

**GUIDE ÉLECTION**

**ET MISE EN PLACE DU**

**COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE**

## SOMMAIRE

### PRÉAMBULE

### CHAPITRE 1: UN CONTEXTE NOUVEAU QUI NÉCESSITE ANTICIPATION

#### 1-1 LA MISE EN PLACE DES CSE (AU PLUS TARD FIN 2019)

##### 1-1-1 La situation transitoire entre 2017 et 2019 :

##### 1-1-2 Des CSE aux prérogatives différentes

##### 1-1-3 Les variations d'effectifs à suivre...

##### 1-1-4 Une responsabilité de l'Employeur...

#### 1-2 1-2 LE DÉCLENCHEMENT DES ÉLECTIONS

##### 1-2-1 Des élections peuvent être organisées à la demande d'un salarié ou d'un syndicat

##### 1-2-2 Élections partielles

##### 1-2-3 Renouvellement de l'instance

#### 1-3 L'EXISTANT SUR LES DROITS SYNDICAUX ET LES USAGES AVANT LA MISE EN PLACE DU CSE

#### 1-4 LES ÉVOLUTIONS DU DROIT DU TRAVAIL CONCERNANT LA MISE EN PLACE DU CSE

##### 1-4-1 PAP, accords d'entreprise ou avec le CSE

##### 1-4-2 Dispositions supplétives : attention !

### CHAPITRE 2 : LES ACCORDS CSE

#### 2-1 QUAND NÉGOCIER DES ACCORDS CSE ?

#### 2-2 LES CONDITIONS GÉNÉRALES DE NÉGOCIATIONS

##### 2-1 LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DES ACCORDS

##### 2-2 LE NOMBRE ET LE PÉRIMÈTRE DES ÉTABLISSEMENTS.

#### 2-4 LA CONFIGURATION DU CSE DANS L'ENTREPRISE.

##### 2-4-1 Le nombre et le périmètre des établissements

##### 2-4-2 Les modalités de mise en place du CSE central

#### 2-5 LA RECONNAISSANCE D'UNE UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE (UES)

#### 2-6 LA DURÉE DES MANDATS DU CSE ET DE SES DÉLÉGUÉ-ES

#### 2-7 LA MISE EN PLACE DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ (RP)

#### 2-8 L'ACCORD DE MISE EN PLACE DE LA COMMISSIONS SANTÉ SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)

#### 2-9 L'ACCORD SUR LES PROCÉDURES CONSULTATIVES AU CSE

##### 2-9-1 Les consultations récurrentes

##### 2-9-2 Les consultations ponctuelles

#### 2-10 UN ACCORD SUR LES RÉUNIONS DU CSE

##### 2-10-1 Le nombre de réunion

##### 2-10-2 La visioconférence

##### 2-10-3 Le temps en réunions

#### 2-11 UN ACCORD SUR LES COMMISSIONS DU CSE

- 2-12 UN ACCORD SUR LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES ( BDES)
- 2-13 ACCORD DE FINANCEMENT DES ATTRIBUTIONS DU CSE
- 2-14 L'ACCORD SUR LES EXPERTISES
- 2-15 L'ACCORD SUR LA MISE EN PLACE DE CONSEIL D'ENTREPRISE

### **CHAPITRE 3 : LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉ-ÉLECTORAL (PAP) ET LE DÉROULEMENT DU SCRUTIN**

#### **3-1 LES NÉGOCIATIONS AVEC L'EMPLOYEUR**

3-1-1 Qui peut négocier ?

3-1-2 Qui peut signer ?

#### **3-2 LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DES PAP**

3-1-1 La règle de double majorité

3-1-2 La règle d'accord unanime de toutes les organisations représentatives

3-1-3 Les conséquences d'un accord

3-1-4 En l'absence d'accord

#### **3-2 LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP) ORGANISE L'ÉLECTION DES MEMBRES DU CSE**

3-2-1 Obligation d'information des salarié-es et des organisations syndicales

3-2-2 Obligation d'invitation à la négociation du PAP

3-2-3 Obligation de communication d'informations aux syndicats concernés

3-2-4 Les règles de décompte des effectifs

#### **3-3. LE CONTENU DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL**

3-3-1 Les clauses obligatoires.

3-3-2 Les autres clauses habituelles des PAP

3-3-3 Les clauses interdites

#### **3-4 ÉLECTEURS, ÉLIGIBLES ET CANDIDATS AUX ÉLECTIONS**

3- 4-1 Les électeurs au CSE

3-4-2 Les salarié-es éligibles

3-4-3 La répartition des sièges entre les collègues et les établissements

3-4-4 Les candidatures au CSE

3-4-5 Le représentation Femmes/Hommes

#### **3-5 LE CALENDRIER ÉLECTORAL ET LE DÉROULEMENT DU SCRUTIN**

3-5-1 Date des élections

3-5-2 Le déroulement des élections

3-5-3 Les moyens matériels du vote

3-5-4 Les modalités de vote

3-5-4-1 Le vote physique

3-5-4-2 Le vote par correspondance

3-5-4-3 Le recours au vote électronique

3-5-5 Composition du bureau de vote

3-5-6 Le 1<sup>er</sup> tour de scrutin

3-5-7 Le 2ème tour de scrutin pour les sièges vacants

3-5-8 Le PV de carence

### **3-6 DÉPOUILLEMENT DES VOTES ET ATTRIBUTION DES SIÈGES .**

#### **3-6-1 Dépouillement des votes**

#### **3-6-2 Représentativité, attribution et répartition des sièges**

#### **3-6-3 Proclamation des résultats et PV d'élections**

### **3-7 LE CONTENTIEUX DES ÉLECTIONS**

## **CHAPITRE 4 : LES CONSÉQUENCES DES ÉLECTIONS SUR LA REPRÉSENTATION SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE**

### **4-1 LES RÈGLES DE REPRÉSENTATIVITÉ**

### **4-2 LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX (DS) OU REPRÉSENTANTS DE LA SECTION SYNDICALE (RSS)**

#### **4-2-1 La désignation de DS au niveau de l'établissement ou de l'entreprise**

#### **4-2-2 La désignation de DS au niveau central**

#### **4-2-3 La désignation d'un RSS en absence de représentativité.**

### **4-3 LES REPRÉSENTANT-ES SYNDICAUX**

#### **4-3-1 Au niveau du CSE d'établissement ou de l'entreprise**

#### **4-2-2 Au niveau du CSE central**

## **CHAPITRE 5 : LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR (RI) DU CSE**

### **5-1 NE PAS LAISSER LA MAIN À L'EMPLOYEUR**

### **5-2 NE PAS ACCEPTER DE CLAUSES RESTRICTIVES AU CODE DU TRAVAIL**

### **5-3 LES RISQUES DE CONTENTIEUX.**

### **5-4 LE CONTENU DES RÈGLEMENTS INTÉRIEURS**

#### **5-4-1 Des règles qui précisent le fonctionnement général du CSE**

#### **5-4-2 L'organisation et les moyens du CSE**

#### **5-4-3 Les particularités de prise en charge des questions de SSCT**

#### **5-4-4 Les modalités d'arrêté des comptes du CSE**

### **5-5 DES EXEMPLES DE RÉDACTIONS INACCEPTABLES...**

#### **5-5-1 Les clauses de confidentialité.**

#### **5-5-2 Le rôle et la place du président du CSE**

#### **5-5-3 Le rôle et la place du secrétaire du CSE**

**Annexe : Proposition de PAP**

**+ compléter annexes**

## PRÉAMBULE

Avec les dispositions de la loi de démocratie sociale du 20 août 2008, les élections professionnelles dans l'entreprise jouent un rôle primordial tant en termes d'accès et de maintien de la représentativité syndicale que de validité des accords collectifs.

**Pour être représentative dans une branche, chaque organisation syndicale doit obtenir au moins 8% des voix et avoir une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche.** Pour la représentativité au niveau interprofessionnel les organisations syndicales doivent obtenir 8% en moyenne sur l'addition des voix dans l'ensemble des branches professionnelles.

L'union syndicale Solidaires doit donc s'attacher à structurer les syndicats dans les branches professionnelles, à construire et consolider son implantation dans les branches déterminantes pour la représentativité. **Notre objectif est bien d'être représentatif à terme au niveau interprofessionnel national.**

Les évolutions législatives de ces dernières années avec la création du comité social et économique (CSE) imposent de nouvelles règles avec des mises en place de la nouvelle instance au plus tard fin 2019.

La conception néolibérale du « dialogue social » se construit sur la volonté du gouvernement et des patrons de remplacer la prédominance de la loi par celle du contrat (individuel et collectif). Le déploiement de cette logique libérale s'accompagne d'attaques constantes sur le code du travail, les statuts publics et les conventions collectives, sur l'ensemble des protections des salarié-e-s.

L'instance unique du personnel, le comité social et économique (CSE) se met en place et concerne toutes les entreprises. Cette situation préoccupe, à juste titre, les équipes syndicales qui se posent des questions sur les négociations à engager.

Cette situation est d'autant plus compliquée avec un code du travail qui a évolué en permanence par les lois Macron, Remsamen et El Khomri des gouvernements Vals/Hollande et par les ordonnances du gouvernement Macron. Certaines dispositions ont plusieurs fois été modifiées jusqu'à la loi de ratification des ordonnances publiée au Journal Officiel du 31 mars 2018.

Ce guide est un complément notamment au cahier stagiaire n°13 consacré aux CSE dans les entreprises de plus de 50 salarié-es. Il reprend l'essentiel du processus de préparation et de mise en place des CSE. Les chapitres sont complémentaires, certaines questions étant traitées dans les différents chapitres. Nous essayons de reprendre à la fois :

- la réglementation ( le code du travail et son évolution).
- la mise en pratique des dispositions législatives ( notamment les pièges possibles dans l'application des règles) ainsi que les interprétations erronées.
- les revendications, demandes que nous proposons au débat dans les équipes de Solidaires.

Il ne s'agit pas, pour les rédacteurs de ce guide, d'imposer une ligne syndicale unique car il est toujours nécessaire de tenir compte des particularités, des situations locales, du « rapport de force »

avec l'employeur... Nous essayons plutôt de donner quelques repères aux équipes syndicales dans une situation nouvelle et sans l'expérience de mise en œuvre de dispositions parfois interprétables.

### **Les objectifs du gouvernement et du MEDEF sont clairs :**

- **affaiblir la représentation des salarié-es et leur capacité de résistance.** Une série de dispositions s'imposent aux employeurs, mais la dérive vers un code du travail « à la carte » permet des modifications (d'adaptation disent-ils), entreprise par entreprise. Des accords (accords de droit commun, protocole d'accord pré-électoral, décisions majoritaires dans le cadre du règlement intérieur du CSE) peuvent en effet modifier, la composition, le fonctionnement, les procédures et les attributions des instances...

- **affaiblir et remettre en cause les capacités de négociations des organisations syndicales dans l'Entreprise.** Des accords pour la mise en place de conseils d'Entreprise peuvent tout simplement priver les sections syndicales de leur possibilité de négociation collective ce qui a pour but de délégitimer la place du syndicalisme dans les entreprises.

Les employeurs sont parfois prêt à des négociations si elles leur permettent d'obtenir, en échange de dispositions concernant les élu-es (par exemple sur la valorisation de leur temps de représentation du personnel, d'attributions d'ordinateurs portables ou de voitures de fonction...) de la bienveillance sur les questions de gestion. Il faut être vigilant sur les négociations avec des signatures d'accord qui doivent toujours faire l'objet de décisions collectives de la section syndicale en lien avec le syndicat.

Les négociations d'accords nécessitent de comprendre les textes et les évolutions du code du travail. Mais il s'agit aussi d'amplifier le travail de terrain avec les salarié-es qui sont le plus souvent bien loin de comprendre les difficultés auxquelles nous sommes confrontés ainsi que les incidences des modifications des instances qui les représentent. Ils retiennent souvent d'abord les conséquences de l'absence de collègues de travail avec parfois un travail supplémentaire à effectuer s'ils ne sont pas remplacés. Il y a donc une nécessité permanente de rendre compte aux collègues du travail syndical et de l'investissement des élu-es qui les représentent.

Un des enjeux est de ne pas se laisser embarquer par des négociations interminables, par des discussions de « marchands de tapis » loin des préoccupations des collègues de travail.

L'obligation de parité dans les candidatures, la nécessité de trouver des militant-es qui accepteront de prendre en charge des responsabilités plus larges que dans les anciennes instances doivent inciter les équipes syndicales à s'adresser aux salarié-es pour leur proposer de participer aux CSE qui vont se mettre en place. En effet, si dans une délégation on pouvait parfois se permettre de tolérer des investissements faibles pour certains membres de la délégation du personnel, l'ampleur des tâches qui incombent au CSE implique une implication plus conséquente de chacun avec des sections syndicales qui fonctionnent collectivement.

# CHAPITRE 1 : UN CONTEXTE NOUVEAU QUI NÉCESSITE ANTICIPATION

## 1-1 LA MISE EN PLACE DES CSE (AU PLUS TARD FIN 2019)

L'employeur organise les élections en vue de la mise en place d'un CSE lorsque :

- ✦ les conditions requises sont remplies pour la mise en place de l'institution (notamment d'effectifs de l'entreprise);
- ✦ le mandat des représentants arrive à terme. Pour la période 2018 -2019, des dispositions transitoires permettant la mise en place de CSE avant fin 2019 (voir ci-après)
- ✦ en cours de mandat, si des sièges du CSE sont vacants et qu'il convient de les pourvoir.

Le CSE est obligatoire dans les entreprises à partir de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs .

*Un CSE est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant douze mois consécutifs. (Article L2311-2)*

Des accords peuvent mettre en place des CSE dans des conditions plus favorables. Par exemple, certaines conventions collectives ou accords d'entreprises peuvent permettre de baisser les seuils de mise en place.

*Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables relatives aux attributions du CSE résultant d'accords collectifs de travail ou d'usages (Article L2312-4)*

### 1-1-1 La situation transitoire entre 2017 et 2019.

Dans les entreprises pourvues d'instances représentatives du personnel (DP, CE, CHSSCT) , le CSE doit être mis en place au terme des mandats des élus, et au plus tard, le 31 décembre 2019, fin de la période transitoire :

- **Les mandats qui ont expirés avant le 31 décembre 2017** ont été prorogés jusqu'au 31 décembre 2017 ou jusqu'à un an par accord ou décision de l'employeur après avis des IRP. Le CSE est mis en place à l'expiration de ce délais.

- **Pour les mandats expirant entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2018**, le CSE est mis en place au terme des mandats en cours. Toutefois, les mandats peuvent être prorogés pour une durée maximale d'un an par accord ou décision unilatérale de l'employeur après avis des IRP.

- **Pour les mandats expirant entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 31 décembre 2019**, le CSE est mis en place au terme des mandats en cours. Toutefois, leur durée peut être **réduite** d'un an maximum par accord ou décision de l'employeur après avis des IRP.

- **Les mandats expirant après le 31 décembre 2019** sont écourtés et le CSE doit être mis en place avant le 31 décembre 2019. Aucune prorogation des mandats n'est possible dans ce cas.

### 1-1-2 Des CSE aux prérogatives différentes

Des représentant-es du personnel au comité social et économique (CSE) doivent être élu-es dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariées.

- Entre 11 et 50 salarié-es, le CSE n'a que les attributions liées aux réclamations individuelles et collectives et aux questions de SSCT (Santé Sécurité et Conditions de Travail ).

- A partir de 50 salarié-es le CSE bénéficie des attributions complètes (ex DP-CE-CHSCT) pouvant transmettre des réclamations individuelles et collectives mais aussi prendre en charge les questions de SSCT, être informé et consulté sur la gestion de l'entreprise et les questions économiques et financières et gérer les activités sociales et culturelles.

### **1-1-3 Les variations d'effectifs à suivre...**

**Si c'est une mise en place** (pas d'instances représentatives antérieurement), l'effectif atteint pendant 12 mois consécutifs oblige une élection et la mise en place du CSE. **Si c'est un renouvellement**, l'effectif s'apprécie aussi sur les 12 mois consécutifs avant l'expiration du mandat.

Si l'effectif varie en dessous de 11 salarié-es l'institution reste en l'état jusqu'à la prochaine élection, s'il varie au-dessus de 50 salarié-es, le CSE prend dans certains délais (dit de «mansuétude, mais qui peuvent aller jusqu'à plus d'un an) les attributions élargies.

***Attention** : il suffit à l'employeur de réduire les effectifs pendant un mois pour éviter le seuil de 10 ou de 50 salarié-es et s'affranchir de ses obligations ou n'avoir à mettre en place que des CSE n'ayant pas toutes les prérogatives.*

### **1-1-4 Une responsabilité de l'Employeur...**

C'est à l'employeur qu'il appartient, une fois tous les 4 ans (ou lors d'un renouvellement suivant le mandat fixé d'au moins 2 ans), d'organiser les élections. Il devra inviter les syndicats à négocier un protocole et à présenter des candidat-es.

Son absence d'initiative ou son refus injustifié l'exposent à des poursuites pénales.

## **1-2 LE DÉCLENCHEMENT DES ÉLECTIONS**

### **1-2-1 Des élections peuvent être organisées à la demande d'un salarié ou d'un syndicat**

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place, l'employeur peut être invité à le faire par un salarié ou un syndicat :

- **Un salarié peut agir de sa seule initiative pour demander l'organisation d'élections**, il n'a pas obligatoirement à être mandaté par un syndicat. La protection légale contre le licenciement ne s'applique qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié non mandaté par un syndicat qui a demandé des élections. La protection du salarié agissant de sa seule initiative n'est acquise « qu'à compter de l'intervention effectuée aux mêmes fins par une organisation syndicale » : autrement dit, sa demande doit être ensuite confortée par celle d'un syndicat (Crim., 30 mars 1993, n° 91-48.239 P ; CE, 5 nov. 1993, n° 100.132 ; Soc., 16 sept. 2003, n° 01-41.243).

- **Les organisations habilitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à présenter des candidats au premier tour** des élections peuvent demander l'organisation d'élections (Circ. min. DRT n° 83-13, 25 oct. 1983, JO 20 déc.).

- **La loi n'impose aucun formalisme à l'envoi de la demande**. Il est cependant souhaitable que la demande soit adressée par lettre recommandée avec accusé de réception afin d'éviter toute contestation sur la protection dont bénéficient les demandeurs .

Si le CSE n'a pas été mis en place, un salarié de l'entreprise ou une OS peuvent saisir l'employeur pour demander l'organisation d'élections. Cette demande ne peut intervenir que 6 mois après le constat de carence établi par l'employeur.

L'employeur doit alors engager la procédure électorale dans le délai d'un mois suivant la date de réception de la demande faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

*Lorsque l'employeur a engagé un processus électoral et que ce dernier se solde par l'établissement d'un PV de carence, la demande d'organisation des élections par un syndicat ou un salarié ne peut intervenir que 6 mois après l'établissement de ce procès-verbal.*

*Lorsque l'employeur est saisi d'une demande d'organisation d'élection par une organisation syndicale ou un salarié, il dispose alors d'un mois pour engager la procédure d'information prévue à l'article L. 2314-5 du Code du travail. (art. L. 2314-8)*

## Annexe 1 : Modèle de courrier pour déclencher des élections CSE

### 1-2-2 Élections partielles

Des élections partielles sont parfois nécessaires, s'il reste plus de 6 mois avant les prochaines élections et si un collège électoral n'est plus représenté ou si la délégation du personnel au CSE est réduite de moitié.

Elles peuvent être organisées et se dérouler selon les dispositions de l'accord préélectoral en vigueur lors de l'élection précédente si cet accord n'est pas contesté (Soc., 15 déc. 2004, n° 04-60.058 P). La durée du mandat est celle du mandat restant à courir.

Si cette situation a eu lieu dans votre entreprise, c'est un argument supplémentaire pour négocier un accord d'entreprise avec une durée des mandats limitée à 2 ans.

*Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du comité.*

*Les élections partielles se déroulent dans les conditions fixées à l'article L. 2314-29 pour pourvoir tous les sièges vacants dans les collèges intéressés, sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente. Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir. (art. L. 2314-10)*

### 1-2-3 Renouvellement de l'instance (question détaillée dans le chapitre 3 consacré au PAP)

Lorsqu'il s'agit d'un renouvellement du CSE, l'employeur enclenche le processus électoral dans les 2 mois qui précède l'expiration du mandat des représentants du personnel en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat .

*Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée 2 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a*

*lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat. L'invitation à négocier mentionnée au présent article doit parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation ( Article L2314-5 )*

Si l'employeur invite tardivement les syndicats à établir les listes de candidats, il semble possible que ceux-ci puissent demander un report de la date des élections pour leur permettre de constituer leurs listes. Le report de la date des élections peut être admis pour favoriser la participation des électeurs au vote, notamment en raison des congés payés (CA Rennes, 12 fév. 1970, aff. Lesaint).

Au contraire, si l'employeur enclenche le processus électoral prématurément, il est impossible de procéder aux élections plus de quinze jours avant la date d'expiration du mandat des membres sortants. Ainsi, doivent être annulées des élections qui ont eu lieu, avec l'accord des organisations syndicales, deux mois avant l'expiration des mandats en cours (Civ., 9 mars 1967, n° 66-60.058P).

### **1-3 L'EXISTANT SUR LES DROITS SYNDICAUX ET LES USAGES AVANT LA MISE EN PLACE DU CSE**

Pour pouvoir négocier dans de bonnes conditions, il est indispensable (avant la négociation de la mise en place du CSE) de faire l'inventaire de tout ce qui existe dans votre entreprise en matière d'accord de droit syndical :

- les moyens actuels en nombre de délégué-es (DP/CE/CHSCT) et en temps de délégation (pour tous les élu-es et pour les élu-es SUD/Solidaires)
- les accords en vigueur (Accord IRP ou de Droit syndical...) et les usages en cours dont assistant-e syndical-e aux DP
- les moyens votés sur son fonctionnement par le CHSCT et les moyens supplémentaires accordés aux instances, par exemple aux secrétaires (CE et CHSCT)
- la localisation actuelle des établissements et des instances, les difficultés et les moyens de circulation en résultant
- les effectifs dont F/H, les statuts (CDD, alternants, intérim, sous-traitants...)

Certaines informations sont connues, d'autres nécessitent d'interroger la Direction ou/et de reprendre les PV d'instances, les registres (RUP, listes d'électeurs-éligibles de la dernière élection...) Certaines informations peuvent être obtenues en interrogeant les autres syndicats, le secrétaire du CE ou du CHSCT,... qui à priori ont intérêt également à ce que les négociations qui vont s'engager soient favorables pour tous...

Il est nécessaire aussi, dans cette période (qui se situe avant l'engagement du processus d'élections) de réfléchir au discours que l'on va développer en direction des salarié-es, de valoriser les initiatives de l'équipe syndicale Solidaires. Si nous ne sommes pas portés à développer des pratiques électoralistes, il ne s'agit pas non plus d'être naïf.

L'enjeu des élections professionnelles c'est de pouvoir mettre en œuvre un syndicalisme de transformation sociale et de luttes et d'obtenir des moyens pour cela. Il s'agit de raisonner en fonction du rôle des délégué-es, des possibilités d'intervenir dans le CSE mais aussi de la participation des salarié-es à notre projet syndical.

La diversité des situations rencontrées par les équipes syndicales nécessite des réflexions collectives au plus près du terrain pour anticiper la mise en place des CSE. Une section syndicale d'une entreprise de 350 salarié-es avec une activité sur un seul site ne se trouvera pas dans une situation identique avec une section syndicale d'une entreprise qui regroupe plusieurs entités de travail éloignées parfois de centaines de kilomètres. Il s'agit donc de bien prendre en compte la diversité des situations.

## **1-4 LES ÉVOLUTIONS DU DROIT DU TRAVAIL CONCERNANT LA MISE EN PLACE DU CSE**

### **1-4-1 PAP, accords d'entreprise ou avec le CSE**

Des décisions de mise en place du CSE et de son fonctionnement se négocient désormais selon 3 modalités :

- des accords de droit commun (chapitre 2),
- un protocole d'accord pré-électoral (PAP) (chapitre 3)
- le règlement intérieur (RI) du CSE (chapitre 5) qui sera mis en place après l'élection mais qui peut être impacté par les accords négociés avec l'employeur.

A l'issue des élections, des désignations de DS (ou RSS) et RS sont à effectuer (chapitre 4) .

Certaines dispositions qui étaient précédemment définies dans le cadre du PAP ( Protocole d' Accord Pré- électoral) sont désormais du ressort de négociations d'accords d'entreprises qui doivent se tenir en principe avant le protocole électoral (ou en lien avec).

Ces évolutions posent plusieurs difficultés :

- Lorsque nous venons de nous implanter ou si nous ne sommes pas encore représentatif, le RSS ne peut pas signer d'accords. Il convient malgré tout de suivre les négociations et, dans certains cas, discuter de nouveau des accords après les élections.
- Contrairement à un PAP, le syndicat a une place plus restreinte dans la négociation d'accords d'entreprises. La délégation qui négocie, notamment le DS (qui représente le syndicat dans l'entreprise) ne peut pas être aidé par des militant-es du syndicat hors entreprise qui participe aux négociations. D'où l'importance des échanges et de la préparation. Il est donc très important, pour les équipes syndicales qui négocient, d'être en lien permanent avec le syndicat et les appuis extérieurs possibles (souvent les Unions Syndicales Solidaires locales).

Par ailleurs, certaines questions de fonctionnement des instances qui étaient précédemment du ressort des règlements intérieurs des CE, DUP ou CHSCT peuvent désormais également faire l'objet d'accords . Et dans certains cas, à défaut d'accord possible (par exemple sur la création d'une CSSCT), le RI du CSE déterminera les règles. Il s'agit le plus souvent donc d'une véritable « usine à gaz » qui complexifie le code du travail alors qu'il a été vendu comme une simplification.

Le plus souvent, se sont les employeurs qui sont à l'initiative avec des projets d'accords, de PAP, de règlement intérieurs. Il est toutefois vraisemblable, notamment dans les petites entreprises que des

juristes, plus ou moins compétents, conseilleront les entreprises avec des possibilités d'erreurs et de méconnaissance souvent importante. Les militant-es syndicaux qui se forment sont le plus souvent mieux armés que les employeurs.

L'anticipation, le travail d'équipe, la formation des représentant-es Solidaires qui négocient est un enjeu avec des initiatives à prendre avant le début de la mise en œuvre du calendrier des élections.

#### 1-4-2 Dispositions supplétives : attention ! Compléter , préciser...(Jean-Louis)

Les modifications du code du travail révisent à la baisse les obligations de l'employeur, en lui octroyant des possibilités de négociation qui n'existaient pas auparavant. Les accords d'entreprise deviennent ainsi le moyen privilégié d'élaborer les règles de droit du travail, y compris en matière d'information-consultation et de fonctionnement du comité social et économique (CSE).

Dans ce cadre, trois niveaux d'articles du Code du travail doivent être distingués :

- Articles dits "d'ordre public" : on ne peut y déroger en moins favorable et ils sont en conséquence non négociables à la baisse.
- Articles sur le "champ de la négociation" : ils précisent les thèmes négociables.
- Articles dits supplétifs : ils s'appliquent à défaut d'accord.



**Mal maîtriser ce qu'est un article supplétif peut se révéler dangereux. Il ne constitue en effet pas un minimum légal, mais s'applique seulement en l'absence d'accord.**

Il ne faut donc pas croire qu'en omettant un point particulier dans une négociation l'article supplétif le concernant s'appliquera automatiquement. Le supplétif n'est pas toujours garanti.

Le risque pour les élus est d'oublier d'inscrire une clause spécifique dans un accord, en supposant - à tort - qu'ils bénéficieront des dispositions supplétives, ce qui n'est pas le cas. Ce point appelle donc une grande vigilance des équipes syndicales.

Il est conseillé de systématiquement prévoir la clause suivante dans les accords signés : ***"le présent accord s'exerce sans préjudice des dispositions supplétives du Code du travail, sauf si elles sont expressément contraires au dit accord"***.

## CHAPITRE 2 : LES ACCORDS CSE

La rédaction de ce guide intervient dans une période (fin du premier semestre 2018) où les premières négociations se mettent en place mais avec peu de recul sur un nombre d'accords assez restreint. L'échange dans Solidaires des expériences de négociations des accords est important . Les stratégies patronales, comme les stratégies syndicales peuvent être diverses. Il y a nécessité pour les équipes syndicales confrontées à des négociations sur les accords de mise en place de CSE de ne pas rester isolée et d'échanger avec les structures professionnelles et interprofessionnelles dans Solidaires.

Nous reprenons dans ce chapitre les principaux accords qui doivent se négocier. Les accords antérieurs (concernant les IRP (DP, CE et CHSCT) sont automatiquement caduques avec la mise en place des CSE. Toutefois, les accords relatifs, au contenu et la périodicité des consultations récurrentes prévus à l'article L. 2312-19, à la base de données économiques et sociales prévue à l'article L. 2312-21 et au contenu des consultations ponctuelles prévues à l'article L. 2312-55 peuvent être conclus pour les instances actuelles et prolongées dans leur application pour le CSE. Les accords concernant les droits syndicaux (par exemple moyens, locaux, panneaux syndicaux etc.) ne sont pas remis en cause par la mise en place des accords CSE.

### 2-1 QUAND NÉGOCIER DES ACCORDS CSE ?

Nous reprenons dans ce chapitre les domaines pour les quels des accords doivent ou peuvent se mettre en place dans l'entreprise. Certains accords doivent être négociés dans la même période que la négociation du Protocole d'Accord Pré-électoral (notamment ceux qui concernent le nombre et la localisation des CSE).

Certains accords pourraient intervenir après les élections en lien avec les membres élu-es de la nouvelle instance. Mais rien n'empêche l'Employeur de négocier avant les élections l'ensemble des points qui vont permettre de mettre en place les CSE et de les faire fonctionner.

Il est important de débattre avec l'équipe syndicale de la pertinence de négociations d'accords et notamment du moment de ces négociations en ayant en tête les conséquences de ces accords avec des cas de figure divers, par exemple:

- la non signature d'un accord sur le nombre et la localisation des CSE va aboutir à une décision « unilatérale » de l'employeur. Mais cette décision pourra être contestée devant le DIRECCTE puis devant le juge judiciaire...
- la non signature d'un accord sur la mise en place de la CSSCT aura pour conséquence un débat en CSE avec une décision dans le cadre du règlement intérieur du CSE (donc à la majorité des membres présents).

- la non signature d'un accord sur la BDES obligera l'employeur à appliquer les mesures supplétives prévues par la loi ce qui représente déjà une somme d'informations importantes à intégrer dans cette base.

Il est donc nécessaire, pour chaque accord, de comprendre les conséquences d'une signature ( ou pas) ainsi que les possibilités de recours.

**Concernant la négociation avant, pendant ou après la mise en place du CSE**, là encore, la situation des équipes va nécessiter débat. Si on ne peut pas conclure d'accord (section nouvelle non représentative), il faudra tenter de limiter les signatures d'accords avant la mise en place du CSE pour pouvoir faire valoir nos demandes à l'issue des élections... Si nous pouvons conclure des accords mais avec des difficultés d'alliances avec les autres organisations syndicales (et si on espère progresser à ces élections), on va essayer de différer les accords... A l'inverse, si l'employeur accepte la mise en place de représentant-es de proximité dans de bonnes conditions, il est sans doute préférable de négocier au moment où l'employeur accepte...

#### **Un ou des accords séparés ?**

Certains employeurs proposent un seul accord reprenant l'ensemble des points concernant le CSE. Il s'agit dans ce cas d'une négociation globale.

Nous pensons qu'il est plutôt nécessaire de négocier des accords séparés sur chacun des thèmes de négociations prévus. En effet, nous pouvons avoir des appréciations différentes sur les différents thèmes proposés à la négociation.

L'inconvénient d'un accord global est aussi la possibilité pour l'employeur de « faire le marchand de tapis »... Je lâche sur un point mais je restreint les possibilités d'initiatives des élu-es par ailleurs...

## **2-2 LES CONDITIONS GÉNÉRALES DE NÉGOCIATIONS**

La négociation d'accords suppose selon le code du travail des « conditions de loyauté » et notamment des informations, des étapes, des moyens supplémentaires à négocier.

Ce rappel peut être utile pour la négociations des accords dont le PAP...

*Une convention ou un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties.*

*Cette convention ou cet accord précise la nature des informations partagées entre les négociateurs, notamment, au niveau de l'entreprise, en s'appuyant sur la base de données définie à l'article [L. 2323-8](#). Cette convention ou cet accord définit les principales étapes du déroulement des négociations et peut prévoir des moyens supplémentaires ou spécifiques, notamment s'agissant du volume de crédits d'heures des représentants syndicaux ou des*

*modalités de recours à l'expertise, afin d'assurer le bon déroulement de l'une ou de plusieurs des négociations prévues.*

*Sauf si la convention ou l'accord en stipule autrement, la méconnaissance de ses stipulations n'est pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus dès lors qu'est respecté le **principe de loyauté entre les parties**. (L2222-3-1)*

### **2-3 LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DES ACCORDS CSE :**

Il s'agit d'accord de droit commun qui nécessitent la signature d'un ou plusieurs syndicats représentants au moins **50 % des voix aux dernières élections professionnelles et sans possibilité de recourir à un référendum**.

La barre des 50 % correspond à un pourcentage calculé en prenant en compte uniquement les voix obtenues par les organisations syndicales **représentatives** aux dernières élections calculée et donc en ne tenant pas compte des voix qui se sont portées sur les organisations syndicales **non représentatives**. Un accord peut donc être signé en ne tenant ni compte des abstentions, des votes blancs ou nuls, ni les voix des organisations syndicales ayant obtenus moins de 10 % aux élections.

Attention, on le verra dans le chapitre 3, les conditions de validité sont différentes de celles qui sont nécessaires pour la signature du PAP (et différentes de celles qui concernent l'adoption des règles de fonctionnement dans le cadre du règlement intérieur).

*La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants. **Article L2232-12***

Accord à durée déterminée ? Indéterminée ?

Conditions de dénonciation ?

Jérôme ?

### **2-4 LA CONFIGURATION DU CSE DANS L'ENTREPRISE.**

La négociation d'un accord d'entreprise sur le nombre et le périmètre des établissements qui mettront en place des CSE est une obligation pour l'employeur. A défaut d'accord, c'est lui qui décidera mais, dès qu'il existe un DS dans l'entreprise, une recherche d'accord doit avoir lieu. Nombre d'employeur vont choisir d'éloigner les représentant-es du personnel de leurs collègues de travail par la mise en place d'un seul CSE d'Entreprise en lieu et place de CSE d'établissement et

d'un CSE central. La définition juridique de l'établissement, modifiée par les ordonnances de 2017 permet désormais à l'employeur d'imposer une plus grande centralisation que les équipes syndicales de Solidaires doivent combattre.

Le cadre géographique des élections par la détermination de la localisation, du nombre et du périmètre des établissements distincts est extrêmement important. Il conditionne notamment la possibilité ou non d'avoir des instances CSE proches des salarié-es.

#### **Le syndicalisme Solidaires...**

Notre syndicalisme étant un syndicalisme de terrain au plus proche des salarié-es la négociation va donc tenter d'obtenir des CSE dans un maximum d'Établissement distincts avec si nécessaire un CSE central. Cette configuration sera aussi déterminée par notre implantation syndicale, notre capacité à être présent au CSE central et les attributions respectives des CSE d'entreprise et des CSE d'établissement.

#### **2-4-1 Le nombre et le périmètre des établissements**

Pour déterminer la configuration des CSE, un accord doit être trouvé avec l'employeur sur le nombre et la localisation des CSE dans les Entreprises. Le périmètre des établissements distincts est négocié dans l'entreprise mais la loi n'impose pas la prise en compte de critères obligatoires. Ces critères peuvent donc être librement déterminés dans le cadre de cet accord. Par contre, lorsque le périmètre des établissements distincts est décidé unilatéralement par l'employeur, ( en cas d'échec des négociations) la contestation à la Direction du travail prendra en compte des critères restrictifs et centralisateurs .

La définition juridique de l'établissement a en effet évolué et est définie par le code du travail, qui prend désormais comme unique critère : « *l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel* » (L. 2313-4 ). A défaut d'accord, l'employeur peut décider unilatéralement et les organisations syndicales représentatives ou ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise , peuvent contester sa décision devant le DIRECCTE dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle ils en ont été informés.

*En l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées aux articles [L. 2313-2](#) et [L. 2313-3](#), l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel. **Article L2313-4***

La définition jurisprudentielle antérieure de l'établissement distinct pour la mise en place des délégués du personnel n'est plus applicable. C'est donc sur ce nouveau critère que la DIRECCTE va statuer. Les principaux critères pour définir l'autonomie de gestion ont toutefois été dégagés par la jurisprudence et correspondent à :

- un degré d'autonomie suffisant pour l'exécution du service (comptabilité propre) et la gestion du personnel (embauche, licenciements, etc.). Le chef d'établissement doit avoir le pouvoir de décision en matière économique, financière, commerciale (CE. 29 juin 1973) ;
- un certain caractère de stabilité. Un chantier n'est pas considéré comme un établissement distinct ;
- une implantation géographique distincte. Cet élément n'est toutefois pas déterminant si les autres critères sont remplis (CE. 27 mars 1996).

La décision du DIRECCTE doit être motivée et établie dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la contestation (R. 2313-2 et R. 2315-5). Il peut prendre une nouvelle décision sur la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts, ou rejeter la demande s'il considère que la décision de l'employeur est satisfaisante. Cette décision peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance dans un délai de 15 jours. (R. 2313-2 et R. 2313-5).

Si nous nous implantons dans l'Entreprise et que nous ne sommes pas représentatifs, nous n'aurons pas la possibilité de signer un accord mais, le RSS doit demander à assister (en étant consultatif) aux négociations. Malgré cette restriction de signature possible, la présence dans l'Entreprise ouvre la possibilité de saisir la justice suite à la décision de l'Employeur.

*Lorsqu'il prend une décision sur la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts (...), l'employeur la porte à la connaissance de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise et de chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.(...)*

*Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise (...), peuvent dans le délai de 15 jours à compter de la date à laquelle ils en ont été informés, contester la décision de l'employeur devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. » (R. 2313-1)*

*Un CSE est mis en place au niveau de l'entreprise. Des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts. (L2313-1)*

*Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article [L. 2232-12](#), détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.(L2313-2)*

*En cas de litige portant sur la décision de l'employeur (...), le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise (...). Lorsqu'elle intervient dans le cadre d'un processus électoral global, la saisine de l'autorité administrative suspend ce processus jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin. La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. (L2313-5)*

S'il n'y a pas de DS dans l'entreprise, c'est l'accord conclu entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité de ses membres élus titulaires qui fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts. S'il n'y a pas accord majoritaire c'est l'employeur qui décide.

La négociation d'un accord avec le CSE est par contre impossible, même en cas d'échec des négociations, s'il y a une représentation syndicale dans l'entreprise (donc un DS).

#### **2-4-2 Les modalités de mise en place du CSE central**

Des CSE d'établissements ainsi qu'un CSE central sont constitués dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins 2 établissements distincts.

Certaines dispositions nécessitent la négociation d'accords notamment sur :

- la mise en place et le nombre de membres
- la répartition des sièges entre les établissements et les collèges
- les modalités de désignations

#### **Composition et fonctionnement du comité social et économique central**

Le CSE central est composé de l'employeur ou de son représentant, assisté d'au maximum deux collaborateurs, et d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus **pour chaque établissement** par le CSE d'établissement parmi ses membres.

Sauf accord conclu entre l'employeur et **l'ensemble des organisations syndicales représentatives**, le nombre de membres du CSE central ne peut dépasser 25 titulaires et 25 suppléants (R. 2316-1).

En cas de désaccord entre les organisations syndicales et l'employeur sur la répartition des sièges entre les établissements et les collèges, le DIRECCTE du siège de l'entreprise décide de cette répartition. Sa saisine suspend le processus électoral et proroge les mandats.

Contrairement au CSE, les suppléants assistent aux réunions du CSE central.

**Le budget de fonctionnement du CSE central est déterminé par accord entre le CSE central et les CSE d'établissement.**

*« Sauf accord conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, le nombre des membres du CSE central ne peut dépasser 25 titulaires et 25 suppléants. **Art. R. 2316-1.***

*« Le DIRECCTE du siège de l'entreprise est compétent pour la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories prévue au premier alinéa de l'article L.2316-8. Le DIRECCTE prend sa décision dans un délai 2 mois à compter de sa saisine. Cette décision est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception portant mention des voies et délais de recours. Elle peut faire l'objet d'un recours devant le TA dans un délai de 15 jours suivant sa notification. En cas de décision implicite de rejet du DIRECCTE l'employeur ou les organisations syndicales intéressées peuvent saisir, dans le délai de 15 jours, le tribunal d'instance afin qu'il soit statué sur la répartition. **Art. R. 2316-2.***

« Le secrétaire, le secrétaire adjoint et le trésorier du CSE central sont désignés parmi ses membres titulaires. » **Art. R. 2316-3.**

## **2-5 LA RECONNAISSANCE D'UNE UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE (UES)**

*Lorsqu'une UES 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 CSE et un CSE central d'entreprise sont constitués dans les unités économiques et sociales comportant au moins deux établissements.*

*Un accord d'entreprise conclu au niveau de l'unité économique et sociale dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article [L. 2232-12](#) détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.*

*En l'absence d'un tel accord et en l'absence de DS désigné au niveau de l'UES, un accord entre les entreprises regroupées au sein de l'unité économique et sociale et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.*

*En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord conclu avec le CSE, 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.*

*En cas de litige portant sur cette décision, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise qui a pris la décision dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. Lorsqu'elle intervient dans le cadre d'un processus électoral global, la saisine de l'autorité administrative suspend ce processus jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.*

*La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. (L 2313-8 )*

De plus en plus d'employeurs contournent les lois, notamment dans les entreprises franchisées, pour rester en dessous des seuils (seuil de 11 salarié-es pour la mise en place d'un CSE et seuil de 50 pour la mise en place d'un CSE avec toutes les prérogatives). Le mécanisme de contournement est connu : l'employeur déclare plusieurs sociétés (une par magasin ou par restaurant par exemple) mais avec une gestion commune.

Contre cela, on peut s'appuyer sur la notion d'Unité Économique et Sociale (UES), issue de la jurisprudence, pour contraindre plusieurs entreprises juridiquement distinctes à la mise en place d'un CSE commun. En soi la mise en place d'une UES ne garantit pas l'égalité des droits et des statuts

que nous revendiquons, les accords n'étant pas nécessairement signés au niveau de l'UES. Mais le CSE qui couvrira l'ensemble des entreprises de l'UES aura des informations, des possibilités d'initiatives, la personnalité juridique qui renforce les possibilités d'intervention.

Cela permet d'intervenir pour aller vers des accords incluant des réseaux de franchises, de filiales ou de sous-traitance exclusive. Les droits des salariés peuvent être pris en compte dans le cadre de CSE regroupant une UES alors que l'isolement est la règle sans la mise en place de l'instance à ce niveau.

Pour la reconnaissance des UES et sociale (UES) deux voies sont possible en dehors de tout processus électoral :

- elle peut être reconnue conventionnellement, par un accord collectif signé aux conditions de droit commun par les syndicats représentatifs au sein des entités en faisant partie (Cass. Soc. 14-11-2013),

- par décision de justice (Cass. Soc. 2-6-2004 ), si les critères nécessaires à sa reconnaissance sont remplis, des entreprises distinctes peuvent constituer une « UES », en raison de l'existence à la fois d'une unité économique et d'une unité sociale entre elles. Selon la jurisprudence, le CE avait qualité pour demander en justice la reconnaissance d'une UES permettant la mise en place d'un CE commun à plusieurs sociétés (Cass. soc., 29 janv. 2003, no 01-60.848). Ainsi la reconnaissance par décision de justice pourra être demandée par le CSE de l'une de ces entités. Ainsi, si l'on obtient la mise en place d'un CSE dans une des entreprises, même petite, cette instance peut demander la mise en place d'un nouveau CSE sur un périmètre plus large ou demander à être intégrée dans une UES reconnue.

La mise en place d'une UES modifie les instances en place avec de nouvelles élections qui interviendront dans ce cadre. Les mandats en cours cessent avec les élections organisées au sein de l'UES (Cass. soc., 26 mai 2004, no 02-60.935). Les UES peuvent par ailleurs être constituées de CSE d'établissements et d'un CSE central.

## **2-6 LA DURÉE DES MANDATS DU CSE ET DE SES DÉLÉGUÉS**

Solidaires est toujours favorable à une durée de mandat court . Revenir régulièrement devant les salarié-es permet de faire vivre la démocratie sociale. Si un accord ne peut pas être trouvé avec l'employeur, la durée de 4 ans sera la règle.

*Par dérogation aux dispositions de l'article [L. 2314-33](#), un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel au comité comprise entre 2 et 4 ans. ( **L2314-34** )*

Cet accord est parfois contenu dans le PAP. Si aucune partie ne conteste la fixation d'une durée de 2 ou 3 ans dans ce cadre, cela s'appliquera. Une lecture restrictive du code du travail peut toutefois permettre une contestation en justice . Un élu pour 2 ou 3 ans pourrait ainsi saisir la justice pour maintenir la durée des mandats à 4 ans.

## 2-7 LA MISE EN PLACE DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ (RP)

Avec le regroupement des instances et la modification de la notion d'établissement, certains CSE risquent de se mettre en place avec un nombre de salarié-es à représenter important (dans certaines grandes entreprises, des CSE de 10 000 salarié-es par exemple). Le nombre d'entités de travail peut aussi être conséquent avec plusieurs centaines de kilomètres séparant les lieux de travail. La négociation est donc importante et si nous sommes favorables à la mise en place de ces RP, la signature d'accords doit permettre aussi d'obtenir des droits réels.

Ces représentants ne constituent pas une obligation pour l'employeur mais sont mis en place par accord collectif.

*«L'accord d'entreprise défini à l'article [L. 2313-2](#) peut mettre en place des représentants de proximité. L'accord définit également :*

*1° Le nombre de représentants de proximité ;*

*2° Les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;*

*3° Les modalités de leur désignation ;*

*4° Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.*

*Les représentants de proximité sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. ( **L2313-7** )*

Ils peuvent être **membre du CSE ou non** et les modalités de leur désignation sont à préciser dans l'accord.

La proposition sera plutôt de mettre en place des représentantes de proximité qui ne soient pas membres de CSE (le cumul de ce mandat n'aurait pas beaucoup de sens et serait contraire à l'analyse que nous avons sur la suppression des instances DP, CE et CHSCT ). L'intérêt dans la mise en place de représentant-es de proximité est d'élargir le nombre de militant-es qui peuvent faire remonter les problèmes du terrain.

Ce sont des **salarié-es protégé-es** ce qui peut être utile dans un contexte où il y a peu d' élu-es. Leurs attributions sont à définir. Elles peuvent porter, de notre point de vue sur l'expression des réclamations individuelles et collectives et sur les conditions de travail des salarié-es.

Solidaires est favorable à la mise en place des représentant-es de proximité. Même si ça ne remplace pas les DP ou les CHSCT qui étaient des instances de proximité, leur mise en place peut, notamment dans les entreprises qui ont des entités de travail éclatées de permettre une représentation du personnel de proximité

L'accord négocié (qui devrait être adapté aux réalités des entreprises) devrait à notre avis comporter :

- **des dispositions claires et démocratiques de désignation**, (un accord préalable intersyndical paraît souhaitable pour mettre en place des représentant-es de proximité qui permette une désignation à la proportionnelle des voix obtenues par chaque délégation. ). Attention (voir encadré les positions du ministère du travail), la possibilité d'élection ou de désignation par les organisations

syndicales semblent juridiquement contestables. Il faut donc prévoir des dispositions dans l'accord et des accords intersyndicaux complémentaires « internes » qui peuvent être validés par le CSE... C'est en partie ce qui existait dans la mise en place de CHSCT dans certaines entreprises. (des accords de répartition entre OS et la désignation par les élu-es DP et CE » intervenait en application des décisions communes prises).

- **des dispositions concernant les délais et le formalisme de la remise des réclamations écrites** des RP et des membres du CSE, de leurs consignation avec les réponses écrites de l'employeur (registre, annexe du PV du CSE...)

- du **temps de délégation et une liberté de circulation** auprès des salarié-es.

- des **possibilités de lien avec le CSE** par exemple en terme de participation notamment aux deux premières parties du CSE, tel que nous souhaitons que l'ordre du jour soit organisé (partie réclamations, puis partie SSCT, puis partie économique ).

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle sur le secteur du représentant de proximité, l'accord devrait par exemple prévoir une **enquête commune** avec le représentant du CSE chargé de cette enquête. Cette disposition ne devrait pas retirer au CSE (avec si nécessaire la capacité d'agir en justice) la responsabilité de l'enquête qui nécessitera notamment que le compte-rendu puisse être présenté en réunion du CSE et reprise dans le PV.

Si des accords intéressants pouvaient être mis en place, il serait important de les communiquer aux organisations de Solidaires. Si cette disposition de la loi s'avérait inappliquée, cela éclairerait encore un peu plus notre analyse.

L'interprétation restrictive du ministère du travail semble limiter les modalités de désignation puisqu'il rappelle que l'accord d'entreprise instituant les représentants de proximité prévoit les modalités de leur désignation (art. L. 2313-7) et que les représentants de proximité sont, soit des membres du CSE, soit des personnes **désignées** par lui (art. L. 2313-7 al 7). Il considère donc que, « *l'accord d'entreprise ne pourra pas prévoir que les représentants de proximité sont désignés par les organisations syndicales représentatives parmi les salariés de l'entreprise. L'accord ne pourra pas non plus prévoir que les représentants de proximité sont directement élus par les salariés du périmètre d'implantation concerné.* »

**Attention aux dérives possibles.**

La désignation par le CSE des représentants de proximité si elle se réalise sur la base d'une désignation sans accord intersyndical peut aboutir à l'exclusion de représentant-es présenté-es par des organisations minoritaires. En effet, une désignation par le CSE peut se faire par une organisation syndicale ayant la majorité des élu-es (ou par une coalition ayant cette majorité)

Voir si on peut mettre des extraits d'accords intéressants...

## **2-8 L'ACCORD DE MISE EN PLACE DE LA COMMISSIONS SANTÉ SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL CSSCT)**

Les attributions des ex CHSCT ont été transférées au seul CSE. L'employeur a obligation de mettre en place une commission SSCT dans les entreprises et établissements de plus de 300 salarié-es. De plus, s'il y a plusieurs CSSCT, il y a aussi une CSSCT centrale. Par accord, ou par décision de l'Inspection du Travail, la CSSCT peut être créée dans des entreprises de moins de 300 salarié-es.

*Une commission SSCT est créée au sein du CSE dans :*

*1° Les entreprises d'au moins trois cent salariés ;*

*2° Les établissements distincts d'au moins trois cent salariés ;*

*3° Les établissements mentionnés aux articles [L. 4521-1](#) et suivants. (Article L2315-36)*

*Dans les entreprises et établissements distincts de moins de trois cents salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux (...) (Article L2315-37)*

La CSSCT est composée obligatoirement (et exclusivement) de membres du CSE pour la durée du mandat. La CSSCT est présidée par l'employeur avec autant de « collaborateurs » que de délégué-es. Autant dire la logique de « partenariat social » qui est à l'origine de cette proposition.

*« La commission est présidée par l'employeur ou son représentant. Elle comprend au minimum 3 membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège prévus à l'article [L. 2314-11](#).*

*Les membres de la commission SSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres, par une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article [L. 2315-32](#), pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.(...)*

*L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires. (...) Article L2315-39*

De vastes prérogatives peuvent être fixées par accord d'entreprise à cette commission mais le CSE reste la seule instance « officielle » qui dispose d'une capacité à agir en justice en matière Santé Sécurité et Conditions de Travail. La CSSCT n'est pas une instance délibérative. Elle n'a pas le pouvoir d'agir en justice, de porter un avis consultatif ou de désigner un expert...

*« La commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert prévu à la sous-section 10 et des attributions consultatives du comité » (Article L2315-38)*

### **L'accord CSST**

« L'accord d'entreprise (...) fixe les modalités de mise en place de la ou des commissions SSCT (...) en définissant : 1° Le nombre de membres de la ou des commissions ; 2° Les missions déléguées à la ou les commissions par le CSE et leurs modalités d'exercice ; 3° Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la ou des commissions pour l'exercice de leurs missions ; 4° Les modalités de leur formation (...); 5° Le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués ; 6° Le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission. » **L2315-41**

Le périmètre des CSSCT, le nombre de membres, les modalités de formation, les moyens de fonctionnement, les missions et le temps de délégation de ses membres sont définis par accord d'entreprise. À défaut d'accord la CSSCT est composée de 3 membres et ses modalités de mise en place votées dans le RI du CSE.

« En l'absence d'accord (...), le règlement intérieur du CSE définit les modalités mentionnées aux 1° à 6° de l'article L. 2315-41.

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-43, l'employeur peut fixer le nombre et le périmètre de mise en place d'une ou plusieurs commissions SSCT. Le règlement intérieur du CSE définit les modalités mentionnées aux 1° à 6° de l'article L. 2315-41. » ( L2315-44)

Il est recommandé la plus grande prudence pour les équipes syndicales sur le contenu de l'accord sur les missions qui peuvent être déléguées du CSE à la commission CSSCT. Ces dispositions peuvent notamment atténuer ou priver le CSE de nombre de possibilités d'interventions...

Le droit d'enquête après AT/MP, le droit d'alerte pour situation de danger grave et imminent, le droit à la formation SSCT pour tout le CSE (et non pas pour la seule CSSCT), les possibilités de réunions supplémentaires, la maîtrise du PV pour pouvoir aller en justice ne doivent à notre sens jamais être transférées puisque cela n'apporterait aucun plus à la CSSCT sinon de concentrer sur quelques membres des responsabilités et prérogatives particulières en privant tous les autres membres du CSE de possibilités d'interventions et d'initiatives.

Pour mener à bien ses attributions SSCT, tous les éléments des interventions et toutes les informations transmises aux membres de la CSSCT doivent être repris en séance officielle du CSE! Il semble souhaitable sans doute que ce soit plutôt le règlement intérieur du CSE qui traite de cette question. En effet, les élu-es peuvent être plus sensibles aux prérogatives qu'on pourrait leur enlever et au transfert, sur une commission sans aucun pouvoir de certaines de leur prérogatives.

**Est-il possible de ne confier aucune attribution particulière à la CSSCT ?** Selon l'article L.2315-38, "la commission santé, sécurité et conditions de travail" (CSSCT) **se voit confier tout ou partie des attributions du CSE relatives à la SSCT**". Cette formulation signifie que cette commission ne peut être une coquille vide et qu'elle doit obligatoirement disposer de prérogatives. L'article L 2315-39 indique cependant : "Lorsque l'accord confie des attributions du CSE à la commission... "; **il admet ainsi des cas où aucune attribution n'est confiée à la commission.**

L'accord de mise en place des commissions SSCT ( ou les dispositions décidés dans le cadre du RI du CSE) pourrait notamment contenir :
--

- le rappel de toutes les prérogatives (non restreintes) du CSE
- les moyens en temps supplémentaires pour les membres de la CSSCT
- la documentation prise en charge par l'employeur pour les membres de la CSSCT et le CSE

## **2-9 L'ACCORD SUR LES PROCÉDURES CONSULTATIVES AU CSE**

Les consultations du CSE peuvent être fortement modifiées par un accord entre les organisations syndicales et l'employeur sur la récurrence, les modalités, les instances consultées (en présence de CSEC/CSE d'établissement ou de comité de groupe), les délais, les documents et les avis sollicités...

### **2-9-1 Les consultations récurrentes :**

Les modalités de mise en œuvre des 3 blocs de consultations (orientations stratégiques, situation économique, politique sociale et conditions de travail) sont négociables. Il s'agira de définir : le contenu de la consultation, les informations, la périodicité (annuelle, bi-annuelle ou tri-annuelle), les délais, les niveaux et ordre de consultation (CSE central et/ou avant/après CSE d'établissement), le découpage en avis séparé (principalement pour le bloc politique sociale et conditions de travail).

A défaut d'accord, l'employeur consultera le CSE annuellement, sur la base des informations de la BDES, avec un avis unique pour chaque bloc. En présence d'un CSE central et de CSE d'établissement seule la consultation sur la politique sociale et les conditions de travail permettra une double consultation. L'employeur sera tenté de rompre par accord la périodicité annuelle de ces consultations récurrentes. En faisant cela il y trouvera avantage à ne pas être dans l'obligation de financer les expertises qui s'y rapportent. La consultation sur les orientations stratégiques pourra aussi être imposée par un accord de groupe, les CSE d'entreprise n'étant consultés que sur les conséquences. **La logique de toutes ces propositions d'accords est de centraliser au maximum et d'éloigner les instances du terrain.**

Si il y a négociation d'un accord sur ces modalités, les équipes de Solidaires revendiqueront :

- Le maintien de la périodicité annuelle de toutes ces consultations (et des expertises afférentes- cf point accord expertise)
- Le découpage en plusieurs réunions, le calendrier et des meilleurs délais de la consultation et des avis sur la politique sociale et les conditions de travail, ceci en plusieurs points :
  - L'emploi, les qualifications les salaires et les effectifs ;
  - Le temps de travail ;
  - La situation comparée des femmes et des hommes ;
  - Le bilan de la formation professionnelle,
  - Le rapport annuel sur la santé et les conditions de travail et le PAPRI Pact ;
  - les autres points ...
- La consultation et/ou l'information systématique des CSE d'établissement sur la base des expertises pratiquées.
- Le remise de document écrit synthétique en complément de la BDES.

*« Le CSE est consulté dans les conditions définies à la présente section sur : 1° Les orientations stratégiques (...); 2° La situation économique et financière (...); 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. » L. 2312-17*

*« Un accord d'entreprise (...) peut définir : 1° Le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du CSE mentionnées à l'article [L. 2312-17](#) ainsi que la liste et le*

*contenu des informations nécessaires à ces consultations ; (...°) 3° Les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ; 4° Les délais mentionnés à l'article [L. 2312-15](#) dans lesquels les avis du comité sont rendus. Il peut également prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation prévus à l'article L. 2312-17. La périodicité des consultations prévue par l'accord ne peut être supérieure à 3 ans . » **L. 2312-19***

*« Un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe. Il prévoit les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe : 1° A chaque CSE du groupe, qui reste consulté sur les conséquences de ces orientations stratégiques ; 2° A l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante de ce groupe, définie à l'article [L. 2331-1](#). » **L. 2312-20***

## **2-9-2 Les consultations ponctuelles**

Un accord d'entreprise peut définir les réunions, les informations, les délais des informations du CSE sur tous les projets ponctuels. **Ces événements étant par nature non connu à l'avance, il convient d'être très prudent sur une négociation qui en définirait les modalités.**

Cela concerne principalement tout projet listé principalement mais non exhaustivement au L. 2312-8 et L.2312-37, à savoir :

- les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- une modification de l'organisation économique ou juridique ;
- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant la SSCT ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ;
- la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés,
- les restructurations et compression des effectifs ; les licenciement collectif pour motif économique ; les opération de concentration ;les offres publiques d'acquisition ; toute procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire...

A défaut d'accord, et hors les modalités d'ordre public prévues sur les licenciement économiques et les OPA, les concentrations ou les liquidations judiciaires, le CSE tiens au moins une réunion où l'employeur recueille l'avis avec un niveau d'information « suffisant » c'est à dire permettant de donner un avis motivé. Le délai de consultation est au moins de 1 mois (2 mois en cas d'expertise du CSE - 3 mois si consultation et expertise du CSEC et des CSE d'établissement ) entre la remise des informations et la demande d'avis unique. A défaut l'avis est réputé négatif.

Si il y a négociation d'un accord sur ces modalités, il peut être utile aux équipes de revendiquer :

- La tenue automatique d'une réunion d'information du CSE et d'une 2ème réunion où l'avis du CSE est prononcé (c'est déjà un usage courant dans de nombreuses entreprises).
- Dissocier pour l'ensemble des consultations une consultation SSCT, puis la consultation sur le projet de l'employeur. Prévoir un délai entre les 2 consultations.
- Prévoir un délai supérieur à 1 mois quelque soit la consultation ponctuelle (attention l'employeur pourra par accord descendre ce délai à 15 jours).

- Prévoir que c'est la 1ère réunion du CSE qui détermine le délai initial de consultation et non la remise des informations qui devra avoir lieu au moins 2 semaines avant cette réunion.

Concernant des accords de méthode proposées dans l'accord CSE concernant les restructurations, et les PSE, il est recommandé de s'en tenir à la négociation prévue au code du travail ou aux règles de base des procédures.

Attention aux clauses du genre :

- La liste limitative des documents que l'employeur s'engage à remettre
- Le nombre de postes que l'employeur s'engage à proposer au reclassement

*« Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article [L. 2332-12](#) ou, en l'absence de DS, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité peut définir : 1° Le contenu des consultations et informations ponctuelles du CSE prévues aux articles [L. 2312-8](#) et [L. 2312-37](#) dans le respect des dispositions du paragraphe 1 de la présente sous-section ; 2° Les modalités de ces consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions ; 3° Les délais mentionnés à l'article [L. 2312-15](#) dans lesquels les avis du comité sont rendus ». (L. 2312-5)*

*« I. Pour les consultations mentionnées à l'article R. 2312-5, à défaut d'accord, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date prévue à cet article. En cas d'intervention d'un expert, le délai mentionné au premier alinéa est porté à 2 mois. Ce délai est porté à 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSEC et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.*

*II.-Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSEC et un ou plusieurs comités d'établissement en application du second alinéa de l'article L. 2316-22, les délais prévus au I s'appliquent au CSEC. Dans ce cas, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au CSEC au plus tard 7 jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif en application du I. A défaut, l'avis du comité d'établissement est réputé négatif ». (R. 2312-6)*

## **2-10 UN ACCORD SUR LES RÉUNIONS DU CSE**

Avec la loi Macron de 2017, un accord d'entreprise peut modifier :

- le nombre de réunions du CSE,
- les modalités de réunion en visioconférence,

### **2-10-1 Le nombre de réunion**

Hors accord, les réunions du CSE doivent se tenir :

- **au minimum tous les 2 mois** (donc 6 réunions annuelles au minimum) dans les entreprises de 50 à 300 salarié-es.
- **au minimum chaque mois** dans les autres.

Au moins 4 des réunions régulières se tiennent avec un partie de l'ordre du jour SSCT.

Solidaires est pour le maintien de réunion mensuelle du CSE quelque soit la taille d'entreprise. Il n'y a aussi pas lieu de laisser à l'employeur des trêves estivales... Attention dans la rédaction de l'accord à ne pas limiter les capacités de réunions supplémentaires.

Code du travail... à voir

### 2-10-2 La visioconférence

La visioconférence permet d'organiser, avec un logiciel adhoc connecté à internet, **une réunion à distance** où chaque participant-e se voit et s'entend.

Le recours à la visioconférence est autorisé pour les réunions du CSE. À défaut d'accord pour un maximum de 3 réunions par an. Le système doit garantir l'identification des membres connectés. En visioconférence, il est prévu par décret la possibilité de suspension de séance pour se concerter entre élu-es et plusieurs garanties (simultanéité, anonymat...) doivent être données pour les dispositifs de vote (pouvant intervenir à tout moment).

#### **Les équipes de Solidaires se prononceront plutôt pour les réunions physiques...**

Même si cela peut sembler arrangeant en évitant des déplacements et de la fatigue militante, pour Solidaires, il faut privilégier les réunions physiques. La visioconférence correspond à « l'aseptisation » des outils sociaux (discussion, rapport de force...). Cette technique représente de plus un danger démocratique (participant-es réel-les, suivi des présentations, vote, liberté d'intervention...).

*« Lorsque le CSE est réuni en visioconférence, le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations. Les dispositions prévues au premier alinéa ne font pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.*

*Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret en application des dispositions de l'article L. 2315-4, le dispositif de vote garantit que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes. » Article D2315-1*

### 2-10-3 Le temps en réunions

**Le temps de réunion avec l'employeur en CSE est payé comme du temps de travail et ne saurait être limité.** Il revient aux élu-es de faire respecter ce droit. Un temps limité empêcherait au CSE de jouer son rôle et à l'employeur de respecter ses obligations.

**Le plafonnement des heures de réunions concerne les commissions (sauf la CSSCT) et non pas le CSE lui même...**

Une interprétation de l'article R. 2315-7 pourrait laisser penser le contraire. Elle fixe une limite à 30h par an pour les réunions dans entreprises de moins de 300 salarié-es et 60h pour les autres. Il

ne s'agit pas d'un plafonnement s'appliquant aux réunions officielles du CSE. Cette disposition supplétive (en cas d'absence d'accord) concerne les réunions internes (entre élu-es) du CSE ou les commissions du CSE (sauf CSSCT).»

L'article L 2315-11 indique en effet: "est payé comme temps de travail le temps passé aux réunions du comité et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée [...] par décret". L'article R2315-7 fixe un plafonnement que certains employeurs interprètent - à tort - comme un plafonnement s'appliquant aux réunions du CSE.

Le ministère du travail dans une fiche interne paraît aussi aller dans une interprétation contestable en écrivant : « *Le temps de réunion, y compris à l'initiative de l'employeur, est payé comme temps de travail effectif dans la limite fixée par accord d'entreprise, ou à défaut par l'article R. 2315-7. Au-delà de cette limite, ce temps devra être pris sur les heures de délégation.* » Cette interprétation, ferra l'objet de contentieux et il ne saurait être question d'utiliser des heures de délégation pour des réunions avec l'employeur...

Pour Solidaires (mais aussi pour certains juristes), ce plafonnement doit s'appliquer uniquement aux commissions (hors commission SSCT), car :

- les réunions avec l'employeur sont au cœur des prérogatives des élus et une limitation de leur durée est incompatible avec le mandat d'ordre public dont ils sont porteurs.

- l'article L 2315-11 indique "aux réunions du comité et de ses commissions, dans ce cas..." (et non pas dans ces cas) : les 30 heures et 60 heures mentionnées ne concernent donc pas les réunions du CSE, mais seulement celles de ses commissions.

- les ordonnances statuent sur les heures de réunions des commissions car dans les CE, certaines étaient rémunérées comme temps de travail (intégralité du temps de réunion pour les membres de la commission formation, 40 heures pour la commission économique et 20 heures pour la commission logement). Les nouvelles dispositions restreignent déjà suffisamment les heures ...

En cas de difficultés, si un accord devait être signé par d'autres organisations syndicales ou si l'employeur interprétait le plafonnement des heures en l'appliquant aux réunions du CSE, il conviendrait d'envisager une action en justice pour obtenir des jurisprudences claires sur cet article.

## **2-11 UN ACCORD SUR LES COMMISSIONS DU CSE**

Les commissions sont parfois prises d'assaut par les organisations syndicales présentes au CSE. Elles apparaissent comme une prise de responsabilité importante alors que leur intérêt est assez souvent limité. Certaines commissions permettent d'obtenir des informations supplémentaires ou des éléments qui peuvent être utilisés dans les contacts avec les salarié-es. Des accords peuvent prévoir un crédit d'heures supplémentaires.

La présidence ou la participation à une commission ne remplace pas le travail d'une organisation syndicale au CSE sur l'élaboration ou la publication d'informations sur les thèmes traités dans les commissions. Attention au risques liés à l'institutionnalisation de l'action syndicale.

La mise en place des commissions peut être négocié dans un accord d'entreprise et des commissions supplémentaires rajoutées ou des commissions prévues supprimées (excepté la CSSCT). L'accord peut modifier leur composition et leurs moyens.

À défaut d'accord, il sera mis en place:

- **Les 4 commissions obligatoires pour les entreprises ou établissements de plus de 300 salarié-es** : la commission formation (L. 2315-49), la commission égalité professionnelle (L. 2315-56), la commission aide au logement (L. 2315-50), la ou les CSSCT
- **La commission économique pour les entreprises de plus de 1 000 salarié-es** (L. 2315-46) et dans les seuls CSE d'entreprise ou central
- **La commission des marchés pour les CSE à gros budget** (L. 2315-57).

## **2-12 UN ACCORD SUR LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES ( BDES)**

La base de données économique et sociale (BDES) rassemble les informations périodiques sur le contexte, la stratégie, la situation économique, financière et sociale, sur l'emploi, les salaires, la formation des salarié-es, les activités sociales, les flux les investissements ou les redistributions de l'entreprise... Toutes ces informations correspondent principalement aux 3 blocs des consultations récurrentes du CSE. Elles fixent un minimum hors accord et sont différentes si l'entreprise dépasse ou pas le seuil de 300 salarié-es (R. 2312-8 et R. 2312-9). **Le cahier stagiaire n°13 du CEFI publie en annexe les tableaux des informations obligatoires hors accords.**

La structure, le contenu, le niveau et l'accès à la BDES sont négociables dans un accord d'entreprise. Attention, s'agissant de dispositions supplétives, pour que les informations reprises dans les articles R. 2312-8 (moins de 300) et R. 2312-9 (à partir de 300) soient bien accessibles dans la BDES, il faut reprendre le contenu de l'article qui s'applique à votre entreprise ou indiquer qu'il s'applique en totalité (on ne voit pas les informations qui pourraient ne pas nous intéresser...) en intégrant d'autres demandes.

La BDES est constituée au niveau de l'entreprise (R. 2323-1-6) et ou du groupe (R. 2312-15). Elle est organisée en plusieurs rubriques . À défaut d'accord d'entreprise, un accord de branche peut déterminer l'accès et un contenu commun aux entreprises de moins de 300 salarié-es d'une branche. Depuis la loi Macron, hors accord, la BDES ne contient plus obligatoirement les informations sur la sous-traitance (pour les entreprises de +300 elles sont fournies dans le cadre de l'information trimestrielle) et les transferts commerciaux et financiers entre entités d'un groupe.

L'employeur, à défaut d'accord, fixe aussi les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base. Par contre, sauf dispositions dérogatoires par accord, la BDES doit contenir les informations prospectives pour les 3 années à venir, pour l'année en cours, et pour les 2 années passées.

Si l'entreprise est de plus de 300 salarié-es, la BDES est obligatoirement informatique (R. 2312-12). L'accès à la BDES doit être permanent et disponible aux RS et à tous les membres du CSE. La direction générale du travail (DGT) précisait que «permanent» ne veut pas dire 7 jours sur 7, ni 24/24...

Pour les élu-es, l'accès à la BDES dans le cadre de leur droit de circulation, avec la possibilité de copies – ou d'impression – est incontournable. Le recours à l'expertise peut aussi, permettre de clarifier les exigences des élu-es sur le contenu et l'accès à la BDES.

Avec la BDES, le risque est que l'employeur noie les élu-es sous une masse d'informations pour partie inutiles et/ou difficilement exploitables. Il pourra ainsi se dispenser de fournir les documents écrits les plus importants et/ou réduire les discussions formelles dans l'instance. L'exigence d'un contenu adapté et précis, d'un accès et d'une information complémentaire claire et détaillée constitue un enjeu fort dans le cadre de cet accord.

« Un accord d'entreprise (...) définit: 1° L'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES ; 2° Les modalités de fonctionnement de la BDES, notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation. La base de données comporte au moins les thèmes suivants : l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, les fonds propres, l'endettement, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, les activités sociales et culturelles, la rémunération des financeurs, les flux financiers à destination de l'entreprise.

L'accord peut également intégrer dans la base de données les informations nécessaires aux négociations obligatoires prévues à l'article [L. 2242-1](#), au 1° de l'article [L. 2242-11](#) ou à l'article [L. 2242-13](#) et aux consultations ponctuelles du CSE prévues à l'article [L. 2312-8](#) et à la sous-section 4.

L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données sont tels qu'ils permettent au CSE et, le cas échéant, aux délégués syndicaux d'exercer utilement leurs compétences.

A défaut d'accord prévu à l'alinéa premier, un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales dans les entreprises de moins de 300 salariés. » ( [L. 2312-21](#).)

Compléter par l'utilité possible de la BDES en sortant quelques articles qui présente de l'intérêt...

## 2-13 ACCORD DE FINANCEMENT DES ATTRIBUTIONS DU CSE

Lors de la mise en place du CSE la contribution de l'employeur aux budgets de celui-ci peut faire partie du paquet de négociation avant ou après la mise en place.

Le CSE dispose de 2 budgets :

- un budget de fonctionnement pour ces attributions économiques et professionnelles
- un budget des activités sociales et culturelles.

Le premier a un minimum fixé par le code du travail. Le second, à savoir le budget des activités sociales et culturelles n'a pas de minimum et est établi sur la base d'une somme fixe ou d'un pourcentage de la masse salariale de l'entreprise. Si c'est une somme fixe elle sera rapportée en cas de contentieux à un pourcentage de la masse salariale.

Auparavant, ce budget pouvait varier à la hausse ou à la baisse dans les conditions de dénonciation des usages ou d'accords classiques en prenant en compte les 3 années précédentes. Selon la loi du 29 mars 2018, la référence aux 3 dernières années est supprimée. Seul le pourcentage de la masse salariale des dépenses sociales effectuées par l'employeur doit être établi et maintenu ([L2312-81](#)). Le budget peut donc varier hors accord spécifique avec comme seule plancher le budget ou le ratio de l'année antérieure. Hors accord, l'employeur peut donc à tout moment dénoncer ce ratio.

Lors de la mise en place du CSE, il est donc très facile d'anticiper et de n'effectuer aucune dépense l'année précédant cette mise en place. La loi a confirmé le monopole du CSE sur les activités sociales dans l'entreprise donc attention à ne pas le marchander dans le cadre d'un accord

La masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture de CDI. Les sommes effectivement distribuées aux salariés lors de l'année de référence en application d'un accord d'intéressement ou de participation sont exclues de la masse salariale brute (cassation 7 février 2018).

Au sein des entreprises comportant plusieurs CSE d'établissement, la détermination du montant global de la contribution soit effectuée au niveau de l'entreprise. La répartition de cette contribution entre les comités d'établissements est déterminée par un accord d'entreprise au prorata de l'effectif des établissements ou de leur masse salariale, ou de ces critères combinés. À défaut d'accord, cette répartition est réalisée au prorata de la masse salariale de chaque établissement.

Solidaires revendique une répartition liée au prorata des effectifs indépendamment de la masse salariale de l'établissement (pas de CSE d'établissement des cadres contre des CSE d'établissement des employé-es !).

Pour Solidaires, cet accord pourrait donc prévoir :

- Un budget de fonctionnement réévalué (lié aux nouvelles charges des expertises ou juridiques de la nouvelle instance unique)
- Un budget ASC à hauteur des besoins des salarié-es et dont la variation est limitée.
- Une assiette plus large de calcul de la masse salariale brut
- Une répartition démocratique des budgets des CSE d'établissements

*« La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du CSE est fixée par accord d'entreprise. A défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente. »(L. 2312-81 )*

*« (...), la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée. » (L 2315-61 et L 2312-83 )*

## **2-14 L'ACCORD SUR LES EXPERTISES**

Cet accord peut être mis en place avec les syndicats mais aussi, à défaut, directement avec le CSE (à la majorité). Si des négociations s'ouvrent sur cette question, l'enjeu pour l'employeur est de quitter le cadre annuelle des consultations et/ou expertises pour l'échanger contre les conditions de leur financement ou du niveau d'instances concernées.

A défaut d'accord, les 3 consultations et droits d'expertises sont annuelles, les 2 expertises **Situation économique** (L. 2315-88) et **Politique sociale et conditions de travail** (L. 2315-91) sont financés à

100 % par l'employeur, mais l'expertise **Orientations stratégiques** (L. 2315-87) n'est financée qu'à hauteur de 80 % par l'employeur (sauf en cas de budget insuffisant et d'absence de transfert vers le budget ASC).

L'intérêt politique de cette dernière expertise est principalement d'obliger l'employeur à communiquer à 3 ans des données stratégiques et sociales (Arrêt Manpower) qui ne sont pas obligatoires dans le cadre d'une simple expertise sur la Situation économique et financière. Elle permet parfois d'expertiser un projet ponctuel pour lequel la loi n'a pas prévu d'expertise économique spécifique (cession, fusion...). Dans ce cas, le CSE peut exiger de faire précéder l'information/consultation au titre de ce projet par un recours à l'expertise Orientations stratégiques.

Les expertises Situation économique (L. 2315-88) et Orientations stratégiques (L. 2315-87) sont cantonnées au niveau d'un CSE d'entreprise ou d'un CSE Central et non au niveau du CSE d'établissement. L'accord peut prévoir de les rendre accessibles aux CSE d'établissement...

La négociation sur les expertises récurrentes peut aussi s'étendre aux autres expertises prévues mais non totalement financée par l'employeur. Aucun article du code ne prévoit un tel type d'extension de l'accord, mais...

Que ce soit pour les expertises récurrentes ou ponctuelles, le R. 2315-47 prévoit lui expressément qu'un accord peut organiser les délais liés à l'expertise. A défaut d'accord la loi prévoit 3 jours pour l'envoi de la lettre de mission et de demande des documents de l'expert et 5 jours pour la réception des informations.

Il est proposé aux équipes Solidaires de revendiquer au minimum :

- Le maintien de la **récurrence annuelle des 2 expertises** : Politique sociale et conditions de travail (L. 2315-91) et situation économique (L. 2315-88). Pour ces deux consultations, le droit (et l'exercice) de expertise annuelle doit absolument être maintenu, ne serait ce que pour alimenter les NO sur les salaires qui doivent aussi rester fixé à un rythme annuel.
- La **prise en charge financière** totale par l'employeur au moins tous les 2 ans de l'expertise Orientations stratégiques (L. 2315-87), sans exclure la consultation et son déclenchement annuel par le CSE.
- La prise en charge par l'employeur de la totalité des frais du **droit d'alerte économique** du CSE.
- Des droits étendus pour les expertises récurrentes dans les **CSE d'établissement**.
- Des **meilleurs délais d'expertise** : Délais d'envoi de la lettre de mission de l'expert et délais de réception des informations (reprendre les mêmes délais prévus qu'en cas de licenciement économiques (10 j et 8 jours puis à nouveau 10 jours et 8 jours) et y compris pour les expertises annuelles. Pour le délai de réalisation de la mission, en cas de droit d'alerte économique, une mission initiale de 5 mois (au lieu des 2 prévus par les ordonnances) renouvelable pendant 3 mois (au lieu de 2 dans les ordonnances) pourrait être un bon compromis.
- **Pour les expertises SSCT** :
  - pour l'expertise « **risque grave** », des délais supplémentaires peuvent être nécessaires selon l'ampleur du risque, le nombre de salarié-es concerné-es.. Cette expertise étant en

totalité prise en charge par l'employeur, rien ne doit la limiter...

- pour l'expertise « **projets importants** » désormais prise en charge en partie par le budget de fonctionnement du CSE, les équipes Solidaires pourront revendiquer une prise en charge financière totale par l'employeur et à défaut privilégierons les négociations pour permettre les expertises « risques graves » avec des modalités appropriées (délais, informations etc.)

**L. 2315-79 (...)** *Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, détermine le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes prévues au paragraphe 2 sur une ou plusieurs années.*

*[Paragraphe 2]*

**L. 2315-87** *Le CSE peut décider de recourir à un expert-comptable en vue de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise prévu au 1° de l'article [L. 2312-17](#).*

**L. 2315-88** *Le CSE peut décider de recourir à un expert-comptable en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise prévue au 2° de l'article [L. 2312-17](#).*

**L. 2315-91** *Le CSE peut décider de recourir à un expert-comptable dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi mentionnée au 3° de l'article [L. 2312-17](#).*

## **2-15 L'ACCORD SUR LA MISE EN PLACE DE CONSEIL D'ENTREPRISE**

*La mise en place de conseils d'entreprise, à la place des CSE et avec des délégués syndicaux à qui il ne resterait que très peu de pouvoirs est une possibilité introduite par les ordonnances Macron .*

*Depuis 2018, c'est donc une possibilité qui nécessite un accord majoritaire. Solidaires est opposé à la mise en place de cette instance mais les équipes syndicales peuvent se voir imposer ce choix par des accords signés par d'autres.*

*La mise en place de conseil d'entreprise correspond à une conception des rapports avec le patronat que nous n'acceptons pas. Il s'agirait de cogérer certains domaines (par exemple la formation professionnelle) avec un employeur conservant tout son pouvoir et des représentants des salarié-es sans réels droits.*

*Dans le cas de négociations sur un accord de mise en place de conseil d'entreprise, nous suggérons aux équipes :*

- de bien comprendre les enjeux et les conséquences de cette mise en place (voir ci-dessous) en échangeant avec les équipes de Solidaires*
- de bien mesurer les propositions qui seront faites par l'employeur et notamment les droits qui seront supprimés aux DS*
- d'informer les salarié-s sur ces questions qui peuvent ne pas toujours être très simples à expliquer.*

## **Une attaque en règle contre le monopole syndical**

Les syndicats ont acquis un droit syndical monopolistique pour signer des accords collectifs en refusant ce droit de négocier aux individus élu-es dans l'entreprise. Dans notre conception de l'intérêt des salariés, la négociation collective doit demeurer un monopole des organisations syndicales et de la collectivité des adhérent-es. Les syndicats l'exercent, sous le contrôle des salariés, par leurs suffrages aux élections professionnelles .

Le conseil d'entreprise qui casse le droit exclusif de la négociation collective est une arme de destruction des syndicats dans l'entreprise...Les précédentes modifications du droit du travail, touchaient, par dérogation, les entreprises sans syndicats (par le mandatement ou les accords dits atypique avec le CE...). L'attaque devient généralisée par la possibilité de donner au CSE (en l'absence de DS) la possibilité de signer tout accord via la procédure référendaire et **cette faculté de constituer un conseil d'entreprise en l'absence de syndicat ou par accord majoritaire avec des syndicats...**

### **Attributions et mise en place du conseil d'entreprise**

En résumé, le conseil d'entreprise est une instance unique qui possède **à la fois** les attributions du CSE et celles des syndicats dans l'entreprise. Il peut être mis en place par un accord d'entreprise ou imposé par un accord de branche (si pas de DS dans l'entreprise). Ces accords sont à durée indéterminée...

L'accord fixe:

- Les modalités de négociation d'établissement et la périodicité des négociations obligatoires d'entreprises.
- La liste des thèmes (parmi eux obligatoirement la formation professionnelle) qui seront soumis à avis conforme du conseil d'entreprise. Le conseil d'entreprise dispose d'un droit de veto à la « carte » sur la politique formation de l'entreprise et sur d'autres points négociables.
- Les crédits d'heures supplémentaires pour les membres du conseil d'entreprise qui négocient.
- Les modalités de composition des délégations exerçant les attributions syndicales.

### **Les accords avec le conseil d'entreprise**

Le conseil d'entreprise exerce l'ensemble les attributions du CSE et est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement ( même si des DS sont présents dans l'entreprise). La validité d'un accord signé par le conseil d'entreprise est subordonnée à la signature par la majorité des membres titulaires **ou** par des titulaires représentant plus de 50% des suffrages aux élections professionnelles.

***L. 2321-3** L'accord prévu à l'article L. 2321-2 fixe la liste des thèmes tels que l'égalité professionnelle, soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise. La formation constitue un thème obligatoire.*

***R. 2321-1** A défaut d'accord prévu à l'article L. 2321-2, chaque élu du Conseil d'entreprise participant à une négociation dispose d'un nombre d'heures de délégation qui s'ajoute aux heures de délégation dont il bénéficie en application du 1° de l'article L. 2315-7. Cette durée ne peut être inférieure à: 12 heures par mois dans les entreprises jusqu'à 149 salariés ; 18*

*heures par mois dans les entreprises de 150 à 499 salariés ; 24 heures par mois dans les entreprises d'au moins 500 salariés.*

**L. 2321-1** *Le conseil d'entreprise exerce l'ensemble des attributions définies au chapitre II du titre Ier du présent livre et est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.*

*L. 2321-9 La validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu par le conseil d'entreprise est subordonnée à sa signature par la majorité des membres titulaires élus du conseil ou par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Pour l'appréciation de ce dernier score, il est tenu compte des suffrages recueillis lors du premier tour des élections pour les élus au premier tour de scrutin, et de ceux recueillis lors du second tour pour les élus au second tour de scrutin*

## CHAPITRE 3 : LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉ-ÉLECTORAL (PAP) ET LE DÉROULEMENT DU SCRUTIN

Les éléments pour négocier un protocole d'accord pré-électoral sont essentiellement développés ci-après. Un exemple de protocole électoral (Annexe X) doit être adapté aux situations des sections Solidaires dans les entreprises.

### 3-1 LES NÉGOCIATIONS AVEC L'EMPLOYEUR

#### 3-1-1 Qui peut négocier ?

La présence de plusieurs représentant-es du syndicat est souhaitable et possible pour négocier le PAP. Le plus souvent, la participation est organisée sur la base d'un représentant du syndicat ou du Solidaires local (donc extérieur à l'Entreprise) ainsi que le DS ou le RSS qui connaît bien l'Entreprise.

Un syndicat représentatif peut être représenté par :

- son délégué syndical qui peut participer à la négociation du protocole, sans avoir à produire de mandat spécial ([Cass. soc., 12 févr. 2003](#))
- un salarié justifiant d'un mandat écrit du syndicat ([Cass. soc., 17 avr. 1991](#)) ;
- ou une personne extérieure à l'entreprise, mandatée par écrit par le syndicat.

Les autres syndicats (non représentatifs) peuvent être représentés par leur représentant de section syndicale, ou par toute personne (salarié de l'entreprise ou non), munie d'un mandat écrit. Un syndicat peut déléguer plusieurs personnes pour négocier ([Cass. soc., 11 déc. 1985](#)). Sauf accord de l'employeur, le nombre est toutefois limité à 3 membres dans les entreprises ne disposant que d'un seul délégué syndical par organisation, et jusqu'à 4 membres lorsque plusieurs délégués syndicaux peuvent être désignés dans chaque organisation ([Cass. soc., 31 janv. 2012](#)).

#### 3-1-2 Qui peut signer ?

**Le protocole peut être signé par toute personne ayant reçu un mandat à cet effet** : un DS, un RSS, un salarié non protégé, ou même une personne extérieure à l'entreprise. **Le plus souvent, il s'agit du DS ou du RSS**, dont le rôle est précisément de représenter leur syndicat. Ils n'ont cependant aucune compétence exclusive. Ils ne sont pas les seuls interlocuteurs possibles de l'employeur : dès lors qu'un syndicat est représentatif, un représentant de ce dernier, même étranger à l'entreprise, peut signer un protocole (Soc., 11 janv. 1995, n° 94-60.181) . Même s'il a désigné des DS, un syndicat peut, s'il le juge profitable, faire intervenir un salarié non protégé de l'entreprise (Soc., 20 nov. 1985,

n° 85-60.183). Le DS n'a pas à justifier d'un mandat spécial de son organisation pour conclure le protocole d'accord préélectoral (Soc., 12 fév. 2003, n° 01-60.904).

En revanche, si la personne qui signe le protocole d'accord préélectoral n'est pas DS un mandat spécial est nécessaire. Un mandat tacite n'est pas suffisant (Soc., 17 avr. 1991, n° 89-61.556 P). Ce mandat émane de l'organisation syndicale, et non de la section syndicale. Celle-ci étant dépourvue de personnalité morale, ne saurait agir à la place de l'organisation syndicale (Soc., 18 juil. 1979, n° 79-60.118P). A défaut de mandat régulier pour signer l'accord, les élections sont susceptibles d'annulation (Soc., 13 juin 1995, n° 94-60.397).

Le PAP ne peut concerner que les élections en vue desquelles il a été conclu (Cass. soc., 21 mai 2003, ) et est donc négocié à l'occasion de chaque élection. L'absence d'accord sur les modalités d'organisation des élections ne peut, à elle seule, entraîner la nullité des élections (Soc., 6 déc. 1995, n° 94- 60.575).

En l'absence de réponse des organisations syndicales à l'invitation de l'employeur, il appartient à ce dernier, seul, de fixer les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (Soc., 30 oct. 1991, n° 90-60.544). Ainsi, le protocole d'accord signé par l'employeur avec les candidats libres n'est pas valable, même en l'absence de réponse des organisations syndicales à l'invitation de l'employeur à venir négocier le protocole (Soc., 5 fév. 1997, n° 96-60.009). Aucune négociation du protocole ne peut intervenir au niveau du second tour, celle-ci étant close en raison de la carence des syndicats lors de la négociation initiale.

### **3-2 LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DES PAP**

Plusieurs règles de majorité sont prévues en fonction de l'objet des clauses contenues dans le protocole d'accord préélectoral.

#### **3-1-1 La règle de double majorité :**

Elle nécessite la signature :

- de la majorité des organisations ayant participé à la négociation (même si elles ont ensuite décidé de s'en retirer ou ne présentent pas de candidats).
- et que, parmi ces signataires, se trouvent des organisations représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages lors des dernières élections.

*(...) la validité du PAP conclu entre l'employeur et les OS intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise ( L2314-6 )*

Cette règle de double majorité s'applique notamment pour :

- la répartition du personnel et des sièges entre les collèges,
- l'augmentation du nombre de membres de l'instance,

- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales,
- la représentation des salariés travaillant en équipes successives,
- le recours au vote par correspondance ,
- l'organisation du vote électronique y compris s'il permet de voter en dehors du temps de travail  
(vérifier ce dernier point...)

Le défaut de majorité ne rend pas le protocole irrégulier. Il reste applicable tant qu'il n'a pas fait l'objet d'une contestation devant le tribunal d'instance. L'absence de l'une des conditions de majorité n'a que pour effet de permettre à la partie qui y a intérêt de saisir le juge d'instance afin qu'il fixe les modalités d'organisation et de déroulement du vote.

Si le protocole répond à la condition de double majorité, il ne peut être contesté devant le juge judiciaire que s'il contient des dispositions contraires à l'ordre public en ce qu'elles méconnaîtraient les principes généraux du droit électoral.

### 3-1-2 La règle d'accord unanime de toutes les organisations représentatives :

Pour certaines clauses particulières la double majorité est écartée au profit de l'unanimité des syndicats représentatifs dans l'entreprise. Il s'agit de :

- la modification du nombre et de la composition des collèges électoraux

*Un accord peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux à condition d'être signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (. Article L2314-12 )*

- la mise en place du scrutin en dehors du temps de travail (C. trav., art. L. 2314-27)

*L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu. Article L2314-27*

Les organisations syndicales non représentatives peuvent participer aux débats sur ces questions mais n'ont qu'une voix consultative.

### 3-1-3 Les conséquences d'un accord :

Un protocole d'accord préélectoral s'impose à l'employeur. Il ne peut pas unilatéralement modifier les modalités d'organisation décidées . Les syndicats qui l'ont signé et ceux qui l'ont accepté tacitement sont eux aussi liés par le contenu du protocole d'accord préélectoral .

**Mais un syndicat qui n'a pas signé le protocole d'accord préélectoral n'est pas lié par ses dispositions** (Soc., 26 mai 1976, n° 76-60.008)

- ✦ sauf acceptation tacite de sa part, il ne peut donc se voir opposer ce protocole (Soc., 7 déc. 1972, n° 72- 60.065) ;
- ✦ et ne peut, inversement, s'en prévaloir (Soc., 23 avr. 1986, n° 85-60.542 P).

Le syndicat qui présente des candidats aux élections des délégués du personnel sans avoir contesté le protocole d'accord préélectoral est réputé avoir adhéré au protocole, même s'il ne l'a pas signé (Soc., 15 nov. 1995, n° 95-60.047 ; Soc., 12 juil. 2006, n° 05-60.353). Il ne peut le remettre en cause ultérieurement (Soc., 16 avr. 2008, n° 07-60.362).

Seul le syndicat non signataire de l'accord n'ayant pas présenté de candidat-es et ayant un intérêt à agir peut contester le protocole d'accord (Soc., 2 avr. 1996, n° 95-60.678). Toutefois, si le syndicat qui a présenté des candidat-es au premier tour a émis des réserves sur le protocole qu'il n'a pas signé, il peut contester la régularité des élections, car il n'est pas réputé avoir adhéré au protocole (Soc., 8 janv. 2002, n° 00-60.270 P ; Soc., 19 sept. 2007, n° 06-60.222).

Les dispositions d'un protocole augmentant le nombre de représentant-es sont applicables de plein droit à tous les salarié-es et syndicats, sans distinction, signataires ou non du protocole (Soc., 20 nov. 1991, n° 88-42.554P).

### **3-1-4 En l'absence d'accord :**

L'employeur peut fixer seul les conditions d'organisation du vote **s'il n'y a pas d'accord** ( s'il n'y a pas d'organisation syndicale qui participe à la négociation du PAP ou si un accord n'est pas conclu selon les modalités applicables). Le juge peut aussi être saisi et les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales « *sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire* » ( L. 2314-28). Cela peut concerner toutes les clauses du protocole d'accord préélectoral pour lesquelles la loi ne renvoie pas à l'autorité administrative la mission de fixer ces modalités. Pour certaines modalités d'organisation des élections sur lesquelles un accord n'a pas été trouvé, l'administration du travail peut être saisie ce qui suspend le processus électoral jusqu'à sa décision (L. 2314-13). L'administration du travail n'est compétente qu'avant les élections et sur des clauses du protocole pour lesquelles la loi le précise .

### **3-2 LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP) ORGANISE L'ÉLECTION DES MEMBRES DU CSE**

L'employeur doit inviter les organisations syndicales intéressées à négocier le PAP et est contraint par une série d'obligations . C'est à l'employeur de prendre l'initiative d'organiser les élections, même s'il a délégué un de ses représentants à la présidence des institutions représentatives du personnel (Soc., 6 nov. 2007, n° 06-86.027).

*« Sont informées, par tout moyen, de l'organisation des élections et invitées à négocier le PAP et à établir les listes de leurs candidats (...) les OS qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.*

*Les OS reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une OS représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier. (...)*

*L'invitation à négocier (...) doit parvenir au plus tard 15j avant la date de la première réunion de négociation. Par dérogation aux premier et deuxième alinéas, dans les*

*entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, l'employeur invite les OS mentionnées aux mêmes alinéas à cette négociation à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de 30 j à compter de l'information prévue à l'article [L. 2314-4](#).*

*Le salarié bénéficie de la protection prévue aux articles [L. 2411-7](#), [L. 2412-3](#) et [L. 2413-1](#) à compter de la date à laquelle l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature ». ( L2314-5)*

### **3-2-1 Obligation d'information des salarié-es et des organisations syndicales :**

L'employeur doit prendre l'initiative d'informer les salarié-es du prochain scrutin puis inviter à négocier le PAP les organisations syndicales légalement constituées depuis au moins 2 ans qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et dont la compétence professionnelle et géographique couvre l'entreprise (L. 2314-5 ).

*Attention : ce délais de 2 ans ne concerne pas la section syndicale (l'implantation de Solidaires dans l'entreprise) mais la création depuis au moins 2 ans du syndicat et donc de la structure syndicale « officielle », (avec des statuts déposées à la mairie) qui participe à la négociation du PAP. Ainsi, une section syndicale nouvellement constituée pourra présenter des candidat-es.*

*Petit rappel par ailleurs...*

*L'implantation dans une entreprise est souvent contestée par les employeurs. Outre le syndicat professionnel, les structures interprofessionnelles (notamment uner Union Syndicale locale ou départementale) peuvent, si leur statut sont déposés depuis au moins 2 ans, participer à la négociation du PAP.*

*Il faut toutefois veiller à ce que la structure qui participe, et qui pourra signer le PAP , soit bien à jour sur ses obligations légales (statuts et membres du bureau à jour, mandat possible pour représenter la structure syndicale, publication des comptes etc..)*

L'information peut être faite par tout moyen par exemple: affichage , note de service , information pendant un CSE puis transcrite dans le PV. La forme est libre mais impérative. L'inobservation de cette formalité entraîne la nullité des élections (Cass. Soc., 30 nov. 2011, n° 11-11.852). Par contre, aucune disposition légale ou réglementaire n'impose à l'employeur de recourir à un autre procédé que l'affichage pour informer le personnel de l'organisation des élections . (Crim., 5 mars 2002, n° 01-81.049 P). Il n'a pas à prendre des dispositions particulières pour informer les salariés absents de l'entreprise à cette période (par exemple dans le cas d'un salarié absent pour maladie : Soc., 6 juil. 2005, n° 04-60.432).

Si l'effectif de l'entreprise dépasse le seuil de 20 salariés, l'employeur doit inviter les organisations syndicales à négocier un protocole d'accord pré-électoral. A l'issue du processus électoral, si aucune personne ne s'est portée candidate ni au premier tour ni au second tour, un procès-verbal établit la carence de candidatures aux élections professionnelles

**Particularité pour les entreprises de 11 à 20 salariés**, une fois l'information donnée aux salariés, un délai de 30 jours s'écoule pendant lequel les salarié-es sont invité-es à faire acte de candidature. Si l'un se présente, l'employeur est tenu d'inviter les syndicats intéressés à négocier le PAP. Dans le cas

contraire, l'employeur peut fixer seul les conditions d'organisation du vote. Sur la base du protocole unilatéral, des candidatures pourront être présentées, a priori au titre du second tour (un syndicat peut toutefois présenter des candidat-es sans avoir participé au PAP).

### **3-2-2 Obligation d'invitation à la négociation du PAP :**

L'information donnée par tout moyen doit être doublée d'une invitation systématique (pour les entreprises de plus de 20 salarié-es) à négocier le PAP.

Cette invitation, doit être adressée **par courrier** :

- aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement,
- à celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement,
- à celles affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, sous réserve que leur compétence géographique et professionnelle couvre l'entreprise.

Un délai suffisant doit être respecté entre l'envoi du courrier informant un syndicat de la tenue d'élections et la date de réunion prévue pour la négociation du protocole d'accord préélectoral (Soc., 9 juil. 2008, n° 07-60.404). La convocation à négocier un PAP doit intervenir **15 jours avant la première réunion de négociation** et deux mois avant l'expiration des mandats en cours des élus au CSE dans le cas d'un renouvellement de l'institution représentative (Art. L. 2314-5 ). Ce délai est applicable tant pour les convocations par affichage que celles par courrier.

Le manquement de l'employeur ne peut être soulevé que par l'organisation syndicale qui aurait dû être invitée par courrier à la négociation préélectorale sous réserve, lorsqu'elle est implantée dans l'entreprise, de démontrer que l'employeur avait été informé de la constitution de la section syndicale ou qu'un représentant de celle-ci avait été désigné . L'absence de convocation d'un syndicat intéressé, ou la tardiveté de sa convocation ou le refus ensuite de négocier avec lui, est de nature à entraîner l'annulation des élections (Soc., 28 fév. 1989, n° 87-60.174 P). Cette invitation des organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral est fondamentale, faute de quoi les élections peuvent être annulées (Soc., 9 avr. 1987, n° 86-60.432) y compris s'agissant de l'invitation par affichage sauf si le syndicat a participé à la signature du protocole ou présenté des candidats sans émettre de réserves. Il est donc conseillé dans ce cas de toujours émettre des réserves expresses pour conserver la possibilité de demander l'annulation du scrutin (Soc., 2 mars 2011, n°10-60.201).

Si un délégué syndical ou un représentant de la section syndicale a été désigné dans l'entreprise, le courrier peut lui être directement adressé (Soc., 6 juil. 2005, n° 04-60.421) ou adressé au syndicat qui l'a désigné (Soc., 2 mars 2005, n° 05-60.134), ou par mesure de sécurité aux deux (Soc., 21 nov. 2007, n° 07-60.023).

Si l'entreprise est composée d'établissements distincts, le syndicat représentatif présent dans l'entreprise est invité à la négociation de l'accord préélectoral en vue des élections au niveau des établissements, même s'il n'a pas de délégué syndical au niveau de l'établissement concerné par les élections (Soc., 14 fév. 2007, n° 06-60.106 P ; Soc., 12 mars 2008, n° 07-60.394).

En l'absence de délégué syndical ou de représentant syndical dans l'entreprise, l'employeur s'adresse directement à l'organisation syndicale. Un syndicat est valablement convoqué dès lors que la convocation est délivrée à l'organisation représentative à laquelle il a adhéré, que ce soit au niveau du syndicat constitué dans la branche ou au niveau de l'union syndicale. (Soc., 15 déc. 1999, n° 98-60.468 ; Ass. plén., 5 juil. 2002, n° 00-60.275).

La désignation d'un RSS constitue, pour l'employeur, une information de la constitution d'une section syndicale. Dans certaines circonstances, par exemple si nous ne sommes pas sûr que nous pourrions obtenir 10 % des voix aux élections du CSE (condition pour être représentatif à l'issue des élections), il peut être nécessaire de ne pas dévoiler le nom d'un RSS (qui ne pourrait plus être désigné dans le cas de non représentativité). Une lettre recommandée (LRAR) à l'employeur peut alors simplement l'informer de la création de section syndicale et dans ce cas il est tenu de nous inviter.

### **3-2-3 Obligation de communication d'informations aux syndicats concernés**

Les organisations syndicales doivent pouvoir contrôler les effectifs de l'entreprise et la qualification de chaque salarié pour pouvoir le classer dans telle ou telle catégorie. Pour cela, elles doivent notamment avoir accès au registre unique du personnel, aux déclarations annuelles des données sociales des années concernées et à la communication des coefficients hiérarchiques des salariés (Cass. Soc. 6 janv. 2016 ; Cass. Soc. 20 juin 2012).

Pour les travailleurs mis à disposition, l'employeur doit démontrer que chacun a bien été informé et a pu choisir l'entreprise où il veut voter

Si un doute demeure sur le calcul des effectifs de l'entreprise, le tribunal d'instance peut déterminer l'effectif à prendre en compte. Le juge fixe cet effectif en fonction des éléments produits ou ordonne la production de nouvelles pièces ou une mesure d'instruction.

Afin que le respect de la représentation équilibrée des femmes et des hommes soit aisément contrôlé (L. 2314-30), le protocole doit mentionner la proportion de salariés de chaque sexe composant chaque collège électoral (L. 2314-13).

Les seuils d'effectifs, les conditions d'électorat et d'éligibilité sont appréciés à la date du premier tour de scrutin (Soc., 6 juil. 1983, n° 82-60.613P)

### **3-2-4 Les règles de décompte des effectifs**

En matière de représentation du personnel, l'effectif de l'entreprise est calculé selon les règles prévues à l'article L. 1111-2 .

*(...) les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :*

*1° Les salariés titulaires d'un CDI à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;*

*2° Les salariés titulaires d'un CDD, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un CDD et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;*

*3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail. ( **Article L1111-2**)*

Lorsque ce calcul aboutit à un nombre décimal, aucune disposition de ce texte ne prévoit de l'arrondir au nombre entier supérieur (Soc., 17 juin 2009, n° 08-60.594 P).

**Les salariés sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise, en fonction de plusieurs conditions :**

- **Salariés pris en compte intégralement** : les salariés en CDI à temps plein

- **Salariés pris en compte au prorata de leur temps de présence** : les CDD, contrats de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, les salariés temporaires au prorata de leur temps de présence les douze mois précédents. Mais ils sont exclus des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

- **Salariés sont pris en compte au prorata de leur temps de travail** : Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires de leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Exemple : Une entreprise compte 4 salariés à temps partiel avec les horaires hebdomadaires suivants : 28 h, 26 h, 20 h et 16 h. Ils accomplissent donc, au total, 90 h par semaine. Si l'horaire pratiqué dans l'entreprise est de 35 h par semaine, ces 4 travailleurs à temps partiel seront décomptés pour :  $90/35 = 2,57$  salariés.

**Dans les entreprises de travail temporaire**, le calcul de leur effectif tient compte :

- des salariés permanents de ces entreprises, déterminés conformément aux dispositions qui précèdent,
- des travailleurs en contrats de travail temporaires pendant une durée totale d'au moins 3 mois au cours de la dernière année civile.

**Les salariés mis à disposition**, les titulaires d'un CDD, les titulaires d'un contrat de travail intermittent sont décomptés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice (ceci indépendamment du choix de leur lieu de vote évoqué plus loin), en proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents, dès lors que 2 conditions\_sont remplies :

- ✧ ils sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice ;
- ✧ ils travaillent dans l'entreprise utilisatrice **depuis au moins 1 an**.

Les locaux de l'entreprise ne doivent pas s'entendre au sens de « l'enceinte » de l'entreprise, mais des lieux où s'exerce l'activité des salariés pour le compte de l'entreprise (chantiers extérieurs). La présence dans l'entreprise s'apprécie au moment du lancement du PAP.

**C'est à l'entreprise utilisatrice qu'il appartient d'établir la liste exacte des salariés d'entreprises** extérieures qui interviennent dans ses locaux et qui remplissent les conditions de présence et d'ancienneté nécessaires pour leur prise en compte dans l'effectif et leur inscription sur les listes électorales. Elle ne peut se retrancher derrière le défaut de transmission d'éléments qui seraient détenus par le seul prestataire, quitte à lui demander judiciairement de produire les informations requises (Soc., 26 mai 2010, n° 09-60.400 FS-PBR).

**L'expression du choix électoral des salarié-es** (Circulaire DGT 2008-20 du 13 nov. 2008). La législation a prévu le droit d'option des salarié-es concerné-es, mais pas les conditions dans lesquelles ils s'exprimaient. Avant le début des négociations du protocole préélectoral, **l'entreprise utilisatrice doit interroger par écrit les entreprises prestataires** qui doivent lui fournir, la liste des salariés qu'elle a mis à sa disposition et **qui répondent aux critères de présence dans les locaux et d'ancienneté**. Cette liste doit parvenir dans un délai compatible avec l'organisation des négociations du protocole préélectoral et porter la mention que le salarié a fait ou non le choix de voter aux élections de l'entreprise utilisatrice.

Ce choix doit être clairement acté par le salarié et son employeur. A défaut d'informations communiquées sur ce point par l'entreprise prestataire, **il appartient au salarié mis à disposition, s'il le souhaite, de faire connaître son choix à l'entreprise utilisatrice**, dans les délais impartis, compatibles avec la publication des listes électorales. **Un droit d'option** permet à ces salariés de choisir de voter dans l'entreprise utilisatrice plutôt que dans l'entreprise d'origine, s'exerce pour les élections de l'entreprise utilisatrice. Le fait que le salarié ait voté lors d'élections s'étant déroulées antérieurement chez son employeur ne l'empêche pas de choisir de voter chez l'utilisateur. (Soc., 26 mai 2010, n° 09-60.400 FS-PBR)

➡ **Certains salariés ne sont pas comptabilisés dans le calcul des effectifs de l'entreprise** (C. trav., art. L. 1111-3). Sont visés par cette exclusion les titulaires :

- ✧ d'un contrat d'apprentissage ;
- ✧ d'un contrat initiative emploi pendant durée de la convention
- ✧ d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi pendant la durée de la convention

- ✧ 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.

**Les salarié-es momentanément absent-es dont le contrat de travail est simplement suspendu font partie de l'effectif.** Cela concerne: les salarié-es malade, en accident du travail, en formation, en congé de maternité ou d'adoption, en congé parental d'éducation, en congé sabbatique, etc.

**Il n'y a pas lieu de distinguer** suivant la durée de l'absence ou entre le salarié dont le contrat est suspendu continuant à percevoir une rémunération (malade, accidenté du travail, etc.) et celui qui ne perçoit plus aucun salaire (congé parental, etc.).

**Il n'y a pas lieu d'exclure de l'effectif le salarié en période d'essai.** Certes, pendant cette période, le contrat de travail peut être rompu à tout moment, mais les parties n'en sont pas moins engagées dans de véritables liens contractuels depuis le premier jour (Soc., 7 avr. 1976, n° 75-60.174P). Même solution, pour le salarié en période de préavis, travaillé ou non (Soc., 13 mars 1985, n° 84-60.731P), ou licencié irrégulièrement.

Peu importe que ces CDD, intérimaires ou autres soient ou non encore présents dans l'entreprise au jour de l'élection : même s'ils l'ont quittée entre temps, ils sont à comptabiliser dans l'effectif au prorata de leur temps de présence dans l'année qui précède (Soc., 6 nov. 1991, n° 90-60.458P).

### **3-3. LE CONTENU DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL**

Le PAP contient les dispositions qui permettent l'organisation des élections. Il doit contenir certaines clauses qui font obligatoirement l'objet d'une tentative d'accord avec les organisations syndicales.

#### **3-3-1 Les clauses obligatoires.**

- **Le nombre de sièges et les heures de délégation:** voir annexe **XXX**

Le code du travail prévoit que ces questions sont du ressort du PAP mais le ministère du travail ouvre des possibilités plus larges en indiquant : « *Le protocole d'accord préélectoral, un accord collectif de droit commun, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur peut toujours fixer un nombre d'heures de délégation et/ou de membres supérieur à celui prévu par décret* ». ([http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/gr\\_comite\\_social\\_et\\_economique.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/gr_comite_social_et_economique.pdf) p 48)

Le PAP peut modifier le nombre de sièges et le volume des heures de délégation en respectant, pour chaque collège, le volume global d'heures de délégation par collège.(L. 2314-7). Le PAP peut donc prévoir un temps de délégation supérieur pour chaque élu-e si l'employeur l'accepte. Les distances entre les salarié-es, les contraintes particulières de l'Entreprise peuvent justifier d'argumenter sur cette question.

Le PAP peut aussi décider d'un nombre d'élu-es plus important que le minimum prévu dans le code du travail si l'employeur l'accepte (avec un nombre d'heures de délégation qui peut être maintenu, augmenté ou diminué en respectant, pour chaque collège, le volume global prévu dans le code).

Le PAP peut prévoir un nombre d'élus inférieur à celui fixé à l'article R. 2314-1 du code du travail, si le volume global des heures de délégation, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui

résultant des dispositions légales relatives à l'effectif de l'entreprise. Il sera donc possible de prévoir une diminution du nombre de membres dès lors que cette diminution se traduit par une augmentation équivalente du volume d'heures de délégation. Solidaires n'est à priori pas favorable à cette possibilité mais les situations locales peuvent parfois nous contraindre à l'envisager (entreprises avec un turn-over important, types de statuts, fortes pressions etc.).

*« Le PAP peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise. » ( L2314-7 )*

**- Les effectifs pris en compte et la répartition du personnel dans les collèges électoraux (voir chapitre 3-4-3 )**

**- Les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures**

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

*Lorsque l'application du premier alinéa n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :*

*1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;*

*2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.*

*En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire. Lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.*

*Le présent article s'applique à la liste des membres titulaires du CSE et à la liste de ses membres suppléants (Article L2314-30)*

**- La date des élections 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> tour**

**- Les lieux et modalités de vote (temps de vote, bureau électoral, vote physique, électronique et par correspondance, bulletins de vote et urne....)**

**- une date limite et les modalités de dépôt des listes de candidatures.** L'employeur peut refuser une candidature déposée après cette date . Son refus ne caractérise pas le délit d'entrave. La Cour de cassation valide néanmoins le dépôt qui intervient dans un temps proche de l'expiration du délai

conventionnel : pour un retard de 11 minutes ( Cass. soc., 10 juill. 1997) pour un retard de 32 minutes, (Cass. soc., 23 juin 2004.) mais il faut mieux éviter !

### **3-3-2 Les autres clauses habituelles des PAP**

**Les conditions de la campagne électorale et la communication des organisations syndicales ayant déposé une liste de candidats** ne relève pas d'une clause obligatoire du protocole préélectoral... mais il est conseillé de déterminer les moyens de la propagande dans l'accord.

L'employeur a une obligation de neutralité et la cour de cassation impose des mesures pour permettre aux syndicats non représentatifs présentant des candidats de bénéficier des mêmes moyens de communication et de propagande électorale que les syndicats représentatifs (Cass. soc., 14 janv. 2014).

*Pour les équipes de Solidaires qui s'implantent dans une entreprise et ont par exemple désigné un RSS, il s'agit d'une clause importante qui doit permettre notamment la communication avec les salarié-es. A défaut, la validité du PAP peut être mise en cause au regard du principe d'égalité de traitement. Dans les cas où nous ne disposons pas des moyens accordés aux sections syndicales représentatives, il faut donc obtenir, au moins à titre temporaire, des possibilités de communiquer avec tous les salarié-es.*

*Le protocole d'accord préélectoral peut par exemple prévoir pour toutes les listes de candidats un panneau d'affichage, des moyens matériels pour procéder à la confection de tracts et d'affiches, un accès aux boites mails des salariés, voire à l'intranet de l'entreprise...*

**Les organisations syndicales intéressées, seules habilitées à présenter des candidats au premier tour des élections, disposent en matière de propagande d'un monopole.** Un employeur ne peut donc, avant le premier tour, afficher le tract de propagande d'éventuels candidats libres pour le second tour, la propagande électorale antérieure au premier tour étant réservée aux syndicats intéressés (Soc., 14 janv. 2004, n° 01-60.788 P). En revanche, des candidats libres peuvent circuler dans l'entreprise avant le premier tour de l'élection, pour inciter le personnel à ne pas voter lors de ce premier tour, favorisant ainsi les chances de voir organiser un second tour, faute de quorum atteint au premier tour. Cette démarche n'est pas une irrégularité susceptible d'autoriser l'annulation des élections dès lors qu'aucune pression ou menace n'est exercée sur les salariés (Soc., 5 mai 2004, n° 03-60.141).

L'affichage officiel de la liste des candidats pour le second tour ne peut se faire avant la clôture du scrutin du premier tour, une telle propagande prématurée étant contraire à l'esprit de la loi. Si l'employeur est fondé à refuser un tel affichage, les intéressés eux-mêmes, ou ceux qui les soutiennent, ont cependant toujours la possibilité de faire connaître leurs intentions aux électeurs, par tout autre procédé (Soc., 24 juil. 1974, n° 74- 60.110 P), en faisant, par exemple, figurer leurs

noms dans un tract ou une affiche préconisant le vote blanc ou l'abstention au premier tour (Soc., 23 mars 1977, n° 76-60.249 P).

**La propagande électorale peut être le fait d'une organisation syndicale représentative sur le plan national représentée par ses membres non salariés de l'entreprise**, à la condition qu'elle ait présenté des candidats aux élections dans cette entreprise et qu'elle n'y ait ni adhérent ni élu (Soc., 4 fév. 1997, n° 95-60.994 P).

**En matière d'élections professionnelles, il n'existe pas, comme en matière d'élections politiques, de date limite pour la propagande électorale.** Celle-ci peut donc, a priori, se poursuivre jusqu'au jour même du scrutin, dans la mesure toutefois où il n'y a pas « propagande abusive », susceptible d'avoir une influence déterminante (Soc., 10 juil. 1997, n° 96-60.338) et de fausser les résultats du scrutin. C'est le juge du fond qui détermine si la diffusion d'un tract à la veille du scrutin a eu une influence déterminante sur les résultats du scrutin (Soc., 20 juin 2000, n° 99-60.153 P).

Un syndicat peut, le jour du vote :

- ✧ appeler à voter pour ses candidats en diffusant un tract se bornant à préciser la profession de foi du syndicat et ne constituant aucune mise en cause des organisations syndicales concurrentes ou des candidats des listes adverses (Soc., 5 déc. 1984, n° 84-60.516) ;
- ✧ diffuser un tract n'excédant pas dans son contenu « les limites de la propagande électorale », et n'étant pas de nature « à porter atteinte à la libre détermination des électeurs » (Soc., 13 déc. 1988, n° 88-60.158 ; Soc., 27 juin 1990, n° 89-61.359), ou ne contenant aucune assertion diffamatoire à l'égard d'une quelconque autre organisation syndicale (Soc., 20 nov. 2002, n° 01-60.903).

Mais un tract diffusé le jour même du vote dont le contenu met en cause un autre syndicat, appelant une réplique qui ne pouvait, matériellement, être rédigée et diffusée, et dans la mesure où les résultats du vote étaient très serrés, semant ainsi le doute, a entraîné l'annulation du scrutin (Soc., 18 fév. 1988, n° 87-60.027 P).

**L'employeur est interdit de toute propagande électorale, son obligation de neutralité concernant les syndicats représentatifs, non représentatifs mais également les candidats libres** (Soc., 14 janv. 2004, n° 01-60.788P). C'est un principe essentiel. Il doit ainsi s'abstenir de toute initiative susceptible d'influencer le vote et rester neutre. Toute attitude tendancieuse, pression ou prise de position de sa part peut être un motif d'annulation des élections (Soc., 7 juil. 1983, n° 83-60.806). Il peut seulement, mais sans obligation, informer le personnel sur les modalités du scrutin (Soc., 12 fév. 1991, n° 90-60.378 P).

**Ont été considérées comme des manœuvres susceptibles de fausser le résultat des élections et entraîner leur annulation :**

- ✧ la diffusion par l'employeur de communiqués dépassant le simple rappel de la législation et comportant des menaces voilées et une invitation à ne pas voter au premier tour, ainsi que sa présence sur les lieux du vote où il a interpellé les salariés (Soc., 25 fév. 1992, n° 91-60.140) ;
- ✧ les pressions exercées sur les candidats d'une organisation syndicale (Soc., 7 juil. 1983, n° 83-60.806) ;

- ⤴ la distribution de bulletins blancs par un représentant de l'employeur incitant ainsi les électeurs à voter blanc (Soc., 10 mai 1984, n° 83-61.045) ;
- ⤴ la diffusion des tracts électoraux par des candidats indépendants utilisant l'en-tête des deux sociétés, avec les mêmes emblèmes imprimés, la même présentation visuelle qu'une note d'information faite par les deux employeurs rappelant aux candidats que la présentation de candidats indépendants n'était possible qu'au second tour, ce qui dans l'esprit des électeurs créait un « amalgame » conférant à la note « un effet d'annonce des candidatures » et attachant une connotation officielle et légitime à ces candidats (Soc., 23 janv. 1991, n° 90-60.054) ;
- ⤴ la diffusion d'une appréciation défavorable sur un candidat ainsi que sa mutation sur un chantier éloigné (Soc., 30 oct. 1991, n° 91-60.058) ;
- ⤴ l'invitation faite par le chef du personnel à l'union autour d'un syndicat autonome pour empêcher une autre organisation syndicale d'obtenir la majorité (Crim., 8 mars 1994, n° 93-81.115) ;
- ⤴ la diffusion par l'employeur, la veille du scrutin, de documents assimilables à des tracts s'élevant contre des déclarations faites par un syndicat (Soc., 14 mai 1997, n° 96-60.134) ;
- ⤴ la distribution par les représentants de l'employeur de tracts en faveur de l'une des listes de candidats la veille du scrutin (Soc., 20 oct. 1999, n° 98-60.425).

**A l'inverse, n'ont pas été considérés comme une manœuvre susceptible de fausser le résultat :**

- ⤴ la diffusion d'une note d'information rappelant simplement les règles du scrutin et expliquant aux électeurs « que des candidats non présentés par les organisations syndicales au premier tour de scrutin peuvent se présenter au second tour » (Soc., 28 nov. 1984, n° 83-63.622) ;
- ⤴ la simple mise à disposition de bulletins blancs le jour du vote, qui ne saurait être considérée comme une incitation à voter blanc (Soc., 28 nov. 1984, précité) ;
- ⤴ la mise à pied d'un candidat peu avant les élections, l'empêchant de prendre part à la campagne préélectorale, mais ne constituant pas pour autant une « irrégularité » devant entraîner nécessairement l'annulation des élections (Soc., 10 déc. 1987, n° 86-60.550 P) ;
- ⤴ une réunion du personnel d'information de la législation sur les conditions de vote, sans donner de consignes de vote (Soc., 29 mars 1994, n° 93-60.254) ;
- ⤴ l'affichage d'une note de l'employeur concernant le scrutin, si elle n'est pas diffamatoire (Soc., 6 fév. 1997, n° 96-60.011).

**L'implication de l'employeur dans la propagande électorale n'est pas seulement susceptible de conduire à l'annulation des élections. Elle risque aussi de le faire condamner au pénal pour délit d'entrave à la libre désignation des représentants du personnel. Tel est le cas, si :**

- ⤴ l'employeur diffuse une note appelant l'union autour d'un syndicat national autonome pour définir une stratégie de coalition visant à empêcher une organisation syndicale d'obtenir la majorité ; Peu importe que cette note n'ait pas d'efficacité, le délit d'entrave n'étant pas

subordonné à l'obtention du but poursuivi. L'élément intentionnel résulte du caractère volontaire des pressions et de l'objectif annoncé (Crim., 8 mars 1994, n°93-81.115) ;

- ⤴ l'employeur dénigre un syndicat lors d'une allocution et par la distribution d'un document avant les élections (Crim., 30 mars 1993, n° 92-83.580).

Le manque de neutralité doit, s'il est invoqué, être démontré et résulter de circonstances bien établies. Il ne peut seulement être allégué ou présumé.

### 3-3-3 Les clauses interdites

Sont illicites parce que **contraires aux principes généraux du droit électoral**:

- une clause imposant que, dans un supermarché, le titulaire et le suppléant soient employés dans des rayons ou à des postes différents ; une telle disposition restreint en effet le droit qu'ont les organisations syndicales de choisir librement les candidats qu'elles présentent au suffrage des électeurs (**Soc. 19 mars 1986, n° 85-60.439 P**)

- l'accord électoral aux termes duquel le scrutin n'a pas lieu sous enveloppe, la clôture du scrutin n'est pas publiquement constatée par le président du bureau de vote et les opérations électorales, notamment celles de dépouillement, échappent au contrôle des électeurs et des délégués des listes de candidats (**Soc. 20 oct. 1999, n° 98-60.359 P**)

- pour le vote par correspondance, une clause n'imposant pas de signature sur l'enveloppe extérieure renfermant celle contenant le bulletin de vote (**Soc. 9 fév. 2000, n° 98-60.581 P**)

Sont interdites, parce que la jurisprudence les considère comme **contraires à l'ordre public** car défavorables aux salariés :

- fixant limitativement le nombre des salariés électeurs, en excluant les salariés à temps partiel (**Soc. 15 déc. 1976, n° 76-60.164 P**)

- interdisant les ratures (**Soc. 9 nov. 1983, n° 82-60.635 P**)

- supprimant le collège cadre (**Soc. 13 oct. 2004, n° 03-60.275**)

- modifiant la durée des mandats des représentants du personnel (**Soc. 8 nov. 1994, n° 94- 60.113 P**) sauf si un accord de branche, de groupe ou d'entreprise a fixé une durée du mandat des représentants du personnel entre deux et quatre ans. Cette nécessité d'accord est confirmée pour la durée des mandats CSE et doit donc faire l'objet d'un accord distinct du PAP (et préalable à sa négociation). (**Soc. 24 mai 2006, n° 05-60.351 P**)

- modifiant le mode de scrutin et autres modalités du vote (**Soc. 23 mai 2000, n° 98-60.526**)

#### Publicité de l'accord

le protocole peut prévoir :

- ⤴ l'envoi d'une copie à l'inspecteur du travail lorsque cet envoi n'est pas obligatoire ;
- ⤴ la rédaction du protocole d'accord en autant d'originaux qu'il y a de parties signataires, un original signé par tous étant remis à chaque partie ;

- ⤴ l'affichage d'une copie sur les panneaux syndicaux ou sur les panneaux réservés aux représentants du personnel. Toutefois, en l'absence d'une telle clause à l'accord préélectoral, il n'y a aucune obligation d'affichage de l'accord (Soc., 6 juil. 1983, n° 82-60.256 P).

L'absence de publicité peut permettre l'annulation des élections lorsqu'elle entraîne un dépôt tardif des candidatures par manque de connaissance de la date limite (Soc., 5 janv. 2005, n° 03-60.467).

### **3-4 ÉLECTEURS, ÉLIGIBLES ET CANDIDATS AUX ÉLECTIONS :**

**L'employeur établit les listes électorales par collège.** Elles déterminent les salarié-es électeurs et les salarié-es éligibles. Ces listes électorales doivent comporter les noms, prénoms, âges de chaque salarié-e concerné-e, l'appartenance ou la mise à disposition à l'entreprise, date d'entrée ou l'ancienneté, appréciée à la date du premier tour (ce dernier point est souvent négligé dans l'établissement des listes !). Elles doivent inclure les salarié-es dont les contrats de travail sont en suspension (maladie, divers congés, formation,...), sous préavis (effectué ou non), détachés... Elles doivent être affichées dans l'entreprise afin que les salarié-es et leurs représentant-es puissent vérifier leur inscription. Ces listes sont communiquées aux syndicats admis à présenter des candidatures. **La contestation est possible dans les 3 jours suivant leur publication.**

Un salarié non inscrit perd sa qualité d'électeur et ne peut donc pas voter (Soc., 5 mars 1997, n° 96-60.027)

La non-publication de la liste électorale, ou sa publication tardive, entraîne l'annulation des élections si les modalités de publication et le retard apporté à l'affichage de la liste ont effectivement faussé le résultat des élections (Soc., 20 déc. 1988, n° 88-60.431).

La liste électorale est établie pour les deux tours. Aucun correctif ne peut lui être apporté après le premier tour (Soc., 1er juil. 1985, n° 84-60.968). Cependant, l'employeur doit l'actualiser si une modification de l'effectif intervient entre la publication de la liste et le premier tour. La liste modifiée est publiée au plus tard le quatrième jour avant la date du premier tour (Soc., 20 mars 2002, n° 01-60.482 P). La règle de l'identité des listes est d'application stricte. Elle joue quelles que soient les circonstances, même si, après annulation, le second tour est retardé de plusieurs mois (Soc., 7 mars 1990, n° 89-60.283 P). La publication d'une liste différente pour le second tour, donc irrégulière, entraîne l'annulation des élections si elle a pu fausser le résultat du vote (Soc., 1er juil. 1985, n° 84-60.968).

**Le Code du travail n'indique pas les mentions qui doivent figurer sur les listes électorales** (pas plus qu'il ne précise les modalités de leur publication). En l'absence de textes spécifiques, la jurisprudence fait application du droit commun électoral.

#### **Doivent donc figurer sur la liste :**

- ⤴ les noms et prénoms des inscrits ;
- ⤴ leur date d'entrée dans l'entreprise ;
- ⤴ leur date de naissance ;
- ⤴ leur emploi dans l'entreprise ;

- ✧ éventuellement leur coefficient hiérarchique si les salariés ont été répartis entre les collègues en fonction de leur coefficient (Soc., 17 mars 1999, n° 98-60.346).

En revanche, le domicile du salarié n' a pas à figurer sur la liste électorale sauf pour les travailleurs à domicile (Soc., 20 mars 2002, n° 00-60.315P). Seuls l'âge, l'appartenance à l'entreprise et l'ancienneté dans celle-ci figurent obligatoirement sur la liste électorale car ces éléments déterminent la qualité d'électeur et permettent le contrôle de la régularité des opérations électorales.

**Le Code du travail ne fixe aucun délai pour la publication de la liste électorale.** Cependant, par référence aux limites imposées pour la recevabilité des contestations sur l'électorat devant le juge d'instance, la liste électorale est publiée au plus tard quatre jours avant les élections.

Le Code ne précise pas les modalités de cette publication. Le plus souvent, le PAP prévoit une publication par voie d'affichage. A défaut, le juge d'instance peut l'imposer et ordonner cet affichage sur tous les panneaux de la direction, répartis géographiquement dans l'établissement (Soc., 7 nov. 1990, n° 89-61.544). A moins d'affichage prévu par le PAP, ou imposé par le juge d'instance s'il est saisi du problème, toute autre modalité de publication est reconnue valable, dès lors qu'elle n'a pu fausser le résultat des élections (Soc., 23 mars 1983, n° 82-60.341 P).

**Un syndicat représentatif peut demander à l'employeur une copie des listes électorales** (Soc., 17 janv. 2001, n° 99-60.471 ; Soc., 20 mars 2002, n° 00-60.315 P). Ces arrêts ont été rendus avant la loi du 20 août 2008. On peut penser que désormais tout syndicat intéressé susceptible de présenter des candidats au premier tour puisse faire cette demande à l'employeur.

**La régularité d'une liste électorale peut être contestée par un électeur, un candidat, un syndicat, voire l'employeur.** Les contestations peuvent porter sur l'électorat d'un salarié, la répartition des électeurs entre les différents collègues ou la confection et la publication des listes électorales. L'action est portée devant le tribunal d'instance dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale. Si le litige porte sur la qualité de salarié, le tribunal d'instance est compétent par voie d'exception pour déterminer la nature du contrat de travail, afin d'apprécier si les conditions requises pour l'électorat sont remplies (Soc., 8 avr. 1992, n° 91- 60.250 P).

Un défaut dans l'établissement de la liste électorale pouvant avoir une influence sur la régularité des opérations électorales, il peut, à ce titre, permettre un recours après le vote, dans les 15 jours suivant l'élection (Soc., 17 fév. 1967, Bull. civ. II, n° 80).

**3- 4-1 Les électeurs au CSE :** « *les salariés des deux sexes, âgés de 16 ans révolus, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques* » ( L. 2314-18) .

Ces conditions sont appréciées à la date du premier tour de scrutin et non à la date d'organisation des élections et d'établissement des listes électorales. Pour l'appréciation de l'ancienneté, **il n'est pas fait de différence entre le travail à temps complet et le travail à temps partiel** (Soc., 4 juil.1978, n° 78-60.572 P). **La période d'essai entre en compte pour le calcul de l'ancienneté**, quelle qu'ait été sa durée.

**L'ancienneté s'apprécie au niveau de l'entreprise**, il y a lieu de retenir l'ancienneté totale dans l'entreprise en cas de mutation : d'un établissement à un autre (Soc., 7 janv. 1985, n° 84- 60.530 P),

au sein d'une unité économique et sociale (Soc., 22 juil. 1980, n° 80-60.236 P), ou consécutive au transfert de l'entreprise par application de l'article L. 1224-1 (Soc., 20 déc. 1988, n° 87-60.276 P).

**La suspension du contrat n'a pas pour effet d'annuler l'ancienneté acquise avant la suspension** (Soc., 14 janv. 1982, n° 81-60.850 P). Il suffit d'additionner le temps de travail effectué avant la suspension et le temps de travail écoulé du jour de la reprise du travail au jour du scrutin pour apprécier si la condition requise est remplie (Soc., 13 juin 1979, Bull. civ. V n° 528).

Parfois, les périodes de suspension sont comptées dans l'ancienneté lorsque la loi les assimile expressément à une période de travail effectif. Il en est ainsi de la suspension pour : accidents du travail ; congé de maternité, congé de formation; congé de formation économique, sociale et de formation syndicale ; formation prud'homale. La durée du congé parental d'éducation et celle du congé de présence parentale sont prises en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Pour le salarié titulaire de **contrats successifs mais discontinus**, la condition d'ancienneté peut être remplie même si les trois mois sont acquis au titre de plusieurs contrats à durée déterminée séparés dans le temps (Soc., 2 nov. 1994, n° 93-60.472).

**La durée de trois mois d'ancienneté peut être réduite :**

- ✧ par une convention collective ou un protocole d'accord préélectoral (Avis CE 22 mars 1973 ; Soc., 14 déc. 1977, n° 77-60.593) ;
- ✧ ou par l'inspecteur du travail, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, notamment lorsque son application aurait pour effet « de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions ». L'inspecteur du travail peut agir sur demande de l'employeur, d'un syndicat représentatif ou de sa seule initiative.

L'employeur ne peut pas modifier unilatéralement cette condition d'ancienneté (CE, 11 oct. 1989, n° 86578).

Le salarié est présumé jouir de ses droits civiques, sauf preuve contraire (Soc., 15 juin 1995, n° 94-60.461 P). Pour s'assurer de la capacité électorale, l'employeur ne peut exiger ni un extrait du casier judiciaire (Soc., 25 oct. 1978, n° 78-60.693 P), ni la carte d'électeur politique (Soc., 15 juin 1995, n° 94-60.641 P). L'employeur doit compter sur la seule bonne foi du salarié, présumé jouir de ses droits politiques. En cas de doute, l'employeur peut saisir le tribunal d'instance .

**Les travailleurs mis à disposition** : il faut entendre par salarié-es mis à disposition, les salarié-es d'entreprises sous-traitantes ou prestataires (entreprises employeuses), mis à disposition d'une entreprise désignée comme étant l'entreprise utilisatrice. Ne pas pas être confondre avec les travailleurs temporaires et les contrats intermittents.

***Pour notre syndicalisme qui refuse les divisions imposées par le patronat, un effort particulier doit être porté pour une meilleure prise en compte de ces salarié-e-s. Il s'agit du droit de centaines de milliers d'hommes et de femmes à être représentés, à pouvoir faire valoir leurs revendications auprès de ceux qui décident réellement de leur situation professionnelle et bien***

souvent de leur avenir : les patrons des entreprises donneuses d'ordre.

La qualité d'électeur dans l'entreprise utilisatrice dépend de leur présence dans celle-ci depuis au moins 12 mois continus et de leur choix d'y exercer leur droit de vote plutôt que dans l'entreprise qui les emploie. C'est souvent possible pour le gardiennage, le ménage, la SSII informatique, la restauration. Les intérimaires sont électeurs uniquement dans leur entreprise de travail temporaire.

*« Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article [L. 1111-2](#), la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de 12 mois continus pour y être électeur. Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice. Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'il exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice. » L2314-23*

**Un salarié employé à l'étranger et lié par un contrat de travail à une entreprise située en France** ou recruté en France bénéficie de la législation française sur les institutions représentatives du personnel. Pour la détermination des sièges, il est pris en compte dans l'effectif de l'entreprise (Soc., 12 fév. 1985, n° 84-60.666).

**L'employeur ne participe pas au vote et ne saurait être inscrit sur la liste électorale** (Soc., 1er avr. 1997, n° 96-60.019). Il en est de même des membres du directoire d'une société anonyme, même s'ils cumulent leur mandat avec un contrat de travail (Soc., 25 mars 1980, n° 79-61.105P).

En revanche, la seule participation au conseil d'administration d'une association ne suffit pas à priver le salarié de ses droits d'électorat s'il n'a pas reçu délégation pour représenter l'employeur vis-à-vis du personnel (Soc., 30 janv. 1985, n° 83-61.038P).

Le salarié détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise, une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de l'assimiler à l'employeur est exclu de l'électorat et de l'éligibilité pour la durée d'exercice de cette délégation particulière (Soc., 6 fév. 2002, n° 00-60.448 P ; Soc., 24 sept. 2003, n° 02-60.569 P). Peu importe que cette délégation n'ait pas été expressément acceptée par l'intéressé (Soc., 4 avr. 2007, n° 06-60.124 P).

Doit être inscrit sur les listes électorales le cadre n'ayant que la possibilité de transmettre des réclamations ou sollicitations à sa direction sans détenir de pouvoir de décision et n'ayant aucune des prérogatives de l'employeur (Soc., 12 mars 2003, n° 01-60.730). L'existence d'une délégation écrite d'autorité ne peut résulter de la seule description des fonctions du salarié dans la convention collective (Soc., 29 oct. 2003, n° 02-60.774).

Est exclu de l'électorat le salarié représentant effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel (Soc., 25 janv. 2006, n° 05-60.158 P, n° 04-60.515 P : salarié président le comité d'entreprise ou le CHSCT), peu importe le défaut de délégation écrite d'autorité. Ces arrêts rendus à propos de la désignation en qualité de DS s'appliquent en matière d'élections.

**Est salarié de l'entreprise toute personne liée à l'employeur par un contrat de travail.** Cette règle est d'ordre public, aucun accord collectif ne peut y déroger (Soc., 24 juin 1998, n° 97-60.077 P). Dès lors, peu importe :

- ✦ le mode de rémunération (salaire, cachet, pige, etc.) ;
- ✦ la nature du contrat de travail ;
- ✦ que le salarié soit en préavis, effectué ou non, son contrat de travail n'étant pas encore rompu (Soc., 10 mai 1978, n° 78-60.049 P) ;
- ✦ le retrait ou l'annulation de l'autorisation administrative de licenciement d'un salarié protégé, dès lors qu'il demande sa réintégration dans les délais (Soc., 30 avr. 2002, n° 01-60.075 P ; Soc., 21 nov. 2007, n° 07-60.102).

Si son contrat de travail est simplement suspendu, un salarié n'est pas rayé des effectifs. Il peut voter et même être élu (Soc., 15 mai 1991, n° 90-60.483 P). Ainsi, ne peut être électeur une personne qui n'est plus, à cette date, salariée de l'entreprise (Soc., 15 nov. 1995, n° 95-60.805 P). Un salarié muté après l'établissement de cette liste peut voter dans son ancien établissement (Soc., 26 nov. 2003, n° 03-60.036 P).

L'inspecteur du travail peut, dans certains cas, accorder des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur .

S'agissant des salariés « intermittents » ou vacataires, ceux qui, ayant travaillé dans l'entreprise de manière habituelle au cours des 3 derniers mois, sont intégrés de manière étroite et permanente à la communauté de travail, remplissent les conditions pour être électeurs (Soc., 24 sept. 2008, n° 07-60.310, Sté Lehigh Montparnasse).

L'employeur est tenu, dans le cadre de la négociation préélectorale, de fournir aux syndicats participant à la négociation les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif et de la régularité de la liste électorale (Soc., 13 mai 2009, n° 08-60.530).

### **3-4-2 Les salarié-es éligibles :**

Pour pouvoir se porter candidat aux élections quatre conditions sont exigées :

- être électeur
- être âgé de 18 ans révolus c'est à dire être majeur au jour du premier tour de scrutin
- avoir une ancienneté d'1 an au moins dans l'entreprise (ou le groupe Cass. soc., 8 juill. 1997)
- ne pas être l'employeur ni son conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendant ou descendant, frère, sœur ou allié au même degré . Tout autre lien de parenté doit en revanche préserver la qualité d'éligible (Cass. soc., 10 mars 2016 )

Il n'est plus exigé de savoir s'exprimer en français.

Des durées d'ancienneté particulières s'appliquent dans les entreprises de portage salarial (L. 2314-21) et dans les entreprises de travail temporaire ( L. 2314-20).

Les conditions pour être éligible doivent être remplies à la date du premier tour de scrutin (Soc., 30 oct. 2001, n° 00-60.341). Cependant, si au second tour de scrutin le salarié n'est plus présent dans l'entreprise, il ne peut y être éligible (Soc., 7 oct. 1998, n° 97-60.692).

**Le protocole ne peut pas fixer la date à laquelle s'apprécient les conditions d'électorat et d'éligibilité** à une date antérieure à celle du premier tour du scrutin, ce qui priverait les salariés des droits électoraux qu'ils tiennent de la loi (Soc., 1er déc. 2010, n° 10-60.163 F-PB).

**Pour être éligible, il faut faire partie des effectifs à la date du scrutin (1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> tours).** Une personne inscrite sur les listes électorales mais qui n'est plus sous contrat à la date du scrutin n'est pas éligible (Soc., 20 janv. 1998, n° 96-60.446 P).

Lorsque une **candidature est concomitante à une procédure de licenciement**, elle est valable si elle n'est pas frauduleuse, c'est-à-dire si elle n'a pas pour objet de protéger le salarié d'une mesure de licenciement. Ce candidat est éligible. Son mandat cesse automatiquement au terme de son contrat (Soc., 4 juin 1982, n° 81-60.965 P).

Un salarié reste électeur, donc éligible, durant toute la période du préavis, même non effectué, et peut exercer ses fonctions électives jusqu'à la fin du préavis (Soc., 13 juin 1989, n° 88-60.677 P).

Demeurent également éligibles :

- ✦ le représentant du personnel « irrégulièrement licencié » ayant sollicité sa réintégration, peu importe qu'il ne l'ait pas obtenue (Soc., 12 déc. 1990, n° 88-60.724 P) ;
- ✦ le représentant du personnel licencié en cas de retrait ou d'annulation de l'autorisation administrative de licencier, dès lors qu'il demande sa réintégration dans les délais (Soc., 30 avr. 2002, n° 01-60.765 P) ;
- ✦ le salarié gréviste dont le licenciement a été annulé et la réintégration ordonnée (Soc., 3 mars 1993, n° 92-60.247).

En revanche, le salarié non protégé licencié sans respect des formalités ne peut être éligible, la rupture de son contrat n'étant pas privée d'efficacité (Soc., 24 janv. 1990, n° 89-60.019 P).

La suspension du contrat de travail ne fait pas perdre au salarié l'ancienneté acquise et le salarié dont le contrat de travail est suspendu reste donc éligible (Soc., 26 sept. 2002, n° 01-60708, Sté IBM).

L'ancienneté acquise par des salarié-e-s auprès de filiales d'un groupe doit être prise en compte pour le calcul de l'ancienneté requise pour être éligible dans l'une de ses filiales (Soc., 8 juil. 1997, n° 96-60.295, Sté STUR). De même, l'ancienneté doit s'apprécier dans l'entreprise, tous établissements confondus (Soc., 20 janv. 2008, n° 07-60121, Sté CEAC Exide).

Les salariés travaillant à temps partiel (C. trav., art. L 2314-16 et L2324-15) ou en forfait-jours (Soc., 16 nov. 2011, n° 11-13.256) simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, accorder des **dérogations aux conditions d'ancienneté** pour l'éligibilité lorsque l'application de ces conditions conduirait à une réduction du nombre des candidats qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales .

La jurisprudence en matière d'éligibilité fait fi de la durée de l'absence comme du critère de rémunération, et accorde le droit à l'éligibilité dans tous les cas de suspension de contrats quels qu'ils soient. En effet, les salariés absents de l'entreprise à la date des élections mais remplissant la condition d'ancienneté prévue par la loi sont éligibles dès lors que leur contrat de travail n'est que suspendu (Soc., 17 mai 1995, n° 94-60.395).

Seuls sont exclus du droit d'être élu, les salariés qui, en raison de l'exercice des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise. Ne peuvent exercer un mandat de représentation des salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise (Soc, 16 avr. 2008, n°07-60382, Sté Brescia investissement), soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel.

Une condition supplémentaire a été ajoutée par la loi puisque ne serait plus plus éligible celui qui a cumulé trois mandats, (sauf entreprises de moins de 50 salariés). **Dans les entreprises entre 50 et 300 salarié-es le PAP peut l'écarter.** La limitation des mandats correspond souvent à des pratiques d'équipes de Solidaires qui souhaitent mettre en place des pratiques de rotation mais cette disposition n'a pas à être imposée par l'employeur. De plus dans certaines circonstances, le mandat permet de protéger des élu-es que l'employeur risquerait de licencier...

**L'application de cette clause soulève une série de questions:**

- vaut-elle pour les seuls mandats successifs ou s'applique-t-elle après une interruption ?
- les suppléants sont-ils concernés par cette condition d'illégitimité ?
- s'applique t-elle pour 3 mandats de 4 ans soit après 12 années ou aussi après 3 mandats par exemple de 2 ans ?

*« (...) Le nombre de mandats successifs est limité à trois, excepté :*

*1° Pour les entreprises de moins de 50 salariés ;*

*2° Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, si l'accord prévu à l'article L. 2314-6 en stipule autrement. (...)*

*Les conditions d'application du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.» ( L2314-33 )*

La limitation du nombre de mandats successifs ne s'applique que pour les mandats d'élu au CSE, et donc, à partir de la mise en place du premier CSE. Elle ne s'applique pas rétroactivement aux mandats des élus des anciennes institutions représentatives du personnel.

Une catégorie de travailleurs est désormais exclue de l'éligibilité au CSE : ceux mis à disposition ( L. 2314-23). Cette règle semble d'ordre public ; le protocole d'accord préélectoral ou un accord ne devrait pas pouvoir y déroger.

Cette règle pose toutefois problème puisqu'elle interdit des candidatures de salarié-es qui peuvent être électeurs s'ils l'ont choisit mais ne peuvent pas être eux-même représentants de leurs collègues

qui se trouvent dans la même situation sur le plan du contrat de travail. Dans certaines entreprises, le nombre de salarié-es à disposition est important avec une ancienneté de plusieurs années.

*Pour Solidaires, tout-es les salarié-es qui font partie de la communauté de travail, quel que soit leur statut doivent pouvoir être électeurs et éligibles.*

### **3-4-3 La répartition des sièges entre les collèges et les établissements :**

La négociation relative au périmètre des établissements distincts n'entre plus dans le champ du PAP, mais il reste à répartir en tenant compte des dispositions légales relatives aux sièges réservés:

- les sièges entre les collèges électoraux (L. 2314-13)
- les sièges entre les différents établissements (L. 2316-8)

#### **Le personnel est réparti en deux collèges électoraux :**

- ✦ le 1er collège : ouvrier et employés ;
- ✦ le 2ème collège : ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés, communément appelé « collège cadres »

Au moins un siège doit être attribué à chaque collège électoral pour que toutes les catégories de personnel soient représentées .

**Dans les établissements ne dépassant pas 25 salariés** et n'élisant de ce fait qu'un seul membre du CSE titulaire et un seul suppléant, un collège électoral unique, regroupe l'ensemble des catégories professionnelles. La conclusion d'un accord de répartition du personnel est alors inutile (Soc., 1er juil. 1985, n° 85-60.103).

**Dans l'entreprise employant plus de 500 salariés**, au moins un siège doit être réservé au sein du second collège pour les ingénieurs, les chefs de service et les cadres ( L. 2314-11).

La loi contient aussi des dispositions incitatives pour :

- faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés ( L. 2314-15)
- dans les entreprises de travail temporaire, une répartition des sièges qui assure une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire ( L. 2314-16).

*Les représentants du personnel sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales représentatives pour chaque catégorie de personnel :*

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

*Dans les entreprises de 501 salariés et plus, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège, élu dans les mêmes conditions.*

*En outre, dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, ces catégories constituent un troisième collège. (Article L2324-11)*

*Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail, étendu ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise. L'accord conclu ne fait pas obstacle à la création du troisième collège dans les conditions prévues au cinquième alinéa de l'article L. 2324-11. L'accord préélectoral est transmis à l'inspecteur du travail. (Article L2324-12)*

*La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées. Lorsque cet accord ne peut être obtenu, l'autorité administrative décide de cette répartition entre les collèges électoraux. Pour ce faire, elle se conforme soit aux modalités de répartition prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2324-12, soit, à défaut d'accord, à celles prévues à l'article L. 2324-11. (Article L2324-13)*

**Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés sous certaines conditions.** Le nombre des collèges électoraux ne peut être modifié que par accord. Il ne peut résulter d'une décision unilatérale de l'employeur, de l'administration ou du juge. Cet accord peut être une convention ou un accord collectif (étendu ou non) ou l'accord préélectoral.

Sous la seule réserve de ne pas aboutir à une sous représentation d'une catégorie de personnel, il est possible de prévoir un nombre de collèges plus élevé que celui prévu par la loi, ou à l'inverse se borner à un collège unique. Par exemple, un collège spécial « démonstrateurs » peut être institué dans un grand magasin (Soc., 16 janv. 1985, n° 84-60.555 P) ou un collège spécial « journalistes » dans une entreprise de presse (Soc., 21 nov. 1984, n° 83-61.181 P).

L'accord peut prévoir un collège spécial cadres, même si leur nombre dans l'entreprise est inférieur à 25. Il peut également prévoir la constitution de plusieurs collèges cadres (Soc., 9 juin 1983, n° 82-60.637P). En revanche, un accord ne peut supprimer le collège spécial des cadres si sa constitution est obligatoire (Soc., 18 nov. 1992, n° 91-60.367 ; Soc., 3 mai 2002, n° 01-60.072P). Un accord peut, à l'inverse, supprimer le collège « agents de maîtrise-techniciens » et décider d'incorporer ses membres au collège « ouvriers employés » s'ils sont trop peu nombreux et revenir à un collège unique. Contrairement à la constitution du « collège cadres », la constitution du collège « agents de maîtrise-techniciens » n'est pas considérée comme une disposition d'ordre public (Rép. min. n° 8122, JO Ass. nat du 25 fév. 1991).

**L'accord doit avoir été signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.** L'unanimité est requise même si la convention collective ou l'accord a fait l'objet d'une

extension ( Soc., 16 nov. 1993, n° 92-60.306P). Seule exception : la création du collège « journalistes » qui n'est soumise qu'à la condition de « double majorité » prévue pour la validité du protocole préélectoral (Soc., 2 mars 2011, n° 09-60.419 et n° 10-60.157). Lorsque la composition et la répartition des collèges électoraux sont fixées à la fois par une convention collective et un protocole d'accord préélectoral qui renvoie à cette convention et si une organisation syndicale représentative dans l'établissement n'est pas signataire de la convention collective, les dispositions de la convention collective en la matière sont sans effet (Soc., 26 janv. 1999, n° 98-60.256 P).

L'unanimité établie, l'accord s'impose (Soc., 3 oct. 1984, n° 84-60.264P). A défaut, il est rejeté (Soc., 10 déc. 1984, n° 84-60.478P). L'unanimité des syndicats n'est pas à elle seule suffisante pour déroger au nombre légal des collèges, il faut aussi que l'employeur ait donné son assentiment (Soc., 11 juin 1992, n° 91-60.260).

**L'accord préélectoral qui modifie le nombre et la composition des collèges électoraux est obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail .**

Ni l'inspecteur du travail, ni le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) n'ont compétence pour fixer le nombre et la composition des collèges électoraux en l'absence d'accord régulier ou de désaccord (CE, 18 mars 1983, n° 29.120P). L'autorité administrative compétente n'intervient qu'en cas de désaccord sur la répartition des sièges entre les différentes catégories, et sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux. Elle ne peut se prononcer sur le nombre de ces collèges (Soc., 18 mai 1983, n° 82-60.276P). C'est le tribunal d'instance qui est compétent pour statuer en cas de litiges sur le nombre de collèges électoraux. La répartition du personnel se fait par accord entre les parties, ou à défaut par le DIRECCTE

Une fois défini le nombre des collèges électoraux et les catégories de salariés qui les composent, il faut classer le personnel dans ces collèges, le répartir. La répartition du personnel dans les collèges figure dans le PAP..

Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) décide de cette répartition entre les collèges électoraux.

Le DIRECCTE procède à la répartition du personnel entre les collèges électoraux en tenant compte de la composition des collèges fixée par l'accord préélectoral ou la convention. Il précise simplement si tel ou tel salarié relève bien de tel collège, mais ne remet pas en cause les dispositions conventionnelles précisant leur constitution, quand elles existent (CE, 15 janv. 1988, n° 72.323).

**Ce sont les caractéristiques de l'emploi occupé, la nature des fonctions réellement exercées qui importent et déterminent l'appartenance à tel ou tel collège électoral, plus que la qualification « officielle »** (Soc., 30 janv. 1985, n° 84-60.484 ; Soc., 28 juin 2006, n° 05-60.290).

Divers critères permettent d'opérer la répartition du personnel dans les différents collèges.

- **Le niveau d'étude normalement requis pour accéder au poste** est un élément qui peut être pris en compte. A titre d'exemples, les niveaux CAP ou BEP peuvent inciter au classement dans le premier collège (ouvriers et employés). Les niveaux BAC, BT ou BAC + 2 peuvent inciter à un classement dans le second collège (techniciens /agents de maîtrise). Un niveau d'études supérieures peut justifier un

classement dans le collège « cadres ». L'encadrement de personnels classés dans le second collège permet d'être classé dans le troisième (CE, 24 juin 1987, n° 78.425).

- En l'absence de prérogatives hiérarchiques importantes, seule une **technicité avérée** peut justifier un classement dans le second collège (techniciens /agents de maîtrise), et à plus forte raison dans le troisième (cadres).

- Ni la reconnaissance d'une qualification certaine ni un rôle d'encadrement s'il apparaît limité (absence de pouvoir disciplinaire, prérogatives très limitées pour l'organisation du travail) ne permet le rattachement au deuxième collège (CE, 19 juin 1989, n° 88.074).

- Le titre donné par l'employeur, même s'il résulte d'un accord collectif, ou le niveau de rémunération est accessoire. Cependant, ne sauraient être maintenus dans le collège « agents de maîtrise » des personnels expressément classés cadres par la convention collective, dès lors que leurs attributions et responsabilités constatées confirment bien ce classement (CE, 24 juin 1987, n° 78.425).

**La répartition du personnel ayant pour but d'établir la liste électorale et de permettre aux salariés de présenter leur candidature dans le collège requis, a lieu après la signature du protocole.**

Lorsqu'un salarié change de qualification professionnelle avant les élections mais après établissement des listes électorales, l'employeur le fait figurer sur la liste du collège auquel son nouvel emploi lui donne droit (Soc., 27 oct. 1971, n° 71-60.167P). Cette nouvelle qualification doit cependant s'accompagner d'un changement effectif de fonction, faute de quoi il s'agit d'une promotion de circonstance : une telle manœuvre, destinée à fausser le résultat du scrutin, est de nature à entraîner son annulation (Soc., 12 mars 1981, n° 80-60.268 P).

#### **3-4-4 Les candidatures au CSE**

Les candidatures au premier tour des élections sont obligatoirement présentées par des organisations syndicales et le PAP ne peut pas déroger à cette règle. En cas de second tour, les candidats présentés au 1er tour doivent être considérés comme maintenus sans nécessité de déposer de nouveau les mêmes listes (sauf candidatures différentes qui reste une décision possible par le syndicat) .

Les candidatures sont présentées par des listes distinctes pour chaque collège avec une liste de candidat-es titulaires et une liste de candidat-es suppléant-es. Un-e même candidat-e peut être présenté-e sur les deux listes simultanément. En cas d'élection sur les deux listes, c'est la place du titulaire qui prévaut. Les listes de candidat-es peuvent comprendre moins de noms que de sièges à pourvoir.

Un syndicat ne peut pas présenter un-e candidat-e sans son accord.(Soc., 20 oct. 1993,n° 92-60.304 P). Certaines équipes syndicales, pour éviter les litiges toujours possibles, font signer une déclaration de candidature.

**Exemple en annexe ?**

Si cette disposition n'est pas une obligation légale, elle peut s'avérer utile dans les situations de litiges (par exemple quand un candidat est présenté par 2 organisations syndicales ...).

### 3-4-5 La représentation Femmes/Hommes

L'accord préélectoral (PAP) doit mentionner la proportion de femmes et d'hommes dans les différents collèges électoraux.

*Dès qu'un accord ou une décision de l'autorité compétente sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral. (L2314-31). Cette règle présente un caractère d'ordre public justifiant l'annulation dans un PAP de toute clause contraire.*

La proportion est arrondie à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à cinq, et l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à cinq.

En cas de désaccord avec l'employeur sur cette répartition, les organisations syndicales peuvent contester ce calcul devant le tribunal d'instance.

Les listes (titulaires et suppléant-e-s) doivent être composées (au premier comme au second tour) d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la proportion de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Les listes pour chaque collège devront être composées alternativement d'un-e candidat-e de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidat-es d'un des sexes. (L. 2314-30). Les listes commencent indifféremment par un homme ou une femme.

*Lorsque l'application des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes 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. (L2314-30)*

La constitution des listes peut être contestée devant le tribunal d'instance par tout syndicat, l'employeur ou les salarié-es, avant ou après les élections.

Si une liste est contestée en période préélectorale, le juge, s'il constate qu'elle ne respecte pas l'obligation de représentation proportionnée et l'alternance, la déclarera irrégulière. Il appartiendra alors à l'OS de régulariser la situation pour pouvoir présenter une liste aux élections.

Si une liste est contestée après l'élection (avant l'expiration du délai de forclusion de 15 jours) pour non-respect de la proportion ou de l'alternance H/F, le juge pourra annuler l'élection de certain-e-s élu-e-s. L'annulation sera celle du (ou des) dernier élu-e du sexe sur-représenté ou mal positionné.

L'annulation de l'élection de certain-e-s élu-es n'implique pas d'élections partielles. L'organisation syndicale qui n'aurait pas respecté ces obligations en matière de parité proportionnelle ou d'alternance disposera d'un nombre d'élus inférieur à ce qu'il aurait pu prétendre.

L'élection reste valide si personne ne conteste l'élection des élu-e-s qui n'auraient pas respecté ces principes de proportionnalité ou d'alternance.

Même si les dispositions de cette « parité » rebaptisée « représentation équilibrée des femmes et des hommes » sont loin d'être parfaites et peuvent être sujettes à des manipulations des syndicats et des employeurs, les équipes syndicales de Solidaires partagent l'objectif affiché par la loi. L'égalité entre les hommes et les femmes est et reste un enjeu syndical.

### **3-5 LE CALENDRIER ÉLECTORAL ET LE DÉROULEMENT DU SCRUTIN**

#### **3-5-1 Date des élections**

La date du scrutin est fixée par le PAP et doit prévoir un 1er tour dans la quinzaine précédant l'expiration des mandats en cours ou, en cas de 1ère mise en place de l'instance, au plus tard dans les 90 jours après l'information au personnel sur l'organisation des élections.

Aucun délai légal ne sépare la présentation des listes de candidats et le jour du scrutin sous réserve que la durée soit compatible avec les nécessités d'organisation du vote.

Le PAP précise les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin qui doit avoir lieu pendant les heures de travail sauf accord unanime des OS représentatives dans l'entreprise. Une durée suffisante d'ouverture du bureau de vote peut permettre aux équipes de travail en continu de voter (Soc., 2 nov. 1994, n° 94-60.053). Mais, le vote du personnel de nuit remis entre les mains du président du bureau de vote est irrégulier (Soc., 2 juin 1983, n° 82-60.609 P). L'employeur décidant unilatéralement d'organiser les élections en dehors du temps de travail commet une irrégularité qui peut entraîner l'annulation du scrutin si elle a eu pour effet d'en fausser les résultats (Soc., 3 juil. 1984, n° 83- 63.619).

*L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des OS représentatives dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu » ( L. 2314-27)*

#### **3-5-2 Le déroulement des élections**

La salle de vote est un « endroit public ». En conséquence, peuvent assister aux opérations électorales :

- **les électeurs pour le temps nécessaire au vote ;**

- **les candidats, à condition toutefois que leur attitude, dans la salle de vote, ne soit pas de nature à influencer les électeurs** (Soc., 7 avr. 1976, n° 75-60.183 P) ;

- **l'employeur ou son représentant, dès lors qu'il n'est relevé aucune violation de son obligation de neutralité** (Soc., 25 fév. 1992, n° 89- 61.135 P ; 2 nov. 1993, n° 92- 60.400). Leur présence n'est pas de nature, à elle seule, à entacher le scrutin d'irrégularité (Soc., 21 mars 1995, n° 94-60.221). En revanche, si un employeur intervient au cours des opérations de vote pour poursuivre une controverse électorale et interrompre le scrutin, il se rend coupable du délit d'entrave (Crim., 25 mai 1965, n° 91- 783.64 P). L'accord préélectoral ou à défaut, la décision du juge d'instance peut, sans porter atteinte aux règles du droit électoral, préciser les conditions de la présence sur les lieux de l'employeur ou de son représentant, lorsqu'il y va du bon déroulement du vote (Soc., 1er déc. 1983, n° 83-60.629) ;

- **un délégué de liste peut être désigné par chaque liste de candidats pour contrôler le déroulement des opérations électorales.** A défaut d'accord préélectoral fixant les modalités de contrôle des opérations de vote pour l'élection des représentants du personnel, il peut être fait application des règles du droit commun électoral prévoyant que chaque liste a le droit d'avoir en permanence dans chaque bureau de vote un délégué habilité à contrôler les opérations électorales (Soc., 11 déc. 1985, n° 85-60.387 P). L'employeur qui interdit à des délégués de liste d'assister aux opérations électorales commet une irrégularité de nature à entraîner l'annulation des élections (Soc., 3 juil. 1985, n° 85-60.139 P) ;

Seuls les électeurs dans l'entreprise pour les élections professionnelles peuvent être désignés délégués de liste, sous réserve des dispositions mentionnées dans le protocole d'accord préélectoral. En effet, dès lors qu'un accord a prévu que les parties signataires peuvent se présenter sur les lieux avant le début des opérations électorales en qualité d'observateur, ne fût-ce que pour s'assurer de la normalité de leur organisation matérielle, l'employeur ne peut les expulser, sous peine d'être passible de délit d'entrave (Crim., 18 janv. 1994, n° 92-84.337).

Sous peine d'annulation des élections, l'employeur ne peut s'opposer à la présence sur les lieux du vote des représentants des organisations syndicales qui ont présenté des listes de candidats.

### **3-5-3 Les moyens matériels du vote**

L'employeur doit prendre toutes les dispositions, éventuellement en conformité avec l'accord préélectoral, pour assurer les moyens matériels et le secret du vote. Il lui incombe de fournir : les bulletins de vote, les enveloppes, les isolements, les urnes.

**L'employeur fournit, pour chaque liste, les bulletins de vote en nombre égal et suffisant.**

- ⤴ Ils peuvent être **imprimés ou photocopiés**, la loi étant muette à ce sujet. Le cas échéant, se conformer à l'accord préélectoral ;
- ⤴ Rien n'interdit de proposer des **bulletins blancs**, ( bulletins vierges) sans impression de noms de candidats (Soc., 25 fév. 1992, n° 89-60.135 P ; Soc., 30 oct. 1996, n° 95-60.882). Cette pratique ne peut être considérée comme une invitation à voter blanc (Soc., 28 nov. 1984, n° 83-63.622) ;
- ⤴ La couleur des bulletins est en principe identique pour chaque liste par scrutin et collège. Cependant, **l'utilisation de bulletins de couleurs différentes est possible** dans l'intérêt des

électeurs, notamment s'il existe un nombre important de salarié-es lisant mal le français. L'utilisation de bulletins de couleur est subordonnée à deux conditions: des circonstances particulières (exemple, un nombre important de travailleurs étrangers) et un accord préélectoral signé par toutes les organisations syndicales représentatives, ou une décision du juge d'instance (Soc., 11 mars 1992, n° 91-60.160 P ; Soc., 24 fév. 1993, n° 91-60.313).

- ✦ Il est souhaitable de déterminer une couleur différente de bulletin par scrutin, une par collège et enfin une pour les titulaires et une pour les suppléants. Ces couleurs sont précisées dans le protocole d'accord préélectoral.

**Les bulletins de vote doivent respecter la règle des votes séparés pour chaque collège électoral, pour les titulaires et les suppléants .**

Mais la seule irrégularité tenant à la présentation d'un bulletin de vote unique pour les titulaires et les suppléants mentionnant en quelle qualité chaque personne est présentée, n'est pas de nature à entraîner l'annulation des élections si les résultats n'ont pas été faussés, aucune contestation n'ayant été portée par ailleurs sur l'absence de scrutins séparés (Soc., 6 juil. 2005, n° 04-60.511).

**Les bulletins de vote doivent respecter les listes de candidats** y compris leur ordre de présentation (Soc., 13 juil. 1993, n° 92-60.009). A défaut, le mode de scrutin prévu par la loi est modifié et justifie l'annulation des élections (Soc., 2 déc. 1982, n° 81- 60.960 P). Un seul bulletin par liste doit être imprimé.

La présence de noms de candidats démissionnaires sur les bulletins de vote est de nature à entacher les élections d'illégalité (Soc., 10 juil. 1997, n° 95-60.392). Au contraire, sont valables les élections au cours desquelles l'employeur a modifié les bulletins après retrait de candidatures, exprimé librement

par les candidats, sans avoir recueilli l'accord de l'organisation syndicale (Soc., 5 mars 1997, n° 96-60.034 P).

Les bulletins de vote ne doivent comporter **aucun signe distinctif** (Soc., 2 nov. 1993, n° 92-60.400).

Les bulletins de vote doivent mentionner l'**appartenance syndicale des candidat-es** quand ils sont présentés par un syndicat. A défaut, et quand bien même les syndicats eux-mêmes auraient donné leur accord, les élections sont susceptibles d'annulation (Civ., 15 mai 1968, n° 68-60.005P).

S'il n'y a aucun risque de confusion, la reproduction du sigle peut ne pas être intégrale (Soc., 14 nov. 1984, n° 84-60.380 P). Le protocole d'accord, comme le juge d'instance, peut toutefois valablement l'imposer (Soc., 25 juin 1987, n° 86-60.317 P).

Le sigle syndical peut figurer sur la liste de candidats se présentant au second tour contre la volonté de leur employeur, dès lors qu'il est bien précisé que la liste est présentée par la section syndicale (Soc., 21 nov. 1984, n° 84-60.421 P).

Par ailleurs, deux sigles peuvent figurer sur un même bulletin quand deux syndicats présentent une liste commune.

**Il est admis que des bulletins de vote, outre le signe syndical, peuvent comporter un « logo ».** Ainsi, l'emblème imprimé choisi par les candidats sur les bulletins de vote n'est pas de nature à créer une confusion dans l'esprit des électeurs (Soc., 2 juil. 1987, n° 86-60.514 P).

**L'élection a lieu au scrutin secret et les enveloppes sont fournies par l'employeur en nombre suffisant** (une enveloppe pour chaque bulletin), **d'un modèle uniforme, opaque** (Soc., 6 nov. 1985, n° 85-60.449) **et sans aucun signe de reconnaissance**. Il est admis, et fréquent, que les enveloppes soient de couleurs différentes pour chacun des scrutins, titulaires et suppléants, pour éviter toute confusion.

*L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe. (...) Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts. Article L2314-21*

Pour assurer ce secret du vote, **des isolements peuvent être prévus** (Soc., 10 juil. 1984, n° 84- 60.071 ; Circ. DRT n° 13, 25 oct. 1983). Si l'isolement n'est pas assuré, les élections sont annulées (Soc., 26 mai 1998, n° 97-60.092 P). Cependant, rien n'oblige que des isolements classiques identiques à ceux utilisés lors des élections politiques soient installés. Il convient seulement que l'isolement du salarié pour voter soit garanti. Peut ainsi tenir lieu d'isolement :

- ✧ la possibilité de s'isoler derrière un rideau dans un bureau de vote et dans un bureau inoccupé face à celui où se déroulent les élections (Soc., 12 oct. 2000, n° 99-60.368) ;
- ✧ un hangar de 1500 m<sup>2</sup>, dépendance de l'entreprise et habituellement utilisé pour les élections, car permettant, par ses allées constituées de rangées de casiers, aux salariés de s'isoler pour voter (Soc., 11 juin 1986, n° 85-60.485) ;
- ✧ une grande pièce séparée en deux parties dont l'une permet aux salariés de se dissimuler derrière des armoires de vestiaires (Soc., 3 mars 2004, n° 02- 60.656).

Le salarié n'est pas obligé d'utiliser ces isolements . Il suffit qu'il ait la faculté de le faire, donc qu'une possibilité d'isolement soit prévue (Soc., 21 juin 1986, n° 85-60.637 P).

**Deux scrutins ayant lieu pour chaque collège, l'un pour les titulaires, l'autre pour les suppléants, deux urnes distinctes sont préparées pour chaque bureau de vote**. A défaut, et si le vote a été faussé de ce fait, les élections peuvent être annulées (Soc., 13 mars 1985, n° 84-60.608P).

Aucun modèle particulier n'est imposé pour les urnes. Il n'est pas indispensable qu'elles soient du même modèle que les urnes utilisées pour les élections politiques. L'utilisation d'urnes plus rudimentaires (par exemple en carton et scellées par des bandes adhésives) est admise, si elles restent bien closes pendant la durée du scrutin et sous surveillance suffisante tant que n'a pas commencé le dépouillement (Soc., 5 janv. 1978, n° 77-60.610 P ; Soc., 16 janv. 1985, n° 84-60.699 P). Si le transport des urnes est nécessaire, il est effectué sous la surveillance du bureau de vote (Soc., 10 juin 1997, n° 96-60.144). Constitue une irrégularité susceptible d'entacher la validité des opérations électorales, le fait de déplacer les urnes et de les laisser pendant 2 heures dans le véhicule d'un membre de la direction qui en a seul conservé les clefs (Soc., 18 juil. 2001, n° 00-60.195).

### **3-5-4 Les modalités de vote**

**Le Code du travail ne règle pas le problème du paiement du temps passé par les salariés aux opérations de vote**. L'administration rappelle qu'il est conforme à l'usage que, lorsque les élections ont lieu pendant le temps de travail, le temps passé à voter ne fasse pas l'objet d'une retenue sur

salaire (Circ. DRT n° 13, 25 oct. 1983, JO 20 déc.). Lorsque le vote a lieu en dehors du temps de travail de certaines catégories de salariés, l'accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales peut prévoir une indemnisation des salariés concernés, conformément à l'esprit de la loi.

### **3-5-4-1 Le vote physique**

*« L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe. Elle peut également avoir lieu par vote électronique, selon les modalités fixées par un décret en Conseil d'État pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide. » (L2314-26)*

L'élection a lieu en principe sous enveloppe dans l'entreprise ou l'établissement. Le vote physique est la règle mais d'autres modalités sont possibles (voir ci-après).

**Pour Solidaires, c'est le vote à privilégier.**

**Comme la date du vote, les heures de vote sont normalement fixées par l'accord préélectoral.** A défaut, par le juge d'instance ou l'employeur. Leur amplitude dépend de l'importance de l'entreprise et du nombre de salariés appelés à voter. Une fois fixées et portées à la connaissance de tous, elles ne peuvent en principe être modifiées.

Toutefois, n'entraîne pas la nullité du scrutin :

- ✦ le fait pour un employeur de modifier unilatéralement les horaires du scrutin prévus par l'accord préélectoral, ceci n'ayant eu aucune influence sur le résultat des élections (Soc., 20 janv. 1983, n° 82-60.355 P) ;
- ✦ l'ouverture d'un bureau avec retard (Soc., 17 mai 1994, n° 93-60.352) ;
- ✦ l'avancement de l'heure de clôture du scrutin en accord de l'ensemble des syndicats, cette modification n'ayant empêché personne de participer au vote (Soc., 10 déc. 1981, n° 81-60.639 P) ;
- ✦ le retardement de l'heure de clôture pour permettre à un plus grand nombre d'électeurs de venir voter (Soc., 21 juil. 1981, n° 81-60.568 P), comme par exemple des salariés en mission sur des chantiers (Soc., 20 nov. 2002, n° 01-60.605 P).

Au contraire, les élections sont nulles si le vote de deux électeurs après l'heure de clôture du scrutin fausse le résultat dès lors que le nombre des électeurs inscrits était réduit (Soc., 27 mai 1987, n° 86-60.360).

**Une fois fixés la date, les heures et le lieu du vote, ces indications sont portées à la connaissance des salariés par voie d'affichage en temps utile,** c'est à dire suffisamment à l'avance pour permettre à chacun de voter. A défaut d'informations suffisantes, les élections peuvent être annulées si la majorité des salariés se trouvant à l'extérieur n'ont pu prendre part au vote (Soc., 4 avr. 1973, n° 72-60.125 P).

Cependant, le défaut d'affichage des modalités du scrutin n'est pas une cause d'annulation des élections si leur résultat n'a pas été faussé par l'inobservation de cette formalité (Soc., 18 déc. 1978, n° 78-60.727P).

### **3-5-4-2 Le vote par correspondance**

Le vote par correspondance n'est ni prévu ni réglementé par la loi. Pour l'administration (Circ. DRT n° 13, 25 oct. 1983, JO 20 déc.), le vote par correspondance constitue une modalité de vote et la jurisprudence l'admet dès lors qu'il apparaît nécessaire (Soc., 9 janv. 1978, n° 76-77.658P). Mais il n'est pas prévu qu'il soit généralisé.

➡ **Seul un protocole préélectoral peut autoriser le vote par correspondance.**

L'employeur ne peut donc pas recourir au vote par correspondance si un protocole préélectoral ne le prévoit pas. Si un accord préélectoral autorise le vote par correspondance, l'employeur est tenu de s'en tenir au cadre fixé par l'accord. Puisque la loi ne prévoit pas le vote par correspondance, l'employeur n'est pas tenu de l'organiser d'office pour les absents (Soc., 27 mai 1983, n° 82-60.225).

Mais si l'employeur n'a pas d'obligation légale, il est néanmoins tenu d'organiser le vote par correspondance dès l'instant où la convention collective ou le PAP le prévoit. Il avise alors nécessairement les électeurs absents et leur envoie le matériel nécessaire. Son abstention constitue une irrégularité viciant le scrutin (Soc., 1er fév. 1978, n° 77-60.599 P). En revanche, il ne peut décider unilatéralement de recourir au vote par correspondance s'il n'est pas prévu par le PAP (Soc., 12 juil. 2006, n° 05-60.332 P). Lorsque les modalités de vote sont conventionnellement décidées, l'employeur doit les observer scrupuleusement (Soc., 10 janv. 1989, n° 87-60.135P).

➡ **Le principe étant le vote sur place, le vote par correspondance doit rester exceptionnel.**

Un PAP ne peut prévoir le vote par correspondance que si et dans la mesure où il est nécessaire pour permettre la participation de certains salariés. La jurisprudence admet comme des circonstances justifiant le vote par correspondance :

- ✦ l'éloignement géographique de l'entreprise (déplacement, VRRP, travailleurs à domicile) ;
- ✦ l'absence le jour du scrutin (repos, travail de nuit, congés, accidents de travail, maladie, congé maternité, travail à l'extérieur de l'entreprise...).

L'accord préélectoral doit fixer de manière précise et limitative les motifs autorisant les salariés à voter par correspondance.

➡ **L'organisation matérielle du vote par correspondance incombe à l'entreprise.**

Il incombe à l'entreprise de mettre à disposition des salariés concernés le matériel nécessaire au vote par correspondance, lequel est constitué par :

- ✦ les bulletins de vote ;
- ✦ les enveloppes destinées à recevoir les bulletins. Ces enveloppes ne doivent comporter aucun signe de reconnaissance afin de garantir le secret du vote ;
- ✦ les enveloppes à utiliser pour envoyer le vote (dans lesquelles les salariés insèrent les enveloppes intégrant les bulletins de vote). Ces enveloppes doivent impérativement porter à leur dos le nom de l'électeur et sa signature, afin de permettre l'émargement.

➡ **Une double enveloppe est donc nécessaire :**

- ✦ une, renfermant celle contenant le bulletin de vote, porte à son dos le nom de l'électeur (pour savoir « qui a voté ») et sa signature. Elle permet l'envoi des enveloppes comportant

les bulletins de vote à l'attention du président du bureau de vote. Ce principe assure la sincérité des opérations électorales. Un protocole d'accord préélectoral, même unanime, ne peut y déroger (Soc., 9 fév. 2000, n° 98-60.581) ;

- ✧ l'autre concernant le bulletin de vote qui ne doit impérativement porter aucun signe distinctif de manière à garantir le secret du vote ;
- ✧ les listes des candidats ;
- ✧ les notices d'information sur les modalités d'exercice du vote par correspondance.

➡ **L'employeur doit aussi adresser aux électeurs votant par correspondance tous les documents communiqués aux électeurs sur place**, tracts syndicaux ou professions de foi compris : car « chaque électeur doit disposer des mêmes éléments d'information » (Soc., 6 juil. 1983, n° 83-60.746 P).

Le protocole peut prévoir l'envoi de certains documents établis spécialement à l'intention des personnes éloignées du lieu de vote. L'employeur doit respecter cette clause : il ne peut refuser d'insérer parmi les documents de propagande électorale un tract syndical destiné au vote par correspondance quand l'accord le prévoit, même si son contenu est étranger au débat syndical comme à la campagne électorale (Crim., 30 mai 1989, n° 87-83.411 P).

De même, il ne peut s'opposer à ce que les syndicats joignent des tracts aux documents envoyés aux salarié-es dans le cadre d'un vote par correspondance, au motif que ces tracts comportent un bulletin d'adhésion et vantent les avantages de se syndiquer, dès lors que la dimension des tracts a été respectée ainsi que leur date de remise (Soc., 12 nov. 2003, n° 02-60.714).

➡ **Les tribunaux exigent un délai suffisant entre la date de l'envoi des documents de vote par correspondance et le jour du scrutin.**

Justifie l'annulation en raison de l'incidence sur les résultats des élections lorsque :

- ✧ les documents expédiés le 24 mars ne sont parvenus aux électeurs que le 26 mars, la date limite de réception des votes étant le 27 mars (Soc., 14 janv. 1982, n° 81-60.846 P) ;
- ✧ les salariés n'ont eu le matériel de vote par correspondance que le 14 janv. au matin pour une élection prévue le 15 janv. (Soc., 21 oct. 1985, n° 85-60.221 P).

Au contraire, est convenable le délai d'une semaine donné aux électeurs pour voter par correspondance (Soc., 7 juil. 1981, n° 81-60.510 P). Selon la règle générale, toute irrégularité constatée dans les conditions de vote par correspondance ne conduit pas pour autant nécessairement à l'annulation des élections. L'annulation est prononcée s'il apparaît que l'irrégularité a effectivement faussé le résultat des élections (Soc., 21 mai 2003, n° 02-60.396 P ; Soc., 4 juil. 1983, n° 83-60.745 P).

➡ **L'expédition du vote par la voie postale est la seule qui permet d'assurer le secret du vote, ce qui la plupart du temps est prévu par l'accord préélectoral.**

- ✧ Ainsi, sont irréguliers car ne garantissant pas le secret et la sincérité des votes : l'organisation d'un vote sans utilisation de La Poste (Soc., 21 janv. 1981, n° 80-60.247) ; la remise de l'enveloppe fermée contenant le bulletin à un préposé de l'employeur (Soc., 16 avr. 1986, n° 85-60.083 P) ; l'envoi groupé par le courrier interne de l'entreprise (Soc., 21 mai 1986, n° 85-60.498 P).

Le juge d'instance, s'il est sollicité, peut imposer un vote par lettre recommandée avec avis de réception (Soc., 7 janv. 1985, n° 84-60.495).

- ⤴ En revanche, le courrier peut être adressé à une poste restante, et non à la direction de l'entreprise ; à une boîte postale conservée par La Poste (Soc., 19 juin 1985, n° 84-60.90 5P) ; au président du bureau de vote dès lors qu'il n'est soumis à aucune pression (Soc., 20 juil. 1983, n° 82-60.301) ; ou encore à un huissier de justice, qui les portera à l'employeur (Soc., 19 nov. 1986, n° 86-60.059 P).
- ⤴ L'employeur n'a pas nécessairement à faire les frais du timbre apposé sur l'enveloppe de retour du vote (Soc., 7 juil. 1983, n° 82-60.653). En pratique, l'envoi d'une enveloppe timbrée avec le matériel de vote est d'usage courant, le juge chargé de fixer les modalités de vote pouvant par ailleurs l'imposer (Soc., 19 nov. 1986, n° 86-60.059 P).
- ⤴ La responsabilité de l'employeur n'est pas davantage engagée en cas de diminution des levées postales ou de grèves imprévisibles (Soc., 3 juin 1981, n° 80-60.424 P).
- ⤴ La signature de l'électeur sur l'enveloppe extérieure, renfermant celle contenant le bulletin de vote, est une formalité qui a pour objet d'assurer la sincérité des opérations électorales même si le protocole préélectoral ne l'a pas prévu (Soc., 19 déc. 2007, n° 07-60.021). Un protocole d'accord préélectoral, même unanime, ne peut déroger à ce principe (Soc., 9 fév. 2000, n° 98-60.581 P).

Lorsqu'il est impossible de vérifier que les irrégularités établies (enveloppes extérieures sans signature) ont eu un effet sur les résultats du scrutin, les élections doivent être annulées (Soc., 9 fév. 2000, n° 98-60.581 P). Toutefois, si cette irrégularité n'affecte pas l'ensemble des élections mais uniquement celle d'un seul collège, l'annulation des élections est limitée à ce seul scrutin (Soc., 12 juil. 2006, n° 05-60.353 P).

#### **Ni vote par procuration, ni vote par anticipation**

Le vote par procuration s'exerce uniquement dans les cas et limites prévus par le Code électoral pour les élections politiques et ne peut être appliqué aux élections professionnelles. A été cassé le jugement ayant admis cette modalité de vote, dès lors que le quorum n'a été atteint qu'en tenant compte des votes par procuration (Soc., 3 juil. 1984, n° 83-61.173P).

Le scrutin se déroule, sauf circonstance exceptionnelle justifiant le vote par correspondance, dans des conditions identiques pour tout le corps électoral, à la date fixée pour les élections et sans interruption entre l'heure d'ouverture et de clôture du scrutin. Dès lors, un accord préélectoral qui prévoit le vote direct d'une partie des salariés avant la date de scrutin ainsi que l'ouverture de l'urne affectée à ce vote avant la clôture du scrutin est contraire au droit électoral. Le vote par anticipation ne permet, en effet, d'assurer ni la continuité ni le secret du vote (Soc., 23 mai 2000, n° 98-60.526).

#### **3-5-4-3 Le recours au vote électronique**

A l'origine, les élections professionnelles étaient organisées par les salarié-es et les syndicats (bureau, scrutateurs), l'employeur n'en était pas l'architecte. Le vote électronique est la dernière étape pour déposséder les salarié-es de cette démocratie, avec une perte totale de contrôle du processus et en prime la marchandisation d'un acte citoyen. Le vote électronique est présenté

comme une innovation aux multiples avantages : simplicité de la procédure pour les salarié-es, rapidité et centralisation du dépouillement, économies pour l'entreprise, limitation des déplacements pour aller voter, augmentation de la participation...

L'utilisation du vote électronique pour les élections professionnelles soulève les problèmes : de la **confidentialité du vote** : « *personne ne doit savoir pour qui j'ai voté* » ; de la **transparence du vote** : « *je dois être sûr que ce que j'ai voté est bien ce qui a été pris en compte au dépouillement* » ; de la **liberté de vote** : « *je dois pouvoir voter sans être forcé dans mon choix* » ; de la difficulté **du contrôle**, tant au cours de toutes les étapes du scrutin qu'a posteriori, ce qui rend la contestation juridique souvent difficile avec des fraudes qui peuvent être indétectables. Il est, enfin, constaté que la participation n'augmente pas sauf pour certaines catégories de salarié-es. Au contraire, on assiste parfois à une participation beaucoup moins importante.

**Pour ces raisons Solidaires reste opposé au vote électronique. Cette modalité peut aussi ne pas être unique (le vote physique peut cohabiter). Si nous ne pouvons pas empêcher ce mode de vote, il faudra tenter d'obtenir toutes les garanties possibles...**

La mise en place du vote électronique nécessite un **accord collectif d'entreprise** mais à défaut d'accord, depuis 2016 **peut être mis en place par une décision unilatérale de l'employeur**. L'accord ou la décision unilatérale doit comporter un cahier des charges qui doit assurer « *la confidentialité des données et 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* ». Ce cahier des charges est disponible pour tous salarié-es donc en particulier pour les représentant-es syndicaux.

Le système de vote électronique peut être assuré par un service interne à l'entreprise ou par un prestataire extérieur. Le système doit être soumis à une expertise indépendante et le rapport d'expertise transmis à la CNIL (Commission Nationale Informatique et Libertés). Lors du PAP, l'employeur doit remettre aux syndicats et même annexer la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales (R.2314-13). Fin 2018, un arrêté du ministre chargé du travail devrait préciser d'autres dispositions pratiques pour la mise en œuvre du vote électronique...

Le PAP doit préciser :

- le recours à cette modalité (et la description détaillée du système de vote en annexe)
- le nom éventuel du prestataire (si il a déjà été retenu).
- si le vote électronique a lieu sur place ou à distance
- pour chaque tour de scrutin, la période de vote (R. 2314-14).

Pour Solidaires, lors de la mise en place du vote électronique, nous pensons qu'il faut demander à l'employeur, avant ou à l'occasion du PAP, que soit fourni à chaque liste candidate une

documentation décrivant :

- Les motivations du choix de vote électronique.
- La description des accès internet disponibles pour les salarié-es (nombre de postes, localisation, configuration requise, mode de connexion sécurisé https ...).
- Les actions de (in)formations des électeurs et électrices (brochures mises à disposition...) et des membres du bureau de vote et scrutateurs.
- Les conditions de choix et les engagements du prestataire : cahier des charges, clause de confidentialité et de sécurité, la documentation exhaustive sur le dispositif technique mis en place (serveur, fichiers, sources, exécutables, chiffrement), description de la configuration votante, description de l'assistance technique fournie.
- Les éléments de l'expertise indépendante sur le système choisi et toute remarque de la CNIL.
- Le lien pour chaque liste de candidats avec la cellule technique de contrôle mis en place et gérant la phase de test/formation, la phase de gestion des émargements, des urnes électroniques et la phase de clôture/recours.
- Les éléments sur la garantie de non accessibilité d'accès aux codes de vote confidentiels des salariés par l'employeur ou une liste.
- Les modalités de participation au bureau de vote des salarié-es. La garantie de l'accès pour chaque liste à ce bureau et à la liste d'émargement pendant la période de vote.
- La fourniture d'un accusé de réception de vote pour chaque électeur-trice,
- La fourniture dès la clôture du vote d'une liste d'émargement horodatée (CD) mise sous scellé. La sauvegarde de l'urne électronique, des états courants des serveurs.

**R. 2314-5** *L'élection des membres (...) du CSE peut être réalisée par vote électronique sur le lieu de travail ou à distance. Sans préjudice des dispositions relatives au protocole d'accord préélectoral prévues aux articles L. 2314-5 et suivants, la possibilité de recourir à un vote électronique est ouverte par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe. A défaut d'accord, l'employeur peut décider de ce recours qui vaut aussi, le cas échéant, pour les élections partielles se déroulant en cours de mandat. Un cahier des charges respectant les dispositions des articles R. 2314-6 et suivants est établi dans le cadre de l'accord mentionné au deuxième alinéa ou, à défaut, par l'employeur. Le cahier des charges est tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail. Il est mis sur l'intranet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. La mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe si l'accord ou l'employeur n'exclut pas cette modalité.*

**R. 2314-6** *La conception et la mise en place du système de vote électronique peuvent être confiées à un prestataire choisi par l'employeur sur la base d'un cahier des charges respectant les dispositions du présent paragraphe. Le système retenu assure la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collègues électoraux, ainsi que la sécurité de l'adressage des*

moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

**R. 2314-9** *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 des articles R. 2314-5 à R. 2314-8. Le rapport de l'expert est tenu à la disposition de la CNIL. Les prescriptions de ces mêmes articles s'imposent également aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système informatique.*

**R. 2314-10** *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.*

**R. 2314-11** *L'employeur informe les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ou dans le ou les établissements concernés, de l'accomplissement des formalités déclaratives préalables auprès de la CNIL.*

**R. 2314-12** *Chaque salarié dispose d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales. Les membres de la délégation du personnel et les membres du bureau de vote bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique retenu.*

**R. 2314-13** *Le PAP mentionne la conclusion de l'accord d'entreprise ou de l'accord de groupe autorisant le recours au vote électronique et, s'il est déjà arrêté, le nom du prestataire choisi pour le mettre en place. Il comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales.*

**R. 2314-15** *En présence des représentants des listes de candidats, la cellule d'assistance technique :1° 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 ; 2° Procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test spécifique du système de dépouillement à l'issue duquel le système est scellé ; 3° Contrôle, à l'issue des opérations de vote et avant les opérations de dépouillement, le scellement de ce système.*

**R. 2314-16** *La liste d'émargement n'est accessible qu'aux membres du bureau de vote et à des fins de contrôle de déroulement du scrutin. Aucun résultat partiel n'est accessible pendant le déroulement du scrutin. Toutefois, le nombre de votants peut, si l'employeur ou l'accord prévu à l'article R. 2314-5 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.*

**R. 2314-17** *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. A 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.*

### **3-5-5 Composition du bureau de vote**

Le bureau de vote a pour mission principale de contrôler les opérations d'émargement et de dépouillement des opérations électorales. Sa composition constitue un élément de la sincérité et de la loyauté du scrutin. Un bureau de vote doit être constitué pour chaque collège électoral. C'est l'accord préélectoral qui fixe le nombre et la composition des bureaux de vote, et leurs heures d'ouverture. Le bureau de vote est, le plus souvent, composé des 2 électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune, présents au moment de l'ouverture du scrutin ; La présidence revenant au plus âgé.

**Le bureau de vote n'est composé que d'électeurs du collège électoral intéressé** (Soc., 17 déc. 1986, n° 86-60.222 P) ; L'employeur, ou son représentant, ne peut siéger (Soc., 30 mai 1996, n° 95-60.971 ; Soc., 23 fév. 2005, n° 40-60.242 P). Il assiste aux élections en qualité d'observateur et aide matériellement le bureau de vote que si cela n'aboutit pas à exercer une pression morale sur les électeurs (Soc., 25 fév. 1992, n° 89-61.135 P). Il en est de même pour des RS extérieurs à l'entreprise (Soc., 14 mars 1989, n° 88-60.534P) . Un candidat, en revanche, peut être membre du bureau. L'usage veut toutefois que la présidence ne lui soit pas confiée.

#### **La composition du bureau de vote incombe aux parties négociant l'accord préélectoral.**

En l'absence d'accord, le juge d'instance définit les modalités de désignation des membres. Notamment, il peut décider que les membres du bureau de vote sont désignés par les organisations syndicales ayant présenté des listes de candidats ou, à défaut, parmi les salariés les plus jeunes (Soc., 7 avr. 1993, n° 92-60.365). Cette désignation ne peut être laissée à la seule discrétion de l'employeur.

**Le bureau de vote préside au scrutin.** Son rôle est d'en assurer la bonne organisation matérielle et de permettre la régularité et le secret du vote en veillant à ce que par exemple :

- le salarié soit inscrit sur la liste électorale, avant de voter ;
- chaque bulletin de vote soit mis sous enveloppe avant d'être introduit dans l'urne et en faisant émarger le électeurs ou en apposant un visa en face des noms inscrits sur la liste électorale ;
- l'urne destinée à recevoir les bulletins de vote reste close pendant tout le scrutin.

**Le bureau de vote est responsable du bon déroulement des opérations de vote** et consigne au procès-verbal tout incident ou toute réclamation. A l'heure fixée, le président du bureau de vote annonce la clôture du scrutin, fait procéder au dépouillement des votes et proclame les résultats.

**Le bureau de vote ne peut ni juger de la représentativité d'un syndicat (Soc., 22 juil. 1975, n° 75-60.080 P) ni annuler les élections.** Son rôle est limité au contrôle du déroulement des opérations électorales (Soc., 3 mars 1983, n° 82-60.344 P).

**Il est d'usage que l'accord préélectoral prévoit que le temps passé par les membres du bureau de vote à l'accomplissement de leur mission soit rémunéré comme temps de travail.**

#### **Mise en place d'un dispositif de contrôle supplémentaire**

Si le contrôle du bon déroulement des élections est généralement effectué par le bureau de vote, il peut arriver que le juge d'instance, saisi préalablement, décide parallèlement de mettre en place un « dispositif de contrôle de leur régularité, de la liberté et de la sincérité du scrutin » (C. trav., art. L. 2314-14 et L. 2324-9). Le juge du fond apprécie en toute liberté le caractère indispensable ou non d'un tel dispositif : il n'est nullement tenu d'acquiescer à la demande qui lui est soumise (Soc., 26 sept. 1989, n° 88-60.727).

A l'inverse, en fonction des circonstances, notamment si le climat social est particulièrement tendu, le tribunal d'instance peut imposer un dispositif de contrôle, comme la désignation d'un huissier, même si la question du contrôle a déjà été envisagée par les parties signataires du protocole d'accord préélectoral en prévoyant un délégué de liste (Soc., 1er avr. 1992, n° 90-60.543 P).

Les frais entraînés par ces mesures sont à la charge de l'employeur (C. trav., art. L. 2314-14 et L. 2324-9 ; Soc., 29 juin 2005, n° 04-60.488 P).

#### **3-5-6 Le 1<sup>er</sup> tour de scrutin**

Même si les organisations syndicales ne se sont pas manifestées pour négocier le PAP, l'employeur doit maintenir l'organisation d'un premier tour et envisager la présentation des candidatures par les syndicats. Il ne peut pas organiser directement un second tour (Soc., 7 juil. 1981, n° 81-60.001 P).

*Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.*

*Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article [L. 2314-5](#). Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale. (L2314-29)*

**Les listes ne peuvent comporter que le nom de salariés répondant aux conditions d'éligibilité et appartenant au collège électoral dont ils sollicitent les suffrages.** Ainsi dans le cas où deux collèges sont constitués, le salarié n'est éligible que dans le collège où il est électeur (Soc., 7 fév. 1989, n° 88-60.131 P).

**Au premier tour du scrutin les syndicats composent librement leurs listes.** Ils peuvent présenter leurs propres adhérents, des salariés non syndiqués ou des adhérents d'une autre organisation syndicale même non représentative (Soc., 18 mai 1983, n° 82-60.657 P).

**Les listes de candidatures ne peuvent pas comprendre un nombre de candidats supérieur à celui des sièges à pourvoir** (Soc., 21 mai 1986, n° 85-60.530 P). **Les listes peuvent par contre comprendre moins de noms que de sièges à pourvoir** (Soc., 10 janv. 1989, n° 87-60.309 P). Une liste peut ne comporter qu'un seul nom « candidat unique » (Soc., 10 janv. 1989, n° 87-60.309 P).

En conséquence :

- ✧ un accord collectif ne peut interdire la présentation de listes incomplètes, car il serait, ce faisant, moins favorable aux salariés que la loi (Soc., 27 oct. 1982, n° 82-60.199P) ;
- ✧ un employeur ne peut arbitrairement réunir des candidatures isolées ;
- ✧ il ne peut, à l'inverse, séparer deux ou plusieurs candidats qui ont entendu se présenter sur la même liste (Soc., 24 nov. 1983, n° 83-60.931 P).

**Plusieurs syndicats peuvent présenter des listes communes.** Pour déterminer l'audience syndicale en cas de listes communes, la répartition entre les organisations syndicales des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste ou, à défaut de précision, à part égale entre les organisations concernées. La répartition des suffrages entre organisations syndicales est primordiale, compte tenu de l'incidence de l'audience sur la validité des accords.

**Des syndicats d'une entreprise affiliés à une même confédération ou union représentative sur le plan national ne peuvent présenter qu'une seule liste de candidats au nom de la confédération ou union nationale lors des élections** (Soc., 16 oct. 2001, n° 00-60.203 P ; Soc., 6 avr. 2005, n° 04-60.244).

Les syndicats affiliés à une même confédération nationale, qu'elle soit ou non représentative, ne peuvent présenter qu'une seule liste de candidats, par collège, lors des élections professionnelles dans l'entreprise (Soc., 22 sept. 2010, n° 10-60.135 FS-PBR). Si malgré tout plusieurs listes sont présentées et que l'irrégularité n'est pas contestée, il n'y aura pas pour autant addition des suffrages pour apprécier la représentativité (Soc., 26 oct. 2011, n°11-10.290). Un syndicat ne peut présenter une liste sous le sigle d'une confédération à laquelle il n'appartient plus (Soc., 6 mars 2002, n° 01-60.071).

**Rien n'interdit une double candidature sur la liste des titulaires et des suppléants.**

En cas de double élection, nul ne pouvant être à la fois titulaire et suppléant, l'intéressé est élu représentant titulaire.

**Lorsque dans un collège un siège est réservé à une catégorie particulière** (exemple : un siège réservé à un employé dans le collège des ouvriers et employés), **une liste peut ne pas présenter de candidat appartenant à la catégorie réservée** (Soc., 19 déc. 1972, n° 72-60.079 P).

**Le Code du travail de donne pas de détails sur les modalités du dépôt des listes, et il est donc recommandé de régler la question dans le PAP.** Faute d'accord préélectoral, il convient :

- ✧ soit d'envoyer les listes de candidats à l'employeur par lettre recommandée ;
- ✧ soit remettre ces listes à l'employeur contre récépissé.

La date de l'envoi ou de la remise en main propre des listes de candidats à l'employeur marque le point de départ de leur protection contre le licenciement.

**Si, en principe, en l'absence de texte légal, le dépôt des listes est recevable jusqu'au jour des élections, l'employeur ne peut en conséquence fixer unilatéralement une date « butoir ».**

Le juge d'instance qui relève que la date limite de dépôt des candidatures résultait d'une décision unilatérale de l'employeur, ne pouvait, dès lors qu'elle n'était pas justifiée par des nécessités

d'organisation du vote, faire échec aux dispositions légales, lesquelles ne prévoient aucun délai pour le dépôt des candidatures (Soc., 19 oct. 1993, n° 92-60.439). A l'inverse, à défaut de PAP, un employeur a pu, afin d'assurer une bonne organisation du scrutin, fixer un délai entre le dépôt des candidatures et le jour du scrutin, reprenant celui qui avait été prévu, lors des élections précédentes, par les protocoles d'accord conclus à l'époque (Soc., 20 janv. 1993, n° 91-60.265).

**Le protocole d'accord préélectoral peut valablement indiquer une date limite pour le dépôt des listes.** Les dispositions de l'accord qui n'ont fait l'objet d'aucune contestation devant le juge s'imposent à toutes les parties (Soc., 1er oct. 1996, n° 95-60.874).

Ainsi :

- ✧ le juge peut déclarer inéligibles des candidats ajoutés à la liste après la date limite de dépôt prévue par le protocole (Soc., 7 janv. 1985, n° 84-60.481) ;
- ✧ l'employeur est en droit de refuser une candidature ou une liste produite hors délai (Soc., 29 mars 1994, n° 93-60.360), deux heures après l'expiration du délai (Soc., 23 mai 2007, n° 06-60.197), sans commettre de délit d'entrave (Crim., 3 fév. 1987, n° 86-90.141 P).

Si par le passé les juges ont admis une candidature déposée avec quelques minutes de retard au motif que ce retard n'a pas affecté le bon déroulement du scrutin (Soc., 10 juil. 1997, n° 96-60.383 ; Soc., 23 juin 2004, n° 02-60.848), la Cour de cassation paraît avoir durci sa position et il n'est pas certain que le critère de ne pas avoir affecté le bon déroulement du scrutin soit conservé pour accepter des retards même de courte durée (Soc., 9 nov. 2011, n°10-28.838).

**L'employeur ne peut se faire juge de la validité des candidatures** (Soc., 7 janv. 1998, n° 97- 60.301). S'il souhaite les contester, il doit saisir le tribunal d'instance (Soc., 13 juil. 1993, n° 92-60.117P), qu'elle qu'en soit la raison : composition de la liste (Soc., 14 fév. 1984, n° 83-60.946 P), ancienneté du salarié (Soc., 27 fév. 1980, n° 79-60.306 P).

**La contestation de l'éligibilité portant sur l'électorat d'un candidat, à raison de l'inscription à tort sur la liste électorale, est portée devant le tribunal d'instance dans les quinze jours suivant les élections** et pas uniquement dans les trois jours de la publication de la liste électorale (Soc., 21 mai 2003, n° 02-60.396).

En principe, une contestation relative à **l'inscription d'un salarié sur la liste électorale est une contestation sur l'électorat**. Elle est portée devant le tribunal d'instance dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale. Alors qu'**une contestation sur l'éligibilité porte sur la régularité des élections**, elle est soumise à un délai de 15 jours à compter de la publication des résultats des élections. Toutefois, l'électorat étant une condition d'éligibilité, une contestation sur l'éligibilité à raison de l'inscription à tort sur la liste électorale concerne la régularité des élections. Les contestations concernant la régularité des élections doivent alors être portée devant le tribunal d'instance dans les 15 jours suivant l'élection.

Les contestations portant sur les autres conditions que celle de l'électorat le sont dans les 15 jours suivant les élections (Soc., 20 juil. 1983, n° 82-60.442 P).

**L'employeur peut reporter la date du premier tour de scrutin dans l'attente du jugement statuant sur la validité d'une candidature** (Soc., 24 janv. 1995, n° 94-60.084P).

**En cas de retrait de candidatures**, l'employeur peut prendre acte de cette décision. Il n'est pas tenu de saisir le tribunal d'instance, cette saisine incombant à la partie qui conteste ces désistements (Soc., 5 mars 1997, n° 96-60.034P). Les bulletins de vote doivent être modifiés (Soc., 10 juil. 1997, n° 96-60.392), l'employeur peut le faire unilatéralement en l'absence de contestation (Soc., 5 mars 1997, n° 96-60.034P).

**Les élections se déroulent sur la base d'un scrutin de liste :**

- les électeurs votent pour une liste de candidats et non pour un ou plusieurs candidats pris isolément (mais une liste peut être constituée d'un seul candidat). Pour que le premier tour soit valable, il convient d'atteindre le quorum. A défaut, un second tour est organisé
- avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne, et non au scrutin majoritaire, pour permettre la représentation des différentes tendances existant dans l'entreprise.
- les opérations électorales se font séparément pour chaque scrutin c'est-à-dire pour chaque collège, et distinctement pour les titulaires et suppléants d'un collège.

**Le premier tour de scrutin est valable si le nombre des votants est égal ou supérieur au quorum .** Lorsqu'au premier tour le quorum est atteint, il n'y a pas lieu d'organiser un second tour, sauf s'il reste des sièges vacants. A défaut de quorum atteint, un second tour est obligatoire.

**Le quorum est égal à la moitié des électeurs inscrits.** Il s'apprécie séparément pour chaque vote et doit être atteint pour chaque scrutin, (pour chaque collège et pour chacune les titulaires et les suppléants). Si le quorum n'est pas atteint au 1<sup>er</sup> tour pour les titulaires, cela n'a pas d'incidence sur la validité de l'élection des suppléants (si, pour eux, le quorum a été atteint).

**Le quorum s'apprécie par le nombre des seuls votants exprimant un vote valable.** Les ratures n'empêchent pas la validité d'un bulletin de vote si au moins un candidat a été épargné. **Le quorum est atteint si le nombre des suffrages valablement exprimés est au moins égal à la moitié du nombre des électeurs inscrits**, quel que soit le nombre des voix obtenu par chacun des candidats de la liste. Les ratures n'ont pas d'incidence sur le calcul du quorum. En revanche, ne sont pas comptabilisés les bulletins blancs ou nuls (Soc., 30 oct. 1996, n° 95-60.882).

**Exemple**

*Si pour 200 inscrits, 120 salariés ont voté, dont 20 suffrages ont été blancs ou nuls, le nombre de suffrages valablement exprimés s'élève à 100. L'élection au 1<sup>er</sup> tour est valable puisque le nombre des suffrages correctement exprimés est au moins égal à la moitié des inscrits, soit :  $200 : 2 = 100$ .*

*Pour 202 électeurs inscrits, le quorum à atteindre s'élève à 101. Le nombre de suffrages valablement exprimés doit être au moins égal à 101, pour que le quorum soit obtenu.*

**Le dépouillement du premier tour des élections est effectué que le quorum soit atteint ou non.**

Le résultat des titulaires détermine les organisations syndicales qui sont représentatives dans l'entreprise, désigner un DS et qui peuvent signer un accord d'entreprise ;

**Le dépouillement s'opère en plusieurs temps.**

Doit être décompté le nombre :

- de votants : (nombre d'enveloppes retirées de l'urne et nombre de votants sur la liste d'émargement qui doivent être identiques) ;
- de suffrages valablement exprimés (en opérant un tas pour les bulletins blancs et nuls, et un autre pour les bulletins valables) ;
- des bulletins de chaque liste pour déterminer la représentativité des syndicats (en séparant par liste les bulletins complets et les raturés ce qui permet de décompter les voix recueillies par chaque candidat ) Lorsqu'au premier tour de scrutin le quorum est atteint, il n'y a évidemment pas lieu de procéder à un second tour (Soc., 7 mars 1973, n° 72-60.086 P). La condition de validité du premier tour étant remplie, la répartition des sièges est effectuée.

### **3-5-7 Le 2ème tour de scrutin pour les sièges vacants :**

Un second tour est nécessaire en vue de pourvoir les sièges restés vacants après le premier tour (Soc., 18 mars 1982, n° 81-60.871P).

**En cas de désistement d'un candidat** entre les deux tours, le syndicat doit être informé par l'employeur ou le candidat de son retrait de la liste, sous peine d'annulation du scrutin (Soc., 13 oct. 2010, n° 09-60.233 FS-PB).

Le scrutin étant distinct pour chaque collège et pour chaque catégorie de candidats (titulaires et suppléants), il peut arriver que le quorum soit atteint pour un collège et pas pour l'autre. Un second tour est organisé exclusivement pour élire les représentants du personnel non élus faute de quorum. Pour les autres, l'élection est valable dès le premier tour.

Un second tour est également nécessaire lorsque les syndicats n'ont présenté aucun candidat au premier tour, ou pas de candidat dans un collège donné, ou n'ont présenté que des titulaires et pas de suppléants, ou encore ont présenté des listes incomplètes.

L'annulation des élections du 1<sup>er</sup> tour s'oppose à la validité des élections résultant du second tour (*Civ., 16 mars 1962, n° 61-60.029 P ; Soc. , 26 oct. 2011, n°11-14.767*). En revanche, l'annulation du 2ème tour n'entraîne pas, en elle-même, celle du 1er tour (*Soc., 22 juil. 1981, n° 81-60.031 P*

**Le second tour de scrutin est organisé dans un délai de 15 jours.** Ce délai est décompté de date à date comme en matière électorale. Le point de départ de ce délai est le jour du scrutin du 1er tour. Si l'employeur n'organise pas le 2ème tour dans les 15 jours qui suivent le 1er, le tribunal d'instance, à la demande d'un syndicat, peut l'y enjoindre. Elle peut être formulée plus de 15 jours après la proclamation des résultats du premier tour (Soc., 8 nov. 2006, n° 06-60.036).

**La loi ne s'oppose pas à ce que le second tour de scrutin intervienne dans un délai :**

- **plus court** si employeur et syndicats en sont d'accord (Rép. min. JO Ass. nat., 21 sept. 1948 ; Soc., 29 mai 1985, n° 84-60.887P) et si le calendrier des opérations électorales respecte la sincérité du scrutin Tel n'est pas le cas des deux tours ayant lieu le même jour (Soc., 8 juil. 1997, n° 95-60.916 P). Il est nécessaire de laisser un certain délai entre les deux tours permettant la présentation de candidatures et l'organisation du vote par correspondance.

- **plus long**, le délai de 15 jours n'est pas imparti à peine de nullité. Des circonstances particulières peuvent justifier un report de délai, en l'absence de manœuvre frauduleuse ou dilatoire de l'employeur (Soc., 4 fév. 1982, n° 82-60.613 P).

**La préparation des élections au second tour est identique à celle du premier tour.**

L'employeur informe les syndicats intéressés des modalités de déroulement du second tour, l'absence d'information faisant obstacle à la manifestation des candidatures (Soc., 13 juin 1989, n° 88-60.715P). Il doit également le faire à l'égard des salariés en les invitant à présenter des listes de candidats ;

Le protocole d'accord négocié au premier tour est appliqué pour la durée totale des élections (Soc., 13 juin 1989, n° 88-60.715P) ; Les seuils d'effectifs, les conditions d'électorat et d'éligibilité sont appréciés à la date du premier tour de scrutin (Soc., 6 juil. 1983, n° 82-60.613P).

**Au second tour, contrairement au premier tour, des candidatures libres, autres que syndicales peuvent être présentées**, si son auteur remplit les conditions d'électorat. Une candidature individuelle, isolée au second tour, est considérée comme une liste (Soc., 19 nov. 1986, n° 86-60.252 P ; Soc., 7 mai 2003, n° 01-60.905).

Les candidatures présentées par un syndicat intéressé au premier tour sont considérées comme maintenues au second tour (Soc., 25 avr. 1984, n° 83-63.188 P).

Les règles du scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne sont appliquées (Soc., 19 nov. 1986, n° 86-60.252 P), mais au second tour, l'obligation du quorum disparaît.

**3-5-8 Le PV de carence si aucun siège n'est attribué faute de candidat-es :**

*Lorsque le CSE n'a pas été mis en place ou renouvelé, un PV de carence est établi par l'employeur. L'employeur porte à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information, le PV dans l'entreprise et le transmet dans les 15 jours, par tout moyen permettant de conférer date certaine à l'agent de contrôle de l'inspection du travail (...). Ce dernier communique une copie du PV de carence aux organisations syndicales de salariés du département concerné. (Article L2314-9)*

Si l'institution n'a pu être mise en place ou renouvelée, quand aucun siège n'a été attribué (faute de candidats ou de quorum au premier tour des élections, et d'absence de candidats au second tour), l'employeur, à l'issue de ce second tour, établit un PV de carence affiché dans l'entreprise et transmis dans les 15 jours à l'IT qui en envoie copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné. Les 15 jours se décomptent à partir de la date prévue pour ces élections

**3-6 DÉPOUILLEMENT DES VOTES ET ATTRIBUTION DES SIÈGES .**

**3-6-1 Dépouillement des votes**

Le protocole d'accord préélectoral peut ne pas contenir de dispositions relatives au dépouillement mais il faut que soient respectés les principes généraux du droit électoral et notamment les électeurs doivent avoir librement accès au lieu du dépouillement.

Si le dépouillement a lieu immédiatement après le scrutin, la mise de l'urne sous scellés n'est pas nécessaire (Soc., 2 nov. 1993, n° 92-60.400). A défaut, l'urne est placée sous scellés ou sous surveillance (Soc., 16 janv. 1985, n° 84- 60.699 P).

De même, lorsque le dépouillement est interrompu puis repris, des mesures de surveillance s'imposent (Soc., 20 juil. 1983, n° 82-60.326 P).

**Le dépouillement a lieu en public, de façon très rigoureuse.** Si des erreurs ont été commises en raison de la confusion et de la précipitation dans lesquelles le dépouillement a eu lieu, les élections sont annulées (Soc., 12 fév. 1985, n° 84- 60.658 P).

**Le dépouillement s'opère en plusieurs temps.** Est décompté le nombre :

- de votants (nombre d'enveloppes retirées de l'urne et nombre de votants sur la liste d'émargement)
- de suffrages valablement exprimés (en opérant un tas pour les bulletins blancs et nuls et, un autre pour les bulletins valables) ;
- des bulletins de chaque liste (en séparant par liste les bulletins complets et les raturés) ;
- des voix recueillies par chaque candidat.

**A défaut d'autres précisions dans l'accord préélectoral, le dépouillement des votes se fait, sous la direction du bureau de vote (C. élect., art. L 65) :**

- à l'heure prévue, le bureau de vote proclame la clôture du scrutin ;
- les enveloppes de vote par correspondance sont introduites dans l'urne avec report sur la liste électorale ; dans le cas du vote d'un électeur à la fois par correspondance et en vote physique, c'est ce dernier qui est pris en compte. Son enveloppe ne sera pas mise dans l'urne...
- le nombre d'électeurs et de votants est calculé ;
- l'urne est ouverte et le nombre d'enveloppes est compté. Si ce nombre est inférieur ou supérieur à celui des émargements sur la liste électorale, il en est fait mention au procès-verbal.

**Le bureau de vote désigne des scrutateurs parmi les électeurs présents sachant lire et écrire et qui se répartissent sur des tables de quatre au moins.**

Si plusieurs listes sont en présence, il est permis de désigner respectivement plusieurs scrutateurs, qui sont eux-mêmes répartis en nombre égal à chaque table de dépouillement. Les noms des électeurs proposés sont remis au président une heure avant la clôture du scrutin ;

Le président répartit, entre les diverses tables, les enveloppes à vérifier. A chaque table, l'un des scrutateurs extrait le bulletin de chaque enveloppe et le passe, déplié, à un autre scrutateur qui le lit à haute voix. Les noms portés sur les bulletins sont relevés par deux scrutateurs au moins sur des listes préparées à cet effet.

Le non respect de la durée d'ouverture du bureau de vote entraîne l'annulation des élections si l'irrégularité a empêché certains électeurs de participer au vote et a eu une influence sur le résultat

du scrutin, ou si, s'agissant du 1er tour, l'irrégularité a été déterminante de la qualité représentative des OS dans l'entreprise ou du droit pour un candidat d'être désigné DS (Soc. 13 janv. 2010).

Le fait que certains votants aient apposé sur la liste d'émargement une croix et non une signature ou un paraphe n'entraîne pas la nullité des votes (Soc., 13 juil. 2004, n° 03-60.160). En revanche, les élections sont annulées :

- si la liste d'émargement a été complétée en lieu et place des votants par les membres du bureau de vote (Soc., 6 juil. 2005, n° 04-60.422) ;

- lorsque, en cas de vote par correspondance, des votes contenus dans des enveloppes extérieures non émargées ont été pris en compte, l'émargement de l'enveloppe étant une formalité substantielle du vote par correspondance (Soc., 12 juil. 2006, n° 05-60.353)

### **Le dépouillement des résultats doit se faire dès la fin du premier tour.**

La mesure de la représentativité de l'organisation s'effectue sur l'élection des titulaires au CSE. Cette représentativité est acquise quel que soit le nombre de votant-es. Il faut donc dépouiller les votes dès la fin du premier tour des élections. Dans les entreprises composées de plusieurs établissements distincts, le dépouillement s'effectuera dans chaque établissement pour y mesurer la représentativité. La représentativité au niveau de l'entreprise sera mesurée par addition des suffrages obtenus dans chacun des établissements.

### **Lors du dépouillement des votes, les scrutateurs peuvent trouver des enveloppes ou des bulletins non conformes.**

Le protocole d'accord préélectoral peut établir les modalités de prise en compte des bulletins. Il revient au bureau de vote d'en apprécier la validité et de les joindre au procès-verbal des élections, pour que le tribunal d'instance puisse, à son tour, juger de leur validité, si contestation il y a.

### **Le nombre des votants est calculé abstraction faite des bulletins nuls.**

#### **Sont à considérer comme nuls les bulletins :**

- trouvés dans l'urne sans enveloppe ou dans des enveloppes non réglementaires ;

- portant des signes de reconnaissance ou des mentions injurieuses pour les candidats ou pour des tiers, mais le soulignement du nom d'un candidat (Soc., 28 fév. 1989, n° 88-60.198 P) ou la croix devant le nom d'un candidat (Soc., 25 avr. 1984, n° 83-61.171) n'ont pas été considérés comme nuls.

- mentionnant une personne non candidate (Soc., 2 juin 1983, n° 82-60.230 P) ou illisibles ;

- panachés sur lesquels le nom d'un candidat figurant sur une liste a été remplacé par le nom d'un candidat d'une autre liste ou de toute autre personne (Circ. TR 47-48, 5 juil. 1948). Il est impossible de voter pour quelqu'un qui n'est pas candidat et un candidat ne peut figurer sur plusieurs listes ;

- sur lesquels l'ordre de présentation des candidats a été modifié (vote préférentiel interdit)

- plusieurs bulletins de listes différentes placés dans une même enveloppe (Soc., 10 janv. 1989, n° 87-60.309 P) : un bulletin blanc et un bulletin nominatif (Soc., 20 juil. 1978, n° 78-60.641 P).

Toutefois, n'est pas contraire à la loi, l'usage d'entreprise permettant à chaque électeur d'insérer dans la même enveloppe autant de bulletins de vote qu'il y a de sièges à pourvoir lorsque ces

bulletins sont établis au nom de chacun des candidats se présentant individuellement (Soc., 24 sept. 2008, n° 08-60.004 P).

En revanche, le Code électoral admet la validité du vote lorsque les bulletins placés dans l'enveloppe sont multiples mais semblables (de la même liste).

**Les bulletins blancs ne sont pas pris en compte pour déterminer le nombre de votants.**

Sont à considérer comme bulletins blancs : l'absence de bulletin dans une enveloppe, les bulletins blancs mis à la disposition des électeurs par l'employeur, les bulletins sur lesquels tous les noms ont été rayés (Soc., 7 mai 1987, n° 86-60.357 P).

**La rature de noms est permise .**

Un bulletin comportant des noms rayés est valable s'il comporte au moins un nom non rayé (Soc., 4 fév. 1976, n° 75-60.166 P). Un protocole d'accord ne peut à l'avance le déclarer nul (Soc., 9 nov. 1983, n° 82-60.635 P). Si tous les noms sont rayés, le bulletin est considéré comme un bulletin blanc (Soc., 7 mai 1987, n° 86-60.357 P).

La forme de la rature importe peu, un bulletin découpé de façon à faire disparaître le nom du dernier candidat de la liste (Soc., 2 juil. 1980, n° 80-60.045 P) ou rayé d'un grand « Z » sont considérés comme des bulletins raturés (Soc., 8 janv. 1987, n° 86-60.213).

**Les enveloppes irrégulières rendent nuls les bulletins de vote qu'elles contiennent.**

Sont irrégulières les enveloppes non réglementaires, autres que celles fournies par l'employeur ou portant des signes de reconnaissance.

**3-6-2 Représentativité, attribution et répartition des sièges .**

A l'issue du dépouillement, les votes seront pris en compte :

- pour le calcul de la représentativité des organisations syndicales dans l'établissement et dans l'entreprise. **Chaque bulletin recueilli par une liste doit être pris en compte pour une unité en faveur du syndicat, peu important que le nom de certains de ses candidats ait été rayé.** Pour déterminer le nombre de suffrages obtenus par une liste syndicale, il n'y a donc pas lieu de prendre en compte la moyenne des voix de chaque liste.

- pour calculer le nombre de sièges attribués à chaque liste (syndicales et éventuellement individuelles au second tour). **C'est la moyenne des voix de chaque liste qui sert à déterminer le nombre de sièges obtenus par le syndicat.** (Soc., 6 janv. 2011).

Les règles d'attribution des sièges sont impérative ; le PAP ne peut pas y déroger.

**Après avoir terminé le dépouillement des votes, il est procédé à la répartition des sièges en fonction des résultats enregistrés par chacune des listes.**

*Lorsqu'il n'a été pourvu à aucun siège ou qu'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restant sont attribués sur la base de la plus forte moyenne. A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges déjà attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé*

*successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.*  
**(Article R2314-20)**

Les règles d'attribution des sièges sont identiques pour les deux tours de scrutin : chaque liste se voit attribuer autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral. Lorsqu'il n'a été pourvu à aucun siège ou qu'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne

C'est le principe de la répartition proportionnelle : les sièges sont attribués en proportion de ce que chaque liste représente dans le personnel. L'attribution des sièges se fait successivement en fonction du quotient électoral, puis de la plus forte moyenne.

**Pour procéder à la répartition des sièges entre les listes selon la méthode du quotient électoral, on détermine le quotient électoral**, ainsi que le nombre de voix recueilli par chacune des listes.

Le quotient électoral ne doit pas être confondu avec le quorum qui sert uniquement à apprécier la validité du premier tour de scrutin et qui obéit à des règles de calcul différentes (Nombre des électeurs inscrits divisé par deux). Le quotient électoral ne doit pas être confondu avec le quorum qui sert uniquement à apprécier la validité du premier tour de scrutin et qui obéit à des règles de calcul différentes (Nombre des électeurs inscrits divisé par deux).

Le quotient électoral est calculé pour chaque scrutin distinct. Il est identique pour toutes les listes présentées, quel que soit le nombre de candidats mentionnés.

Il est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir ( Soc., 14 oct. 1997, n° 96-60.145).

Si le résultat ne correspond pas à un nombre entier, on arrête le nombre aux décimales (Soc., 22 juil. 1975, n° 75-60.119P).

**Exemple :**

- Si 45 suffrages, toutes listes confondues, ont été valablement exprimés pour 3 sièges à pourvoir, le quotient électoral est égal à :  $45 : 3 = 15$ .

- Si 50 suffrages, toutes listes confondues, ont été valablement exprimés pour 3 sièges à pourvoir, le quotient électoral est égal à :  $50 : 3 = 16,66$ .

**Par suffrages valablement exprimés, on entend le total des suffrages obtenus par chaque liste** et non le nombre de voix recueillies par l'ensemble des candidats des diverses listes ( Civ., 26 mars 1954, n° 5.868 P). Le nombre de suffrages valablement exprimés correspond au nombre des bulletins recueillis dans l'urne, diminué du nombre des bulletins blancs ou nuls.

**Exemple :** sur 50 inscrits, 40 électeurs ont voté. Trois listes sont en présence, obtenant chacune respectivement 10, 20 et 6 bulletins. 4 bulletins blancs ou nuls ont été dénombrés. Le nombre de suffrages valablement exprimés est de :  $10 + 20 + 6 = 36$  ou  $40 - 4 = 36$

Lorsque le nombre de votants est déterminé de manière erronée en ajoutant aux bulletins valablement exprimés les bulletins blancs ou nuls, les élections ne sont pas irrégulières si le calcul du quotient électoral est correctement effectué en tenant compte du nombre total de suffrages valablement exprimés. Il en est de même lorsqu'un électeur non inscrit participe au vote dès lors que cela n'a pas pour effet de modifier le quotient électoral (Soc., 4 avr. 2007, n° 06-60.191).

**Le nombre de voix recueillies par chaque liste est la moyenne des voix obtenues par les candidats de la liste, c'est-à-dire le total des voix obtenues par chaque candidat, divisé par le nombre de candidats de la liste.**

Le calcul du nombre de voix recueillies par la liste peut être difficile, notamment lorsque des listes incomplètes ont été présentées ou que des candidats de la liste ont été raturés.

**Si des noms ont été rayés. il y a lieu d'appliquer le même mode de calcul que pour une liste incomplète** : division du nombre total des voix obtenues par tous les candidats de la liste, par le nombre de candidats figurant sur la liste.

Les dispositions légales relatives aux ratures ne jouent strictement qu'au stade de la désignation des élus. Elles ne s'appliquent pas au stade du calcul de la moyenne des voix de chaque liste (Soc., 3 mars 1993, n° 91-60.270).

**Lorsqu'une liste est incomplète, un seul calcul est effectué pour déterminer le nombre de voix recueillies par la liste.** La moyenne des voix recueillies est calculée en divisant le nombre total des voix obtenues par tous les candidats de la liste, par le nombre de ces candidats.

Autrement dit, la moyenne des voix recueillies se fait sur des bases différentes de celles du quotient et tient compte du nombre de candidats effectivement présentés (Civ., 24 avr. 1953, n° 5.736 P).

Dès lors une candidature individuelle est considérée comme une liste (Soc., 25 mars 1985, n° 84-60.713P), le nombre de voix obtenues par ce candidat est égal à la moyenne de sa liste.

**Exemple** : Pour 5 sièges à pourvoir, 2 listes sont en présence.

*La liste A présente 5 candidats (A1 à A5) et la liste B présente 3 candidats (B1 à B3)*

*Liste A                      Liste B*

*A1 : 80                      B1 : 65*

*A2 : 78                      B2 : 64*

*A3 : 86                      B3 : 64*

*A4 : 76*

*A5 : 85*

*Total : 405 voix (liste A) et 193 voix (liste B) Le nombre de voix recueillies par chacune des listes, étant la moyenne des voix obtenues par les candidats de chaque liste, est égal à : liste A :  $405 : 5 = 81$  et liste B :  $193 : 3 = 64,333$*

**Une fois déterminés le quotient électoral et le nombre de voix recueillies par chaque liste, le bureau de vote attribue des sièges, sur la base du quotient électoral.**

Chaque liste se voit attribuer autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral . Pour connaître le nombre de sièges à attribuer, on divise la moyenne des voix recueillies par chaque liste par le quotient électoral. Le résultat obtenu doit être un nombre entier (Soc., 26 mai 2010, n°09-60.350)

**Exemple :**

*Sièges à pourvoir : 5 ; Inscrits : 205 ; Votants : 195 ; Bulletins blancs et nuls : 9 ; Suffrages valablement exprimés : 186 ; Quotient électoral :  $186 : 5 = 37,2$*

*Si l'on reprend l'exemple choisi plus haut, le nombre de voix recueillies par chacune des listes est la moyenne des voix obtenues par les candidats de chaque liste, soit : Liste A : 81 et Liste B : 64,333*

*Le quotient électoral étant de 37,2, le nombre de sièges au quotient est de :*

*Liste A : 2 sièges (81 contient 2 fois le quotient),*

*Liste B : 1 siège (64,333 contient 1 fois le quotient),*

*Seuls 3 sièges attribués, il reste 2 sièges à pourvoir sur la base de la plus forte moyenne.*

**Lorsqu'il n'a pu être pourvu à aucun siège par application du quotient électoral ou, s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne**

La plus forte moyenne est obtenue en divisant le nombre de voix obtenues par chaque liste par le nombre augmenté d'une unité des sièges déjà attribués à la liste. Le nombre de voix de la liste correspond à la moyenne des voix obtenues par les candidats de la liste (La plus forte moyenne = Moyenne des voix de la liste divisée par le nombre de sièges obtenus + 1.

On attribue donc fictivement un siège à chacune des listes pour déterminer celle d'entre elles qui aurait, après attribution de ce siège, la plus forte moyenne et qui « mérite » pour cela de l'obtenir.

Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège restant à pourvoir est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Un seul siège étant attribué à chaque fois, la même opération est renouvelée successivement pour chacun des sièges non pourvus, jusqu'au dernier.

Dans l'exemple ci-dessus, la liste A a 2 sièges, la liste B en a 1. Il reste donc 2 sièges à attribuer à la plus forte moyenne.

Liste A :  $81 / (2+1) = 81/3 = 27$

Liste B :  $64,33 / (1+1) = 64,33/2 = 32,16$

Le quatrième siège est attribué à la liste B.

Pour le cinquième siège :

Liste A :  $81/3 = 27$

Liste B :  $64,33/3 = 21,44$

Le cinquième siège est donc attribué à la liste A.

### **Attribution des sièges en cas de liste incomplète**

Lors de l'attribution des sièges, si le siège revient à une liste incomplète qui n'a plus de candidat non élu, celui-ci est attribué à la plus forte moyenne aux listes ayant encore des candidats.

S'il reste un siège à pourvoir, il est donc attribué au candidat non encore élu de cette liste, sans qu'il y ait lieu d'organiser un scrutin supplémentaire (Soc., 12 janv. 2000, n° 99-60.044 P).

Si plusieurs listes restent en présence avec des candidats non élus, les sièges sont à attribuer par le jeu de la plus forte moyenne, sans qu'il y ait lieu d'organiser un tour supplémentaire (Soc., 13 juin 1973, n° 73-60.015).

### **Désignation des élu-es**

Une fois les sièges répartis entre les différentes listes, on détermine les élus entre les candidats de la liste. Pour la désignation des élus, l'attribution des sièges se fait toujours avant l'attribution des sièges réservés et l'examen des doubles candidatures. Ces deux opérations se déroulent au terme des opérations électorales.

### **Le cas général est l'ordre de présentation, sauf en cas de ratures**

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat. Dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation .

*« Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat. Dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.*

*Après la proclamation des résultats, l'employeur transmet, dans les meilleurs délais, par tout moyen, une copie des procès-verbaux aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral ». (L2314-29)*

Ces dispositions législatives relatives aux ratures sont d'ordre public (Soc., 9 nov. 1983, n° 82-60.635 P), elles ne peuvent être modifiées par accord. Si les candidats d'une même liste ont obtenu le même nombre de voix, la désignation des élus se fait dans l'ordre de présentation des candidats sur la liste.

Si les candidats d'une même liste ont obtenu un nombre de voix différent, il y a 2 cas :

- soit, tous les candidats ont un nombre de ratures inférieur à 10 % des suffrages exprimés, et les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation sur la liste.

- soit tous les candidats ont un nombre de ratures supérieur ou égal à 10 % des suffrages exprimés, et l'attribution des sièges se fait selon le nombre de voix obtenues par chaque candidat (L. min., 20 août 1985, BO Trav. n° 85/37).

**L'accord préélectoral ou une décision administrative peut prévoir des sièges réservés à certaines catégories** (par exemple cadres ou employés).

L'attribution de sièges réservés se fait après répartition des sièges entre les listes selon les règles normales. Cependant, une telle attribution de sièges réservés à une catégorie de personnel peut impliquer de déroger aux règles de représentation proportionnelle. Les règles normales d'attribution des sièges ne peuvent être modifiées que si cela aboutit, soit à ce qu'aucun des candidats de la catégorie bénéficiaire ne soit élu, soit à ce que plusieurs le soient (Soc.12 nov. 1997, n° 96-60.337 P).

En pratique, plusieurs cas sont à distinguer :

- Si des candidats de la catégorie réservée se sont présentés on attribue alors, selon les règles générales, tous les sièges sauf le siège de la catégorie réservée.
- Si l'un des candidats de la catégorie réservée est élu, aucune difficulté n'apparaît, un siège à pourvoir lui est attribué dans les conditions normales (Soc., 19 mai 1971, n° 71-60.001 P).
- Si plusieurs candidats de la catégorie réservée sont élus bien qu'un seul siège soit réservé, ils conservent leur siège. Le fait qu'un seul siège soit réservé à une catégorie ne signifie pas qu'une seule personne de cette catégorie puisse être élue (Soc., 9 oct. 1985, n° 85-60.304 P).
- Si aucun candidat de la catégorie réservée n'est élu, le dernier siège à pourvoir est attribué au candidat de la catégorie réservée qui a obtenu au moins 1 voix (Soc.,12 nov. 1997, n° 96- 60.337 P) :
  - figurant sur la liste à laquelle le siège est normalement attribué par le jeu du quotient électoral ou de la plus forte moyenne, quel que soit l'ordre de présentation ou le nombre de voix obtenues par le candidat du siège réservé ;
  - figurant sur la liste la mieux placée après celle, n'ayant pas de candidat de la catégorie réservée, à laquelle le dernier siège devait normalement être attribué et cela même si la liste n'a obtenu aucun siège (chambres réunies 9 mars 1955, n° 5.575 P ; Civ., 7 oct. 1965, n° 65-60.088).

Dans ce dernier cas, le siège de la catégorie réservée s'impute en premier lieu sur ceux qui reviennent à la liste en cause. En effet, l'attribution d'un siège de la catégorie réservée ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre de sièges obtenus par une liste (Soc., 20 juil. 1983, n° 82-60.446 P ; Soc., 10 juil. 1984, n° 84-60.001).

**Si au premier tour aucun syndicat n'a présenté de candidat dans la catégorie réservée**, le siège réservé ne peut être attribué à un candidat n'appartenant pas à cette catégorie (Soc., 25 mai 1952, n° 5.805 P). Même si le quorum est atteint au premier tour, on procède à un second tour avec candidatures libres et attribution du siège réservé au scrutin majoritaire (Soc., 7 juil. 1983, n° 82-60.636 P). Si au second tour personne ne se présente dans la catégorie réservée, le siège réservé reste vacant, ce qui n'empêche pas l'institution de fonctionner valablement.

**Un salarié peut se porter candidat comme titulaire et comme suppléant.** Il peut être élu à ces deux titres. Mais le cumul est interdit, nul ne peut être à la fois titulaire et suppléant (Soc., 14 fév. 1973, n° 72-60.090P). Si le salarié est élu à la fois titulaire et suppléant, cette irrégularité entraîne l'annulation des seules élections des suppléants (Soc., 5 janv. 1978, n° 77-60.610 P). En cas de double élection, le candidat est élu d'office titulaire et non suppléant (Soc., 5 janv. 1978, Bull. civ. V

n° 17 ; Soc., 19 mai 1988, n° 87-60.207). **La double élection entraîne nécessairement la renonciation au poste de suppléant. Le siège de suppléant est attribué :**

- ✦ au candidat de la même liste de suppléants conformément aux règles légales (Soc., 9 mars 1972, n° 71-60.252P) ;
- ✦ à défaut de candidat sur la même liste de suppléants, au candidat suppléant le mieux placé de la liste concurrente ayant encore des candidats disponibles et ayant obtenu la plus forte moyenne (Soc., 14 fév. 1973, n° 72-60.090 P).

Si après application de ces règles, le poste reste vacant, un second tour doit être organisé (Soc., 11 mars 1971, n° 70-60.117 P). Si au second tour le siège n'est pas attribué, il demeure vacant.

**Si le candidat doublement élu refuse le poste de titulaire, il doit démissionner de ses fonctions de titulaire. Il ne peut prétendre pour autant à des fonctions de suppléant, il perd tout droit.**

La désignation du suppléant, faite selon les règles énoncées ci-dessus, reste valable. Le remplacement du démissionnaire aux fonctions de titulaire est assuré par un membre suppléant élu dans la même catégorie, lequel devient titulaire jusqu'à l'expiration des fonctions de celui qu'il remplace (Soc., 11 mars 1971, n° 70-60.117 P). Cette démission ne peut avoir pour effet de faire déclarer élu titulaire un autre candidat de la même liste.

### **3-6-3 Proclamation des résultats et PV d'élections**

La proclamation des résultats est faite par le bureau de vote, et non par l'employeur (Soc., 26 mai 1977, n° 77-60.001 P). A défaut, le juge d'instance, s'il est saisi, peut le faire (Soc., 19 juil. 1983, n° 82-60.378 P).

En cas de non-proclamation des résultats, le tribunal d'instance doit être saisi aux fins d'annulation des élections. Dès lors, en cas de nouvelles élections organisées par l'employeur, celles-ci sont irrégulières (Soc., 3 mars 2004, n° 03-60.099).

**Lors de la proclamation des résultats**, il est précisé le nombre de sièges revenant à chaque liste et la liste nominative des élus (Soc., 26 mai 1977, n° 77-60.001 P).

**La date de proclamation des résultats confère aux élus lors de la mise en place de l'institution la qualité de représentants du personnel** et marque le début de leur protection en tant qu'élus (Soc., 20 juil. 1978, n° 78-60.654 P) (rappel : avant l'élection ils sont « protégés » au titre de leur candidature). S'il s'agit d'un renouvellement de l'institution, le mandat des élus prend effet :

- dès la proclamation des résultats, si elle a lieu après expiration des mandats des précédents élus ;
- à l'expiration des mandats des IRP en place, si les résultats ont été proclamés avant.

**Si la proclamation des résultats est erronée, seule l'annulation des élections peut être demandée.** L'employeur ne peut organiser un autre tour (Soc., 20 fév. 1991, n° 90-60.012 P), même avec l'accord des parties (Soc., 10 mars 1983, n° 80- 60.352 P) ;

La date de proclamation des résultats fait courir le délai de 15 jours pour contester la régularité des élections (Soc., 10 déc. 1996, n° 95-60.956). En l'absence de proclamation des résultats, le délai ne court pas (Soc., 19 mai 1988, n° 86-60.537).

**La proclamation des résultats n'est pas subordonnée à la rédaction ou à la validité du procès-verbal des élections.** Les résultats peuvent être considérés comme proclamés oralement, même si un des membres du bureau de vote a refusé de signer le procès-verbal des élections (Soc., 28 janv. 1982, n° 81-60.860 P).

**La rédaction du procès-verbal entérinant les résultats des élections se fait, en général, le même jour, mais aucun délai n'est prévu par la loi. Cette rédaction incombe au bureau de vote et à lui seul.**

Le Code du travail ne précise pas comment établir ce procès-verbal, mais un imprimé modèle a été établi par les services ministériels

**Mettre le doc officiel... en annexe ?**

**Sur le procès-verbal sont notés les incidents qui ont pu se produire en cours de scrutin et les décisions que le bureau de vote a pu éventuellement être amené à prendre.** Les irrégularités du scrutin ne peuvent être établies que par les mentions du procès-verbal de dépouillement. Les attestations fournies ultérieurement ne sont susceptibles que de corroborer les éléments mentionnés dans le procès verbal (Soc., 12 janv. 1999, n° 97-60.322 P ; Soc., 9 fév. 2000, n° 99-60.009). Il est toujours possible aux intéressés de faire sanctionner ensuite par le tribunal des irrégularités des opérations électorales, même après la signature sans réserve du procès-verbal (Soc., 1er fév. 1978, n° 77-60.599 P).

**Le procès-verbal des élections est établi en autant d'exemplaires que nécessaire.** En général : un exemplaire pour l'employeur, un pour chaque liste de candidats, un pour l'affichage (facultatif mais d'usage courant), deux pour l'inspecteur du travail.

**L'employeur transmet le procès-verbal des élections à l'inspection du travail :** en double exemplaire et sous délai de quinze jours .

**Aucun affichage obligatoire du procès-verbal des élections n'est prévu.**

**Le PV des élections fait foi jusqu'à preuve du contraire.** Dans l'éventualité d'une contestation des élections, il est nécessaire de conserver, au moins pendant quinze jours, le contenu des urnes (dont les bulletins blancs et nuls) ainsi que les listes électorales émargées.

En cas d'irrégularités constatées dans les opérations électorales, ni l'employeur ni les syndicats ne peuvent se faire juge de la validité des opérations électorales. Il appartient au tribunal seul d'apprécier si l'irrégularité constatée a eu comme conséquence de fausser ou non les résultats du scrutin (Soc., 10 mars 1983, n° 82-60.344 P).

Tant que le juge ne s'est pas prononcé, le résultat proclamé par le bureau de vote et enregistré au procès-verbal des élections reste valable. Il reste définitivement valable si aucun recours n'a été formé dans le délai légal.

### **3-7 LE CONTENTIEUX DES ÉLECTIONS**

Les litiges relatifs à l'électorat ou à la régularité des élections relèvent de la compétence du tribunal d'instance. Toute irrégularité dans la préparation ou dans le déroulement des élections ne justifie l'annulation des élections que s'il est démontré que cette irrégularité soit :

- ✧ directement contraire aux principes généraux du droit électoral (secret du vote, présidence du bureau de vote, etc...) ;
- ✧ a exercé une influence sur le résultat des élections (Soc., 2 avr. 1996, n° 95-60.678).
- ✧ a, s'agissant du 1er tour, été déterminante de la qualité représentatives des organisations syndicales dans l'entreprise ou du droit pour un candidat d'être désigné DS (Soc., 13 janv. 2010, n° 09-60.203 ; 10 mars 2010, n° 09-60.236).

L'importance d'une irrégularité constatée dans l'organisation ou le déroulement des élections ne se mesure pas à son ampleur, mais à ses incidences sur le résultat : une seule irrégularité peut suffire à justifier l'annulation des élections, tandis que plusieurs irrégularités peuvent être jugées mineures.

➡ **Sont par exemple de nature à entraîner l'annulation des élections :**

- ✧ le non-acheminement du vote par correspondance quand les listes de candidats ont obtenu le même nombre de voix (Soc., 21 janv. 1981, n° 80-60.247 ; Soc., 23 mai 2007, n° 06-60.210) ;
- ✧ le fait pour l'électeur de ne pas signer l'enveloppe extérieure dans le cadre du vote par correspondance (Soc., 19 déc. 2007, n° 07-60.021) ;
- ✧ le dépouillement et la rédaction du PV par l'employeur (Soc., 30 janv. 1985, n° 84-60.659) ;
- ✧ les contraintes exercées sur le vote des électeurs compromettant la loyauté du scrutin (Soc., 28 fév. 1989, n° 88-60.516 P) ;
- ✧ les irrégularités concernant 6 votants et que 3 voix séparent les candidats (Soc., 18 mai 1993, n° 92-60.424) ;
- ✧ l'ouverture des urnes avant l'heure fixée pour la clôture du scrutin et la réception d'un vote sans dépôt dans l'urne (Soc., 5 juil. 2000, n° 99-60.345) ;
- ✧ le vote de salariés ne figurant pas sur la liste électorale, l'employeur ne fournissant aucune explication sur ce point (Soc., 13 fév. 2003, n° 01-60.745 P) ;
- ✧ la liste présentée par un syndicat qui a obtenu un siège lors des élections mais dont 2 des 4 candidatures de cette liste ont été judiciairement annulées, notamment celle du candidat élu. L'annulation affecte nécessairement le scrutin qui doit être annulé (Soc., 4 juin 2003, n° 02-60.487 P).

Les scrutins étant séparés par collège, toute personne peut ainsi demander l'annulation d'un des scrutins sans nécessairement contester la validité des autres (Soc., 24 oct. 2007, n° 06-60.302).

➡ **Ne sont par exemple pas de nature à entraîner l'annulation des élections :**

- ✧ l'omission de certaines mentions sur les listes électorales sans incidence sur les résultats (Soc., 5 fév. 1981, n° 80-60.352) ;
- ✧ le retard dans l'ouverture du bureau de vote quand tous les électeurs ont participé au scrutin (Soc., 17 mai 1994, n° 93-60.352) ;
- ✧ l'ouverture par erreur du bureau de vote avant l'heure prévue (Soc., 9 juil. 2008, n° 07-60.404) ;

- ✧ l'ouverture du bulletin de vote par procuration, lors du dépouillement et postérieurement à la clôture du scrutin (Soc., 11 fév. 2009, n° 08- 60.470) ;
- ✧ l'insuffisance d'informations sur les modalités du scrutin qui ne sont pas de nature à modifier les résultats (Soc., 12 fév. 1992, n° 91-60.204) ;
- ✧ la désignation du président par un représentant de la direction ou encore impossibilité pour les syndicats de vérifier l'authenticité et la régularité de la liste des salariés invités à voter par correspondance (Soc., 18 juil. 2000, n° 99-60.188) ;
- ✧ la non-communication à un syndicat de la liste électorale. La liste électorale a été affichée et le syndicat ne contestait pas l'éligibilité d'élus (Soc., 4 juin 2003, n° 02-60.034 P).

➔ **Le Code du travail donne compétence quasi exclusive au tribunal d'instance pour connaître des contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales.**

La jurisprudence a confirmé l'exclusivité de cette compétence, qu'il s'agisse du contentieux relatif :

- ✧ à la mise en place des élections (Soc., 16 janv. 1985, n° 84-60.560) ;
- ✧ à l'électorat ou à la préparation des opérations électorales (Soc., 28 nov. 1984, n° 84-60.371)
- ✧ au déroulement du scrutin (Soc., 21 nov. 1984, n° 84-60.871P).

**Le référé**

Le juge d'instance statuant en dernier ressort en la forme des référés fixe les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales qui n'ont pu faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales ( Soc., 20 oct. 1999, n° 98- 60.394). Aucun texte ne donne de compétence au juge des référés, mais sa compétence a été reconnue lorsque n'existe aucune contestation sur le fond (Soc.,7 juil. 1981, n° 81-60.149P) pour ordonner :

- à un employeur d'établir dans un délai de 15 jours un protocole d'accord préélectoral pour le renouvellement d'un comité d'entreprise dont le mandat est expiré depuis plusieurs mois (Soc., 16 mars 1978, n° 77-60.685),

- qu'il soit sursis aux élections, cette mesure étant justifiée par l'existence d'un différend sur les nouvelles modalités de celles-ci sans qu'il y ait lieu de caractériser spécialement l'urgence que comporte cette matière (Soc., 7 juil. 1981, n° 81-60.149 P).

Cependant en l'absence de texte, on doit être très prudent sur l'intervention du juge des référés qui s'avère d'ailleurs, dans la majorité des cas, inutile, étant donné le court délai imparti au tribunal d'instance pour statuer (10 jours).

En toute hypothèse, il n'appartient pas au juge des référés de trancher une contestation qui met en cause la régularité des opérations électorales (Soc.,28 oct. 1997, n° 96-60.369P) ou d'ordonner la saisine du tribunal d'instance (le tribunal d'instance ne peut être saisi que par l'une des parties en cause : Soc.,16 avr. 1986, n° 85-60.632 P).

**Le tribunal d'instance est compétent pour tous les litiges se rapportant aux élections des représentants du personnel, à savoir :**

- la mise en place des élections (Soc., 16 janv. 1985, n° 84-60.560) ;
- l'électorat: la qualité d'électeur (âge, ancienneté, capacité électorale), l'établissement des listes électorales (Soc., 20 oct. 1988, n° 87-60.230 P), le changement de collègue (Soc., 8 avr. 1992, n° 91-60.063), la publicité des listes électorales ;
- la régularité des opérations électorales: toutes les contestations qui ne concernent pas la mise en place des élections ou l'électorat. Ces contestations portent notamment sur :
  - ✦ les conditions d'éligibilité (Soc., 18 oct. 1994, n° 93-60.485) ;
  - ✦ les conditions d'inscription sur les listes de candidats (Soc., 7 janv. 1982, n° 81-60.673 P) ;
  - ✦ la demande d'un délégué syndical tendant à obtenir la liste des lieux de travail, les horaires auxquels il est possible de prendre contact avec le personnel ainsi qu'une attestation lui permettant d'avoir accès aux différents chantiers (Soc., 12 janv. 1999, n° 97- 60.337 P) ;
  - ✦ l'appréciation de l'effectif (Soc., 17 mai 1994, n° 93-60.329) ;
  - ✦ l'absence de protocole d'accord préélectoral (Soc., 26 oct. 1994, n° 93-60.408) ;
  - ✦ le caractère représentatif d'un syndicat lorsque cette représentativité est mise en cause à l'occasion d'une opération électorale (Soc., 11 juil. 1989, n° 88-60.355 P) ;
  - ✦ l'organisation matérielle du vote : date des élections (Soc., 15 avr. 1970, n° 69-60.128 P), fraudes ou irrégularités diverses (Soc., 2 juil. 1975, n° 75-60.001 P) ;
  - ✦ l'ouverture de la boîte postale destinée au vote par correspondance (Soc., 26 oct. 1994, n° 94-60.038).

**⇒ Toute personne physique ou morale, justifiant d'un intérêt à intenter l'action, peut saisir le juge.**

L'employeur a le droit de saisir le tribunal d'instance de tout litige relatif à l'organisation et à la régularité des élections (Soc., 4 avr. 2007, n° 06-60.112).

Tout salarié électeur qui le souhaite peut agir et contester les élections devant le tribunal d'instance, même s'il n'a personnellement subi aucun préjudice du fait de l'irrégularité qu'il dénonce (Soc., 7 juil. 1969, n° 66-13.587). Cependant, il est irrecevable à demander l'annulation des élections d'un autre collègue que celui auquel il appartient (Soc., 10 juil. 2002, n° 01-60.654 P).

Les candidats ont un intérêt à intenter une action en cas d'élections irrégulières ayant porté préjudice à leur liste. Ils peuvent intenter une action pour l'élection du collègue auquel ils appartiennent (Soc., 10 juil. 2002, n° 01-60.654), même s'ils ont été élus et s'ils ont signé sans réserves le procès verbal de dépouillement des résultats (Soc., 21 nov. 2007, n° 07- 60.058).

Les organisations syndicales de l'entreprise peuvent agir, même si :

- ✦ elles n'ont ni présenté de candidats (Soc., 18 nov. 1998, n° 96-42.991P ; Soc., 24 sept. 2008, n° 07-60.461), ni négocié le protocole d'accord préélectoral (Soc., 3 mai 2007, n° 06-60.072)

- ✧ elles ont présenté des candidats et ont exprimé des réserves sur le protocole préélectoral qu'elles n'ont pas signé (Soc., 19 sept. 2007, n° 06-60.222) ;
- ✧ elles ne sont pas représentatives (Soc., 18 mai 1982, n° 81-60.746 P) ;
- ✧ représentatives au plan national, elles n'ont pas d'adhérents dans l'entreprise (Soc., 4 fév. 1997, n° 95-60.983 P ; Soc., 12 juil. 2006, n° 05-60.353 P).

Sont exclus, les sections syndicales qui ne bénéficient pas de la personnalité morale (Soc., 18 juil. 1979, n° 79-60.118 P), le DS agissant en cette seule qualité (Soc., 22 juil. 1980, n° 80-60.235 P) et le représentant de la section syndicale (RSS). Le DS pour agir en justice au nom de son syndicat, doit le représenter et justifier d'un pouvoir spécial ou d'une disposition des statuts du syndicat l'habilitant à agir en justice. Ce pouvoir doit être délivré avant l'expiration du délai de quinze jours prévu à peine de forclusion. Il peut en être justifié jusqu'au jour où le juge statue (Soc., 31 mars 2009, n° 08-60.517 ; 26 oct. 2011, n°10-60.352).

*Pour déposer une requête en contentieux électoral, le représentant d'une personne morale (syndicat, société...) doit disposer d'un pouvoir spécial remis au tribunal (CPC, article 828). Auparavant, la chambre sociale se montrait très stricte sur cette condition qui devait être remplie, sous peine de nullité, dans le délai imparti pour former la contestation (généralement 15 jours à compter de l'événement contesté). Par conséquent, le représentant qui, dans le délai prescrit pour former la contestation, n'avait pas remis au greffe du tribunal d'instance le pouvoir spécial l'habilitant à déposer sa requête se heurtait à une irrecevabilité de droit (Soc., 20 déc. 2006, n° 06-60.017).*

*Par un arrêt du 17 avril 2008, la 2<sup>e</sup> chambre civile de la Cour de cassation a décidé que le pouvoir spécial devant être produit pour former appel pouvait être remis à tout moment de la procédure, pourvu qu'il ait été établi avant l'expiration du délai d'appel (Civ. 2<sup>e</sup> ch., 17 avr. 2008, n° 07-11.333, Bull. civ. II, n° 85). À la suite de cette évolution jurisprudentielle, la chambre sociale a également assoupli sa position. Désormais, l'appel d'une décision prud'homale peut être recevable s'il est justifié, même après l'expiration du délai d'appel, d'un pouvoir établi à cette fin avant l'expiration du délai (Soc., 2 déc. 2008, n° 07-44.097, Bull. civ. V, n° 236).*

*La solution a été étendue au domaine des élections professionnelles : le pouvoir spécial nécessaire pour déposer une requête peut être produit à tout moment, y compris le jour de l'audience, à la condition qu'il ait été régulièrement établi dans les délais prescrits pour former la contestation (Soc, 31 mars 2009, n°08-60.517, ).*

### **Une jurisprudence s'est développée autour de la notion d' «intérêt à agir».**

● Rentrent par exemple dans ce cadre :

- ✧ la régularité des élections professionnelles mettant en jeu l'intérêt collectif de la profession, tout syndicat peut demander la nullité d'élections irrégulières (Soc., 18 mai 1982, n° 81-60.746P), a fortiori s'il a présenté des candidats, ou s'il n'est pas représentatif, s'il a des adhérents dans l'entreprise (Soc., 18 mai 1982, n° 81-60.746 P) ;

- ✧ un syndicat ayant négocié le protocole d'accord peut demander au juge d'instance de fixer les modalités d'élections non traitées (Soc., 30 mai 1996, n° 95-60.800) ;
- ✧ une organisation syndicale représentative au niveau national qui n'a pas été invitée à négocier le PAP, même s'il n'est pas établi que cela a eu une influence sur le résultat des élections a un intérêt à agir (Soc., 1er avr. 1998, n° 98- 60.433 P) ;
- ✧ tout syndicat, non signataire du protocole, invité ou non à participer à cette négociation a intérêt à agir pour en contester le déroulement (Soc., 23 sept. 2009, n° 08-60.535) ;
- ✧ le fait que le demandeur ait signé l'accord préélectoral comprenant dans le personnel à répartir entre les collèges électoraux un cadre dont il réclame la radiation est sans incidence sur son droit à contester la capacité électorale de celui-ci après publication de la liste (Soc., 24 juil. 1984, n° 84-60.094P) ;

Mais la Cour de cassation a considéré irrecevable l'action introduite par un syndicat :

- ✧ pour faire appliquer la loi, car « si la défense d'un intérêt, même purement moral, peut justifier l'action d'un syndicat, cet intérêt ne saurait résider dans le seul souci de faire respecter la loi, dès lors qu'il n'est pas contesté que sa prétendue inobservation ne lui a causé aucun préjudice personnel et certain » (Civ., 8 mars 1961, n° 60-60.077 P) ;
- ✧ dont tous les candidats ont été élus (Soc., 23 juil. 1980, n° 80- 60.157 P). Un tel syndicat n'a pas d'intérêt à contester la régularité des élections (Soc., 17 juin 1992, n° 91-60.380)

**Pour être recevable, une contestation est portée devant le juge d'instance avec des délais précis :**

- dans les 3 jours suivant la publication de la liste électorale, s'il s'agit d'une contestation relative à l'électorat. Si la contestation est faite par lettre, elle doit parvenir au greffe dans ce délai (Soc., 20 avr. 2005, n° 04- 60.158) ;

- dans les 15 jours suivant l'élection, s'il s'agit d'une contestation portant sur la régularité de l'élection (C. trav., art. R. 2314-28 ; R. 2324-24).

Si la contestation porte à la fois sur l'électorat et sur les opérations électorales, c'est le délai le plus favorable qui s'applique (Soc., 10 mai 2000, n° 99-60.084).

Si le délai de 15 jours après les élections est un délai limite, rien n'interdit de former une contestation sans attendre. Le tribunal d'instance peut être saisi avant le vote, « dès que des irrégularités prétendues sont apparues » (Soc., 4 juil. 1989, n° 88-60.547). Ces irrégularités peuvent toucher une question de représentativité syndicale, d'éligibilité (Soc., 4 juil. 1989, n° 88-60.547), etc. La saisine du tribunal avant le vote permet, dans bien des cas, en réparant l'irrégularité, d'éviter de recommencer les élections après annulation. Lorsque le tribunal d'instance statue avant les élections sur une question préélectorale, sa décision est susceptible d'un pourvoi en cassation (Soc., 23 sept. 2009, n° 08-60.535P).

En matière de **contentieux post-électoral**, le tribunal d'instance doit être saisi dans les **quinze jours** de l'**élection** par **déclaration** au **greffe**. Lorsque cette contestation est formée par **lettre**, il suffit que sa **date d'envoi** se situe à l'intérieur de ce délai, **peu important** qu'elle soit **reçue** au **greffe**

après son expiration. Soc., 6 janv. 2011, n° 09-60.398 FS-PBR

Même si un recours a été formé avant la tenue du premier tour de scrutin pour contester les listes électorales, le demandeur n'est pas dispensé 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 qui se sont déroulées sur la base des listes contestées.

La rectification des listes électorales par le juge d'instance n'implique pas automatiquement l'annulation des élections qui ont eu lieu (Soc., 19 déc. 2007, n° 07-60.016).

Il s'agit de délais de rigueur dont l'expiration entraîne la forclusion : quand ils sont dépassés, toutes les irrégularités se trouvent couvertes. Cette forclusion joue de manière absolue. Aucune exception n'est admise (Soc., 26 janv. 2000, n° 98- 60.534). Mais seule la recevabilité de la demande d'annulation de l'élection est soumise au délai de forclusion de 15 jours et non les moyens avancés à l'appui de cette prétention (Soc., 12 juil. 2006 n° 05-60.353 P).

### **Être attentif sur le point de départ des délais**

Le point de départ du délai de contestation sur l'électorat est le jour de la publication de la liste électorale, c'est-à-dire le jour de l'affichage (Soc., 23 mars 1994, n° 92-60.121). A défaut de publication, le délai de contestation ne peut évidemment pas courir.

Le point de départ du délai de contestation de la régularité des opérations électorales n'est pas forcément le jour du scrutin, mais le jour de la proclamation des résultats, qui confère aux élus la qualité de représentants du personnel (Soc., 10 déc. 1996, n° 95- 60.956), même si le procès-verbal n'est définitivement adopté que plusieurs jours plus tard (Soc., 9 juil. 2008, n° 07-60.462).

Le point de départ du délai de contestation des résultats du 1<sup>er</sup> tour est le jour du 1<sup>er</sup> tour (Soc., 26 mai 2010 n°09-60.453)

Lorsque des syndicats n'ont pas été invités à la négociation de l'accord préélectoral, le délai de 15 jours pour contester la régularité des élections court à compter du jour où ils ont eu connaissance des résultats du scrutin, et non à compter de la proclamation des résultats (Soc., 24 oct. 2007, n° 07-60.020). En l'absence de proclamation des résultats, aucun délai de forclusion ne court (Soc., 18 déc. 2000, n° 00-60.033). Si deux tours de scrutin ont été organisés, le premier tour auquel faute de quorum aucun candidat n'a été élu, ne constitue pas le point de départ du délai de forclusion (Soc., 21 fév. 1996, n° 95-60.540). Le délai de quinze jours se décompte à compter de la proclamation des résultats du second tour (Soc., 26 fév. 2003, n° 01-60.752).

**Pour le calcul des délais**, ce sont les règles de calcul inscrites aux articles 641 et 642 du Code de procédure civile qui s'appliquent (Soc., 24 juin 1981, n° 81-60.519 P) :

- les délais d'introduction d'instance comprennent les jours ouvrables et les jours non ouvrables ;
- tous les délais expirent le dernier jour à 24 heures. Cependant, le délai qui expirerait normalement un dimanche ou un jour férié ou chômé est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

**Le tribunal d'instance géographiquement compétent est celui dans le ressort duquel se déroulent ou doivent se dérouler les élections** (Soc., 17 déc. 1984, n° 84-60.350 P).

Lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements :

- ✧ c'est le tribunal où se situe l'établissement dans lequel s'est déroulé le vote qui doit être saisi, et non celui du siège de l'entreprise (Soc., 25 avr. 1984, n° 83-63.174) ;
- ✧ si les votes de différents établissements sont regroupés et dépouillés au siège de l'entreprise, le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel a lieu la proclamation des résultats, c'est-à-dire celui du siège de l'entreprise (Soc., 12 juin 1981, n° 81-60.021 P) ;
- ✧ lorsque l'annulation des élections qui se sont déroulées dans un établissement entraînerait celle des élections qui se sont déroulées dans un autre établissement, est compétent l'un ou l'autre tribunal dont relèvent ces établissements (Soc., 18 fév. 1982, n° 81- 60.869 P) ;
- ✧ lorsque les litiges nés dans différents établissements portent sur un accord préélectoral unique, le tribunal compétent est celui du lieu de la signature de l'accord (Soc., 18 mai 1983, n° 82- 60.276 P) ;
- ✧ pour répondre à une demande de regroupement en un établissement unique de divers établissements, c'est le tribunal d'instance dans le ressort duquel est situé le siège du syndicat demandeur qui est compétent (Soc., 22 juil. 1982, n° 80-41.011 P).

### **Le tribunal d'instance est saisi par voie de déclaration au greffe**

Le terme « déclaration » implique en principe que le demandeur se déplace au siège du tribunal d'instance. Une lettre ne peut que confirmer la démarche auprès du greffe.

Cependant, il est admis que la saisine du tribunal d'instance puisse se faire par :

- ✧ une lettre non signée, dès lors que le demandeur a soutenu à l'audience les termes de sa lettre et qu'il n'est ni prouvé ni même allégué par le défendeur que ce vice de forme lui ait causé un préjudice (Soc., 20 déc. 1988, n° 88- 60.108 P)
- ✧ voie d'assignation (Soc., 19 nov. 1986, n° 86-60.049 P).

La contestation des élections formée par télécopie n'est pas recevable si elle ne fait pas l'objet d'une déclaration régularisée au greffe dans le délai de forclusion (Soc., 16 janv. 2008, n° 06-60.289). Le tribunal peut valablement statuer malgré l'irrégularité de sa saisine si aucune partie ne soulève de contestation. Le tribunal ne peut relever d'office le moyen tiré de l'irrégularité de sa saisine (Soc., 7 fév. 1989, n° 88- 60.111 P).

Si le demandeur doit, en principe, se déplacer, rien ne l'oblige cependant à faire sa déclaration par écrit. Elle peut être simplement verbale. En pratique elle est le plus souvent écrite.

En tout état de cause, écrite ou verbale, elle précise les noms du ou des demandeurs ainsi que les élections contestées. Elle est la plupart du temps accompagnée d'une note, précisant l'objet de la contestation. Le greffe dresse procès-verbal. La déclaration au greffe, qui déclenche la procédure en engageant l'instance devant le tribunal, n'a aucun effet immédiat dans l'entreprise. Tant que le tribunal n'a pas statué et que le jugement n'a pas été notifié, la liste électorale reste inchangée et les résultats des élections sont ceux qui ont été proclamés. **La déclaration au greffe n'a pas d'effet suspensif.**

Le tribunal d'instance statue sur simple avertissement (lettre de convocation) qu'il donne trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées. Toute partie intéressée par une irrégularité de la convocation peut invoquer la nullité de la procédure. Toutes les parties intéressées à l'instance,

qu'elles aient ou non été convoquées, peuvent se prévaloir de l'omission de convocation de l'une des parties pour faire annuler la décision (Soc., 23 mai 2007, n° 06-60.200). Ce délai de trois jours s'apprécie à la date de réception de la lettre de convocation (Soc., 5 avr. 1994, n° 93-60.338).

Les destinataires de la convocation sont toutes les personnes intéressées au litige (Soc., 20 oct. 1993, n° 92-60.366 P). Celles qui, d'une manière ou d'une autre sont susceptibles d'être concernées par l'annulation des élections c'est-à-dire :

- l'employeur (Soc., 3 déc. 1986, n° 86-60.245 P), et s'il s'agit de faire reconnaître l'existence d'une unité économique et sociale, toutes les entreprises qui pourraient la composer (Soc., 18 juin 1981, n° 81- 60.028 P) ;
- les électeurs dont l'inscription sur la liste électorale est contestée ;
- les candidats dont l'inscription sur la liste des candidats est mise en cause ;
- les élus dont l'élection est contestée (Soc., 26 fév. 1992, n° 91- 60.018 P) ;
- les organisations syndicales intéressées Soc., 22 juil. 1981, n° 80- 60.418 P), les unions syndicales (Soc., 21 juil. 1993, n° 92-60.380).

Pour statuer sur l'annulation de l'élection d'un membre du comité d'entreprise élu sur une liste commune présentée par deux syndicats, les deux syndicats doivent être convoqués (Soc., 23 mai 2007, n° 06-60.185).

**Le tribunal d'instance statue dans les dix jours de sa saisine, c'est-à-dire dans les dix jours qui suivent la déclaration au greffe.** Ce délai n'est pas un délai de rigueur prévu à peine de nullité (Soc., 28 avr. 1981, n° 81- 60.008 P).

Les parties sont dispensées de recourir au ministère d'un avocat. Elles peuvent ne pas assister à l'audience, qui est publique, mais simplement déposer des conclusions écrites. Elles peuvent également se faire représenter par un mandataire régulièrement muni d'une procuration. La présence des parties peut cependant être déclarée obligatoire dans certains cas. Ainsi lorsque la représentativité d'une organisation syndicale est contestée, le tribunal d'instance ne peut se prononcer valablement hors la présence de cette organisation qui a seule qualité pour produire les éléments susceptibles d'établir sa représentativité (Civ., 21 juil. 1969, Bull. civ. II n° 263).

**Dans son jugement, le tribunal d'instance peut :**

- ✦ conclure à l'absence d'irrégularités et dans ces conditions confirmer la composition de la liste électorale et le résultat des élections ;
- ✦ ou constater des irrégularités et dans cette hypothèse les redresser et éventuellement retarder la date des élections s'il est saisi avant le vote (Soc., 17 mai 1994, n° 93-60.165) ;
- ✦ ou annuler totalement ou partiellement les résultats des élections ou leur en substituer d'autres si les irrégularités ont directement influencé les résultats.

Dans l'attente de ces nouvelles élections il est possible que :

- le mandat des anciens représentants du personnel venu à expiration soit prorogé par accord collectif signé à l'unanimité ;

- la représentation du personnel ne soit que partiellement ou pas du tout assurée.

**La décision du tribunal d'instance est notifiée par le greffe dans les trois jours par lettre recommandée avec avis de réception**

L'acte de notification d'un jugement indique de manière apparente le délai de pourvoi en cassation ainsi que les modalités selon lesquelles le recours peut être exercé (CPC. art. 680 ; Soc., 23 mars 1994, n° 92-60.121). L'absence de ces mentions rend nulle la notification et le délai de pourvoi en cassation ne commence pas à courir.

Le pourvoi en cassation, seul recours possible, n'étant pas suspensif, la décision du tribunal d'instance s'applique immédiatement et tant qu'elle n'est pas censurée par la Cour de cassation ( civ., 16 mars 1962, n° 61-60.029 P).

En pratique, si les élections sont annulées, il faut en organiser de nouvelles, le juge imposant parfois un délai. A défaut, l'organisation des nouvelles élections est laissée à la diligence de l'employeur qui ne peut toutefois les retarder arbitrairement. L'annulation des élections entraîne l'annulation de tous les actes de préparation des élections notamment les candidatures (Soc., 10 juil. 1991, n° 90-60.466) qui doivent être représentées à l'occasion des nouvelles élections.

**En matière d'élections professionnelles, le tribunal d'instance statue en dernier ressort.** Ses décisions ne sont susceptibles ni d'appel (Soc., 25 nov. 1982, n° 81-16.121 P) ni de tierce opposition (Soc., 20 oct. 1999, n° 98-60.445). Le seul recours possible est le pourvoi en cassation dans les 10 jours à compter de la notification de la décision. Si le tribunal d'instance statue avant les élections sur une question préélectorale sa décision est susceptible d'un pourvoi en cassation (Soc., 23 sept. 2009, n° 08-60.535P). **Un pourvoi est introduit, instruit et jugé dans les formes et les délais prévus dans les articles 999 à 1008 du Code de procédure civile.**

## CHAPITRE 4 : LES CONSÉQUENCES DES ÉLECTIONS SUR LA REPRÉSENTATION SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

### 4-1 LES RÈGLES DE REPRÉSENTATIVITÉ

La loi du 20 août 2008 a modifié l'ensemble des critères cumulatifs de représentativité que doivent remplir les organisations syndicales si elles souhaitent négocier et conclure des accords collectifs au niveau de l'entreprise.

*La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :*

*1° Le respect des valeurs républicaines ;*

*2° L'indépendance ;*

*3° La transparence financière ;*

*4° Une ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;*

*5° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 ;*

*6° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;*

*7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations. (Art. L. 2121-1 C. trav.)*

L'article L. 2121-1 alinéa 5 renvoie aux conditions d'audience électorale posées aux articles L. 2122-1 et suivants du Code du travail :

- **La condition du seuil de 10% aux dernières élections professionnelles au niveau de l'entreprise ou l'établissement.** L'audience est calculée en fonction du nombre de voix recueillies au premier tour des élections professionnelles du CSE au niveau de l'entreprise. Dans les entreprises divisées en établissements distincts, l'audience électorale est mesurée au niveau de l'établissement pour les élections du CSE d'établissement.

*« Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants ». (Art. L. 2122-1 C. trav.)*

- **La condition du seuil de 8% aux dernières élections professionnelles au niveau de la branche**

- **La condition du seuil de 8% aux dernières élections professionnelles au niveau national et interprofessionnel**

**La mesure de l'audience en fonction des seuls suffrages exprimés**

L'audience électorale doit être mesurée seulement au regard des seuls suffrages exprimés, ce qui exclut les bulletins blancs ou nuls. Ainsi, même lorsque le quorum n'est pas atteint au premier tour des élections professionnelles, on doit décompter les suffrages exprimés en faveur de chaque liste électorale.

### **La méthode de calcul de l'audience électorale pour chaque liste électorale**

Les élections professionnelles étant un scrutin de liste à la plus forte moyenne, l'audience électorale est calculée en pourcentage des suffrages exprimés en faveur de la liste dans son ensemble. Dans un arrêt du 6 janvier 2011 n°10-60.168, la chambre sociale de la Cour de cassation estime qu'aux termes de l'article L.2122-1 du code du travail « *dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité comités sociaux et économiques, quel que soit le nombre de votants ;* » et ainsi « *que le nombre de voix recueillies par les organisations syndicales à prendre en considération pour le décompte des suffrages exprimés en leur faveur est le nombre de suffrages exprimés au profit de chaque liste, sans qu'il y ait lieu, s'agissant de la mesure de la représentativité de ces organisations, de tenir compte d'éventuelles ratures de noms de candidats ;* »

### **On tient compte du pourcentage des suffrages exprimés pour une liste syndicale dans son ensemble.**

La méthode de calcul de l'audience électorale est différente de celle de l'attribution des sièges qui tient compte de la moyenne des suffrages exprimés en faveur des candidats de la liste.

### **La mesure de l'audience en cas de listes communes**

Lorsque plusieurs organisations syndicales présentent une liste commune, elles doivent indiquer, lors du dépôt de la liste, la répartition des suffrages obtenus entre les syndicats.

Selon la cour de cassation, la répartition des suffrages exprimés, prévue par les organisations syndicales participant à la liste commune, doit être portée à la connaissance des électeurs avant le scrutin.

Dans un arrêt de la chambre sociale du 13 janvier 2010 n°09-60.208, la cour de cassation énonce que la « *répartition des suffrages, lorsque les syndicats formant une liste commune ont choisi qu'elle ne soit pas à parts égales, doit être portée tant à la connaissance de l'employeur qu'à celle des électeurs de l'entreprise ou de l'établissement concerné avant le déroulement des élections et qu'à défaut, la répartition s'opère à parts égales* ». La cour de cassation impose aux organisations syndicales qui s'entendent pour mettre en place une liste commune avec une répartition des suffrages sans parts égales une obligation de publicité auprès de l'employeur et des électeurs de l'entreprise.

Attention : une liste commune peut obtenir plus de 10 % des voix mais aucune des organisations ne sera reconnue représentative si en choisissant la répartition « à part égale », la liste n'obtient pas 20 % des votants au 1<sup>er</sup> tour des élections au CSE.

## 4-2 LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX (DS) OU REPRÉSENTANTS DE LA SECTION SYNDICALE (RSS)

### 4-2-1 La désignation de DS au niveau de l'établissement ou de l'entreprise

L'audience obtenue lors des élections du CSE permet d'établir la liste des syndicats représentatifs. Elle conditionne la désignation de tout salarié à la fonction de délégué syndical. La désignation des DS est réservée aux organisations représentatives au niveau considéré (établissement, entreprise).

**La désignation du délégué syndical doit être effectuée après chaque élection** même si le salarié désigné était déjà le DS avant les élections (Soc., 22 sept. 2010 n°09-60.435).

*Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins 50 salariés, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CSE, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12, un ou plusieurs DS pour la représenter auprès de l'employeur.*

*Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées au premier alinéa du présent article ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au même premier alinéa, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées audit premier alinéa renoncent par écrit à leur droit d'être désigné DS, une organisation syndicale représentative peut désigner un DS parmi les autres candidats, ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33. La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs.*

*Elle peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques.*

**(Article L2143-3)**

Les DS sont désignés à la suite des élections du CSE. Dans les entreprises ou les établissements d'au moins 50 salariés, chaque organisation syndicale représentative, qui constitue une section syndicale, désigne un ou plusieurs DS (délégué-es syndicaux).

L'article L 2143-3 permet de désigner des candidat-es qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du CSE mais peuvent aussi être désigné-es un-e DS parmi les autres candidat-es si:

- aucun des candidats n'a recueilli à titre personnel au moins 10% des suffrages exprimés ;

- aucun candidat ayant obtenu au moins 10% des suffrages exprimés ne reste dans l'entreprise ou l'établissement
- tous les élus ayant obtenu au moins 10% des suffrages exprimés renoncent par écrit à leur droit d'être désigné DS.

Lorsque tous les candidats renoncent à être désigné DS, l'organisation peut désigner comme DS l'un de ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou l'un de ses anciens élus ayant atteint la limite de trois mandats successifs au CSE.

#### ➤ Les conditions de désignation des DS

Le délégué syndical doit être âgé de 18 ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques. Le délai d'un an est réduit à 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement. Dans les entreprises de travail temporaire, la condition d'ancienneté pour être désigné DS est fixé à 6 mois pour les travailleurs temporaires.

Le DS doit travailler dans l'entreprise à la date de sa désignation (Soc., 18 juil. 2000, n° 98-60.600). Il ne peut pas être désigné pour un établissement autre que celui dans lequel il travaille (Soc., 14 fév. 1980, BC V n° 156).

#### ➤ La loi distingue trois cas de figures selon la taille de l'entreprise :

- **Dans les entreprises ou les établissements de 50 salariés ou plus**, les organisations représentatives qui constituent une section syndicale peuvent désigner un ou des DS.
- **Dans les établissements employant moins de 50 salariés**, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un **DP** comme **DS**.
- **Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un DS supplémentaire**, sous la condition d'avoir un ou plusieurs élus au comité d'entreprise dans le collège des ouvriers et employés, et au moins un élu dans l'un des deux autres collèges. Le second DS doit obligatoirement avoir recueilli personnellement 10 % aux élections.

*Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un DS supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.*

*Ce DS est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CSE, quel que soit le nombre de votants. (Article L2143-4)*

#### 4-2-2 La désignation de DS au niveau central

**Dans les entreprises comportant au moins deux établissements comptant au moins 50 salariés chacun, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central.**

Cette disposition s'applique également s'il s'agit d'entreprises juridiquement distinctes qui constituent une Unité économique et sociale (UES ; Soc. 2 oct. 1985, Dr. Ouvr. 1986, p. 169). La

représentativité doit être acquise au niveau de l'entreprise et il n'est pas nécessaire qu'elle le soit dans chaque établissement. L'ensemble des dispositions relatives au DS d'entreprise est applicable au DS central.

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 2000 salarié-es, le DS central est désigné parmi les DS d'établissement.

*Dans les entreprises d'au moins 2000 salariés comportant au moins 2 établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un DS central d'entreprise, distinct des DS d'établissement.*

*Ce DS central est désigné par un syndicat qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans ces entreprises.*

*L'ensemble des dispositions relatives au DS d'entreprise est applicable au DS central.*

*Dans les entreprises de moins de 2000 salariés comportant au moins deux établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses DS d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de DS central d'entreprise. (Article L2143-5)*

#### **4-2-3 La désignation d'un RSS en absence de représentativité.**

**A rédiger**

### **4-3 LES REPRÉSENTANT-ES SYNDICAUX**

#### **4-3-1 Au niveau du CSE d'établissement ou de l'entreprise**

**Dans les entreprises de moins de 300 salariés**, le DS est, de droit, RS au CSE

*Dans les entreprises de moins de trois cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le DS est, de droit, RS au CSE . Le DS est, à ce titre, destinataire des informations fournies au CSE . (art. L. 2143-22).*

**Dans les entreprises d'au moins 300 salariés**, les organisations syndicales représentatives de l'entreprise peuvent nommer un RS au CSE, choisi parmi les salariés de l'entreprise, qui dispose d'une voix consultative

*Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, prévues à l'article [L. 2143-22](#), chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un RS au comité. Il assiste aux séances avec*

*voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE fixées à l'article [L. 2314-19](#). (art. L. 2314-2).*

#### **4-2-2 Au niveau du CSE central**

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant au CSE qui a une voix consultative et qui est choisi parmi les RS aux CSE d'établissement ou les élu-es.

*Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant au CSE central d'entreprise choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux CSE d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités. Ce représentant assiste aux séances du CSE central avec voix consultative. (**Article L2316-7**)*

## CHAPITRE 5 : LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR (RI) DU CSE

*« Le CSE détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le chapitre II du présent titre. » ( L2315-24 )*

### **L'établissement d'un règlement intérieur (RI) du CSE est obligatoire**

Il s'agit du RI du CSE et non de l'entreprise qui est adopté et peut être modifié à tout moment par un vote à la majorité des présents du CSE. Le président participe au vote ainsi que les élu-es titulaires (ou suppléant-es qui remplacent des titulaires). Il est applicable sans limitation de durée.

Le Règlement Intérieur doit contenir les modalités d'arrêté des comptes du CSE et est destiné à formaliser le cadre de fonctionnement du CSE ainsi que les rapports avec les salarié-es. Il est complémentaire aux accords qui peuvent par ailleurs aussi concerner le fonctionnement du CSE, notamment s'il s'agit d'obtenir des droits supplémentaires (par exemple en matière de temps de délégation, de présence des suppléant-es etc..). La formalisation permet en principe d'éviter les contestations de l'employeur mais nécessite, s'il s'agit de droits supplémentaires au code du travail d'avoir l'accord de l'employeur.

Les propositions de ce chapitre visent à éviter l'adoption de RI qui, même s'ils peuvent toujours être modifiés à toute séance du CSE si cela est inscrit à l'OJ, sont toujours plus difficiles à faire évoluer. Il faut en effet toujours plutôt partir avec une bonne rédaction.

Nous ne proposons pas de rédaction de projet standard de RI. Nous pensons en effet qu'il est absolument indispensable d'adapter le texte aux situations de terrain en fonction notamment :

- des rapports intersyndicaux... On n'est pas dans la même situation si on a avec nous la majorité du CSE ou si on est très minoritaire...
- de l'attitude de l'employeur... Avec des présidents de CSE qui risquent d'aller en justice, qui interprètent les textes, il faut mieux reprendre les formulations du code du travail et formaliser au maximum ce qui ailleurs peut être des acquis pas nécessairement à écrire
- de la taille de l'Entreprise... Dans une entreprise de 60 salarié-es sur un seul site ou tout le monde se connaît, on ne rédigera pas le même RI que dans un CSE de 2000 salarié-s réparti-es sur un nombre important de sites.
- de la nature de l'activité et des contraintes de travail. Le RI doit en effet prendre en compte la nécessité d'informations, de contacts possibles avec les salarié-es qui ne seront pas les mêmes dans des activités de bureau ou dans une usine...

Le choix d'un RI très complet peut être utile pour certaines équipes mais le choix inverse est aussi entendable selon la réalité du terrain. Certaines dispositions peuvent soit permettre de développer des pratiques collectives, soit les figer. Il est parfois préférable de formaliser au coup par coup des règles de fonctionnement qui seront ou non transcrites dans le RI.

Dans quelques cas, nous donnons quelques exemples de rédactions possibles et aussi de pièges ou de formulations inacceptables.

### **5-1 NE PAS LAISSER LA MAIN À L'EMPLOYEUR...**

Beaucoup de règlements intérieurs sont proposés par les employeurs alors que, même s'il participe au vote, le président du CSE n'a qu'une seule voix, en aucun cas prépondérante, et devrait être très minoritaire puisque les représentant-es du personnel dans l'instance sont (sauf pour les très petites entreprises) beaucoup plus nombreux. Laisser l'employeur proposer un texte présente beaucoup de risques. *Une proposition des élu-es, travaillée avec les autres organisations syndicales devrait donc permettre de faire adopter un RI qui permet de fonctionner correctement.*

### **5-2 NE PAS ACCEPTER DE CLAUSES RESTRICTIVES AU CODE DU TRAVAIL**

On constate très souvent que les RI reprennent des articles du code du travail (dans le meilleur des cas) et le plus souvent les interprètent ou/et les modifient. Cela est particulièrement le cas pour des questions liées au rôle du président, au rôle du secrétaire, à la confidentialité sur lesquelles nous reviendrons.

*Il n'y a aucun intérêt à copier des dispositions qui se trouvent dans le Code du Travail et les équipes de Solidaires s'attacheront donc :*

- s'il est question et nécessaire de s'appuyer sur des articles du code du travail de les reprendre intégralement sans aucune modification.*
- à faire intégrer dans le RI des mesures d'application qui permettent de mettre en œuvre les dispositions législative (des exemples de ce qu'il faut préciser sont repris dans la suite de ce chapitre).*

### **5-3 LES RISQUES DE CONTENTIEUX.**

Le RI est destiné à mettre en œuvre des mesures de fonctionnement du CSE en application des dispositions du code du travail. Les dispositions du RI s'imposent à l'employeur dès lors qu'elles ne sont pas contraires à la loi.

Pour mettre en œuvre des dispositions imposant des obligations supérieures au code du travail, il faut l'accord de l'employeur. Cela nécessite donc soit un accord (voir chapitre consacré aux accords), soit des dispositions du RI validée par l'employeur (ce qui implique qu'il vote pour ce RI et/ou qu'il le co-signe).

L'employeur peut saisir les tribunaux (voir encadré). Si ce risque existe, il faut mieux éviter de perdre un procès qui se retournerait contre les élu-es. *Mais les équipes de Solidaires n'ont pas à se laisser entraîner dans des interprétations qui limiteraient leurs droits à faire fonctionner correctement l'instance et à obtenir les moyens prévus par l'employeur.*

Le CSE ne peut pas imposer à l'employeur des obligations dépassant le cadre légal ou diminuant ses prérogatives. À défaut d'accord, ce dernier peut saisir le TGI en référé afin d'obtenir la suppression des clauses litigieuses. Comme le CSE est une instance nouvelle, certaines dispositions de peuvent évoluer. Pour l'essentiel, malgré cette limite, les jurisprudences de la cour de cassation ne devraient pas beaucoup évoluer.

#### **Rappel de quelques décisions...**

**Concernant les CE**, des décisions ont notamment invalidé des dispositions de RI qui :

- fixait la date de la réunion plénière par avance sans l'accord de l'employeur (Cass. soc., 15 janv. 2013),

- imposait la présence d'un tiers dans les réunions (Cass. soc., 22 nov. 1998)

- privait le président de son droit de vote pour la désignation du secrétaire et du trésorier du comité.

Dans un arrêt du 22 octobre 2014, la Cour de cassation passe au peigne fin les dispositions d'un règlement intérieur de CHSCT, contesté par l'employeur sur la base d'un accroissement des obligations légales mises à sa charge.

#### **Concernant les CHSCT:**

Le règlement intérieur prévoyait de faire apparaître distinctement « *les points apportés par les membres du CHSCT et ceux apportés par le président* ». La Cour de cassation a accueilli l'argument, car l'ordre du jour résulte « *du seul accord commun entre l'employeur et le secrétaire du comité* », l'obligation d'indiquer l'origine des questions « *porte atteinte aux prérogatives légales de l'un et de l'autre* ». La clause devait être annulée ce qui ne remet pas en cause « *la faculté pour tout membre du CHSCT d'indiquer, au cours d'une réunion de cette instance, qui a eu l'initiative d'une question* ».

Le Code prévoit que les réunions ont lieu « *sauf exception justifiée par l'urgence, pendant les heures de travail* ». D'après le RI, les heures de travail sont celles de chacun des membres. L'employeur devait donc convoquer le comité durant un créneau horaire compris dans leurs heures de travail communes. Pas si simple lorsque les élus sont en horaires décalés. La Cour de cassation précise que « *les heures de travail visées s'entendent celles comprises dans l'horaire collectif* » et ordonne donc la suppression de la référence aux heures de travail « *des membres* », dans la clause litigieuse.

#### **Les clauses validées par la Cour de cassation (qui peuvent donc être reprises dans des modalités de fonctionnement ):**

- La clause du RI intérieur stipulant que « *l'employeur réunit en urgence le comité à la suite de tout accident du travail ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves* ». L'employeur estimait, que cette exigence dépassait les termes de la loi, qui prévoit simplement que le CHSCT doit être réuni dans de telles circonstances, sans prescrire de délai maximal ou de réunion « *d'urgence* ». Pour la Cour de cassation, cette clause ne fait que renvoyer « *à la notion de délai raisonnable, tel qu'il résulte implicitement des dispositions légales* ».

-La clause indiquant que le CHSCT a pour but de « *défendre les intérêts des salariés* ». Selon l'arrêt, celle-ci ne fait que « *rappeler que le CHSCT est investi d'une mission de défense de la santé et d'amélioration des conditions de travail des salariés et non de permettre d'ester en justice pour défendre les intérêts individuels des salariés* ».

-La clause prévoyant que « *le temps passé aux enquêtes prévues par l'article R. 4612-2 n'est pas considéré comme du temps de délégation (article L. 4614-6), mais comme du temps de travail effectif* ». La clause a été jugée conforme car renvoyant à l'article L. 4614-6, elle ne vise que les enquêtes menées après un AT grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une MP ou à caractère professionnel grave.

#### 5-4 LE CONTENU DES RÈGLEMENTS INTÉRIEURS :

Il s'agit d'une liste de questions qui peuvent être reprises dans un règlement intérieur. Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive ni d'une liste où toutes les questions doivent être reprises.

##### 5-4-1 Des règles qui précisent le fonctionnement général du CSE :

- Les modalités des convocations du CSE (mail, courrier, transmission sur le lieu de travail etc...), et les modalités d'envois de documents préparatoires,
- L'ordre du jour, les modalités de vote, les modalités d'approbation et de diffusion des procès-verbaux, délais etc..
- Les modalités de participation des élus suppléants aux travaux ou aux réunions préparatoires du comité ou aux réunions préparatoires du comité. Les suppléants doivent toujours être convoqués aux réunions pour connaître la date et l'heure de la réunion et être destinataires des mêmes documents que les titulaires.
- les responsabilités des membre du CSE (par exemple présidences ou participations à des commissions, membres du bureau etc.).
- La composition, le fonctionnement et les moyens du bureau et des commissions . Le nombre et le rôle des commissions.
- Les modalités de déplacement ( y compris la prise en charge des frais de déplacement pendant les heures de délégations pour se rendre sur les chantiers éloignés) et l'accès aux services des élu-es
- Les réunions préparatoires, quand, comment, qui et avec quels moyens.
- La gestion des invités extérieurs lors de la réunion de CSE (voir notamment sur les questions de SSCT) .
- Les mandats confiés à des membres du bureau (secrétaire par exemple) qui doivent restés limités et doivent préciser les modalités de leur mise en œuvre, le rôle du trésorier , les règles d'engagement des dépenses
- La nécessité de conserver un déroulement du CSE en 3 parties bien distinctes (voir propositions en encadré).

Exemple de rédaction possible...

*La réunion du CSE se déroulera en 3 temps :*

*- une première partie sera consacrée à l'examen des réclamations individuelles et collectives (articles L. 2315-21 et L. 2315-22 du code du travail. Les réponses de l'employeur seront consignées dans un registre et communiquée aux membres du CSE dans les 6 jours.*

*- une seconde partie sera consacrée aux questions de SSCT (au moins 4 réunions du CSE par an) selon l'article L2315-27 du code du travail.*

*- une dernière partie sera consacrée à l'expression collective permettant au CSE de s'exprimer sur la gestion, l'évolution économique et financière de l'entreprise (article L 2312-8 du code du travail)*

#### 5-4-2 L'organisation et les moyens du CSE

- Le montant des budgets du CSE et le calendrier de leur versement
- Les heures de délégation et les modalités d'information de l'employeur (sachant que la pratique des « bons de délégation » est une des modalités possibles)
- La gestion des frais des élu-es (déplacements, documentation...)
- Les règles de participation financières du budget de fonctionnement du CSE pour les formations obligatoires prises en charge par le CSE (notamment formation économique des élu-es titulaires) et règles (budget par exemple) concernant les autres prises en charge possibles de formation.
- La mise à disposition par l'employeur de personnel ou de moyens (accord, durée, facturation / règlement, contrôle) ;
- Les moyens du comité ( local, matériel, etc.) et les modalités d'information ou/et de réunions avec le personnel. Les règles d'accès et d'utilisation des locaux.
- Les assurances (par exemple responsabilité civile, responsabilité civile mandataires, assurance des biens, déplacement des élus en voiture personnelle).

#### 5-4-3 Les particularités de prise en charge des questions de SSCT

Il s'agit notamment de reprendre dans le RI les obligations de l'employeur résultant de la transposition dans le CSE des attributions préalablement mise en œuvre dans les CHSCT.

- pour les accidents de travail et maladies professionnelles, les modalités précises et pratiques d'information de tous les membres du CSE et l'organisation des enquêtes (voir rédaction possible dans l'encadré).

Exemple de rédaction possible...

*Le président du CSE (ou l'Employeur) informera dès qu'il en aura connaissance l'ensemble des élu-es titulaires et suppléant-es du CSE ainsi que les Représentant-es Syndicaux de tout accident du travail, de toute maladie professionnelle déclarée par un-e salarié-e de l'entreprise (ou établissement), tout incident ayant pu avoir des conséquences graves.*

*Cette information précisera le nom du ou de la salarié-e, l'importance de l' 'évènement, le poste de travail concerné, les moyens de contacts etc (à adapter...).*

*Elle sera réalisée par (préciser SMS ou/et mail ou/et téléphone...).*

*Les élu-es au CSE décident d'organiser les enquêtes de la manière suivante : (à préciser)*

*- en se concertant et informant l'employeur du représentant chargé de l'enquête immédiate s'ils jugent que l'incident ou l'accident présente un caractère de gravité qui nécessite une enquête destinée notamment à proposer des mesures de prévention pour éviter que ces incidents ou accidents ne se reproduisent*

*ou :*

*- en mettant en place un partage des secteurs de l'entreprise permettant qu'un-e élu-e au CSE puisse être présent et juge si l'incident ou l'accident présente un caractère de gravité qui nécessite une enquête destinée notamment à proposer des mesures de prévention pour éviter que ces incidents ou accidents ne se reproduisent*

*ou : toute autre proposition adaptée à l'entreprise.*

- les modalités pratiques d'exercice du droit d'alerte et du droit de retrait des salariés (par exemple qui saisir en l'absence du chef d'établissement, lieu où est tenu le registre...).
- les modalités, délais des réponses aux rapports d'enquêtes, visites ou inspections du CSE
- les modalités et le principe de prévenir et d'inviter pour chaque réunion traitant des questions de SSCT **de l'inspection du travail et de la CARSAT**

**La commission SSCT** peut par ailleurs faire l'objet d'un accord d'entreprise (voir chapitre 2) en application de l'article L2315-41 qui prévoit que l'accord définisse notamment : le nombre de membres de la commission, les missions déléguées par le CSE, les modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation, les modalités de leur formation, notamment « *une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise* ». A défaut d'accord, c'est le RI qui fixe tout cela...

Attention aux remarques traitées précédemment... C'est très important de refuser que ce soit cette commission sans pouvoirs, sans droit de vote, sans droit de recours à expertise, sans droit à voter des avis puisse retirer des droits au CSE. Le droit à enquêtes AT/MP, droit d'alerte etc. doivent rester un droit de tous les membres du CSE. Si AT, MP, droit alerte etc, c'est le CSE qui doit se réunir...

*A défaut d'accord, le RI peut par exemple indiquer :*

*« La CSSCT se voit confier, la responsabilité de préparer les réunions du CSE consacrées aux questions de santé, de sécurité et de conditions de travail, le CSE conservant l'ensemble de ses prérogatives et droits d'interventions sur les questions de SSCT.*

*Elle se réunit au moins 4 fois par an, au minimum un mois avant la plénière du CSE consacrée aux questions de SSCT. Le temps de réunion est compris dans le temps de travail.*

*Ces membres disposent de (par exemple 15h) \_\_\_ h de délégation supplémentaires par mois.*

*Les membres de la SSCT peuvent par ailleurs participer à des formations sur les risques particuliers de l'entreprise par des organismes de leur choix qui disposent de l'agrément à la formation SSCT.*

*Le coût de ces formations complémentaires à celle qui est prévue à l'article L2315-17 du code du travail sera pris en charge par l'employeur sur la base de 5 jours par an.*

#### **5-4-4 Les modalités d'arrêté des comptes du CSE**

Les modalités d'arrêté des comptes du CSE ainsi que les modalités de gestion des budgets du CSE varient selon l'importance des budgets mais nécessitent toujours une transparence vis à vis de tous les élu-es mais aussi des salarié-es sur la gestion financière du comité. Le règlement intérieur doit déterminer les modalités de présentation des comptes.

*« Les comptes annuels du CSE sont arrêtés, **selon des modalités prévues par son règlement intérieur**, par des membres élus du CSE désignés par lui et au sein de ses membres élus. (...) Ils sont approuvés par les membres élus du comité réunis en séance plénière. La réunion au cours de laquelle les comptes sont approuvés porte sur ce seul sujet. Elle fait l'objet d'un procès-verbal spécifique. (...) » (L2315-68)*

*« Le CSE établit, **selon des modalités prévues par son règlement intérieur**, un rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de*

*l'entreprise. Le contenu du rapport, déterminé par décret, varie selon que le comité social et économique (...) » (L2315-69)*

Les éléments qui peuvent figurer dans le RI concernent notamment :

- La désignation de membres du CSE chargés de l'arrêté des comptes du CSE (présidence, rapporteur, condition de désignation...)
- Les modalités d'établissement du rapport d'activité et de gestion (rédaction, informations qui figurent dans ce rapport...)
- Les modalités d'information sur les comptes annuels aux salariés.

### **5-5 DES EXEMPLES DE RÉDACTIONS INACCEPTABLES...**

Nous reprenons ici quelques exemples de clauses qu'il ne faut pas accepter... Il ne s'agit que d'exemples les plus courants qui nous paraissent assez représentatifs de rédactions qui nous sont proposées à l'occasion d'adoption de RI.

**Il ne s'agit pas seulement d'analyses juridiques.** Peut être que l'extension des pouvoirs du président ou du ou de la secrétaire du CSE pourraient être considérés comme légaux mais nous développons un syndicalisme qui n'entend pas céder à l'employeur des prérogatives supplémentaires ni être dans la collaboration... De même, les prérogatives supplémentaires et permanentes qui seraient confiées au secrétaire peuvent se révéler dangereuses et dans tous les cas ne correspondent pas aux exigences de décisions collectives et de transparences que nous souhaitons développer...

#### **5-5-1 Les clauses de confidentialité.**

Les employeurs sont actuellement à l'offensive sur cette question. L'enjeu est notamment d'empêcher de communiquer aux salarié-es certaines informations qui les concernent pourtant directement. Or, les élu-es du CSE sont représentant-es du personnel et ne peuvent pas donner d'avis ou intervenir sans échanger avec celles et ceux qu'ils représentent.

Exemple de proposition d'un RI par un employeur qu'il **ne faut surtout pas accepter**: « *Les informations de la BDES présentées comme confidentielles par l'Employeur ne doivent être divulguées, ni à l'extérieur de l'entreprise, ni à son personnel. De surcroît, chaque fois que des informations d'ordre confidentiel sont données en réunion (ou en vue de la préparation des réunions), le Président en fait part aux participants qui s'imposent la même stricte obligation de non-diffusion de ces informations. Ces informations ne figurent jamais sur le procès-verbal de la réunion et/ou sur les comptes rendus internes du Comité. Les membres des différentes commissions obligatoires du CSE sont tenus aux mêmes obligations de discrétion et de confidentialité.* » Cette formulation ouvre à tout et donne à l'employeur la possibilité d'interdire toute communication aux élu-es du personnel.

**Cherchez l'erreur !** Il faut en effet s'en tenir au texte du code du travail qui est très éloigné de la rédaction proposée... Attention, il ne faut surtout pas accepter ce paragraphe de l'employeur. Pour qu'une information soit confidentielle il faut 2 conditions cumulatives :

- que les informations soient réellement confidentielles
- et qu'elles soient présentée comme telle. Or, pour toutes les informations (en dehors des procédés de fabrication qui sont confidentiels), il faut qu'il dise pourquoi l'information nécessiterait, qu'elle ne soit pas communiquée au personnel...

S'il y a litige voir l'inspection du travail. Il faut donc s'en tenir, pour certaines informations (par exemple qui toucheraient personnellement des collègues) à une obligation de discrétion (ce qui n'est pas une obligation de confidentialité) et reprendre l'article L 2315-3 sans le modifier. L'employeur ne peut notamment pas restreindre les possibilités d'informer le personnel.

*« Les membres de la délégation du personnel du CSE sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. Les membres de la délégation du personnel du CSE et les RS sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur. » (L 2315-3)*

### **5-5-2 Le rôle et la place du président du CSE**

Le président n'est pas le « patron » du CSE... Il ne représente pas le CSE en justice. Il préside la réunion mais ne décide pas de son fonctionnement en dehors des attributions qui lui sont confiées par le code du travail. Pendant le CSE et leurs heures de délégations, de réunions, les représentant-es du personnel ne sont pas sous sa subordination...

Exemple de proposition d'un RI qu'il **ne faut surtout pas accepter**: « *Le président ou son représentant dirige les débats. Lorsqu'il juge que l'ordre des débats est gravement troublé ou que le présent règlement n'est pas respecté, le président ou son représentant peut suspendre la séance quelques instants. Si l'incident ne peut être réglé, mention en sera faite au procès-verbal et la séance reprendra jusqu'à épuisement de l'ordre du jour* »

Adopter ce texte est pour le moins donner des moyens aux employeurs de museler ou en tout cas d'asseoir leurs autorités sur les élu-es du personnel. Le code du travail indique que le CSE « *est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative.* » (L2315-23 ). L'employeur « dirige » son entreprise mais « préside » le CSE, ce qui n'est pas la même chose. Il est toujours possible à tout moment, pour tout membre du CSE (employeur compris) de demander une suspension de séance (ça fait partie des règles de fonctionnement sur lesquelles les RP décident à la majorité des membres présents. Mais c'est pas la peine de donner des outils au patron pour qu'il puisse asseoir son autorité !

### **5-5-3 Le rôle et la place du secrétaire du CSE**

Souvent, les usages tendent à faire du secrétaire l'interlocuteur privilégié de l'employeur ce qui, dans nombre de situations, peut lui permettre de contourner l'instance. Par exemple, plutôt que d'informer tous les membres du CSE, l'information au seul secrétaire peut alléger son obligation. Et,

confier au secrétaire certaines délégations permanentes (notamment en matière de représentation en justice) peut se révéler discutable ou problématique (y compris pour lui) ...

Pour Solidaires, qu'elle que soit l'appartenance syndicale du secrétaire, il faut en rester (notamment dans le RI) à une application stricte des attributions du code du travail et imposer des décisions collectives de l'instance chaque fois que cela est nécessaire. Les seules attributions obligatoires du secrétaire sont l'établissement de l'OJ avec le président et la rédaction d'un PV (dont le secrétaire a la responsabilité personnelle) mais qui sera modifiable (le plus souvent en le complétant) par une procédure d'adoption qui reste du ressort de la majorité du CSE.

*L'ordre du jour de chaque réunion du CSE est établi par le président et le secrétaire (L2315-29) Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité (...) ( L2315-34)*

Exemple de proposition de RI qu'il **ne faut pas accepter telle qu'elle est rédigée** : « *Le secrétaire du Comité assure la gestion courante. Il représente le comité pour l'exercice de la personnalité civile, Il gère le budget de fonctionnement, conformément aux dispositions du présent règlement. Il veille à l'exécution des décisions. Il signe et expédie la correspondance émanant du Comité. Il est chargé de l'administration du Comité (demandes et notifications officielles, rapports avec les administrations etc.).* »

Il faut au contraire prévoir une gestion collective du CSE, des mandats précis à certains des membres quand c'est nécessaire (par exemple la représentation en justice). Si « *le CSE est doté de la personnalité civile* » ( L2315-23), il s'agit de l'instance et non du secrétaire (ou encore moins du président...). Tout membre du comité (et donc pas seulement le secrétaire) doit donc pouvoir être mandaté pour chaque action en justice mais aussi par exemple pour des contacts avec des experts, des décisions d'embauche dans les gros CSE etc.

## **ANNEXES**

**Annexe 1 : Exemple de courrier pour déclencher des élections CSE par un syndicat**

**Annexe 2 : Exemple de courrier pour déclencher des élections CSE par un-e salarié-e**

**Annexe 3 : Exemple de courrier pour informer de la création d'une section syndicale pour permettre notre participation à une négociation de PAP**

#### Annexe 4: Nombre de membres du CSE et d'heures de délégation

Les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct. Il s'agit d'un minimum à défaut d'accord.

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
1000 à 1249	17	24	408

1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4499	27	28	756
4500 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930

7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	960
7500 à 7749	32	31	992
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	34	1190

## Annexe 5:

### Proposition de PAP

*Sont repris dans ce texte uniquement les points qui sont du ressort du PAP. Les questions qui doivent être traitées par un accord d'entreprise ne sont pas traitées. L'employeur peut aussi imposer des dispositions qui ne nous conviennent pas. Il est nécessaire de s'y opposer, même si parfois l'employeur pourra nous l'imposer.*

---

#### Protocole d'accord pré-électoral

Entre :

La société (Nom et adresse de l'entreprise) représentée par M./Mme (Nom et qualité) d'une part, et d'autre part :

l'organisation syndicale \_\_\_\_\_ représentée par M./Mme \_\_\_\_\_

il a été convenu ce qui suit, en vue de l'élection des membres du comité social et économique en application de l'article L. 2414-4 du Code du travail.

#### ARTICLE 1. DATE, HORAIRE ET LIEU DES ÉLECTIONS<sup>1</sup>

La date des élections est fixée pour le premier tour de scrutin le \_\_/\_\_/\_\_, de \_\_ heures à \_\_ heures. Si un deuxième tour est nécessaire, il aura lieu le \_\_/\_\_/\_\_ dans les mêmes conditions d'horaires et de lieu. Les opérations électorales se dérouleront \_\_\_\_\_ (lieux). <sup>2</sup>Toutes facilités seront accordées au personnel pour lui permettre de voter pendant les heures de travail.

---

<sup>1</sup> Dans le cas d'une première élection, la date du premier tour doit se tenir au plus tard le 90e jour après la date où l'employeur a annoncé les élections aux salariés (L. 2314-4). Cette date est négociable dans le protocole. Dans le cas d'un renouvellement, cette invitation est effectuée 2 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat. La mise en place des CSE doit de toute manière être terminée au plus tard fin 2019.

<sup>2</sup> Il est nécessaire de prévoir des plages horaires qui permettent au plus grand nombre de participer. Le nombre de bureau de vote n'est pas limité notamment en cas de lieux multiples. Il faut toutefois prendre en compte la nécessité de pouvoir surveiller la tenue régulière de tous les bureaux de vote et les dépouillements.

## **ARTICLE 2. RÉPARTITION ET NOMBRE DE SIÈGES <sup>3</sup>**

### **Premier cas : CSE entre 11 et 24 salarié-es :**

Compte tenu de l'effectif actuel qui est de (entre 11 et 25) salarié-es , le nombre de sièges à pourvoir est de un-e représentant-e titulaire(s) et un-e suppléant-e désigné(s) au sein d'un collège unique.

### **Deuxième cas : CSE entre 35 et 500 salarié-es :**

Compte tenu de l'effectif actuel qui est de \_\_\_ salarié-es , le nombre de sièges à pourvoir est de \_\_\_ pour le(s) titulaire(s) et de \_\_\_ pour le(s) suppléant(s) répartis en 2 collèges:

\_\_\_ titulaires et \_\_\_ suppléants, pour le premier collège comprenant les ouvriers et employés

\_\_\_ titulaires et \_\_\_ suppléants, pour le deuxième collège comprenant les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

### **Troisième cas : CSE de plus de 500 salarié-es :**

Compte tenu de l'effectif actuel qui est de \_\_\_ salariés , le nombre de sièges à pourvoir est de \_\_\_\_\_ pour le(s) titulaire(s) et de \_\_\_\_\_ pour le(s) suppléant(s) désigné(s) de la façon suivante :

\_\_\_ titulaires et \_\_\_ suppléants, pour le premier collège comprenant les ouvriers et employés ;

\_\_\_ titulaires et \_\_\_ suppléants, pour le 2ème collège comprenant les techniciens, agents de maîtrise et assimilés. Les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein de ce collège, élu dans les mêmes conditions .

### **Quatrième cas, CSE avec un nombre d'ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés au moins égal à 25 :**

Compte tenu de l'effectif actuel qui est de \_\_\_ salariés le nombre de sièges à pourvoir est de \_\_\_\_\_ pour le(s) titulaire(s) et de \_\_\_\_\_ pour le(s) suppléant(s) désigné(s) de la façon suivante :

\_\_\_ titulaires et \_\_\_ suppléants, pour le 1er collège comprenant les ouvriers et employés ;

\_\_\_ titulaires et \_\_\_ suppléants, pour le 2ème collège comprenant les techniciens, agents de maîtrise et assimilés ;

\_\_\_ titulaires et \_\_\_ suppléants, pour le 3ème collège comprenant les cadres, ingénieurs et chefs de service.

## **ARTICLE 3. NOMBRE D'HEURES DE DÉLÉGATION :**

3 Le PAP peut prévoir un nombre de sièges supérieur au minimum contenu dans le code du travail. Le CSE regroupant les 3 anciennes instances avec une centralisation liée à l' évolution de la notion d'établissements , le nombre de représentant-e du personnel va dans certains cas considérablement diminuer.

Les élus bénéficieront d'un crédit d'heures de délégation individuel mensuel de \_\_\_\_\_ heures, en complément des heures prévues à l'article R. 2314-1 du Code du travail. <sup>4</sup>

#### **ARTICLE 4. DURÉE ET LIMITATION DES MANDATS :**

Les membres du CSE sont élu-es pour 2 ans et le nombre de mandats ne sera pas limité (*uniquement possible pour les entreprises de moins de 300 salariés, au-delà ne rien indiquer sur la limitation des mandats*). <sup>5</sup>

#### **ARTICLE 5. PERSONNEL ÉLECTEUR ET ÉLIGIBLE – LISTE ÉLECTORALE <sup>6</sup>**

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles prévues par les articles L. 2314-18 et suivants du Code du travail.

La liste du personnel électeur et éligible est affichée par l'employeur \_\_\_ jours au moins avant la date du scrutin. Une copie de cette liste est remise aux organisations syndicales.

Figurent sur cette liste les noms, prénoms, âge et ancienneté des électeurs et pour ceux remplissant les conditions d'éligibilité, la mention « Éligibles ».

#### **ARTICLE 6. INFORMATION DU PERSONNEL – APPEL ET DÉPÔT DES CANDIDATURES**

\_\_ jours au moins avant la date du scrutin, le personnel est informé par voie d'affiche du déroulement des élections. Cette même affiche constitue, en outre, un appel aux candidatures. Les organisations syndicales visées à l'article L. 2314-5 du Code du travail y sont, en effet, invitées à communiquer la liste de leur(s) candidat(s) pour le premier tour. Ces listes doivent être communiquées à la direction \_\_ jours pleins au moins avant la date du scrutin.

Les listes sont communiquées par lettre recommandée ou remises contre récépissé. Si un deuxième tour s'avère nécessaire, les listes déposées restent normalement valables.

---

<sup>4</sup> Le protocole préélectoral peut augmenter le nombre d'heures de délégation (L. 2314-7). « Le protocole préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise. » Attention par contre à ne pas accepter de réduction du nombre de sièges.

<sup>5</sup> L' article L2314-33 indique «Le nombre de mandats successifs est limité à trois, excepté pour les entreprises de moins de cinquante salariés ; Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et trois cents salariés, si l'accord prévu à l'article L. 2314-6 en stipule autrement. »

Il est donc possible dans le cadre du PAP de négocier, pour les entreprises entre 50 et 300 salarié-es, la non limitation du nombre de mandats successif , disposition qui correspond souvent à des pratiques d'équipes de Solidaires qui souhaitent mettre en place des pratiques de rotation de mandats mais cette disposition n'a pas à être imposée par l'employeur. De plus dans certaines circonstances , le mandat permet de protéger des élu-es que l'employeur risquerait de licencier...

<sup>6</sup> Une dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail, tant pour l'électorat que pour l'éligibilité sous certaines conditions (L. 2314-25).

En cas de changement dans leur composition, ou de dépôt de nouvelles listes, les modifications doivent être portées à la connaissance de la direction, dans les formes prévues ci-dessus pour le dépôt \_ jours pleins au moins avant le deuxième tour. Les listes des candidats sont affichées par la direction dès qu'elle en a eu connaissance, et au plus tard \_ jours avant le scrutin.

Dans le cas de listes communes à plusieurs organisations syndicales, le pourcentage dévolu dans les suffrages à chaque organisation devra être indiqué lors du dépôt. Dans le cas contraire, le total des voix sera divisé par le nombre d'organisations participant à la liste. Cette répartition sera affichée avec les listes.

#### ARTICLE 7. REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES

La répartition entre hommes et femmes dans chaque collège est la suivante :

Le premier collège est composé de \_\_\_\_\_ % de femmes et de \_\_\_\_\_ % d'hommes.

Le deuxième collège est composé de \_\_\_\_\_ % de femmes et de \_\_\_\_\_ % d'hommes.

Le troisième collège est composé de \_\_\_\_\_ % de femmes et de \_\_\_\_\_ % d'hommes.

#### ARTICLE 8. CAMPAGNE ÉLECTORALE

La direction fournira à chaque organisation syndicale présentant des candidats les moyens suivants en vue d'une campagne électorale :

- une réunion des personnels sur le temps de travail ;
- l'octroi d'heures de délégation supplémentaire (*chiffrier*)
- la diffusion et l'envoi par courrier des professions de foi par l'employeur au domicile de chaque salarié ;
- l'utilisation du réseau Intranet permettant la communication syndicale en direction des salariés.
- le listing et le droit d'utilisation des messageries professionnelles de chaque salarié

#### ARTICLE 9. MOYENS MATÉRIELS DE VOTE

L'impression et la fourniture du matériel de vote (bulletins, enveloppes, urnes, etc.) incombent à l'employeur. Les bulletins sont de couleurs différentes pour le(s) titulaire(s) et le(s) suppléant(s) .

Deux scrutins devant avoir lieu, l'un pour l'élection du (des) titulaire(s), l'autre pour l'élection du (des) suppléant(s), deux urnes sont prévues. Chaque urne est marquée de la couleur correspondant aux bulletins qui lui sont destinés .

Les bulletins de vote comportent, outre la mention « collège », « titulaire(s) » ou « suppléant(s) » et le sigle de l'organisation syndicale .

#### ARTICLE 10. BUREAU DE VOTE <sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Pour participer aux opérations de vote, il est nécessaire d'appartenir au collège (Cassation, Sociale, 13 octobre 2010, n° 09-60424).

Il est constitué un bureau de vote composé des deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune, présents et acceptants. La présidence appartient au plus âgé, sauf s'il se présente comme candidat.

Le membre du bureau de vote doit obligatoirement appartenir au collège du bureau auquel il participe. Le bureau de vote s'assure de la régularité, du secret du vote et proclame les résultats.

Un représentant de chaque liste de candidats, membre du personnel, peut assister aux opérations électorales. Le temps passé par ces observateurs au déroulement des élections est rémunéré comme temps de travail.

#### ARTICLE 11. MODALITÉS DU SCRUTIN ET DÉPOUILLEMENT

Les bulletins de vote et enveloppes seront à la disposition des électeurs à proximité des isolements. Le panachage entraîne la nullité du bulletin. Le raturage est accepté mais il est interdit d'ajouter des noms sur les bulletins de vote à peine de nullité du bulletin. Sont notamment réputés nuls :

- deux bulletins de listes différentes dans une même enveloppe ;
- l'interversion des bulletins de vote « titulaires » et « suppléants » ;
- les enveloppes vides ;
- les bulletins déchirés, signés, tachés ou portant des inscriptions ou des signes distinctifs ;
- les bulletins portant une ou plusieurs croix ou un ou plusieurs signes préférentiels devant un ou plusieurs noms de candidats.

#### ARTICLE 12. VOTE PAR CORRESPONDANCE (*si nécessaire*)

Le personnel absent le jour des élections et dont l'absence est connue de l'entreprise au jour de l'envoi du matériel de vote pourra voter par correspondance. À cet effet, il sera adressé, \_\_\_\_\_ jours avant la date des élections à chaque électeur concerné :

- les bulletins de vote du(des) candidat(s) titulaire(s) et suppléant(s) des diverses listes ;
- les enveloppes correspondantes destinées à recevoir les bulletins ;
- une grande enveloppe, timbrée et adressée au président du bureau de vote, destinée à recevoir les enveloppes intérieures du(des) titulaire(s) et du(des) suppléant(s) ;
- une notice explicative sur le vote par correspondance, annexée au présent protocole. Il sera adjoint une profession de foi remise par chaque organisation syndicale. Les professions de foi, destinées à être adressées aux salariés concernés par le vote par correspondance, devront être remises à la direction avant le (date) pour le premier tour et avant le (date) pour le second tour.

L'enveloppe de transmission doit être retournée par la poste pour le jour du scrutin : elle doit obligatoirement porter mention, au dos, du nom de l'expéditeur accompagné de sa signature, les enveloppes intérieures ne devant, à peine de nullité du vote, porter aucun signe distinctif.

Elles seront conservées jusqu'au jour du scrutin en Poste restante dans une boîte postale spécialement ouverte à cet effet. Elles seront récupérées le jour du scrutin, par le bureau de vote, en présence d'un représentant de chacune des listes concourantes et remises dans les urnes à la fin du scrutin afin de privilégier le vote physique

#### ARTICLE 13. DURÉE

Le présent protocole d'accord est conclu pour les élections dont le premier tour se déroulera le (date) et le second le (date)

Il sera transmis à l'inspection du travail.

Fait à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_ en \_\_\_\_\_ exemplaires dont un pour chaque partie.