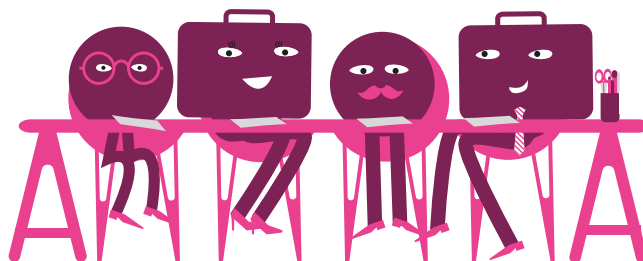


ATTENTION

Par dispositions légales, il faut entendre, selon les questions/réponses du ministère du Travail publié en février 2018 celles résultant de l'article R. 2314-1 du Code du travail.

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 collège, mais ne fixe ni le volume d'heures de délégation par collège, ni une quelconque règle d'attribution des sièges à chaque collège, 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 au regard de l'effectif total de l'entreprise. La répartition du personnel et des sièges dans les collèges relève du PAP et n'est pas fixée directement par la loi.



⁹⁶ Articles L. 2314-7 et R. 2314-1 du Code du travail.

⁹⁷ Article L. 2314-7 du Code du travail.

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 DREETS, qui appliquera, sauf exceptions, la proportionnelle.

Cette nouvelle règle oblige donc à procéder de manière quelque peu hasardeuse à une répartition virtuelle des sièges devant revenir à chaque collège, en s'appuyant sur la proportionnelle, qui n'est qu'une pratique de l'administration du travail.

Le nombre de sièges ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de délégation correspondant prévu par le décret. Le résultat obtenu fixe alors le volume d'heures de délégation minimal du collège considéré.

Cela signifie que **si le PAP fixe un nombre d'élus inférieur à celui prévu par les dispositions réglementaires, il sera nécessaire d'augmenter le nombre d'heures de délégation individuelles afin de respecter le volume global des heures de délégation par collège.**

EXEMPLE 5 :

La société A compte 600 salariés, répartis comme suit :

- collège 1 : 200 ouvriers et employés ;
- collège 2 : 300 techniciens, agents de maîtrise ;
- collège 3 : 100 cadres, ingénieurs et assimilés.

En l'absence de dispositions spécifiques dans le PAP, il faudrait élire 14 titulaires et 14 suppléants, les titulaires disposant d'un crédit de 24 heures de délégation par mois.

L'enveloppe globale : $14 \times 24 \text{ heures} = 336 \text{ heures}$.

Les sièges se répartiraient en principe de la manière suivante entre les collèges (application de la proportionnelle, avec le plus fort reste) :

Calcul du quotient théorique : $600/14 = 42,8$ application aux différents collèges :

- collège 1 : $200/42,8 = 4,67$, soit 4 sièges ;
- collège 2 : $300/42,8 = 7,01$, soit 7 sièges ;
- collège 3 : $100/42,8 = 2,34$, soit 2 sièges.

Pour attribuer le siège restant, il faut calculer le plus fort reste :

- collège 1 : $200 - (42,8 \times 4) = 28,8$;
- collège 2 : $300 - (42,8 \times 7) = 0,4$;
- collège 3 : $100 - (42,8 \times 2) = 14,8$.

Le dernier siège est donc attribué au collège 1.

Calcul du volume global minimal d'heures de délégation **par collège** :

- collège 1 : 5 sièges théoriques x 24 heures de délégation = 120 heures minimum ;
- collège 2 : 7 sièges théoriques x 24 heures de délégation = 168 heures minimum ;
- collège 3 : 2 sièges théoriques x 24 heures de délégation = 48 heures minimum.

Voici, par exemple, ce qui pourrait être valablement négocié dans le PAP.

Pour le collège 1 :

- une réduction du nombre de titulaires, avec 4 sièges au lieu de 5, et une augmentation du nombre d'heures de délégation, avec 30 heures au lieu de 24 (ce qui permet de respecter le volume global minimum de 120 heures) ;
- ou une augmentation du nombre de titulaires, avec 6 sièges au lieu de 5, et une réduction du nombre d'heures de délégation, avec 20 heures au lieu de 24 (ce qui permet de respecter à la fois le volume global des 120 heures, et le minimum individuel de 16 heures).

Pour le collège 2 :

- Une augmentation du nombre de sièges, avec 8 titulaires au lieu de 7, et une augmentation du volume d'heures de délégation, avec 30 heures au lieu de 24.

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).



À SAVOIR

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.



RÉFLEXE MILITANT

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.68 et suivants).

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter les fiches CSE sur « les moyens d'exercice du mandat d'élu », disponibles dans le classeur CSE et sur l'intranet.

Le nombre d'heures individuelles de délégation peut être augmenté ou diminué

Qu'est ce qui est prévu légalement⁹⁸ ?

L'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions :

- à chacun des membres titulaires constituant la délégation du personnel du comité social et économique ;
- aux représentants syndicaux au comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés ;
- 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 est fixé en fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation.

Il ne peut être inférieur à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et à 16 heures dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Page 66, vous trouverez le tableau exposant le nombre de titulaire et de suppléant selon les effectifs prévu par le Code du travail, qui s'applique à défaut de disposition dans le PAP.

Quelles sont les marges de manœuvre du PAP ?

Le nombre d'heures de délégation peut être modifié par le PAP à la hausse comme à la baisse (et non un accord de droit commun).

La possibilité de baisser le nombre d'heures est encadrée par la loi et les décrets d'application⁹⁹.

98 Articles L. 2314-7, L. 2315-7 et R. 2314-1 du Code du travail.

99 Articles L. 2314-7 et R. 2314-1 du Code du travail.

Le PAP peut modifier le nombre d'heures de délégation sous réserve que :

- le volume d'heures dont bénéficie individuellement chaque titulaire respecte le crédit d'heures mensuel minimum de 10 heures dans les entreprises de moins de 50 salariés et de 16 heures dans les entreprises de plus de 50 salariés ;
- le volume global de ces heures, **au sein de chaque collège électoral**, soit au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

ATTENTION

Par dispositions légales, il faut entendre, selon les questions/réponses du ministère du Travail publié en février 2018 celles résultant de l'article R. 2314-1 du Code du travail.

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 collège, mais ne fixe ni le volume d'heures de délégation par collège, ni une quelconque règle d'attribution des sièges à chaque collège, 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 au regard de l'effectif total de l'entreprise. 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 DREETS, qui appliquera, sauf exceptions, la proportionnelle.

Cette nouvelle règle oblige donc à procéder de manière quelque peu hasardeuse à une répartition virtuelle des sièges devant revenir à chaque collège, en s'appuyant sur la proportionnelle, qui n'est qu'une pratique de l'administration du travail.

Le nombre de sièges ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de délégation correspondant prévu par le décret. Le résultat obtenu fixe alors le volume d'heures de délégation minimal du collège considéré.

Cela signifie que **si le PAP fixe un nombre d'élus inférieur à celui prévu par les dispositions réglementaires, il sera nécessaire d'augmenter le nombre d'heures de délégation individuelles afin de respecter le volume global des heures de délégation par collège.**

À titre d'illustration, vous pouvez vous appuyer sur l'exemple précédent.



À SAVOIR

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.



RÉFLEXE MILITANT

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.68 et suivants).

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter les fiches CSE sur « les moyens d'exercice du mandat d'élu », disponibles dans le classeur CSE et sur l'intranet.

La prise de mesures visant à faciliter, s'il y a lieu, « la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés »¹⁰⁰.

Le nombre de mandats successifs dans les entreprises entre 50 et 300 salariés¹⁰¹.

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.

¹⁰⁰ Article L. 2314-15 du Code du travail.

¹⁰¹ Article L. 2314-33 du Code du travail.

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.



RÉFLEXE MILITANT

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.



ATTENTION

À défaut de stipulation contraire, les stipulations du PAP relatives à l'exception à la limitation du nombre de mandats successifs sont à durée indéterminée¹⁰². Cette règle est incohérente de sorte que le PAP est par nature à durée déterminée.



RÉFLEXE MILITANT

Il faudra alors mentionner que les exceptions à la limitation du nombre de mandats successifs sont à durée déterminée et donc veiller à les reproduire (particulièrement les dispositions plus favorables) à chaque négociation de PAP.

¹⁰² Article R. 2314-26 du Code du travail.



À SAVOIR

En mars 2024, dans le cadre de la négociation « Pacte de vie au travail », les organisations syndicales CFDT, CGT, FO, CFE-CGC et CFTC ont fait 10 propositions communes dont la première vise à renforcer le dialogue social (en l'occurrence sur le sujet de l'emploi des seniors qui est la thématique phare de cette négociation nationale interprofessionnelle) en proposant la suppression de la limite à 3 mandats.



ATTENTION

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 commun¹⁰³.

Les éléments que le PAP ne peut pas aménager

Le PAP ne peut pas tout moduler.

En effet, toutes les dispositions qui sont moins favorables aux salariés que les dispositions légales, celles qui seraient contraires aux principes généraux du droit électoral sont interdites.

La jurisprudence¹⁰⁴ considère que le PAP ne peut déroger à un certain nombre de dispositions d'ordre public.

Tel est le cas par exemple, des règles relatives :

- à l'audience électorale permettant de déterminer la qualité de syndicat représentatif ;
- à l'appréciation des conditions d'électorat et d'éligibilité ;
- aux critères d'éligibilité ou d'électorat, de manière moins favorable ;
- aux règles applicables au titre de la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes de candidatures ;
- aux règles de calcul des résultats ;
- au principe du secret du vote ;
- aux règles de la désignation des élus ;
- au collège réservé aux cadres ;
- au principe selon lequel les candidatures présentées au premier tour des élections professionnelles par les organisations syndicales représentatives doivent être considérées comme maintenues pour le second tour ;
- aux conditions de validité de la conclusion du PAP.

103 Article L. 2314-34 du Code du travail.

104 Cass. Soc., du 15/12/1976, n° 76-60164, Cass. Soc., du 18/11/2015, n° 15-60.099.



- ☒
- ☒
- ☒
- ☒
- ☐
- ☐
- ☐

LES CANDIDATURES

Avant de porter une liste, il est nécessaire que les candidats aient chacun la possibilité juridique d'être élu. En d'autres termes, ils doivent être éligibles.

QUI PEUT ÊTRE ÉLIGIBLE¹⁰⁵ ?

Sont éligibles les salariés qui répondent aux conditions suivantes :

- être électeur dans l'entreprise (conditions précisées dans le chapitre relatif à la liste électorale) ;
- être âgés de 18 ans révolus ;
- travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins ;
- n'avoir aucun lien familial avec l'employeur (conjoint, concubin, partenaire d'un pacte civil de solidarité, frère, sœur, ascendant, descendant, allié au même degré de l'employeur).



À SAVOIR

Les personnes éligibles au sein des entreprises de portage salarial sont :

- les salariés dont la durée des prestations de portage salarial effectuées équivaut à 6 mois d'ancienneté et cela au cours des 18 mois avant l'élection ;
- les salariés accomplissant une prestation de portage salarial lors de l'élaboration des listes de candidats.

Les salariés mis à disposition d'autres entreprises afin d'exécuter des missions d'intérim sont éligibles dans leur entreprise de travail temporaire et non dans leur entreprise d'accueil.

À l'instar des salariés en portage salarial, pour se présenter en tant que candidats, les salariés intérimaires doivent :

- justifier d'une durée de missions d'intérim équivalente à 6 mois d'ancienneté et cela au cours des 18 mois avant l'élection ;
- disposer d'un contrat de mission en vigueur lors de l'établissement des listes électorales.

Les salariés ne sont éligibles que dans le collège électoral et l'établissement auxquels ils appartiennent¹⁰⁶.

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.

Ne sont pas éligibles les salariés qui :

- ont un lien de parenté avec l'employeur : les conjoints, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur ;

¹⁰⁵ Article L. 2314-19 du Code du travail.

¹⁰⁶ Article L. 2324-15 du Code du travail.

- disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le CSE.
- les salariés temporaires ainsi que ceux mis à disposition ne sont pas éligibles au sein de l'entreprise utilisatrice ;
- les salariés n'étant plus sous contrat à la date du scrutin ;
- les salariés ayant quitté l'entreprise à la date du scrutin ;
- les salariés licenciés avant la présentation des listes de candidats et du 1^{er} tour.



À SAVOIR

Les salariés ayant déposé leur démission ou sujets à une procédure de licenciement restent éligibles durant la période de préavis.



À SAVOIR

Le PAP peut en revanche, par des dispositions plus favorables, déroger aux conditions d'ancienneté exigées par le Code du travail¹⁰⁷.

ÉTABLIR SA LISTE DE CANDIDATS

Pour établir la liste de candidats, des règles sont à respecter :

- inscrire des candidats qui répondent aux conditions d'éligibilité citées précédemment ;
- une liste de candidats titulaires et une liste de candidats suppléants doivent être établies par collège électoral. **Un salarié peut se porter candidat à la fois en tant que titulaire et suppléant ! Il est possible de présenter les mêmes candidats aux fonctions de titulaire et de suppléant, sachant qu'il n'est pas possible d'exercer en même temps les fonctions de titulaire et de suppléant. Le mandat de titulaire prévaudra.**
- le nombre de candidats par liste doit respecter les conditions inscrites dans le protocole d'accord préélectoral ;
- sur votre liste, l'ordre des candidatures est important.
- respecter la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes lors de la constitution des listes syndicales au premier tour (voir focus « élaboration d'une liste conforme à l'exigence de représentation équilibrée des hommes et des femmes »).

¹⁰⁷ Cass. Soc., 26 sept. 2012, n° 11-25.420 ; Cass. Soc., 23 mars 2022, n° 20-20.047 ; Cass. Soc., 9 nov. 2022, n° 21-23.301.



RÉFLEXE MILITANT

Présenter des candidats dans le premier collège légal afin d'atteindre 10 % dans un établissement, alors qu'on est un syndicat CFE-CGC, viole les statuts, ne respecte pas le sens de l'affiliation et met en péril le calcul catégoriel de l'audience des autres structures CFE-CGC, y compris les fédérations et la Confédération.

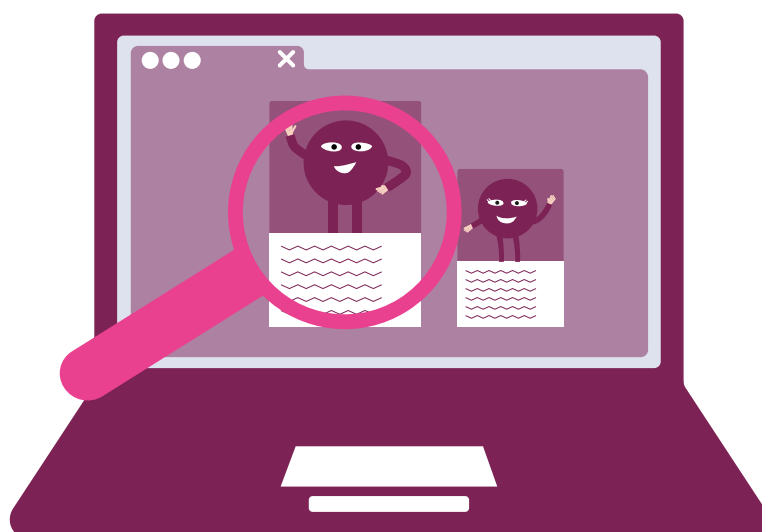
De tout ceci, il en découle qu'il ne faut pas et même dans une liste commune, présenter de candidats CFE-CGC dans un collège légal composé d'employés et ouvriers aux élections du CSE.



ATTENTION¹⁰⁸

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 remontent au niveau de la branche et au niveau national interprofessionnel à la CFE-CGC.

Si un manquement aux règles électorales¹⁰⁹ (contestations relatives à la composition des listes de candidats) empêchant la tenue des élections des membres du CSE est constaté, le juge judiciaire doit être saisi, 15 jours suivant l'élection des membres en cas de contestation relative à l'élection.



108 Article L. 2122-3-1 du Code du travail.

109 Article L. 2314-32 du Code du travail.

Focus : élaboration d'une liste conforme à l'exigence de représentation équilibrée des hommes et des femmes¹¹⁰

Pour chaque collège électoral, les listes de 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. Le Code du travail impose également l'alternance homme/femme.

Ces règles étant d'ordre public absolu. Le protocole d'accord préélectoral ne peut donc pas y déroger.

Le protocole ne peut pas non plus imposer la présence sur les listes de candidats du sexe ultra-minoritaire¹¹¹.

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 ;
- à toute liste de candidats présentée par une organisation syndicale¹¹² ;
- dans le cadre d'élections partielles¹¹³.

Les règles de représentation équilibrée ne s'appliquent pas aux candidatures libres présentées au second tour des élections professionnelles.

Comment appliquer ces règles¹¹⁴ ?

1^{er} principe : une proportion homme/femme conforme à la composition du collège électoral concerné.

Pour chaque collège électoral, les listes de 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**.

Lorsque cela 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^o arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
- 2^o arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

EXEMPLE 6 :

Dans l'entreprise Y, le 2^e collège compte 100 salariés, comprenant 4 % d'hommes et 96 % de femmes. Le nombre de sièges attribué à ce collège est de 5 titulaires et 5 suppléants.

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

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

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

111 Cass. Soc., 11 décembre 2019, n° 18-26.568.

112 Cass. Soc., 25 novembre 2020, n° 19-60.222.

113 Cass. Soc., 9 novembre 2022 n° 21-60.183.

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

Focus : élaboration d'une liste conforme à l'exigence de représentation équilibrée des hommes et des femmes

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

Transposé au 2^e collège de l'entreprise Y, cela donne :

- $5 \times 4 / 100 = 0,2$ arrondi à l'entier inférieur = 0 siège ;
- $5 \times 96 / 100 = 4,8$ arrondi à l'entier supérieur = 5 sièges.

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.

EXEMPLE 7 :

Il y a 3 sièges à pourvoir dans un collège composé de 50 % de femmes et 50 % d'hommes. Les listes complètes peuvent être composées indifféremment de l'une des deux façons suivantes :

- 1 homme et 2 femmes ;
- 2 hommes et 1 femme.

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.

La jurisprudence¹¹⁵ est venue confirmer que la présence du sexe ultra-minoritaire sur la liste était une possibilité mais en rien une obligation :

« (...) que lorsque l'application des règles de proportionnalité et de l'arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à cinq conduit, au regard du nombre de sièges à pourvoir, à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, il résulte de l'article précité que les listes de candidats **peuvent comporter un candidat du sexe sous-représenté, sans que les organisations syndicales y soient tenues ; que les dispositions de l'article L. 2314-30 du Code du travail étant d'ordre public absolu, le protocole préélectoral ne peut y déroger ; »**

EXEMPLE 8 :

Il y a 2 sièges à pourvoir dans un collège électoral composé de 90 % de femmes et 10 % d'hommes. En application des règles de calcul évoquées ci-avant, les listes complètes de candidats déposées dans ce collège devraient respecter la proportion d'hommes et de femmes suivante :

- $90 \% \times 2 = 1,8$ soit 2 femmes ;
- $10 \% \times 2 = 0,2$ soit aucun homme. On dit que le sexe masculin est, dans le cadre de cette élection, le sexe ultra-minoritaire.

Conformément à la règle spéciale énoncée, les listes pourront comporter un seul candidat de sexe masculin qui ne pourra être positionné en tête de liste. Mais elles pourront également comporter 2 femmes.

115 Cass. Soc., 11 décembre 2019, n° 18-26.568.

Focus : élaboration d'une liste conforme à l'exigence de représentation équilibrée des hommes et des femmes

Lors des élections du CSE, les listes de candidats déposées n'ont pas l'obligation d'être complètes. **Pour appliquer les règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes**, il convient de faire **une proratisation en fonction du nombre de candidats présents sur la liste**¹¹⁶.

Cela signifie concrètement que, s'il y a plus de deux postes à pourvoir, une liste incomplète est valable si elle comporte alternativement des candidats des deux sexes à proportion de la part de femmes et d'hommes dans le collège électoral concerné.

Autrement dit, le respect de la règle de la proportionnalité sera évalué par les juges à l'aune du nombre de candidats présentés et non plus de sièges à pourvoir.

2^e principe : Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Il n'est pas imposé un ordre de présentation selon la proportion d'hommes et de femmes dans le collège¹¹⁷. Les listes peuvent donc indifféremment commencer par une femme ou par un homme, à l'exception du cas du sexe ultra-minoritaire, ce dernier ne pouvant être en tête de liste.

EXEMPLE 9 :

Il y a 3 sièges à pourvoir dans un collège composé de 60 % d'hommes et 40 % de femmes. Les listes complètes comprendront :

- 60 % x 3 = 1,8 soit 2 hommes ;
- 40 % x 3 = 1,2 soit 1 femme.

Les listes complètes pourront être composées indifféremment de l'une des façons suivantes :

- 1 homme ; 1 femme ; 1 homme ;
- 1 femme ; 1 homme ; 1 homme.

En cas de non-respect des règles susvisées, il est possible de contester l'élection du ou des salariés élus en méconnaissance soit des règles de proportionnalité de la part d'hommes et de femmes dans le collège soit de l'alternance entre les sexes¹¹⁸.

(...) La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2314-30 entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.

¹¹⁶ Cass. Soc., 17 avril 2019, n° 17-26724 ; Cass. Soc., 11 décembre 2019, n° 19-10855 ; Cass. Soc., 1^{er} juillet 2020, n° 19-14879 et n° 19-17615.

¹¹⁷ Cass. Soc., 27 mai 2020, n° 19-60.147 ; Cass. Soc., 17 mars 2021, n° 19-23.344.

¹¹⁸ Article L. 2314-32 du Code du travail.

Focus : élaboration d'une liste conforme à l'exigence de représentation équilibrée des hommes et des femmes

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la seconde phrase du premier alinéa du même article L. 2314-30 entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions. (...) »

La jurisprudence¹¹⁹ est venue préciser que le juge doit prononcer l'annulation de l'élection du candidat du sexe surreprésenté sur la liste, par rapport à la proportion de chaque sexe dans le collège en suivant l'ordre inverse de la liste de candidature, peu important le nombre d'élus du sexe surreprésenté. Et ce même s'il s'agit du seul élu du sexe surreprésenté.

EXEMPLE 10 :

Les listes complètes de candidats doivent se composer de 3 femmes et 4 hommes. Un syndicat a déposé la liste suivante :

- 1 homme ;
- 1 femme ;
- 1 homme ;
- 1 homme ;
- 1 homme ;
- 1 homme.

Les trois premiers de la liste sont élus. Compte tenu de ce que la liste compte un homme de trop, le sexe masculin est donc surreprésenté. L'élection de l'homme élu en seconde position pourra donc faire l'objet d'une annulation, peu important qu'il soit le seul élu du sexe surreprésenté.

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. Une telle annulation peut être évitée lorsque 2 conditions sont cumulativement réunies : la liste de candidats respecte la proportion d'hommes et de femmes inscrits sur les listes électorales et tous les candidats de la liste ont été élus.

La contestation des listes au motif qu'elles ne seraient pas conformes aux règles de représentation équilibrée doit être introduite devant le tribunal judiciaire dans les 15 jours suivant la date de l'élection.

La jurisprudence a également admis la possibilité de contester la régularité de la liste avant que l'élection ait lieu¹²⁰.

119 Cass. Soc., 27 mai 2020, 19-60.147.

120 Cass. Soc., 11 décembre 2019, 18-26.568.

Focus : élaboration d'une liste conforme à l'exigence de représentation équilibrée des hommes et des femmes

RÉFLEXE MILITANT

Malgré cette position de la Cour de cassation, la CFE-CGC n'est pas favorable à engager un contentieux pré-électoral afin d'écarter des listes syndicales non-conformes.

La CFE-CGC encourage, lors de la campagne électorale, à mettre en avant le fait que la CFE-CGC présente des listes de candidats qui respectent les règles de mixité des listes, à l'inverse peut être d'autres OS : l'objectif est d'en faire un argument de campagne !

Les règles de suppléance ne s'appliquent pas en cas d'annulation de l'élection d'un candidat pour non-respect des règles de représentation équilibrée femmes-hommes sur les listes de candidats. Ainsi, dans ce cas, il n'y aura pas lieu de désigner un suppléant pour occuper le poste laissé vacant¹²¹.

RÉFLEXE MILITANT

Pour vous accompagner sur ce sujet, nous vous invitons à utiliser les divers outils confédéraux.

- la fiche de décryptage du « classeur CSE » : la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes de candidats, disponible sur l'intranet ;
- l'outil Excel d'aide à la réalisation des listes de candidats en respectant la représentation équilibrée F/H et une notice d'utilisation, disponible également sur l'intranet.

121 Cass. Soc., 22 septembre 2021, n° 20-16.859.

Mes notes



A series of horizontal dotted lines for taking notes.



LA VALIDITÉ DU PAP

LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DU PAP¹²²

Le PAP répond en premier lieu à des obligations calendaires d'invitation, d'information et de contenu comme vues précédemment.

Le PAP répond également à des conditions de négociation. En effet, celles-ci doivent être loyales (avoir les informations complètes, bien en amont pour avoir le temps de les étudier, avoir du temps suffisant pour négocier (obtenir la tenue de plusieurs réunions), sans cela, le PAP ne sera pas valide¹²³.

Pour satisfaire l'obligation de loyauté dans la négociation, l'employeur doit :

- **fournir** aux syndicats participant à la négociation du PAP, sur leur demande, **les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité des listes électorales (cf. infra paragraphe les éléments à avoir en parallèle de la négociation) ;**
- fournir (même à un syndicat, fût-il extérieur à l'entreprise) les éléments sur l'identité des salariés et leur niveau de classification (même si l'employeur ne souhaite pas « communiquer des éléments nominatifs et confidentiels à des personnes extérieures à l'entreprise », s'agissant **d'informations nécessaires à un contrôle** réel de la répartition du personnel et des sièges dans les collèges¹²⁴ ;
- s'agissant par ailleurs du **décompte des salariés mis à disposition** et de leur capacité électorale, l'employeur 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 entreprises¹²⁵.

Le PAP pour être valide est aussi soumis à une condition de double majorité :

- La signature de la majorité des organisations syndicales, représentatives ou non, ayant participé à sa négociation. Il convient de rappeler que pour ce qui concerne la notion de participation à la négociation, il a été précisé 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 retirer¹²⁶.
- La signature de la majorité des organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, au 1^{er} tour.

Les conditions de validité du protocole d'accord préélectoral s'apprécient au jour de sa signature, l'employeur doit donc, pour vérifier la deuxième condition de majorité, se référer au résultat des dernières élections professionnelles.

¹²² Article L. 2314-6 du Code du Travail.

¹²³ Cass. Soc., 9 oct. 2019, n° 19-10.780 ; contra : Cass. Soc., 4 mai 2017, n° 16-18.297 ; Cass. Soc., 10 mai 2012, n° 11-20.459

¹²⁴ Cass. Soc., 9 oct. 2019, n° 19-10.780 ; Cass. Soc., 22 mars 2023, n° 21-18.085.

¹²⁵ Cass. Soc., 26 mai 2010, n° 09-60.400.

¹²⁶ Cass. Soc., 26 sept. 2012, n° 11-60.231.



À SAVOIR

À défaut de résultat disponible, la signature par la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

EXEMPLE 11 :

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 sept 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.



ATTENTION

Mais en fonction des clauses, les règles de validité de l'accord ne sont pas les mêmes.

Thèmes ouverts à la négociation	Conditions de validité du PAP	Références juridiques
Répartition du personnel entre les collèges	Double majorité	L. 2314-13
Répartition des sièges dans les différents collèges	Double majorité	L. 2316-8
Dans chaque entreprise, répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges	Double majorité	L. 2314-28
Règles d'organisation et de déroulement des opérations électorales	Double majorité	L. 2314-15
Représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés	Double majorité	L. 2314-16
Répartition des sièges ou du volume des heures individuelles de délégation	Double majorité	L. 2314-7
Modification du nombre et la composition des collèges électoraux	Accord unanime	L. 2314-12
Organisation du scrutin en dehors du temps de travail	Accord unanime	L. 2314-27

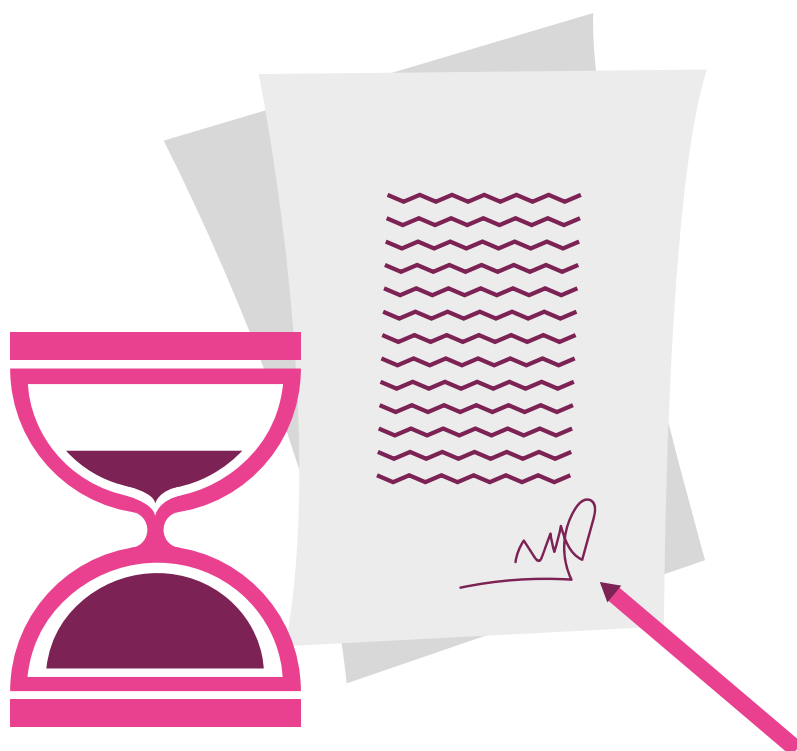
Aucun formalisme n'est imposé par le Code du travail. Mais, pour des raisons évidentes, un accord écrit recueillant les signatures est nécessaire. Dès lors qu'il ne relève pas formellement du régime de droit commun des accords collectifs, le PAP n'est pas soumis aux obligations de dépôt et de publicité prévues par le Code du travail pour les accords collectifs.

La publicité donnée au PAP au sein de l'entreprise (affichage accessible et visible de l'ensemble des salariés, courriel, intranet, etc.) dépendra par ailleurs de ce qui aura été convenu dans le protocole, le Code du travail n'imposant pas d'obligations particulières à cet égard. Il sera naturellement important, en pratique, de prévoir de porter à la connaissance des salariés le protocole lui-même ou, du moins, ses principales stipulations.

LA DURÉE DE VALIDITÉ DU PAP SIGNÉ

Le délai de validité du protocole d'accord préélectoral du CSE ne se limite qu'aux élections pour lesquelles il a été conclu.

Toutefois, il pourra également **être fait application** des dispositions de ce PAP **aux élections partielles dans les conditions légales**¹²⁷. Il sera fait application, à cette occasion, de la même proportion de femmes et d'hommes que celle figurant dans le PAP établi pour les élections initiales¹²⁸.



127 Article L. 2314-10 du Code du travail.

128 Cass. Soc., 9 nov. 2022, n° 21-60.183.

Mes notes



A series of horizontal dotted lines for taking notes.



L'ULTIME ÉTAPE DU PROCESSUS ÉLECTORAL : LE PROCÈS VERBAL

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 ;
- aux organisations ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

RÉFLEXE MILITANT

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.

ATTENTION

Toutefois, la loi n'impose pas de délai précis à l'employeur pour l'envoi des procès-verbaux d'élections.

RÉFLEXE MILITANT

Nous vous conseillons par conséquent de préciser celui-ci dans le PAP.



ÉCHEC DE LA NÉGOCIATION DU PAP

Face à un protocole non valide car ne remplissant pas les conditions de 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

Lorsque au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que le PAP ne peut être obtenu, l'autorité administrative (la DREETS) du siège de l'entreprise ou de l'établissement concerné décide de cette répartition entre les collèges électoraux¹²⁹.

La DREETS ne peut se prononcer qu'après une tentative loyale et sérieuse de négociation. Cela signifie que si elle estime qu'une telle tentative n'a pas eu lieu, elle doit refuser de procéder à la répartition du personnel et des sièges entre les collèges¹³⁰. Les négociations doivent alors reprendre.

Pour traiter la saisine, la DREETS se conforme soit aux modalités de répartition prévues par l'accord relatif au nombre et à la composition des collèges électoraux¹³¹, soit, à défaut d'accord, aux dispositions relatives aux collèges légaux prévues par le Code du travail¹³².

Il prend sa décision dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la contestation.

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 scrutin¹³³.

Cette prorogation est automatique, y compris si la Dreets refuse de se prononcer car elle constate qu'aucune tentative loyale de négociation n'a eu lieu¹³⁴.

La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire dans un délai de 15 jours suivant la notification.

À défaut de décision à l'expiration du délai de 2 mois, l'employeur ou les organisations syndicales intéressées peuvent saisir dans un délai de 15 jours le tribunal judiciaire afin qu'il statue¹³⁵.

Lorsqu'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 électoraux¹³⁶ en appliquant les règles légales sans avoir à saisir la DREETS.

129 Articles L. 2314-13, R. 2314-3 du Code du travail.

130 Cass. Soc., 12 juill. 2022, n° 21-11.420 ; Cass. Soc., 8 nov. 2023, n° 22-22.524.

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

132 Article L. 2314-11 du Code du travail.

133 Articles L. 2314-13 et R. 2314-3 du Code du travail.

134 Cass. Soc., 8 nov. 2023, n° 22-22.524.

135 Article L. 2314-13 du Code du travail.

136 Article L. 2314-14 du Code du travail.

S'AGISSANT DES MODALITÉS D'ORGANISATION ET DE DÉROULEMENT DU SCRUTIN¹³⁷

Si la double condition de majorité n'est pas atteinte, il est possible, pour toute partie justifiant d'un intérêt à agir, de saisir le juge judiciaire d'une demande de fixation des modalités d'organisation et de déroulement du scrutin¹³⁸.

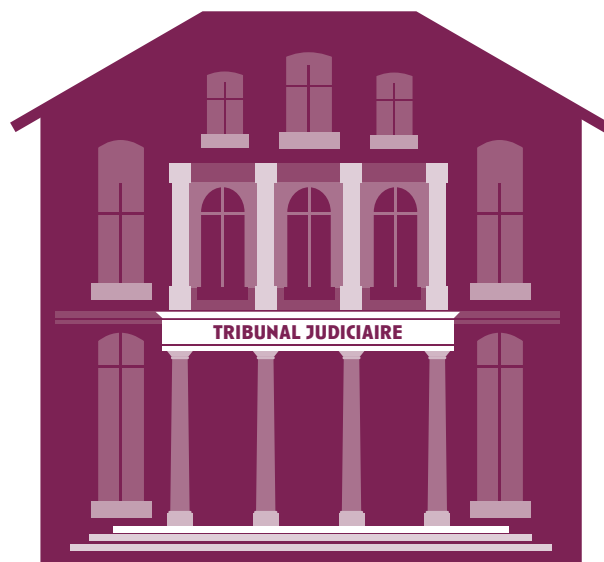
L'absence de double majorité ne rend pas inapplicables les modalités sur lesquelles se sont accordés l'employeur et une partie des organisations syndicales tant qu'il n'a pas été contesté judiciairement.

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 l'issue des élections professionnelles, il n'est plus possible de se prévaloir du défaut de double majorité pour remettre en cause l'application du protocole d'accord préélectoral.

En conséquence, le syndicat qui sollicite l'annulation du protocole et des élections menées sur la base de celui-ci verra sa demande rejetée, faute de contester au fond les stipulations de l'accord litigieux¹³⁹.

À l'inverse, il est possible de demander, avant la tenue du scrutin, l'annulation du protocole d'accord préélectoral et des élections à venir en application de ce protocole¹⁴⁰.



137 Article L. 2314-28 du Code du travail.

138 Cass. Soc., 6 oct. 2011, n° 11-60.035.

139 Cass. Soc., 6 oct. 2011, n° 11-60.035.

140 Cass. Soc., 12 mai 2021, n° 19-23.428.

Mes notes



A series of horizontal dotted lines for taking notes.



LA CONTESTATION DU PAP

Le PAP rempli les conditions de validité, il s'impose à tous, aux organisations syndicales non-signataires, comme aux électeurs.

Les clauses du PAP ne peuvent plus être contestées au motif qu'elles ne seraient pas conformes à l'intérêt des électeurs ou des candidats. Ainsi, ne peuvent être remis en cause les choix concernant le périmètre de l'établissement distinct, la répartition des électeurs et des sièges entre les collèges, la date de dépôt des candidatures, le recours au vote par correspondance.

Il y a quelques exceptions à ce principe...

LA CONTESTATION, SUR QUOI ?

Des stipulations contraires à l'ordre public

Le PAP valide peut être contesté en justice s'il contient des clauses qui sont directement contraires aux principes généraux du droit électoral ou violation d'un principe d'ordre public notamment s'agissant de celles fixant les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, en ce qu'elles méconnaîtraient les principes généraux du droit électoral¹⁴¹.

Par exemple, si le protocole écarte de l'éligibilité des salariés dont les fonctions n'empêcheraient pas qu'ils soient candidats ou encore un PAP qui modifie le principe selon lequel le nombre de collèges ne peut être modifié que par accord unanime.

Un non-respect des conditions de validité dans la négociation

Le PAP ne respectant pas les conditions de validité peut être contesté en justice. Voir infra paragraphe sur les conditions de validité.

LA CONTESTATION, PAR QUI ?

Après la proclamation des résultats des élections, les organisations syndicales signataires du PAP ou bien un syndicat non signataire qui a présenté des candidats sans émettre de réserve, ne peuvent pas le remettre en cause en justice, et demander l'annulation des élections, quand bien même invoquerait-il une méconnaissance par le protocole préélectoral de règles d'ordre public¹⁴².

¹⁴¹ Cass. Soc., 6 oct. 2011, n° 11-60.035 ; Cass. Soc., 4 juill. 2012, n° 11-60.229 ; Cass. Soc., 13 févr. 2013, n° 11-25.696 ; Cass. Soc., 4 mai 2017, n° 16-18.297 ; Cass. Soc., 9 juin 2021, n° 19-24.387 ; Cass. Soc., 24 nov. 2021, n° 20-20.962.

¹⁴² Cass. Soc., 24 nov. 2021, n° 20-20.962 FS-B.



RÉFLEXE MILITANT

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.

On considère que les syndicats non-signataires du protocole qui présentent des candidats aux élections sans émettre aucune réserve sont réputés y avoir adhéré¹⁴³.

Le syndicat peut présenter des candidats aux élections en émettant formellement des réserves sur les points de désaccord.

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.

Cette impossibilité d'agir vaut aussi pour un syndicat professionnel qui ne peut contester un PAP signé par une instance supérieure de son syndicat à laquelle il est affilié¹⁴⁴. Ainsi, un syndicat professionnel, affilié à une fédération ou à une union de syndicats qui a signé le protocole d'accord préélectoral, que celle-ci soit ou non représentative, ne peut contester la validité de ce protocole et demander l'annulation à ce titre des élections professionnelles dans l'entreprise.

¹⁴³ Cass. Soc., 15 nov. 1995, n° 95-60.047 ; Cass. Soc., 12 juill. 2006, n° 05-60.353 ; Cass. Soc., 11 févr. 2009, n° 08-60.415.

¹⁴⁴ Cass. Soc., 22 mars 2023, n° 22-13535.

LE TRIBUNAL JUDICIAIRE, UN ACTEUR MAJEUR DANS LES CONTENTIEUX ÉLECTORAUX...

Selon le Code du travail, les contestations relatives à l'électorat (contentieux pré-électoral), à la composition des listes de candidats qui doivent respecter la proportionnalité femmes/hommes, à la régularité des opérations électorales (contentieux post-électoral), et à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du tribunal judiciaire, qui statue en dernier ressort.

Cela signifie que sa décision pourra être contestée devant la Cour de cassation mais pas devant la Cour d'appel.

Le tribunal judiciaire est aussi compétent en cas de recours contentieux contre la décision administrative de la DREETS déterminant le nombre d'établissements distincts et le périmètre des établissements distincts, répartition du personnel dans les collèges, répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel...

LA CONTESTATION DU PAP, QUELLES CONSÉQUENCES ?

La contestation du protocole d'accord préélectoral ne suffit pas à obtenir l'annulation des élections professionnelles.

Le tribunal judiciaire doit être **saisi dans les 15 jours suivant la proclamation des résultats du scrutin** (car la demande d'annulation d'élection ne saurait se déduire de la seule contestation du PAP), à défaut de quoi les élections sont purgées de toute vice, y compris lorsque le protocole est annulé par le juge¹⁴⁵.

Toutefois, celui qui a saisi le tribunal, avant les élections, d'une demande d'annulation du protocole préélectoral, est parfaitement recevable à demander l'annulation des élections à venir (soit avant les élections) en conséquence de l'annulation du protocole préélectoral sollicitée, sans donc avoir à présenter ou à réitérer cette demande dans les 15 jours suivant les élections¹⁴⁶.

À SAVOIR

Quelles sont les conséquences de l'annulation des élections ?

La conséquence directe de l'annulation est que l'entreprise se voit contrainte de recommencer l'organisation des élections depuis le début.

Pendant ce temps, absence de représentation du personnel. Les salariés préalablement élus perdent leur mandat en cours en cas d'annulation des élections.



145 Cass. Soc., 4 juill. 2018, n° 17-21.100.

146 Cass. Soc., 12 mai 2021, n° 19-23.428.



PAP AIDE AU REMPLISSAGE DU PV

LE PAP DOIT PRÉVOIR DES ÉLÉMENTS ANNEXES QUI AIDE AU REMPLISSAGE DU PV

Par exemple :

- mentionner dans le PAP les numéros de SIRET des établissements concernés ;
- mentionner dans le PAP le numéro de la convention collective = IDCC afin de faciliter la remontée des suffrages valablement exprimés pour la mesure de représentativité. **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.**
- mentionner la dénomination précise et la composition précise des collèges.



ATTENTION

Il faut être impérativement vigilants sur le contenu du PV, qui doit être en conformité avec les éléments négociés dans le PAP. Le PAP doit donc être suffisamment clair pour éviter toutes confusions et toutes erreurs sur le PV.

Il faut donc identifier dans le PAP 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. Concrètement... :

- un collège constitué d'ouvriers et employés s'appelle 1^{er} collège ;
- un collège constitué de techniciens, agents de maîtrise, et éventuellement des ingénieurs et cadres, s'appelle 2^e collège ;
- un collège constitué des seuls ingénieurs et cadres s'appelle 3^e collège ;
- un collège constitué de la totalité des salariés dans les établissements de moins de 25 salariés s'appelle collège unique et non pas 1^{er} collège ;
- 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 ».

Dans tous les cas, il ne doit être prévu qu'une seule dénomination : une case seulement devra être cochée.

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.

Du moment où le nombre, la dénomination et la composition du collège ne correspondent pas à ce qui est prévu légalement, il faut être vigilant sur le remplissage du procès-verbal = **la case « autre collège » dans la rubrique dénomination doit être cochée et la case « autres » dans la rubrique composition doit être renseignée.**

EXEMPLE 12 :

Les élections concernent un collège supplémentaire constitué des inspecteurs dans le secteur des assurances. Il faut :

- cocher la case dénomination « autre collège », ce collège n'étant pas dans la liste des collèges légaux ;
- cocher la case « autres » composition car la composition du collège ne correspond à aucune des catégories proposées parmi les choix 1 à 6.

Les élections concernent un collège qui regroupe des employés (collège 1 légalement) et des techniciens (collège 2 légalement). Il faut :

- cocher la case dénomination « autre collège », ce collège correspondant à un aménagement du nombre légal de collège en fusionnant le collège légal 1 et le collège légal 2 ;
- cocher la case « autres » composition afin de préciser rigoureusement la composition du collège afin de bien identifier quelle population est concernée.

Si la convention collective dénomme « techniciens » des ouvriers ou des employés d'un certain niveau d'expérience ou de qualification. Il faut :

- cocher la case dénomination « autre collège », car la dénomination/composition diffère du légal ;
- cocher la réelle composition qui reflète la dénomination/composition conventionnelle (ici seules les cases 1 et 2 doivent être cochées).

IV - SIGNATURE OBLIGATOIRE DE CHACUN DES MEMBRES DU BUREAU DE VOTE POUR LE 1 ^{er} TOUR	
Nom et prénom	Signature

Mes notes



A series of horizontal dotted lines for taking notes.



ANNEXE : OUTILS MIS À DISPOSITION PAR LA CONFÉDÉRATION

LE KIT « ÉLECTIONS CSE » 6 ACTIONS POUR RÉUSSIR



Retrouvez la publication
sur l'intranet rubrique :
Nos ressources - action syndicale.

LES FICHES DU CLASSEUR CSE



Retrouvez les fiches CSE
sur l'intranet rubrique :
Nos ressources -
négociation collective/
élections pro/CSE/
restructuration des
branches - Classeur CSE



CFE-CGC
42 avenue de la Porte de Clichy
75017 Paris
Tél.: 01 55 30 12 12

WWW.CFECGC.ORG

