



# Guide de la négociation du protocole préélectoral

mercredi 3 octobre 2018, par [Bariaud](#)

SOMMAIRE :

## [I. Le PAP, de quoi s'agit-il ?](#)

## [II. Qui est convoqué ? Qui négocie et signe le PAP ?](#)

### A. La négociation du protocole d'accord préélectoral

#### 1. L'obligation d'invitation

##### a. L'information de la négociation

##### b. L'invitation à la négociation

#### 2. L'obligation d'information

### B. La conclusion du protocole d'accord préélectoral

#### 1. La voie négociée

#### 2. Les voies alternatives

## [III. La règle de la double majorité \(L2314-6\)](#)

## [IV. Le contenu du PAP](#)

### A. Contenu relatif à la préparation du scrutin

#### 1. La détermination des salarié·es électeur·trices

#### 2. La répartition des électeur·trices dans les collèges

#### 3. La détermination des salarié·es éligibles

#### 4. Détermination des sièges à pourvoir au sein du CSE

#### 5. La présentation des listes de candidat·es

#### 6. La campagne électorale

### B. Contenu relatif au déroulement du scrutin

#### 1. Date des élections

#### 2. Heures des élections

#### 3. Lieu des élections

##### a. En cas de vote sous enveloppe

##### b. En cas de vote électronique

#### 4. Les bureaux de vote : composition

### C. Contenu relatif aux suites du scrutin

#### 1. Dépouillement des votes

#### 2. L'attribution des sièges

## [V. Contestation du PAP](#)

### A. Qui peut agir en justice pour contester une irrégularité ?

## B. Quel est le tribunal compétent ?



Issu des Ordonnances Macron de septembre 2017, le Conseil Social et Économique parachève les mesures mises en place par la Loi Rebsamen de 2015 qui instaurait la DUP (Délégation Unique du Personnel) élargie intégrant dans une même instance, délégué·es du personnel, comité d'entreprise et CHSCT dans les entreprises de moins de 200 salarié·es. Désormais toutes les communautés de travail sont visées, quel que soit l'effectif de l'établissement.

La CGT a dénoncé l'attaque sans précédent que représente le CSE : moins de moyens, moins de représentant·es du personnel et des prérogatives revues à la baisse, en particulier dans le domaine de la santé au travail.

Le CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises au plus tard le 31 décembre 2019.

Une activité électorale intense s'annonce dans les établissements de droit privé où nous nous devons d'être présents en négociant les protocoles électoraux, en nous déployant là où ne sommes pas présents. Pas une voix ne doit échapper aux organisations fédérées de la FERC !

La négociation du protocole d'accord préélectoral est une étape cruciale des élections professionnelles : elle demande des connaissances techniques et des militant·es formés à cet exercice. Il s'agit de prendre aux mots le·la législateur·trice qui nous assène que « tout est possible, tout est négociable » au plus près des besoins des entreprises à travers un dialogue social décentralisé.

Négocier, c'est connaître les termes de la négociation, le champ des possibles et là où la loi ne permet pas de dérogation.

Négocier, c'est être armé pour la conquête de nouveaux droits dans un cadre contraint qui laisse peu de place à l'improvisation.

La FERC a souhaité, à travers ce guide de la négociation pré-électorale, élaboré grâce aux travaux du DLAJ Fédéral et aux remarques de camarades rompus à l'exercice de la mise en place de protocoles d'accords pré-électoraux, mettre à la disposition de toutes et tous un document pragmatique qui servira dans toutes les situations de négociation.

Il appartient désormais aux militant·es de s'en saisir.

[Retour haut de la page](#)

## I. Le PAP, de quoi s'agit-il ?

Les entreprises employant au moins 11 salarié·es devront mettre en place le comité social et économique (CSE) le 1er janvier 2020 au plus tard. Un protocole d'accord préélectoral (PAP) devra être négocié afin d'organiser les élections de la délégation du personnel de cette institution.

Le·la chef·fe d'entreprise et les organisations syndicales ont l'obligation de rechercher un accord sur :

- la répartition du personnel dans les collèges électoraux et des sièges entre les différentes catégories de salarié·es.
- Les modalités pratiques de présentation des candidatures et des opérations électorales.

Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral (Art. L.2214-28).

Ainsi, en cas de doute lors de l'élaboration du PAP, il faut toujours se référer au code électoral.

[Retour haut de la page](#)

## II. Qui est convoqué ? Qui négocie et signe le PAP ?

L'employeur·e doit inviter les organisations syndicales (OS) intéressées à négocier le PAP (A). Des règles de conclusion différentes sont applicables selon l'objet de l'accord (B).

### A. La négociation du protocole d'accord préélectoral

L'obligation d'organiser les élections professionnelles repose sur l'obligation d'inviter les syndicats intéressés à la négociation du PAP (1) et sur l'obligation de leur remettre des éléments d'information (2).

#### 1. L'obligation d'invitation

##### a. L'information de la négociation

L'employeur·e doit d'abord prendre l'initiative d'informer les salarié·es de l'organisation des prochaines élections.

Ensuite, article L2314-5 al.1 : l'employeur doit inviter par tout moyen à négocier le PAP « les OS qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise. »

Cas particulier des entreprises de 11 à 20 salarié·es

Article L2314-5 al.5 : durant un délai de 30 jours s'écoulant après l'information des salarié·es, ces derniers sont invités à présenter leur candidature.

Si l'un·e des salarié·es se présente : l'employeur·e est tenu d'inviter les syndicats intéressés à négocier le PAP.

Le·la salarié·e candidat·e bénéficiera du statut protecteur pendant une durée de 6 mois à compter de la date à laquelle l'employeur·e aura eu connaissance de l'imminence de sa candidature.

Si aucun·e salarié·e ne se présente : l'employeur·e peut fixer seul les conditions d'organisation du vote. Le PAP établi dans ces conditions : les candidatures pourront être présentées au second tour par les syndicats même s'ils n'ont pas participé à la négociation du PAP.

L'information des syndicats s'effectuant par tout moyen. Cela peut être :

- effectué par un affichage accessible et visible par tous les salarié·es : soyez donc vigilants.
- Précisé dans une note de service qui invite les syndicats à se manifester pour négocier le PAP.
- Mentionné lors d'une réunion du CSE. Dans ce cas l'information sera transcrite dans le PV de la réunion.

## **b. L'invitation à la négociation**

Article L2314-5 al.2 - L'information donnée par tout moyen doit être doublée d'une invitation à négocier le PAP adressée par courrier (RAR) aux :

- organisations syndicales représentatives dans l'entreprise,
- organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise,
- syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

En vertu du principe d'unicité syndicale, l'envoi d'une seule invitation à toutes les organisations affiliées à la même suffit.

Attention ! Il faut impérativement se rapprocher des unions locales/ départementales pour savoir si l'invitation a été reçue ou non.

Les délais d'invitation à la négociation

Article L2314-5, al 3 et 4 : le courrier d'invitation doit être reçu par les syndicats au moins 15 jours avant la date de la première réunion de négociation du PAP.

Et en cas de renouvellement de l'instance : il doit être envoyé au moins 2 mois avant l'expiration des mandats en cours.

Les destinataires du courrier

- Les syndicats non implantés dans l'entreprise : un courrier peut être envoyé aux unions locales affiliées aux confédérations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.
- Les syndicats ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise : l'invitation peut être envoyée au·à la représentant·e du syndicat dans l'entreprise (DS ou représentant·e de section syndicale) ou directement à l'organisation l'ayant désigné.

La délégation syndicale.

Peuvent négocier le PAP :

- le·la délégué·e syndical qui n'a pas à justifier d'un mandat spécial ;
- un·e mandataire devant justifier d'un mandat (il peut s'agir du·de la représentant·e de Section Syndicale) ou d'un·e représentant·e syndical extérieur à l'établissement ;
- chaque délégation syndicale peut comprendre, sauf accord avec l'employeur·e, jusqu'à 3 ou 4 membres selon l'effectif de l'entreprise (Art L2232-17)

## **2. L'obligation d'information**

L'employeur·e doit donner aux syndicats participant à la négociation du PAP, toute l'information nécessaire pour contrôler l'effectif de l'entreprise et la régularité des listes électorales. Pour cela, il fournit aux syndicats :

- le registre unique du personnel.
- Les déclarations annuelles des données sociales des années concernées dans des conditions permettant l'exercice effectif de leur consultation.

Les copies ou extraits des documents énumérés ci-dessus sont épurés de toute donnée confidentielle,

notamment relative à la rémunération des salarié·es.

NB : c'est la jurisprudence qui est venue préciser l'obligation d'information sur les effectifs (Cass. soc., 6 janv. 2016, n° 15-10.975).

Grâce à la CGT les contrats aidés ne sont plus exclus des effectifs de l'entreprise  
L'État vient d'être condamné pour ne pas avoir inscrit dans le droit la prise en compte de ces travailleur·ses dans les effectifs des entreprises.

Par jugement du 17 juillet 2018, le tribunal administratif de Paris vient de donner raison à la CGT et à Solidaires en condamnant l'État pour ne pas avoir transposé dans le Code du travail une directive européenne incluant les contrats aidés dans les effectifs des entreprises qui les emploient. Cette décision reconnaît implicitement ces travailleur·ses comme des salarié·es à part entière. Ce jugement leur permet surtout d'avoir accès à des droits qui leur étaient jusqu'alors déniés. Les effectifs s'accroissant d'autant, les entreprises peuvent se voir contraintes de se conformer aux seuils sociaux qui donnent droit à la constitution d'instances représentatives du personnel.

## **B. La conclusion du protocole d'accord préélectoral**

Dans le cas général, le protocole électoral est le fruit d'un consensus, il est donc obtenu par la voie négociée (1). A défaut d'accord entre l'employeur·e et les organisations syndicales, le PAP pourra être mis en place par une décision unilatérale de l'employeur·e sous le contrôle du Tribunal d'Instance ou de la DIRECCTE, on parle alors de voies alternatives (2).

### **1. La voie négociée**

Lorsque la négociation du PAP aboutit à un accord, celui-ci s'obtient, suivant les thèmes abordés soit par la règle de la double majorité des organisations syndicales appelées à négocier, soit par celle de l'unanimité des parties en présence (syndicats et employeur·e).

Thèmes soumis à la règle de double-majorité (voir III) :

- répartition du personnel et des sièges entre les collèges.
- Augmentation du nombre des membres de l'instance.
- Modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.
- Représentation des salarié·es travaillant en équipes successives.
- Recours au vote par correspondance.
- Organisation du vote électronique.

Thèmes soumis à l'unanimité des syndicats représentatifs dans l'entreprise et à l'accord de l'employeur·e :

- Modification du nombre et de la composition des collèges électoraux (L2314-12)
- Mise en place du vote en dehors du temps de travail.

Les OS non représentatives peuvent participer aux débats sur ces questions mais n'ont qu'une fonction consultative.

Ces thèmes ne sont pas négociables lors de la première mise en place de l'instance de représentation du personnel ou lorsque les précédentes élections n'ont pas abouti à la détermination d'un syndicat représentatif.

Le PAP lie l'employeur·e : ce qui a été décidé par le PAP ne peut pas être modifié unilatéralement par l'employeur·e.

Cependant, l'employeur·e peut venir compléter le PAP de manière unilatérale, en ajoutant des mesures qui ont pour objet d'assurer le bon déroulement des élections.

## 2. Les voies alternatives

L'employeur-e sous contrôle du juge judiciaire.	L'administration sous le contrôle du juge judiciaire
<p><b>Article L2314-18</b> : lorsqu'aucun accord n'a été trouvé entre les OS et l'employeur-e sur les modalités d'organisation et de déroulement des élections, ces modalités peuvent être fixées par le juge judiciaire.</p> <p><b>Cass. soc. 13 juin 1999, n° 88-60.715</b> : il appartient aux parties intéressées de saisir le juge d'instance. Et, à défaut, l'employeur-e peut fixer les modalités électorales. Dans ce cas, il y aura une contestation devant le juge judiciaire relative à une clause du PAP fixée unilatéralement par l'employeur-e.</p> <p><b>La règle</b> : à défaut d'accord, l'employeur-e peut fixer seul les conditions d'organisation du vote. Il elle peut le faire si l'absence d'accord est le résultat de l'absence d'OS présentes lors de la négociation du PAP.</p>	<p><b>Article L2314-13</b> : l'administration est compétente pour fixer certaines modalités d'organisation des élections sur lesquelles un accord n'a pu être trouvé. La saisine de l'administration suspend le processus électoral jusqu'à ce qu'elle rende sa décision.</p> <p><b>L'administration n'est saisie que dans le cas où les négociations du PAP ont eu lieu, mais ont abouti à un désaccord.</b> L'administration ne peut être saisie que sur les points où la loi prévoit expressément son arbitrage <b>c'est-à-dire, depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, la répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux.</b></p> <p>Si l'absence de cette répartition résulte de l'absence d'OS à la négociation du PAP, l'employeur-e décidera de cette répartition.</p> <p>Si cette absence résulte d'un désaccord, alors l'administration décidera de la répartition conformément aux dispositions légales.</p> <p>Si l'absence d'accord ne concerne que la répartition et non pas le nombre de collèges électoraux → l'administration devra répartir conformément à l'accord trouvé.</p>
<b>Voir V. pour la contestation des décisions de l'Administration.</b>	

[Retour haut de la page](#)

## III. La règle de la double majorité (L2314-6)

Le PAP lie les organisations syndicales qui l'ont tacitement accepté

- Si le syndicat ne souhaite pas signer le PAP, il est vivement conseillé, dès que le protocole est soumis à signature, de transmettre par écrit (LRAR) les raisons du refus. Les motifs de l'opposition devront être rappelés également au moment du dépôt des listes.
- Ces écrits pourront aider par la suite à la contestation des élections devant le Tribunal d'instance.
- La signature du PAP par un syndicat rend toute saisine du Tribunal d'instance irrecevable. Ne signez donc pas si des dispositions ne vous semblent pas appropriées !
- De même, si un syndicat présente des candidat-es au premier tour des élections, sans avoir contesté le PAP, il est considéré comme y avoir adhéré même s'il ne l'a pas signé (Cass.soc 20 novembre 2002, n°0160605 ; Cass.soc 22 juin 1996, n°9160263).

La validité du PAP

Le protocole d'accord préélectoral doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation (majorité en nombre), c'est-à-dire :

- les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise,
- celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise,
- les syndicats affiliés à une OSR au niveau national et interprofessionnel,
- les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise.

Parmi ces organisations signataires, doivent figurer des organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles de l'entreprise/établissement.

Exemple de PAP valide

5 organisations syndicales (OS) sont invitées à la négociation du protocole (CGT/FO/CFE-CGC/UNSA/CFDT/).

Suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles : CGT = 54 % ; FO = 32 % ; CFDT = 6 % ; CFE-CGC = 4 % ; UNSA = 4 %

3/5 signent le PAP : la première règle de majorité est remplie.

3/5 des OS signataires (CGT = 54 % ; FO = 32 % ; CFDT = 6 %) rassemblent la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (54+32+6 = 92 %) : la deuxième règle de majorité

est remplie.

#### Exemple de PAP non valide

5 organisations syndicales (OS) sont invitées à la négociation du protocole (CGT/FO/CFE-CGC/UNSA)  
Suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles : CGT = 54 % ; FO = 32 % ; CFDT = 6 % ; CFE-CGC = 4 % ; UNSA = 4 %

4/5 signent le PAP : la première règle de majorité est remplie.

Les 4 OS signataires (FO = 32 % ; CFDT = 6 % ; CFE-CGC = 4 % ; UNSA = 4 %) ne rassemblent pas la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (32+6+4+4 = 46 %) : la deuxième règle de majorité n'est pas remplie.

#### Cas particuliers

- Si un seul syndicat a répondu à l'invitation de négocier le PAP : celui-ci est valable si cet unique syndicat le signe.
- Si plusieurs syndicats sont venus à la table des négociations mais que la moitié au moins d'entre eux ont quitté les négociations avant la signature : le PAP n'est pas valide. On considère comme ayant participé à la négociation, les syndicats qui se sont présentés à la négociation, même s'ils ont ensuite décidé de s'en retirer
- Lorsqu'il n'y a pas d'OS représentative dans l'entreprise : le PAP doit seulement être signé par la majorité des syndicats ayant participé à la négociation (majorité en nombre), la seconde majorité en suffrages n'est pas exigée. Si on a seulement 2 syndicats à la négociation (pour lesquels on n'a pas les suffrages exprimés) et qu'un seul signe, le PAP n'est pas valable.

[Retour haut de la page](#)

## IV. Le contenu du PAP

Le PAP précise :

- la durée du cycle électoral (compris entre 2 et 4 ans),
- la répartition du personnel et des sièges dans les collèges,
- le nombre et la composition des collèges,
- la répartition des sièges au CSE central entre établissements et collèges,
- les modalités du vote électronique,
- les modalités pratiques des élections (L2314-28) (lieu, date, heure, moyens etc.),
- la limitation du nombre de mandats,
- la modification du nombre de sièges et du nombre d'heures de délégation.

A SAVOIR :

Sur le périmètre des établissements distincts

Avant les ordonnances Macron : c'était le protocole préélectoral qui déterminait lors de chaque élection le périmètre des établissements distincts. En cas d'absence d'accord, l'employeur·e devait saisir le·la directeur·trice de la Direccte (L2322-5 et L2314-31).

Désormais : c'est un accord de droit commun (mais sans possibilité de référendum), ou en l'absence de DS dans l'entreprise, un accord entre l'employeur·e et le CSE (L2312-2, -3 et -4) qui déterminera le périmètre des établissements distincts.

En leur absence l'employeur·e décide tout seul du découpage en établissements distincts suivant des critères légaux ! Si les syndicats ne sont pas d'accord avec l'employeur·e, il leur appartient de saisir la Direccte (L2313-4 et -5).

Sur la répartition du personnel et des sièges dans les collèges

La répartition du personnel et des sièges dans les collèges se fait toujours par le biais d'un PAP (L2314-13).



Attention :

Lorsqu'aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation, l'employeur·e répartit seul le personnel et les sièges dans les collèges électoraux (L2314-14).

Si les OS sont en désaccord avec la décision de l'employeur·e, il leur appartiendra de saisir le juge.

Lorsqu'au moins une organisation syndicale a pris part aux négociations et qu'aucun accord n'est trouvé, c'est alors au·à la directeur·trice de la Direccte qu'il revient de répartir le personnel et les sièges (L2314-13 et R2314-3).

## **A. Contenu relatif à la préparation du scrutin**

Les conditions d'électorat et d'éligibilité aux élections des représentant·es s'apprécient au jour du premier tour du scrutin.

Le protocole préélectoral ne peut pas fixer une date antérieure au jour du premier tour de scrutin pour l'appréciation des conditions d'électorat ou d'éligibilité. (Cass. soc., 1er déc. 2010, no 10-60.163)

### **1. La détermination des salarié·es électeur·trices**

Article L2314-8 : ont la qualité d'électeur·trice, les salarié·es :

- âgés de 16 ans révolus,
- ayant travaillé pendant 3 mois au moins dans l'entreprise,
- n'ayant pas été privés du droit de vote des élections par les tribunaux,
- titulaires d'un contrat de travail dans l'entreprise.

Il faut également ne pas être assimilé à l'employeur·e ni être mandaté par celui-ci.

Cas spécifique des salarié·es mis à disposition (L2314-23) :

- pour être électeur·trices, ces salarié·es doivent être présents dans l'entreprise utilisatrice depuis 12 mois continus.
- Ils·elles doivent choisir s'ils·elles exercent leur droit de vote dans l'entreprise d'origine ou celle d'accueil.

Le rôle du PAP ici est très limité. Il peut prévoir une ancienneté moindre pour accorder la qualité d'électeur·trice à plus de salarié·es. Cette possibilité sera soumise à l'appréciation de l'Inspection du travail.

### **2. La répartition des électeur·trices dans les collèges**

Article L2314-11 : 2 collèges sont prévus pour la répartition des électeur·trices par le Code du travail.

- Ouvrier·ères et employé·es
- Ingénieur·es, chef·fes de service, agent·es de maîtrise et assimilé·es

Un troisième collège, celui des cadres, doit être créé (L2314-11 al.5), dès lors que le nombre d'ingénieur·es, chef·fes de service et cadres administratif·ves commerciaux ou techniques est au moins égal à 25 au moment de la mise en place ou renouvellement de l'instance.

Le rôle du PAP : (L2314-12) : sous réserve d'être signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (unanimité), il peut être prévu un nombre différent de collèges, sans pour autant remettre en cause l'obligation de l'existence du collège des cadres. Il peut également être prévu une composition différente des collèges.

### **3. La détermination des salarié·es éligibles**

Article L.2314-19 al.1, 4 conditions sont exigées. Il faut :

- être électeur·trice,
- Être âgé de 18 ans révolus,



- • Avoir une ancienneté d'1 an au moins,
- • Ne pas être l'employeur·e ou son·sa conjoint·e, partenaire de PACS, concubin·e, ascendant·e ou descendant·e, frère, sœur ou allié·e au même degré. Enfin, il ne faut pas être mandaté par l'employeur·e.

Condition supplémentaire ajoutée par l'ordonnance du 22 septembre 2017

Sauf dans les entreprises de moins de 50 salarié·es, n'est plus éligible celui·celle qui a cumulé trois mandats successifs (ou 12 ans maximum) pour les nouveaux mandats.

Le PAP peut écarter cette interdiction (art. L.2314-33). A défaut d'accord, l'interdiction s'applique.

NB : l'ordonnance parle de mandats successifs. Cela signifie qu'un·e salarié·e peut faire 3 mandats de 4 ans. Puis ne pas se présenter à l'élection suivante, puis refaire 3 mandats par la suite. L'interdiction pourrait seulement valoir pour les mandats successifs et ne pas s'appliquer aux mandats séparés par des périodes de carences.

Toutefois, le PAP peut prévoir une limite différente (à la hausse ou à la baisse) au cumul des mandats successifs mais uniquement dans les entreprises ou établissements de plus de 50 salarié·es. La limitation n'est pas valable dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salarié·es.

L2314-33 al 2 : « sauf si l'accord prévu (...) en dispose autrement ». Il est possible de prévoir dans le PAP de décider que le nombre de mandats successifs est illimité ou à tout le moins que l'élection concernée ne compte pas dans le calcul du nombre de mandats successifs.

La CGT s'oppose à ce que la loi décide du nombre de mandat électif qu'un·e salarié·e peut faire. Les négociateur·trices devront donc être pugnaces sur ce point et essayer d'obtenir qu'il soit prévu dans le PAP que le nombre de mandats successifs soit illimité.

En effet comment revendiquer sereinement lorsque l'on sait qu'à la fin de la mandature, les salarié·es se retrouveront exposés aux repréailles de l'employeur·e ?

Cette limitation ne concerne pas les mandats syndicaux (DS, RSS, RS au CSE), ni les mandats de représentant·e de proximité éventuellement créés pas accord collectif.

Cas spécifique des salarié·es mis à disposition (L2314-23)

Ils·elles sont exclus de l'éligibilité au comité social et économique de l'entreprise utilisatrice (CSE), y compris pour les entreprises et établissements de moins de 50 salarié·es, c'est-à-dire dans les entreprises où les élu·es n'ont que des fonctions similaires au DP et n'ont donc accès à aucune donnée confidentielle sur l'entreprise.

Le PAP ne pourra pas déroger à cette règle qui semble être d'ordre public.

Il faut revendiquer que les travailleur·ses mis à disposition puissent être élus dans l'entreprise utilisatrice ou dans certains de ses établissements, notamment pour les CSE à attribution réduite (établissements de moins de 50 salarié·es).

L'éligibilité de ces travailleur·ses est un combat de longues années qui avait fini par être gagné par la CGT, avant de reculer au fil des lois. Elle permet de reconstituer la communauté de travail, éclatée par l'externalisation du salariat.

#### **4. Détermination des sièges à pourvoir au sein du CSE**

Selon les effectifs de l'entreprise ou de l'établissement, le nombre de sièges à pourvoir au sein du CSE varie.

Le PAP peut modifier le nombre de sièges (réduire ou augmenter) à condition que le volume global des heures au sein de chaque collège ne soit pas diminué (Articles L.2314-1 al.3 et L2314-7) .

Le PAP doit répartir les sièges entre les différents établissements et collèges (Articles L2314-13 et L2316-8).

Il est très important dans le cadre du PAP, de négocier des augmentations du nombre des membres, d'heures de délégation afin de pouvoir continuer à représenter au mieux les salarié·es. C'est ici un moyen de lutter contre les effets néfastes des ordonnances qui ont diminué le nombre de membres et qui ont imposé le cumul des casquettes. Il faut aussi être vigilant car certains employeur·es avec l'accord d'autres organisations syndicales pourraient décider de diminutions.

## **5. La présentation des listes de candidat·es**

- Les listes de candidat·es au premier tour du scrutin sont exclusivement établies par les organisations syndicales (Article L2314-29).
- La répartition femmes-hommes : pour chacun des 2 tours, les listes ayant plusieurs candidat·es doivent comporter un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes (titulaires et suppléant·es) doivent alterner un·e candidat·e de chaque sexe (h/f/h/f... ou f/h/f/h...) jusqu'à épuisement des candidat·es de l'un des deux sexes. (Article L2314-29). Le PAP ne peut aller à l'encontre de cette règle. C'est une disposition d'ordre public.

Le PAP peut prévoir une date limite de dépôt des listes □ La CGT a intérêt à insérer une date voire une heure précise à laquelle le dépôt des listes ne pourra plus être possible. Il faudra veiller à bien préciser l'heure limite de dépôt des listes. L'employeur·e pourra refuser un dépôt s'effectuant hors-délai. Son refus ne constitue pas un délit d'entrave.

## **6. La campagne électorale**

Le PAP peut contenir des dispositions sur le droit des OS ayant déposé une liste de candidat·es à faire connaître aux électeur·trices leur « programme ». Au nom du principe d'égalité de traitement, les syndicats représentatifs et ceux non-représentatifs doivent bénéficier des mêmes moyens de communication et propagande électorale.

Le PAP peut donc prévoir (il est fortement conseillé de le demander) pour tous les syndicats ayant constitué au moins une liste de candidat·es : un panneau d'affichage, des moyens matériels pour procéder à la confection de tracts et d'affiches, un accès aux boites mails des salarié·es, voire l'intranet de l'entreprise, etc.

Le PAP peut fixer une date de fin de campagne électorale. A défaut, elle devrait pouvoir se poursuivre jusqu'au jour du scrutin.

## **B. Contenu relatif au déroulement du scrutin**

### **1. Date des élections**

- En cas de première mise en place de l'instance □ La loi prévoit que la date du 1er tour des élections doit se tenir au plus tard le 90ème jour après la date à laquelle l'employeur·e a annoncé les élections aux salarié·es (Article L2314-4).
- En cas de renouvellement de l'instance : la date fixée doit permettre au 1er tour d'avoir lieu dans la quinzaine précédant l'expiration des mandats en cours. (Article L.2314-5).

Le PAP peut fixer librement une date de scrutin et il est possible de réduire la durée entre l'annonce de l'élection et le 1er tour des élections.

Le PAP peut décider que les élections des différents CSE d'établissement aient lieu à des dates distinctes.

En cas de difficultés pour organiser les élections dans le délai mentionné, les mandats en cours peuvent être prorogés par un accord distinct du PAP, soumis à l'unanimité des OSR dans l'entreprise.

Les difficultés en question doivent sérieusement désorganiser l'entreprise dans le processus électoral. Par exemple, une cession/fusion peut engendrer des difficultés pour organiser les élections, la démission du DRH également.

Article L2314-13 : à défaut de PAP, la saisine de l'autorité administrative emporte suspension du processus électoral jusqu'à la décision administrative et prorogation des mandats en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

## **2. Heures des élections**

Article L2314-27 : le PAP précise les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin. Elles doivent, en principe, couvrir une période de travail. Le vote, même électronique, a toujours lieu pendant le temps de travail.

Le PAP peut décider d'organiser le vote en dehors du temps de travail, notamment en cas de travail continu. Dans ce cas, il faut l'accord de l'employeur·e et de l'ensemble des OSR au sein de l'entreprise.

## **3. Lieu des élections**

### **a. En cas de vote sous enveloppe**

Article L.2314-26 : le principe est que le vote a lieu sous enveloppe. Le scrutin doit se dérouler dans l'entreprise ou l'établissement. Les salarié·es votent en étant physiquement présents au lieu et jour du vote. Le PAP n'a pas à indiquer cette règle du vote physique.

Cas du vote par correspondance

Il est toujours possible de voter par correspondance pour les élections professionnelles. Dans ce cas, le PAP doit le prévoir expressément. Il doit également déterminer les catégories de salarié·es susceptibles de voter par correspondance (l'ensemble du personnel peut être visé).

Le PAP doit prévoir également :

- Les délais d'envoi du matériel de vote.
- Les modalités de retour des votes par correspondance (adresse d'envoi et date limite de réception)
- Eventuellement un dispositif d'identification des électeur·trices contenant les garanties appropriées au respect du secret du vote par la mise en œuvre de procédés rendant impossible l'établissement entre l'identité de l'électeur·trice et son vote.
- Les modalités de remise de bulletins au bureau de vote.
- Les modalités de dépouillement des votes par correspondance.

NB : en cas de vote physique et de vote par correspondance en simultané, les conditions d'exclusion du double-vote doivent être mentionnées. Prévoir par exemple que les bulletins de votes par correspondance soient insérés dans l'urne à la fin des opérations électorales, sauf pour les électeur·trices ayant émargé la liste électorale au titre du vote physique.

### **b. En cas de vote électronique**

Le vote électronique est l'exception (Article L2314-26)

La possibilité de recourir à un vote électronique est ouverte par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe.

A défaut d'accord, l'employeur·e peut décider seul de ce recours qui vaut aussi, le cas échéant, pour les élections partielles se déroulant en cours de mandat... La mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe si l'accord ou l'employeur·e n'exclut pas cette modalité.

Le PAP doit faire référence à l'accord mettant en place le vote électronique puis fixer les modalités pratiques des élections.

L'accord ou la décision unilatérale de l'employeur·e doit préciser si le vote physique est exclu.

Article R2314-5 : le vote électronique peut être mis en place sur le lieu de travail ou à distance.

Article L.2314-27 : le vote électronique, a toujours lieu pendant le temps de travail sauf accord contraire, notamment pour prendre en compte les cas de travail en continu.

#### **4. Les bureaux de vote : composition**

Il faut impérativement 1 président·e et 2 assesseur·euses, chargés de contrôler les opérations d'émargement et dépouillement des opérations électorales. Conformément aux principes généraux du droit électoral, si aucun salarié ne se propose, le bureau de vote doit être composé du·de la salariée électeur·trice le·la plus âgé et du·de la salariée électeur·trice le·la plus jeune.

Le PAP ou un accord distinct conclu entre l'employeur·e et les OS ayant présenté des listes aux élections peut prévoir une composition différente que celle prévue par les principes généraux du droit électoral. Dans ce cas, rien n'interdit aux candidat·es de faire partie du bureau de vote.

Le PAP peut prévoir la mise en place d'un bureau de vote unique pour les différents collèges électoraux.

A défaut : l'employeur·e nomme les personnes qui vont constituer les bureaux de vote conformément aux principes généraux du droit électoral.

### **C. Contenu relatif aux suites du scrutin**

#### **1. Dépouillement des votes**

Il n'est pas obligatoire que le PAP contienne des clauses relatives au dépouillement.

Il faut simplement respecter les principes généraux du droit électoral lors de cette étape. Par exemple : laisser l'accès libre au lieu du dépouillement pour les électeur·trices afin de respecter la sincérité du scrutin.

Si les négociateur·trices du PAP prévoient un dépouillement spécifique, il faut le mentionner dans le PAP.

Exemple : les conditions de mise en œuvre du dépouillement électronique, distinct du vote électronique, doivent être précisées et détaillées dans le PAP.

#### **2. L'attribution des sièges**

Article L2314-29 al.1 : les candidat·es sont élus à a représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Le PAP ne peut déroger à cette règle impérative.

Al.3 : Les ratures sur le nom d'un·e candidat·e sont prises en compte dès lors que le nombre des ratures est au moins égal à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure le candidat·e en question.

Le PAP ne peut modifier cette règle.

En cas de recours au vote électronique, le dispositif mis en place doit permettre de raturer le nom des candidat·es.

A SAVOIR

Le ministère du travail met à disposition sur le [site des simulateurs](#) pour organiser les élections.

[Retour haut de la page](#)

### **V. Contestation du PAP**

Le juge judiciaire peut être amené à se prononcer sur des irrégularités survenues durant le processus électoral s'il est saisi dans les délais par une personne ayant capacité et intérêt à agir. Autrement dit, seul

le tribunal d'instance valablement saisi peut se prononcer sur le litige lié aux élections.

## **A. Qui peut agir en justice pour contester une irrégularité ?**

Il faut avoir qualité et intérêt à agir. C'est le cas de :

- l'employeur·e ou de son·sa représentant·e qui organise les élections professionnelles (Cass.soc., 15 janvier 2002, n°0060276). Le·la chef·fe d'un établissement distinct investi du pouvoir d'organiser les élections dans son établissement pourra saisir le TI. (Cass.soc., 4 avril 2007, n°0660112).
- Tout électeur·trice, mais uniquement pour les élections de son collègue électoral (Cass.soc, 10 mai 2012, n° 1113197). Il·elle n'a pas d'intérêt à contester les élections professionnelles intervenues dans un autre collègue que le sien (Cass. soc., 16 mai 1990, no 88-60.797 ).
- Tout·e candidat·e, pour l'élection du collègue auquel il·elle appartient (Cass.soc., 27 février 2013, n°1160195), même s'il·elle a été élu et s'il·elle a signé sans réserve le PV de dépouillement des résultats (Cass.soc., 21 novembre 2007, n°076058).
- Tout syndicat, même non représentatif, qui n'a pas participé à la négociation du PAP ou qui n'a pas présenté de candidat·e, dès lors qu'il a des adhérent·es dans l'entreprise (Cass.Soc., 12 juillet 2006, n°0560353). Tous les syndicats ont qualité et intérêt à agir car la régularité des élections professionnelles met en jeu l'intérêt collectif de la profession.

NB : la section syndicale, n'ayant pas de personnalité morale, n'a pas la capacité pour contester les élections professionnelles. C'est le syndicat qui pourra le faire.

## **B. Quel est le tribunal compétent ?**

Le Tribunal d'Instance est compétent pour apprécier la régularité :

- des listes électorales ;
- des candidatures ;
- des opérations électorales ;
- le non-respect de la parité des listes de candidat·es (L2314-32).

NB : il est également saisi des recours contre certaines décisions de l'autorité administrative.

Le tribunal d'instance géographiquement compétent est celui dans le ressort duquel les opérations électorales ont lieu : l'établissement dans lequel les élections ont lieu ou le siège social de l'entreprise si les votes de l'ensemble des établissements y ont été dépouillés et les résultats proclamés (Cass. soc., 12 juin 1981, no81-60.021 ).

Délais pour saisir le juge d'instance (R2314-24).		
<p><b>3 jours suivant la publication de la liste électorale, pour le contentieux de l'électorat.</b> Si la contestation se fait par lettre, elle doit parvenir au greffe dans ce délai (Cass. soc., 20 avril 2005, n°0460158)</p>	<p><b>15 jours suivant les élections pour le contentieux de la régularité des élections professionnelles ou pour les contestations relatives au non-respect des dispositions légales relatives à la parité.</b></p> <p>Ce délai court à compter du lendemain de la proclamation des résultats (Cass. soc., 10 mars 2016, n°1520937)</p> <p>Le délai de 15 jours ouvert pour contester la régularité des opérations électorales court, s'agissant des résultats du premier tour qui déterminent la représentativité des syndicats, à compter de ce premier tour (Cass. soc., 26 mai 2010, n°09-60.453).</p> <p>En revanche, en l'absence d'élus au premier tour, le délai ne court qu'à compter du lendemain de la proclamation des élus au second tour (Cass. soc., 7 mai 2002, n°00-60.229)</p>	<p><b>15 jours suivant la notification ou publication de la décision de la Direccte (C. trav., art. R. 2313-5).</b></p>
Quelles sont les contestations possibles ?		
<p><b>Litiges liés à l'électorat : contestations relatives aux listes électorales et aux conditions d'électorat.</b></p>	<p><b>Litiges relatifs à la régularité de l'élection / au non-respect des dispositions relatives à la parité sur les listes de candidatures.</b></p>	<p><b>Recours contre certaines décisions de la Direccte.</b></p>
<p><b>Ainsi, on a les différends liés :</b></p> <p>à la capacité des salariés à figurer sur les listes en tant qu'électeur-trices (Cass. soc., 20 octobre 1988, n° 8760230).</p> <p>Aux informations figurant sur les listes électorales (Cass. soc., 23 mars 1983, n° 8260341).</p> <p>L'employeur-e étant tenu d'établir la liste électorale, il lui appartient, en cas de contestation, de fournir les éléments nécessaires au contrôle de sa régularité (Cass. soc., 13 nov. 2008, n°07-60.434).</p>	<p><b>Ainsi, on a les différends liés notamment :</b></p> <p>à l'appréciation des effectifs (Cass. soc., 27 février 1985, n° 8460677).</p> <p>A l'organisation, le déroulement et les résultats des scrutins (Cass. soc., 27 mars 1985, n°8460756).</p> <p>A la capacité de certains syndicats à présenter dès le premier tour.</p> <p>A l'éligibilité d'un-e candidat-e (Cass. soc., 18 décembre 2013, n° 1315626).</p> <p>Certaines irrégularités semblant relever a priori du contentieux de l'électorat, sont susceptibles d'influencer la validité des élections professionnelles et les résultats du scrutin. De ce fait, ces litiges peuvent être introduits dans un <b>délai de 15 jours</b>.</p> <p><b>Il peut s'agir :</b></p> <p>de la contestation de l'inscription (ou de la non-inscription) d'une catégorie déterminée de salarié-es sur les listes électorales (Cass. soc., 13 nov. 2008, n°08-60.331 ; Cass. soc., 10 oct. 2012, n°11-60.196) ;</p> <p>de la contestation portant sur l'ancienneté requise pour être candidat-e aux élections professionnelles (Cass. soc., 18 déc. 2013, n°13-15.626) ;</p> <p>de la remise en cause de l'éligibilité d'un-e salarié-e, fondée sur le caractère injustifié de l'inscription sur une liste électorale au motif qu'elle est assimilée à l'employeur-e (Cass. soc., 14 déc. 2015, n°14-26.046) ;</p> <p>de la demande d'annulation d'une liste de candidat-es (Cass. soc., 28 mars 2012, n°11-16.141) ;</p> <p>de la contestation portant sur l'inclusion dans l'effectif et l'inscription sur la liste électorale d'une catégorie de salarié-es (Cass. soc., 24 mai 2006, n°05-60.295) ;</p>	<p><b>Ainsi, on a les différends liés à :</b></p> <p>la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel (C. trav., art. L. 2314-13) ;</p> <p>la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges (C. trav., art. L. 2316-8) ;</p> <p>les dérogations aux conditions d'ancienneté requise pour être éligible et/ou électeur-trice (C. trav., art. L. 2314-25) ;</p> <p>le nombre et le périmètre des établissements distincts (C. trav., art. L. 2313-5 ; C. trav., art. L. 2313-8) ;</p>

## ATTENTION :

Même si un recours a été formé avant la tenue du premier tour de scrutin pour contester les listes électorales, cela ne dispense pas le-la requérant-e de saisir à nouveau le tribunal d'instance, dans le délai de 15 jours à compter de la proclamation des résultats, pour obtenir l'annulation des élections professionnelles qui se seraient déroulées sur la base des listes contestées. En effet, la rectification des listes électorales par le juge d'instance n'implique pas automatiquement l'annulation des élections qui ont eu lieu (Cass. soc., 19 déc. 2007, no07-60.016).