En vigueur à compter du
1ER JANVIER 2018

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ET LA REPRÉSENTATIVITÉ DANS L'ENTREPRISE

Confédération Générale du Travail **FORCE OUVRIÈRE**
Secteur Conventions Collectives : Négociation collective – Salaires, pouvoir d'achat – Représentativité – Mode d'organisation du travail
141 avenue du Maine, 75680 PARIS Cedex 14 – Tél. : 01 40 52 84 17 – marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

ÉDITORIAL

De la même manière que FORCE OUVRIÈRE n'était pas signataire de la position commune de 2008 concernant notamment la représentativité syndicale et a contesté la Loi de 2008 qui s'en est suivie, nous ne sommes pas d'accord avec la remise en cause des IRP et la création du CSE. Pour autant ces nouvelles dispositions vont s'appliquer et il nous appartient, collectivement, d'être en état de marche.

Ces fiches constituent des outils utiles pour toutes et tous.

Au-delà de tout, ce qui importe c'est de développer, par la syndicalisation et l'augmentation du nombre d'implantations, notre poids dans le paysage social. C'est une des manières efficace de peser dans le rapport de force, dans la négociation comme dans l'action.

Sans renier nos positions et analyses, en affirmant notre liberté et notre indépendance, il s'agit d'aller de l'avant et de ne pas être victime du syndrome du rétroviseur.

Plus nous serons nombreux, plus nous serons influents, c'est aussi simple que cela.

Alors bonne lecture à toutes et tous et bonne mise en pratique.

Amitiés syndicalistes,

Jean-Claude MAILLY,
Secrétaire Général
de Force-Ouvrière

INTRODUCTION

Après la loi du 20 août 2008 *« portant rénovation de la démocratie sociale »*, l'ordonnance du 22 septembre 2017 sur la *« nouvelle organisation du dialogue social »* vient à nouveau modifier profondément le droit et la pratique des élections professionnelles, ainsi que l'accession à la représentativité des organisations syndicales.

Le 1er janvier 2020, les DP, CE et CHSCT auront été remplacés par le comité social et économique (CSE). Les tout derniers délégués du personnel et membres des comités d'entreprise ont été élus en application de protocoles conclus avant le 23 septembre 2017.

Tous les protocoles d'accord préélectoraux conclus désormais doivent aboutir à l'élection des membres de la délégation du personnel au CSE. La mise en place des représentants de proximité, pour succéder aux délégués du personnel, fait également partie des enjeux préélectoraux.

Dans les 15 fiches et les 9 annexes que vous trouverez ci-après, sont mis en exergue les règles applicables au processus électoral, mais aussi les conseils pratiques et stratégiques destinés à fiabiliser le processus électoral et à faciliter l'action syndicale des militants FORCE OUVRIÈRE dans les entreprises.

Nous vous souhaitons de bonnes élections et une bonne utilisation de ces fiches.

Amitiés syndicalistes,

Marie-Alice Medeuf-Andrieu,
Secrétaire Confédérale
du secteur Conventions Collectives de Force-Ouvrière

SOMMAIRE

LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 1 **LE CALENDRIER DE MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE** 9

FICHE N° 2 **LA NÉGOCIATION SUR LA MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE, DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ ET DES COMMISSIONS SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL** 11

- LES PÉRIMÈTRES DE MISE EN PLACE DU CSE
- LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ
- LES COMMISSIONS SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL
- SCHÉMA RÉCAPITULATIF : COMMENT MAINTENIR L'EXISTANT AU MIEUX ?

FICHE N° 3 **LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL** 21

- LES PARTIES À LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP)
- LA CONCLUSION DU PAP
- L'INTERVENTION DE L'ADMINISTRATION

FICHE N° 4 **LA PRÉSENTATION DES LISTES DE CANDIDATS AUX ÉLECTIONS** 29

- LE 1ER TOUR
- LE 2ND TOUR

FICHE N° 5 **LA PROPORTIONNALITÉ DES LISTES PROFESSIONNELLES** 33

- LE CONTENU DE L'OBLIGATION
- MODE D'EMPLOI
- LA SANCTION DU MANQUEMENT A CETTE DOUBLE OBLIGATION
- LA CONTESTATION DES LISTES
- APPLICATION CONCRÈTE

FICHE N° 6 **LES SALARIÉS MIS A DISPOSITION** 39

- PRÉCISIONS JURISPRUDENTIELLES

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 7 **LE DÉROULEMENT DU SCRUTIN** 41

- LE VOTE À L'URNE
- LE VOTE PAR CORRESPONDANCE
- LE VOTE ÉLECTRONIQUE
- LE RÔLE DU BUREAU DE VOTE PENDANT LE SCRUTIN
- LE SCRUTIN

SOMMAIRE

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES *(SUITE)*

FICHE N° 8 **LE DÉPOUILLEMENT, L'ATTRIBUTION DES SIÈGES ET LA PROCLAMATION DES RÉSULTATS** 45

- LA CLÔTURE DES SCRUTINS ET L'ORGANISATION DU DÉPOUILLEMENT
- LE DÉCOMPTE DU NOMBRE DE VOTANTS
- LE DÉCOMPTE DES SUFFRAGES EXPRIMÉS
- LE CALCUL DU QUORUM
- LE DÉCOMPTE DES SUFFRAGES EXPRIMÉS EN FAVEUR DE CHAQUE CANDIDAT AU 1ER TOUR
- LE DÉCOMPTE DES SUFFRAGES EN FAVEUR DE CHAQUE LISTE AU 1ER TOUR
- L'ATTRIBUTION DES SIÈGES
- LA DÉSIGNATION DES ÉLUS
- LA PROCLAMATION DES RÉSULTATS

FICHE N° 9 **LE PROCÈS-VERBAL D'ÉLECTION** 51

- LA RÉDACTION DU PV
- L'INSCRIPTION DES POURCENTAGES OBTENUS PAR CHAQUE LISTE ET CANDIDAT
- LA PUBLICITÉ DU PV
- LA REMONTÉE DES RÉSULTATS À L'UD/LA FÉDÉRATION/LA CONFÉDÉRATION

FICHE N° 10 **LE CONTENTIEUX ÉLECTORAL** 55

LES SUITES DES ÉLECTIONS : LA REPRÉSENTATIVITÉ, LES MANDATS SYNDICAUX

FICHE N° 11 **LA REPRÉSENTATIVITÉ DANS L'ENTREPRISE OU L'ÉTABLISSEMENT** 57

- LES CRITÈRES D'ACQUISITION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ
- L'AUDIENCE ÉLECTORALE, ASPECTS PRATIQUES
- LES LISTES COMMUNES

FICHE N° 12 **LES ÉVÉNEMENTS SUSCEPTIBLES D'AFFECTER LA COMPOSITION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE OU LA REPRÉSENTATIVITÉ DES OS** 61

- LES ÉLECTIONS PARTIELLES
- LES TRANSFERTS D'ENTREPRISE

SOMMAIRE

LES SUITES DES ÉLECTIONS : LA REPRÉSENTATIVITÉ, LES MANDATS SYNDICAUX *(SUITE)*

FICHE N° 13 **LE SYNDICAT NON REPRÉSENTATIF, LA SECTION SYNDICALE ET SON REPRÉSENTANT** 65

- DROITS DES SYNDICATS NON REPRÉSENTATIFS
- LA CONSTITUTION DE LA SECTION SYNDICALE
- LE REPRÉSENTANT DE LA SECTION SYNDICALE (RSS)
- LE SYNDICAT NON REPRÉSENTATIF DISPOSE-T-IL D'AUTRES MANDATS SYNDICAUX ?

FICHE N° 14 **LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF, LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL ET AUTRES MANDATS SYNDICAUX** 71

- LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL
- LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL CENTRAL
- LE REPRÉSENTANT SYNDICAL AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
- LE REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CSE CENTRAL D'ENTREPRISE
- LE REPRÉSENTANT SYNDICAL À LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL
- SCHÉMA RÉCAPITULATIF DES MANDATS SYNDICAUX ET DES CADRES D'IMPLANTATION

FICHE N° 15 **LES SYNDICATS CATÉGORIELS DANS L'ENTREPRISE** 79

- LES CRITÈRES DE LA REPRÉSENTATIVITÉ CATÉGORIELLE
- LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DU SYNDICAT CATÉGORIEL

ANNEXES

ANNEXE 1 MODÈLE DE DEMANDE D'ORGANISATION DES ÉLECTIONS PAR LE SYNDICAT FO 83

ANNEXE 2 ACCORD TYPE DE RECONNAISSANCE D'UNE UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE 85

ANNEXE 3 MODÈLE DE COURRIER DE PARTICIPATION À LA NÉGOCIATION DU PAP 87

ANNEXE 4 PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL POUR L'ÉLECTION D'UN CSE 89

ANNEXE 5 MANDAT EXPRÈS DE DÉPÔT DES LISTES DE CANDIDATURES AU DS OU AU RSS 99

ANNEXE 6 MODÈLE DE DÉPÔT DES LISTES DE CANDIDATS FO 101

ANNEXE 7 PV ANNOTÉ 103

ANNEXE 8 COURRIER DE DEMANDE DE DÉSIGNATION D'UN DS OU D'UN RSS À L'UD 105

ANNEXE 9 MODÈLES DE DÉSIGNATION D'UN DS OU D'UN RSS 107

LE CALENDRIER DE MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Le comité social et économique (CSE), remplaçant les instances actuelles CE, DP et CHSCT, est entré en vigueur le 1er janvier 2018.

Des dates limites et des dispositions transitoires sont prévues concernant les institutions représentatives du personnel dont les mandats sont en cours.

Si un protocole a été conclu avant la publication de l'ordonnance, les éléctions se dérouleront suivant ce protocole, conformément aux dispositions en vigueur avant l'ordonnance. Puis le CSE sera mis en place à compter du 1er janvier 2020 ou antérieurement.

2017
23 septembre

Date de publication de l'ordonnance relative au dialogue social dans l'entreprise.

Lorsque les mandats des DP/CE/DUP/ instance regroupée résultant d'un accord et CHSCT arrivent à échéance entre la date de publication de l'ordonnance et le 31 décembre 2017 :
les mandats sont automatiquement prorogés, jusqu'à cette date, puis peuvent à nouveau être prorogés d'un an au plus.

2018
1ER janvier

2 OPTIONS

OPTION 1
Lorsque les mandats arrivent à échéance entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018 leur durée peut être réduite ou prorogée au plus d'un an.

OPTION 2
Le CSE est mis en place au terme du mandat en cours des DP ou des membres élus du CE, de la DUP, de l'instance regroupée, du CHSCT, lors du renouvellement de l'une des instances, et au plus tard le 31 décembre 2019.

2019
1ER janvier

Lorsque les mandats arrivent à échéance entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019, leur durée peut être réduite d'une durée maximum d'un an.

2019
31 décembre

Date limite de mise en place du CSE.

À compter du 1er janvier 2020, en principe, il ne devrait plus y avoir de mandats CE, DUP, DP et CHSCT.

EXEMPLES

Mandat expirant le 31 octobre 2017

Prorogation **automatique** jusqu'au 31 décembre 2017,

puis prorogation **possible** jusqu'au 31 décembre 2018.

Mandat expirant le 31 janvier 2018

Prorogation possible jusqu'au 31 janvier 2019

Mandat expirant le 31 janvier 2019

Pas de prorogation mais réduction possible,

élection d'un CSE ou conseil d'entreprise.

Mandat expirant le 31 janvier 2020

L'élection devra être anticipée, pour se tenir au plus tard le 31 décembre 2019.

À défaut, qu'adviendrait-il des mandats ? L'ordonnance ne précise plus qu'ils seront caducs.

La date d'expiration d'un mandat est déterminée par la date des dernières élections professionnelles (2nd tour, à défaut 1er tour), augmentée de la durée du mandat.

Pendant la durée des mandats en cours ou prorogés, les dispositions actuelles du Code du travail relatives aux DP, au CE, à la DUP, à l'instance regroupée résultant d'un accord et au CHSCT demeurent applicables.

CONSEIL FO

Il paraît préférable de privilégier la plus longue prorogation des mandats possible, en ce qu'elle permet de conserver les anciennes instances non fusionnées.

Néanmoins, la réduction ou la prorogation des mandats, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, peut aussi bien relever :

- d'un accord collectif ;
- que d'une simple décision unilatérale de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée.

*Se référer à la **fiche n°12** pour les modalités de mise en place du CSE en cas de fusion/absorption.*

Les stipulations des accords d'entreprise, de branche ou couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, relatives aux DP/CE/CHSCT, au regroupement par accord des institutions représentatives du personnel, aux réunions communes des IRP, cessent de produire effet à compter de la date du 1er tour des élections du CSE.

LA NÉGOCIATION SUR LA MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE, DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ ET DES COMMISSIONS SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Le comité social et économique est mis en place au niveau de l'entreprise.

Toutefois, des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts d'au moins 50 salariés.

Le nombre et le périmètre des établissements distincts ne sont plus déterminés par le protocole préélectoral, mais par un accord collectif spécifique.

Cet accord de mise en place du CSE ou des accords distincts répondant aux mêmes règles de validité, fixent également, le cas échéant, les modalités de mise en place :

- *des représentants de proximité,*
- *et des commissions santé, sécurité et conditions de travail.*

CONSEIL FO

Globalement, il est dans l'intérêt des salariés d'avoir des élus au plus près des collectifs de travail. C'est pourquoi, si le syndicat est représentatif au niveau de l'entreprise, il est possible par la négociation de multiplier les instances et d'obtenir la mise en place à la fois :

- de **représentants de proximité**, qui viendront pallier la disparition des délégués du personnel ;
- mais également **de CSE d'établissement et d'un CSE central d'entreprise**.

Mais si le syndicat, tout en ayant des élus au CSE, n'est pas représentatif au niveau de l'entreprise, il ne participera pas à la négociation instaurant des CSE d'établissement et des représentants de proximité : il est alors préférable d'inciter à maintenir la représentation au niveau central d'entreprise.

LES PÉRIMÈTRES DE MISE EN PLACE DU CSE

Les entreprises divisées en établissements distincts (art. L. 2313-1 et s. C. trav.)

MODALITÉS DE DÉTERMINATION

Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés par **accord d'entreprise** signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives :

jusqu'au 30 avril 2018, l'accord doit être conclu par une ou plusieurs OS représentatives qui ont recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections professionnelles et ne pas faire l'objet d'une opposition de la part d'une ou plusieurs OS représentatives qui ont recueilli la majorité des suffrages à ces mêmes élections ;

à partir du 1er mai 2018, l'accord devra être conclu par une ou plusieurs OS ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1er tour des dernières élections des titulaires ;

→ à défaut d'accord et en l'absence de DS : **l'accord se fera entre l'employeur et la majorité des membres titulaires élus du CSE** ;

→ à défaut d'accord avec les DS et avec les élus du CSE : **par décision de l'employeur**, en tenant compte de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.
L'employeur doit informer chaque OS représentative dans l'entreprise et le CSE de sa décision.

À NOTER

Contrairement aux accords de droit commun, l'accord sur la reconnaissance des établissements distincts ne pourra pas être signé par des OS représentatives ayant recueilli plus de 30 % des voix, puis validé par référendum.

Si la négociation avec les DS n'aboutit pas, l'employeur pourra négocier avec le CSE, même s'il existe des DS dans l'entreprise.
Au regard de l'enjeu, ne pas hésiter à contester la décision unilatérale de l'employeur auprès de la DIRECCTE *(cf. intervention de l'administration ci-après).*
Par ailleurs, la négociation avec le CSE implique qu'un CSE existe. Ainsi, lors de sa première mise en place, cette option intermédiaire entre l'échec des négociations avec les DS et la décision unilatérale de l'employeur n'existera pas.

SUR QUELS CRITÈRES LES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS SONT-ILS DÉTERMINÉS ?

Les établissements distincts sont librement déterminés par les négociateurs.

Lorsque l'employeur fixe seul le nombre et le périmètre des établissements distincts, le critère dont il doit tenir compte est l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

À NOTER

La jurisprudence exigeait auparavant, pour un établissement distinct au sens du comité d'entreprise, trois critères : un degré d'autonomie suffisant, une implantation géographique distincte et une certaine stabilité dans le temps.

LA MISE EN PLACE DES PREMIERS CSE OU CSE D'ÉTABLISSEMENT ET CSE CENTRAL (DISPOSITIONS TRANSITOIRES DE L'ORDONNANCE N°2)

Pour permettre la mise en place du CSE, la durée des mandats des DP, CE ou DUP et CHSCT peut être prorogée ou réduite, dans un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, afin de faire coïncider leurs échéances avec la mise en place du CSE ou des CSE d'établissement et du CSE central.

Cette prorogation ou réduction des mandats peut résulter soit d'un accord collectif, soit d'une décision unilatérale de l'employeur après consultation des élus DP, CE ou DUP.

RAPPEL

Il est souhaitable que les DP et les CE ainsi que les CHSCT existent aussi longtemps que possible.

EXEMPLE

- **Les mandats DP et CE de l'établissement "A" doivent prendre fin le 31 décembre 2018 ;**
- **Les mandats DP et CE de l'établissement "B" doivent prendre fin le 15 décembre 2019 ;**

→ **Négocier une prorogation des mandats DP et CE de l'établissement "A", en vue d'une mise en place du CSE central, des CSE d'établissement et des représentants de proximité en décembre 2019.**

COMPOSITION DU CSE CENTRAL

Les membres titulaires et suppléants du CSE central sont élus, pour chaque établissement, par le comité social et économique d'établissement parmi ses membres.

Le CSE institué au niveau de l'UES (unité économique et sociale) (art. L. 2313-8 C. trav.)

Le CSE peut être mis en place au niveau non pas de l'entreprise, mais de l'UES, qui constitue un regroupement d'entreprises juridiquement distinctes. L'UES est reconnue par accord collectif ou décision de justice.

Se référer au modèle d'accord portant reconnaissance d'une UES disponible en annexe n°2.

Le CSE interentreprises (Art. L. 2313-9 C. trav.)

Un CSE interentreprises peut être créé par voie conventionnelle, dès lors que la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises ainsi jointes le justifient. Ses membres sont élus ou désignés dans les conditions définies par l'accord qui le met en place.

À NOTER

Le CSE interentreprises ne se substitue pas aux CSE existants : les CSE vont se superposer et chacun gardera ses prérogatives.

L'INTERVENTION DE L'ADMINISTRATION
(Art. L. 2313-5, R.2313-1 et s. C. Trav.)

Quand ?

En cas de contestation par les OS ou le CSE (lorsque la négociation s'est déroulée avec lui) de la décision de l'employeur portant sur :

- la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts ;
- y compris dans les unités économiques et sociales.

Comment ?

- Le DIRECCTE du siège de l'entreprise fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts.
- Il doit être saisi dans le délai de quinze jours à compter de la date à laquelle les OS ou le CSE ont été informés de la décision de l'employeur.
- Le DIRECCTE prend sa décision dans un délai de 2 mois ; l'absence de réponse du DIRECCTE dans le délai de 2 mois vaut décision de rejet.
- La décision du DIRECCTE peut être contestée devant le tribunal d'instance dans le délai de 15 jours suivant la notification de la réponse du DIRECCTE ou le rejet implicite à l'issue du délai de 2 mois.

La saisine du DIRECCTE constitue un préalable obligatoire à tout contentieux.
Elle suspend le processus électoral et les mandats en cours sont prorogés en conséquence.

LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ
(Art. L. 2313-7 C. trav.)

Depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, l'accord d'entreprise déterminant le nombre et le périmètre des des établissements distincts, peut mettre en place des représentants de proximité.

Ces représentants de proximité ne sont en aucun cas une obligation pour l'employeur et seul l'accord d'entreprise qui détermine les établissements distincts peut les instituer.
Cet accord doit être conclu par des OSR ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives (ou jusqu'au 30 avril 2018, 30 % et absence d'opposition).
C'est donc au niveau central de l'entreprise que se décide l'existence des représentants de proximité.

La désignation des représentants de proximité

La loi indique que les représentants de proximité sont membres du comité social et économique **ou** désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

CONSEIL FO

Il est préférable de négocier la mise en place de représentants de proximité librement choisis par le CSE plutôt que parmi ses membres, afin d'accroître le nombre de représentants et pouvoir choisir des candidats de proximité.

Le nombre des représentants de proximité

Nombre de salariés	Nombre de délégués
11 à 25	1
26 à 74	2
75 à 99	3
100 à 124	4
125 à 174	5
175 à 249	6
250 à 499	7
500 à 749	8
750 à 999	9
À partir de 1000	+ 1 par tranche de 250 salariés supplémentaires

À titre de comparaison, il est possible de s'inspirer du nombre de délégués du personnel.

CONSEIL FO

Prévoir qu'il y ait autant de représentants suppléants que de titulaires et que les suppléants siègent, avec voix consultative.

Les plus petits établissements peuvent être regroupés.

Les attributions des représentants de proximité

La nouvelle rédaction de l'article L. 2313-7 du Code du travail invite les négociateurs à accorder aux représentants de proximité des attributions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il apparaît souhaitable que les représentants de proximité se voient attribuer également les missions des anciens délégués du personnel.

Les modalités de fonctionnement

HEURES DE DÉLÉGATION

Pour exercer ses fonctions, il est important que le représentant de proximité dispose d'un crédit d'heures à négocier avec l'employeur. Pour rappel, les DP disposaient légalement d'un crédit d'heures de 15 heures par mois (10 heures dans les entreprises de moins de 50 salariés).
Le temps passé en délégation doit être considéré et payé comme temps de travail.

CONSEIL FO

Penser à préciser que les heures de délégation négociées s'appliquent en plus des heures de délégation accordées au titre du mandat d'élu ou RS au CSE, le cas échéant.

DÉPLACEMENT

Le représentant de proximité devra pouvoir se déplacer en dehors de l'entreprise, durant les heures de délégation, pour exercer ses fonctions.

Il devra également se déplacer librement dans l'entreprise, pendant ses heures de délégation et en dehors de ses heures habituelles de travail. Ses déplacements lui permettront de prendre contact avec tout salarié dans le cadre de l'exercice de ses missions. Il pourra notamment prendre contact avec un salarié à son poste de travail, en veillant à ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail du salarié.

CONSEIL FO

Penser également, dans le cadre de la négociation, au local et à l'affichage, en faisant inclure dans l'accord un article en vertu duquel le représentant de proximité bénéficiera d'un local et de panneaux d'affichage mis à disposition par l'employeur.

RÉUNIONS AVEC L'EMPLOYEUR

L'employeur et les représentants de proximité se réuniront à la fréquence prévue par accord.

Le temps passé en réunion est rémunéré comme temps de travail effectif, et n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation.

CONSEIL FO

Il apparaît souhaitable que les demandes et les réponses de l'employeur soient inscrites sur un registre, qui sera transmis au CSE et tenu à la disposition des salariés.

EXERCICE DE L'ACTIVITÉ SALARIÉE

En dehors des heures pendant lesquelles il exerce ses missions, le représentant de proximité effectuera son activité salariée dans les conditions habituelles.

Il bénéficie du statut de salarié protégé (art. L. 2411-8 et s. C. trav.)

LES COMMISSIONS SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (Art. L. 2315-36 et s. C. trav.)

Mise en place

Les commissions santé, sécurité et conditions de travail doivent être mises en place :

- dans les entreprises et les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- dans les établissements SEVESO et nucléaires ;
- sur décision de l'inspection du travail, quel que soit l'effectif, si cela est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux (la décision de l'inspecteur peut être contestée devant le DIRECCTE) ;
- dès lors que l'accord d'entreprise déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts, les instaurent ;
- ou en l'absence de délégué syndical, si un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus, les instaurent ;
- ou, à défaut d'accord avec les DS et avec le CSE, si une décision unilatérale de l'employeur le prévoit.

Contenu de l'accord (art. L. 2315-41 et s. C. trav.)

L'accord définit :

- le nombre de membres des commissions (chacune comprend au minimum trois membres) ;
- les missions qui leur sont déléguées par le comité social et économique ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation ;
- les modalités de leur formation ;
- et, le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués.

À NOTER

Si les négociations sur les commissions santé, sécurité et conditions de travail n'aboutissent pas, le règlement intérieur du CSE pourra régir ces questions – sans toutefois que le règlement puisse imposer à l'employeur des obligations non prévues par la loi (Cass. soc. 15 janv. 2013, n°11-28.324).

SCHÉMA RÉCAPITULATIF

COMMENT MAINTENIR L'EXISTANT AU MIEUX ?

LA NÉGOCIATION SE DÉROULE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

HYPOTHÈSE 1 – Un CE au niveau de l'entreprise et des DP dans les établissements

IRP EXISTANTES

- CE
  - DP
  - DP

IRP FUTURES

Option 1 : négocier la mise en place de CSE au niveau des établissements

- CSE Central
  - CSE d'établissement
  - CSE d'établissement

Option 2 : moins favorable : négocier la mise en place de représentants de proximité dans les établissements

- CSE
  - Représentants de proximité
  - Représentants de proximité

Si le syndicat n'est pas représentatif au niveau de l'entreprise, il sera exclu de la négociation fixant les modalités de désignation des représentants de proximité et risque en conséquence de ne pas pouvoir en désigner.

HYPOTHÈSE 2 – Coexistence dans un même établissement d'un CE et de DP

IRP EXISTANTES

- CCE
  - Comité d'établissement + DP
  - Comité d'établissement + DP

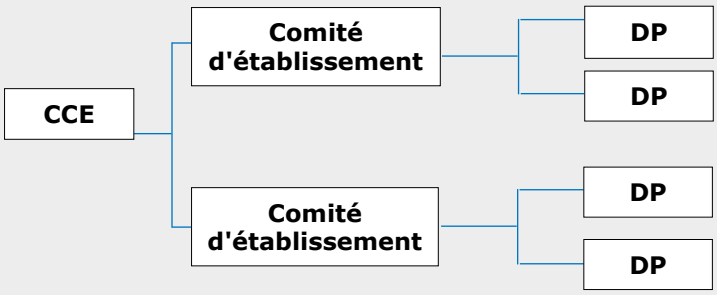
IRP FUTURES

- CSE Central
  - CSE d'établissement + représentants de proximité
  - CSE d'établissement + représentants de proximité

INTÉRÊT : permet de maintenir une distinction des missions CE et DP, respectivement assurées par le CSE d'établissement et les représentants de proximité.

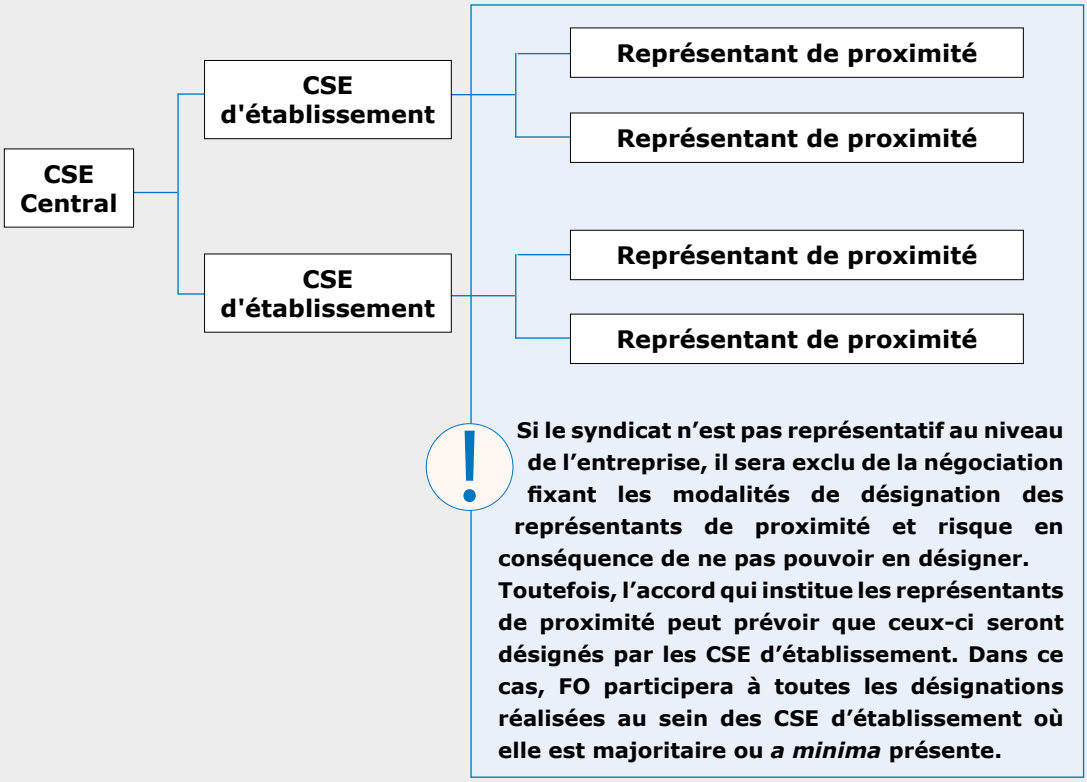
HYPOTHÈSE 3 – Un CCE au niveau de l'entreprise, des comités d'établissement regroupant plusieurs établissements et des DP dans chaque établissement

IRP EXISTANTES

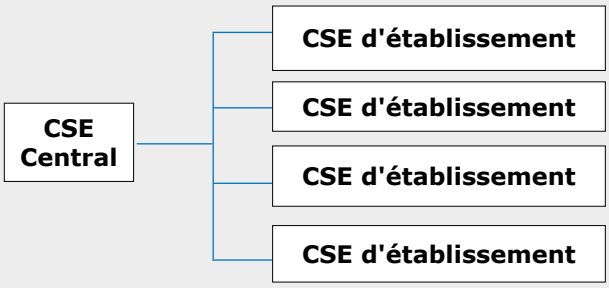


IRP FUTURES

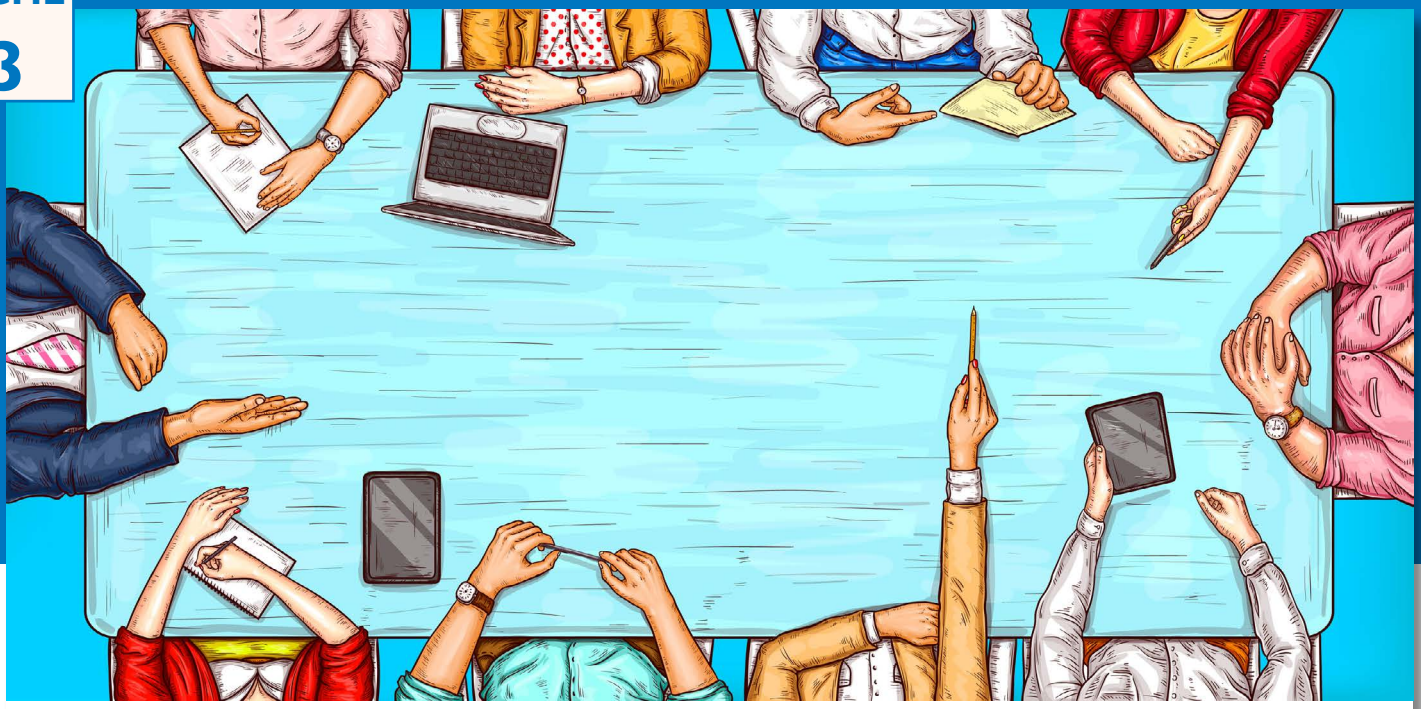
Option 1 : maintenir une représentation à tous les niveaux



Option 2 : Instaurer des CSE au niveau de chaque établissement



INTÉRÊT : le CSE d'établissement dispose de prérogatives plus étendues que les représentants de proximité pour lesquels la loi renvoie à la négociation.
Par contre, le niveau intermédiaire des anciens comités d'établissement disparaît.



LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE PRÉÉLECTORAL (PAP)

Dès lors que le seuil de 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs, le processus de mise en place du comité social et économique est obligatoire (art. L. 2311-2 du Code du travail).

Précédemment, le seuil devait être atteint pendant 12 mois, consécutivement ou non, au cours des 3 années précédentes. Désormais, les variations d'effectif au cours de l'année peuvent donc empêcher la mise en place du CSE : à chaque fois que le seuil de 11 n'est pas atteint pendant un mois, le compteur redémarre à zéro. Il devient d'autant plus important de veiller à ce que les emplois durables soient pourvus sous CDI.

LES PARTIES À LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL – PAP (Art. L. 2314-5 C. Trav.)

Qui doit être invité à la négociation du PAP ?

Sont invités par COURRIER

- les OS représentatives dans l'établissement ou l'entreprise ;
- celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les syndicats affiliés à une OS représentative au niveau national et interprofessionnel.

À NOTER

En tant que syndicat affilié à la Confédération FO – organisation représentative au niveau national et interprofessionnel – tout syndicat FO doit être invité par courrier.

Sont invitées par TOUT MOYEN

Les OS qui remplissent les 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.

Depuis l'ordonnance de simplification du 26 juin 2014, cette invitation ne se fait plus nécessairement par affichage ; l'expression *« par tout moyen »* offre à l'employeur la possibilité d'inviter les OS par courriel, voire oralement.

Par exception, dans les entreprises de 11 à 20 salariés, l'invitation des OS n'est obligatoire que si au moins un candidat s'est déclaré, dans un délai de 30 jours à compter de l'information au personnel de l'organisation des élections (art. L. 2314-5 C. trav.). À défaut, l'employeur fixe unilatéralement les modalités du processus électoral mais n'est pas dispensé de l'obligation d'organiser des élections.

CONSEIL FO

Penser à vérifier que les autres OS remplissent bien les conditions requises, et tout particulièrement la condition d'ancienneté minimale de 2 ans, pour les syndicats créés de toute pièce en vue de l'élection. Les statuts sont consultables à la mairie où le syndicat a été constitué, ainsi qu'au JO, ou encore auprès de l'inspection du travail, qui en a eu copie. En cas de fusion de syndicats, l'ancienneté est conservée, sauf dépôt de nouveaux statuts : la modification des statuts pour tenir compte de la fusion permet de maintenir l'ancienneté. L'ancienneté est également conservée en cas de changement d'affiliation.

À quel moment doit être négocié le PAP ? (art. L. 2314-4 et s. C. trav.)

L'invitation à négocier doit parvenir aux OS au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation.

En cas de renouvellement de l'institution, l'invitation doit être faite 2 mois avant la fin des mandats en cours et le 1er tour de scrutin doit se tenir dans les 15 jours qui précèdent l'expiration de ces mandats.

Ceci étant, pour la jurisprudence antérieure, la méconnaissance de ce délai par l'employeur n'était pas une cause d'annulation du PAP (Cass. soc. 25 janv. 2012, n°11-60.093).

CALENDRIER RÉCAPITULATIF DU RENOUVELLEMENT DU CSE

L'employeur prévient les salariés de l'imminence des élections par tout moyen

Les élections doivent se tenir dans les 90 jours suivants.

L'employeur informe les OS de l'organisation des élections et les invite à négocier le PAP

Les OS doivent être prévenues 2 mois avant la fin des mandats en cours.

1ère réunion de négociation du PAP

Le PAP est négocié au moins 15 jours après réception de l'invitation adressée aux OS.

1er tour des élections

Dans les 15 jours qui précèdent la fin des mandats en cours ; si un 2nd tour doit être organisé, il doit avoir lieu dans les 15 jours suivants (et dans toute la mesure du possible avant la fin des mandats en cours, afin d'éviter de se trouver en situation de carence ou avec des sièges vacants).

Fin des mandats en cours

Les mandats des nouveaux élus ne prennent effet qu'à l'expiration des mandats des membres en place.

90 jours maximum

2 mois minimum

15 jours minimum

15 jours maximum

Quelle sanction au défaut de convocation ou d'invitation à négocier le PAP ?

L'absence de convocation d'un syndicat intéressé ou l'absence d'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral *« constitue une irrégularité qui, par nature, affecte la validité des élections »*.

Toutefois *« un syndicat qui, sans émettre expressément de réserves, a, soit participé à la signature du protocole préélectoral, soit présenté des candidats, ne peut se prévaloir de cette irrégularité »* (Cass. soc. 2 mars 2011, n°10-60.201).

Si la représentativité d'un syndicat ou la participation d'un syndicat à la négociation du protocole est contestée, le syndicat ne peut être écarté du processus électoral tant que le juge d'instance n'a pas statué sur la question (Cass. soc. 13 oct. 2004, n°03-60.236). Il convient donc de saisir, d'urgence, le tribunal d'instance (TI).

LA CONCLUSION DU PAP
(Art. L. 2314-6 C. Trav.)

Il existe 2 modes de conclusion du PAP et les conditions de validité des clauses dépendent des sujets traités :

- la règle de la double majorité s'applique sauf dispositions législatives contraires ;
- l'unanimité n'est requise que dans quelques domaines.

DOUBLE MAJORITÉ Mode général de conclusion du PAP	UNANIMITÉ Exception maintenue en quelques domaines
EXPLICATION DU MODE DE CONCLUSION	
Majorité **en nombre** des **organisations syndicales** ayant participé à la négociation du PAP **+** Majorité des **suffrages exprimés** lors des dernières élections professionnelles Ou, à défaut d'avoir les résultats des dernières élections : majorité **en nombre** des **OS représentatives** **+** Signature de l'employeur	Unanimité des **organisations syndicales représentatives** (et non de toutes les OS ayant participé à la négociation) **+** Signature de l'employeur

DOUBLE MAJORITÉ (suite)

UNANIMITÉ (suite)

DOMAINES CONCERNÉS

Modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, dans le respect des principes généraux du droit électoral (art. L. 2314-28 C. trav.).

Modification du **nombre de sièges** ou du **volume des heures individuelles de délégation**, dès lors que le volume global de ces heures – dans chaque collège – est au moins égal au nombre des heures de délégation prévu par l'article R. 2314-1 du Code du travail (art. L. 2314-1 et L. 2314-7 C. trav.).

Répartition des membres du personnel au sein des collèges électoraux (art. L. 2314-13 C. trav.) ; si aucune OS représentative dans l'entreprise ne prend part à la négociation préélectorale, c'est l'employeur qui en décide unilatéralement (art. L. 2314-14 C. trav.).

Répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel (art. L. 2314-13 C. trav.) ; si aucune OS représentative dans l'entreprise ne prend part à la négociation préélectorale, c'est également l'employeur qui en décide unilatéralement (art. L. 2314-14 C. trav.).

Représentation des salariés qui travaillent en **équipes successives** et des travailleurs isolés (art. L. 2314-15 C. trav.).

Possibilité de déroger à la règle de limitation à 3 mandats successifs des membres du CSE d'entreprise, d'établissement ou central dans les entreprises d'au moins 50 salariés (art. L. 2314-33 C. trav.).

Répartition des sièges entre les différents CSE d'établissement ainsi que répartition des différents collèges ; à défaut d'accord, c'est le DIRECCTE qui tranchera (art. L. 2316-8 C. trav. – sur l'intervention de l'administration, voir ci-dessous).

Modification du nombre ou de la composition des collèges électoraux, sachant que le 3e collège est en tout cas obligatoire dès qu'il y a au moins 25 cadres et ingénieurs (art. L. 2314-12 C. trav.).

Organisation du scrutin en dehors du temps de travail – notamment en cas de travail en continu (art. L. 2314-27 C. trav.).

Possibilité d'augmenter le nombre de membres du CSE central.

CONSÉQUENCE DU NON-RESPECT DES RÈGLES DE VALIDITÉ

Le défaut de double majorité ne rend pas irrégulier le protocole préélectoral, mais permet à la partie qui peut y avoir intérêt de saisir le juge d'instance d'une demande de fixation des modalités d'organisation et de déroulement du scrutin.

Ainsi, le PAP est applicable tant qu'il n'a pas été contesté judiciairement.

Le défaut de signature de l'une des OS représentatives rend la clause sans effets.

Ce sont les dispositions légales qui s'appliqueront.

CONTESTATION DU PAP

Le protocole préélectoral répondant aux conditions de double majorité ne peut être contesté devant le tribunal d'instance que s'il contient des stipulations contraires à l'ordre public, notamment s'il méconnaît les principes généraux du droit électoral (Cass. soc. 6 oct. 2011, n°11-60.035).

Si aucun accord n'a pu aboutir sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, c'est le tribunal d'instance qui en décidera, en référé (art. L. 2314-28 et R. 2314-2 C. trav.).

Précisions

Limitation du nombre des mandats

L'ordonnance du 22 septembre 2017 limite le nombre de mandats successifs à 3. Cette limitation étant applicable à compter de la 1ère mise en place du CSE.
Il est cependant possible de lever cette interdiction dans le cadre du PAP, à la double majorité, dans les entreprises ou établissements de 50 à 300 salariés.
Cette limitation ne s'applique pas dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Modification du nombre de sièges ou du volume des heures de délégation

Il est possible de prévoir dans le cadre du PAP, à la double majorité, un nombre d'élus ou d'heures de délégation supérieur à celui prévu par le Code du travail.

CONSEIL FO

Le protocole d'accord préélectoral n'est pas nécessairement matérialisé par un seul et même accord global, il peut consister en plusieurs accords distincts (Cass. soc. 28 sept. 2011, n°10-27.370).
Le mode de conclusion dépendra donc des thèmes traités par chaque accord.
Selon le poids de FO dans l'entreprise et le mode de conclusion exigé, il peut ou non être intéressant de conclure un protocole unique, regroupant l'ensemble des mesures ou de dissocier les thèmes de négociation, afin de conclure divers protocoles.

Dans le cadre du PAP, il est vivement recommandé d'insérer un article visant à supprimer l'impossibilité d'enchaîner plus de 3 mandats successifs dans les entreprises ou établissements de 50 à 300 salariés.

Se référer à l'annexe 4 pour un modèle de PAP, à adapter aux besoins spécifiques de l'entreprise.

Récapitulatif des collèges électoraux en fonction des effectifs et du nombre d'ingénieurs et cadres (art. L. 2314-11 et s. C. trav.)

Effectif global de l'entreprise ou de l'établissement	*dont ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés*	Nombre et composition des collèges électoraux sauf modification par PAP signé par toutes les OS représentatives dans l'entreprise
1 à 24	1 à 24	Collège unique*
25 à 500		Deux collèges : 1er : ouvriers et employés ; 2nd : le reste du personnel.
501 et plus		Deux collèges : 1er : ouvriers et employés ; 2nd : le reste du personnel – *en réservant au moins un siège titulaire aux ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés.*
quel que soit l'effectif	25 et plus**	Trois collèges** : 1er : ouvriers et employés ; 2ème : techniciens, agents de maîtrise et assimilés ; 3ème : ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification.

**Le collège unique est possible :*
- *lorsque l'établissement n'élit qu'un seul titulaire et un seul suppléant, soit dans les entreprises de moins de 25 salariés,*
- *si un accord unanime le prévoit et que le nombre d'ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés est inférieur à 25 à la date des élections, sauf stipulation conventionnelle prévoyant un nombre inférieur.*

***Le 3e collège est obligatoire – quel que soit l'effectif – dès que le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance (le PAP, même signé à l'unanimité des OS, ne peut s'y opposer).*

L'INTERVENTION DE L'ADMINISTRATION
(Art. L. 2314-13 et R. 2314-3 C. trav.)

Quand ?

En cas de désaccord entre l'employeur et les OS sur :

- la répartition du personnel dans les collèges électoraux ;
- et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel.

Comment ?

- Le DIRECCTE doit être saisi.
- Le processus électoral est suspendu jusqu'à la décision de l'autorité administrative et les mandats sont prorogés.
- La décision du DIRECCTE peut être contestée devant le tribunal d'instance, saisi dans le délai de 15 jours suivant la réception de la réponse.
- L'absence de réponse du DIRECCTE dans les 2 mois suivant la saisine vaut décision de rejet : l'employeur et les OS ont alors 15 jours pour saisir le tribunal d'instance afin de faire valoir leur demande.

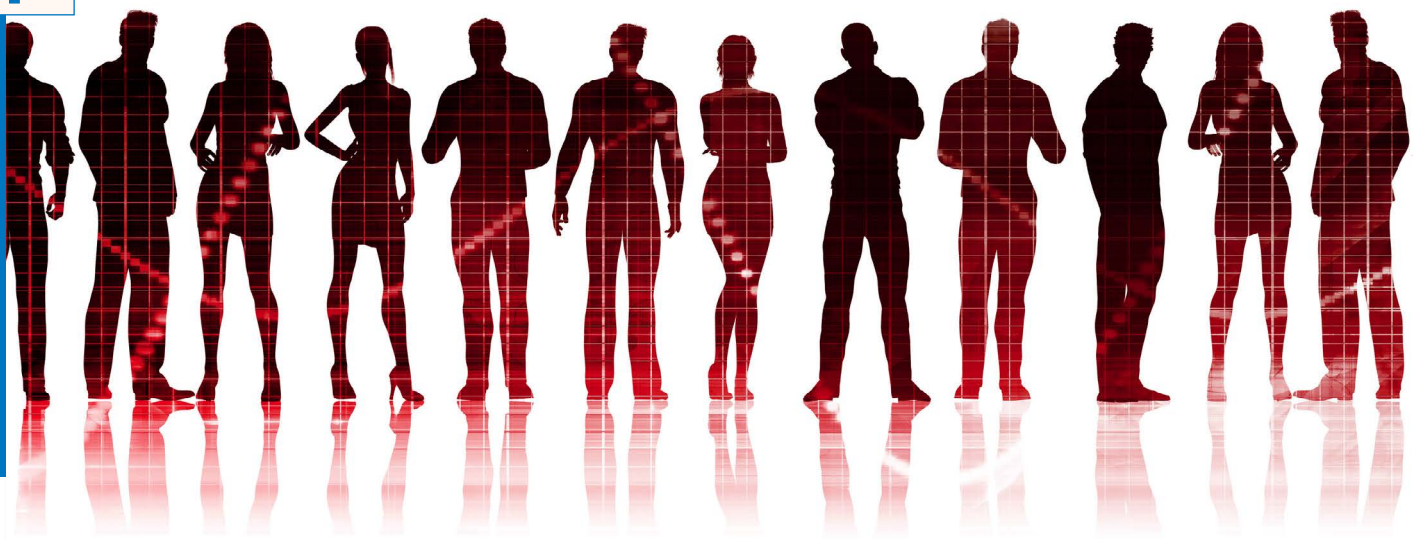
Si aucune OS ne s'est présentée à la négociation du PAP, l'employeur peut alors décider unilatéralement des modalités en ces domaines, sans intervention du DIRECCTE.

LES AUTRES NÉGOCIATIONS PRÉÉLECTORALES

Certains éléments relatifs à la représentation du personnel doivent faire l'objet d'accords collectifs, et ne sont donc pas soumis aux règles de validité du PAP.

Thème de la négociation	Champ de la négociation	Niveau de conclusion	Conditions de validité
Durée des mandats	Le CSE est en principe élu pour 4 ans. Il est toutefois possible de fixer une durée inférieure, comprise entre 2 et 4 ans (art. L. 2314-34 C. trav.)	Accord de branche, de groupe ou d'entreprise	Jusqu'au 30 avril 2018 : 30 % des SVE et absence d'opposition majoritaire À compter du 1er mai 2018 : 50 % des SVE en faveur d'organisations représentatives ou 30 % + validation par référendum d'entreprise
IRP conventionnelles	Possibilité de mettre en place des IRP en deça des effectifs requis par la loi.		
Participation des suppléants aux réunions	L'ordonnance ne prévoit la participation des suppléants aux réunions qu'en cas de remplacement d'un titulaire absent. Un accord collectif peut en décider autrement.		

Thème de la négociation	Champ de la négociation (suite)	Niveau de conclusion (suite)	Conditions de validité (suite)
Vote électronique	Le recours au vote électronique est possible	Accord de branche, de groupe ou d'entreprise	Jusqu'au 30 avril 2018 : 30 % des SVE et absence d'opposition majoritaire À compter du 1er mai 2018 : 50 % des SVE en faveur d'organisations représentatives ou 30 % + validation par référendum d'entreprise Ou décision unilatérale de l'employeur
Organisation d'élections complémentaires	Si en principe la variation des effectifs en cours de mandats est sans incidence sur la représentation du personnel, il est possible par accord de prévoir des élections complémentaires en cas d'augmentation des effectifs (Cass. soc. 13 oct. 2010, n°09-60.206).	Accord d'entreprise	Unanimité de toutes les OS présentes dans l'entreprise



LA PRÉSENTATION DES LISTES DE CANDIDATS AUX ÉLECTIONS

Seules les OS peuvent présenter des candidats au 1er tour des élections, mais la loi et la jurisprudence imposent plusieurs conditions à respecter.

Les listes syndicales sont maintenues pour le 2nd tour (s'il est organisé), mais les candidatures libres sont également possibles.

Il est indispensable de bien ***faire apparaître l'affiliation à FORCE OUVRIÈRE sur les listes électorales****.*

LE PREMIER TOUR

La préparation des listes syndicales

UN ENJEU

La préparation des listes et l'inscription des candidats sur celles-ci requièrent la plus grande attention, au regard de l'enjeu pour l'acquisition de la représentativité.

CONSEIL FO

La représentativité de FO sera fonction des résultats aux élections.

Dans le cadre de la stratégie élaborée, il est généralement recommandé de placer les militants charismatiques en tête des listes électorales.

UNE SEULE LISTE DE CANDIDATS PAR COLLÈGE

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 (Cass. soc. 22 sept. 2010, n°10-60.135).

DES LISTES DISTINCTES POUR CHAQUE COLLÈGE

Les listes électorales, sont présentées par collège, et ne peuvent comporter que des salariés électeurs dans ce collège (art. L. 2314-26 C. trav.).

Les listes sont distinctes pour les titulaires et pour les suppléants.

De même, les OS doivent présenter des listes séparées pour les titulaires, et pour les suppléants (art. L. 2314-26 C. trav.).

L'ABSENCE D'OBLIGATION DE PRÉSENTER DES CANDIDATS DANS TOUS LES COLLÈGES

Un syndicat intercatégoriel remplit le critère de l'audience électorale s'il obtient au moins 10 % des suffrages au 1er tour des élections tous collèges confondus, peu important qu'il n'ait pas présenté de candidats dans chacun des collèges (Cass. soc. 22 sept. 2010, n°10-10.678).

CONSEIL FO

Afin d'obtenir la représentativité et de peser dans la négociation d'entreprise, il est vivement conseillé de présenter des listes dans tous les collèges, ou d'obtenir un collège unique lorsque cela est possible et correspond à l'intérêt de l'organisation.

Se référer à la fiche n°5 | POUR L'EXIGENCE DE PROPORTIONNALITÉ DES LISTES ET D'ALTERNANCE ENTRE FEMMES ET HOMMES

Se référer à la fiche n°11 | POUR LES LISTES COMMUNES

Les syndicats habilités à présenter des candidats au 1er tour

Pour pouvoir présenter une liste au 1er tour des élections professionnelles, toute OS – même affiliée à une union représentative au niveau national et interprofessionnel – doit remplir l'ensemble de ces critères (art. L. 2314-5 C. trav. et Cass. soc. 22 févr. 2017, n°16-60.123).

1° respect des valeurs républicaines
2° indépendance
3° ancienneté minimale de 2 ans
4° champ géographique et professionnel couvrant l'établissement ou l'entreprise
5° transparence financière

Il est donc indispensable que le syndicat FO qui dépose la liste électorale ait bien les deux ans d'ancienneté requis et soit compétent géographiquement et professionnellement ; si tel n'est pas le cas, c'est l'UD ou la Fédération FO qui présentera la liste.

CONSEIL FO

Attention aux syndicats créés de toute pièce, dans l'objectif de recueillir des suffrages au détriment des autres OS.

Si l'employeur écarte une liste du 1er tour, il convient de saisir le tribunal d'instance, auquel il appartiendra d'apprécier la qualité de l'OS à présenter des candidats.

Le DS doit disposer d'un mandat exprès pour le dépôt des listes

Le DS n'a pas de mandat général lui permettant de déposer une liste de candidats : il ne peut présenter la liste au nom de son syndicat que lorsqu'il a expressément reçu mandat à cette fin (Cass. soc. 15 juin 2011, n°10-25.282).

Il en est de même pour toute modification, remplacement ou retrait de la liste.

Mais l'employeur ne peut arguer du défaut de mandat après le déroulement du scrutin s'il n'a pas réclamé ce mandat lors du dépôt de la liste de candidatures, ni contesté le dépôt de cette liste (Cass. soc. 26 sept. 2012, n°11-10.678).

Le mandat peut être donné verbalement (Cass. soc. 10 déc. 2014, n°14-60.447).

Un modèle de mandat vous est proposé en annexe n° 5.

L'obligation d'indiquer son affiliation syndicale au moment du dépôt

Depuis la loi du 5 mars 2014, si le syndicat n'indique pas son affiliation à une organisation syndicale lors du dépôt de la liste, l'organisation syndicale ne recueille pas les suffrages du syndicat pour sa mesure d'audience au niveau national interprofessionnel, au niveau des branches, mais également au niveau de l'entreprise (art. L. 2122-3-1 C. trav.)

Cette disposition reprend la jurisprudence selon laquelle l'affiliation confédérale constitue un élément essentiel du vote des électeurs et doit être mentionnée sur les bulletins de vote ou portée à la connaissance certaine des électeurs (Cass. soc. 12 janv. 2012, n°11-22.290).

Cette disposition est applicable depuis le 1er janvier 2015.

CONSEIL FO

Il est IMPÉRATIF de s'organiser dès à présent pour indiquer l'affiliation à FORCE OUVRIÈRE lors du dépôt des listes électorales.

Ainsi, dans une entreprise à établissements multiples, il faut s'assurer que tous les syndicats FO indiquent bien leur affiliation pour la remontée des suffrages et l'acquisition de la représentativité au niveau de l'entreprise. À défaut, les voix obtenues dans les établissements où l'affiliation n'aurait pas été indiquée ne compteraient pas pour la représentativité au niveau de l'entreprise.

L'annexe n°6 reproduit un modèle de dépôt de liste FO qui tient compte de cette obligation.

En cas de carence de candidats

Si le renouvellement ou la mise en place du CSE n'a pas lieu, l'employeur doit adresser un PV de carence à l'inspection du travail. Celle-ci doit à son tour transmettre une copie du PV de carence aux UD (art. L. 2314-9 C. trav.).

LE SECOND TOUR

Dans les trois hypothèses suivantes, un 2nd tour de scrutin doit être organisé dans le délai de 15 jours à compter du 1er tour :

- s'il y a eu carence de candidatures au 1er tour, c'est-à-dire si aucune OS n'a présenté de candidats (Cass. soc. 18 mars 1982, n°81-60.871 P) ;
- si au 1er tour le quorum n'a pas été atteint (art. L. 2314-29 C. trav.) : moins de la moitié des inscrits a voté ;
- s'il reste des sièges vacants à l'issue du 1er tour ; le 2nd tour n'est alors organisé que pour pourvoir les sièges vacants.

À NOTER
Les listes présentées pour le premier tour, sont maintenues pour le second.
Mais des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale peuvent également se présenter au second tour de scrutin (art. L. 2314-29 C. trav.).

LA PROPORTIONNALITÉ DES LISTES PROFESSIONNELLES

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a introduit une obligation de déposer des listes proportionnelles au nombre de femmes et d'hommes qui composent la liste électorale. Cette obligation s'applique depuis le 1er janvier 2017.

LE CONTENU DE L'OBLIGATION
(Art. L. 2314-30 et s. C. Trav.)

Pour chaque collège électoral, les listes de candidats aux élections professionnelles qui comportent plusieurs candidats doivent être 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 seront composées **alternativement** d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Quelles sont les listes concernées ?

L'ensemble des élections professionnelles sont concernées, soit :

- les élections du CSE ;
- titulaires et suppléants ;
- pour chaque collège électoral ;
- au premier comme au second tour.

Qu'en est-il d'une liste comportant un seul candidat ?

Les obligations de proportionnalité et d'alternance ne concernent que les listes qui comportent plusieurs candidats. En conséquence, la liste qui ne comporte qu'un seul nom n'est pas tenue de respecter la proportionnalité des sexes au sein du collège (Tribunal d'instance de Châteauroux, 23 févr. 2017, n°11-17-000053).

En quoi consiste précisément l'obligation ?

Il s'agit en réalité d'une double obligation :

- **Une obligation de proportionnalité, fonction de la liste électorale et non une obligation de parité (50/50)**.
  Les listes sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.
- **Une exigence d'alternance**
  Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

PRÉCISIONS

Chaque liste doit respecter ces obligations, indépendamment les unes des autres. Les listes titulaires et suppléants n'ont donc pas à être composées les unes au regard des autres.

Par ailleurs, l'alternance implique seulement d'alterner les sexes mais il est possible de démarrer la liste indifféremment par un homme ou par une femme.

L'exception introduite pour la représentation des deux sexes

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social a prévu que lorsque la proportionnalité des effectifs dans un collège conduit à exclure totalement la représentation des femmes ou des hommes, les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe qui, à défaut, ne serait pas représenté.

Néanmoins, ce candidat ne peut figurer en première position sur la liste.

Quelles obligations d'information ?

Le protocole d'accord préélectoral doit mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

Dès qu'un accord ou une décision du DIRECCTE sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur doit porter à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la part de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

MODE D'EMPLOI

1ÈRE ÉTAPE – la détermination du taux de proportionnalité de la liste électorale

Pour déterminer le pourcentage de référence d'hommes et de femmes composant les listes électorales, il faut déterminer le nombre d'hommes et de femmes électeurs par collège puis établir le pourcentage d'hommes et de femmes au sein de chaque collège.

Formule de calcul

$$\text{Taux de proportionnalité d'hommes (femmes)} = \frac{\text{Nombre d'hommes (ou de femmes)} \times 100}{\text{Nombre d'électeurs}}$$

2ème ÉTAPE – la détermination du nombre de candidats hommes/femmes

Des taux de proportionnalité, dépend ensuite la détermination du nombre de candidats hommes/femmes.

Formule de calcul

$$\text{Nombre de sièges devant être attribué aux hommes (ou femmes)} = \frac{\text{Nombre de sièges} \times \text{pourcentage d'hommes (ou de femmes)}}{100}$$

À NOTER

Si l'application de ce pourcentage implique que les nombres de candidats hommes et femmes par collège sont à décimales, ils doivent être arrondis :
– à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
– à l'entier inférieur en cas de décimale 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.

LA SANCTION DU MANQUEMENT À CETTE DOUBLE OBLIGATION (Art. L. 2314-32 C. Trav.)

La constatation par le juge, **après l'élection**, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues en matière de proportionnalité et d'alternance, entraîne :

- **l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté** égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats ;
- **l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats** ne respecte pas ces prescriptions.

COMMENTAIRES FO

L'annulation *a posteriori* de l'élection des candidats dès lors que l'exigence de proportionnalité n'est pas respectée constitue une atteinte à la représentation des salariés.

Au lieu d'une sanction, nous avions proposé une incitation, par exemple sous forme de crédits d'heures supplémentaires.

L'absence d'élections partielles

Si l'annulation de l'élection de délégués du personnel ou de membres CE ou DUP prononcée par le juge, conduit :

- à ce qu'un collège électoral ne soit plus représenté ;
- ou à ce que le nombre des délégués ou membres titulaires soit réduit de moitié ou plus ;
  - ➥ des élections partielles ne seront pas organisées pour compenser ce manque (art. L. 2314-10 du Code du travail).

COMMENTAIRES FO

Si le juge annule une élection, le mandat perdu ne sera pas réattribué, ni à l'organisation syndicale ayant perdu le mandat, ni à une autre organisation syndicale.

Seule l'annulation de l'élection des candidats élus étant envisagée, et non l'annulation de l'élection elle-même, la sanction n'aura pas d'incidence sur le calcul de la représentativité.

Par contre, pourra-t-on considérer que le candidat dont l'élection a été annulée constitue bien un candidat ayant eu au moins 10 % sur son nom et donc susceptible d'être désigné DS ? La réponse devrait être positive puisque l'élection a eu lieu.

LA CONTESTATION DES LISTES
(Art. L. 2314-32 C. Trav.)

Les contestations relatives à l'électorat, à la composition des listes de candidats et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal d'instance.

Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'État.

APPLICATION CONCRÈTE

Exemple d'un 1er collège, titulaires, 1er tour

Nombre de sièges	Liste électorale	– 1ère étape – Calcul du taux de proportionnalité	– 2nde étape – Calcul du nombre de candidats hommes/femmes
6 sièges	99 électeurs dont 64 femmes 35 hommes	64 × 100/99 = 64,65 % de femmes	6 × 64,64/100 = 3,87 soit 4 sièges femmes (arrondi supérieur)
		35 × 100 / 99 = 35,35 % d'hommes	6 × 35,35/100 = 2,12 soit 2 sièges hommes (arrondi inférieur)

Le PAP doit mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral, soit pour ce collège, 64,65 % de femmes et 35,35 % d'hommes.

Les listes devant être composées de 4 femmes et 2 hommes, les listes ci-dessous sont-elles conformes ?

Liste A	***Liste B***	***Liste C***	***Liste D***	***Liste E***	***Liste F***
Femme A1 *Homme A1* *Femme A2* *Homme A2* *Femme A3* *Homme A3*	*Homme B1* *Femme B1* *Homme B2* *Femme B2* *Femme B3* *Femme B4*	*Femme C1* *Femme C2* *Homme C1* *Femme C3* *Homme C2* *Femme C4*	*Homme D1* *Femme D1* *Homme D2* *Femme D2* *Homme D3* *Femme D3*	*Femme E1* *Homme E1* *Femme E2* *Homme E2* *Femme E3* *Femme E4*	*Femme F1* *Femme F2* *Femme F3* *Homme H1* *Femme F4* *Femme F5*
Liste NON conforme *Obligation de proportionnalité non remplie (1 homme de trop)*	***Liste conforme*** *Alternance et proportionnalité remplies*	***Liste NON conforme*** *Obligation d'alternance non remplie*	***Liste NON conforme*** *Obligation de proportionnalité non remplie (1 homme de trop)*	***Liste conforme***	***Liste NON conforme*** *Ni alternance, ni proportionnalité (1 femme de trop)*

Sachant que la liste obtient 3 élus, quels sont les élus et quelles sanctions sont encourues selon les listes ?

Liste A	***Liste B***	***Liste C***	***Liste D***	***Liste E***	***Liste F***
Femme A1 *~~Homme A1~~* *Femme A2*	*Homme B1* *Femme B1* *Homme B2*	*Femme C1* *~~Femme C2~~* *Homme C1*	*Homme D1* *Femme D1* *~~Homme D2~~*	*Femme E1* *Homme E1* *Femme E2*	*Femme F1* *~~Femme F2~~* *~~Femme F3~~*
Sanction *Annulation de l'élection d'Homme A1 car il y a un homme de trop sur la liste*	***Aucune sanction***	***Sanction*** *Annulation de l'élection de Femme C2 qui ne respecte pas l'alternance*	***Sanction*** *Comme pour la liste A, annulation de l'élection d'Homme D2 car il y a un homme en trop sur la liste*	***Aucune sanction***	***Sanction*** *Annulation de 2 femmes : F3 (parce qu'il y a 1 femme de trop sur la liste) et F2 (car absence d'alternance)*

CONSTAT ET CONSEIL FO

La sanction est sévère pour la liste n'ayant pas respecté les obligations de proportionnalité et d'alternance, puisqu'elle peut conduire à n'avoir plus qu'un élu au lieu de trois.

Il peut de ce fait paraitre préférable de déposer une liste incomplète plutôt que de courir le risque d'une annulation.

Ainsi dans notre exemple :

- **dans le cas de la liste A, mieux valait ne pas inscrire Homme A3 pour que l'élection d'Homme A1 ne soit pas annulée ;**
- **de même, dans le cas de la liste D, si le dernier candidat, Homme D3, n'avait pas été inscrit sur la liste, l'élection d'Homme D2 n'aurait pas couru d'annulation.**

Variante

Si 2 organisations syndicales s'étaient présentées avec, pour chacune, des listes composées telles que la liste F, quelles conséquences ?

- Le CSE ne compterait alors, en cas de contestation après l'élection, que 2 représentants du personnel au lieu de 6 (1 élu par liste).
- En ce cas, depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017, l'employeur doit alors organiser des élections partielles destinées à pourvoir les sièges vacants.

COMMENTAIRES FO

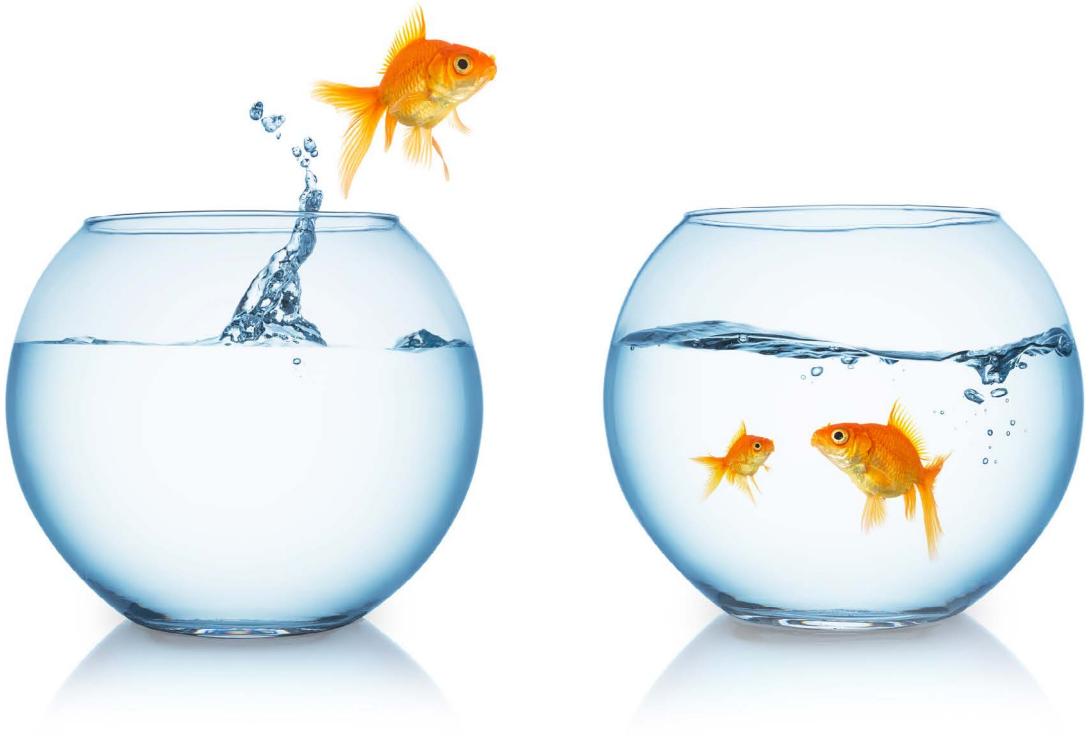
La sanction peut conduire à ce que les IRP fonctionnent avec des moyens extrêmement réduits. Elle a donc pour effet de porter atteinte au droit constitutionnel de représentation des salariés et certains employeurs n'hésiteront pas à contester les élections sur ce fondement, afin d'avoir moins de salariés protégés, moins d'heures de délégation…

Exemple du 2nd collège, titulaires, 1er tour

Nombre de sièges	Liste électorale	Taux de proportionnalité hommes / femmes dans la liste électorale
1 siège	19 électeurs dont 4 femmes 15 hommes	4 × 100 / 19 = 21,05 % de femmes
		15 × 100 / 19 = 78,95 % d'hommes

De quel sexe doit être le candidat figurant sur la liste ?

En réalité, le candidat pourra être indifféremment un homme ou une femme car l'obligation de proportionnalité et d'alternance des listes ne concernent que les listes *« qui comportent plusieurs candidats »*.



LES SALARIÉS MIS À DISPOSITION

Ces dispositions concernent les salariés d'entreprises sous-traitantes ou prestataires de service, qui sont susceptibles de prendre part à deux scrutins (dans l'entreprise utilisatrice et dans l'entreprise de leur employeur).

Elles ne concernent pas les travailleurs intérimaires, qui sont électeurs et éligibles dans les entreprises de travail temporaire (art. L. 2314-22 C. trav.).

Conditions à remplir

Pour être pris en compte dans l'effectif dans l'entreprise utilisatrice

Condition de présence dans l'entreprise utilisatrice depuis au moins 1 an (art. L. 1111-2 C. trav.)

Pour être électeur dans l'entreprise utilisatrice

Avoir 16 ans révolus + Condition de présence dans l'entreprise utilisatrice depuis 12 mois continus (art. L. 2314-23 C. trav.)

Exclusion du double vote : les salariés mis à disposition choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice (art. L. 2314-23 C. trav.)

Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017, les salariés mis à disposition ne sont plus éligibles au sein de l'entreprise utilisatrice (art. L. 2314-23 C. trav.).

PRÉCISIONS JURISPRUDENTIELLES

Calcul des effectifs

Les salariés mis à disposition de façon partielle avec présence ponctuelle dans les locaux de l'entreprise utilisatrice sont exclus de l'effectif (Cass. soc. 14 avr. 2010, n°09-60.367).

Les salariés mis à disposition sont pris en compte dans les effectifs à la fois de l'entreprise qui les emploie et de l'entreprise utilisatrice, dès lors qu'ils remplissent les conditions de présence exigées, peu importe que certains d'entre eux aient choisi d'être électeurs dans l'entreprise qui les emploie (Cass. soc. 19 janv. 2011, n°10-60.296).

Inscription sur la liste électorale

L'entreprise utilisatrice doit :

- **déterminer la liste des salariés mis à disposition**, remplissant les conditions pour pouvoir être électeur ;
- être en mesure de fournir aux OS les éléments dont elle dispose ou dont elle peut demander judiciairement la production par ces entreprises extérieures. Elle ne doit donc pas simplement se contenter de les interroger par écrit (Cass. soc. 26 mai 2010, n°09-60.400).

Exercice du droit d'option

Le fait que les salariés mis à disposition aient déjà voté dans l'entreprise qui les emploie ne peut les priver de leur droit d'option au moment de l'organisation des élections au sein de l'entreprise utilisatrice (Cass. soc. 26 mai 2010, n°09-60.400).

➥ En conséquence, un salarié mis à disposition peut être amené à voter deux fois.

LE DÉROULEMENT DU SCRUTIN

Il existe différentes modalités de vote.
Le vote à l'urne est un moment de partage démocratique et constitue le moyen le plus sûr de veiller au bon déroulement du scrutin.
Le vote par correspondance doit rester exceptionnel ; il ne doit concerner que des salariés éloignés de l'entreprise pour raison professionnelle (notamment télétravailleurs, travailleurs à domicile, VRP, en voyage d'affaires) ou absents les jours de scrutin.

LE VOTE À L'URNE

L'employeur doit mettre à la disposition des électeurs les moyens matériels nécessaires pour leur permettre de voter et pour garantir la liberté ainsi que la sincérité du vote.

BULLETINS DE VOTE

L'employeur doit faire imprimer et fournir des bulletins de vote, en nombre égal et suffisant pour chaque liste de candidats.

Les bulletins doivent respecter l'ordre des candidats sur les listes de candidats (Cass. soc. 13 juil. 1993, n°92-60.009).

Ils ne doivent comporter aucun signe distinctif (Cass. soc. 2 nov. 1993, n°92-60.400).

En cas de liste syndicale, les bulletins mentionnent l'appartenance syndicale des candidats (Cass. soc. 15 mai 1968, n°68-60.005 P).

ENVELOPPES

Les enveloppes doivent également être fournies par l'employeur en nombre suffisant. Elles doivent être d'un modèle uniforme opaque pour respecter le secret du vote (Cass. soc. 6 nov. 1985, n°85-60.449).

Dans ce cadre, et pour permettre d'éviter toute confusion des électeurs, les enveloppes peuvent être de couleur différente suivant que le scrutin concerne les titulaires ou les suppléants.

ISOLOIRS

Les électeurs doivent avoir la possibilité de s'isoler pour voter, mais il n'est pas indispensable d'avoir des isoloirs comme pour les élections politiques (Cass. soc. 10 juil. 1984, n°84-60.071). Une pièce adjacente au bureau de vote, une rangée de casiers peuvent servir d'isoloirs.

URNES

Les bulletins doivent être déposés sous enveloppe dans des urnes distinctes pour les titulaires et les suppléants de chaque collège.

Les urnes doivent rester fermées jusqu'à la clôture du scrutin.

Outre le vote à l'urne, le vote peut aussi avoir lieu, sous conditions, par correspondance ou par voie électronique. Il n'est pas possible de voter par procuration.

LE VOTE PAR CORRESPONDANCE

L'employeur est tenu d'organiser le vote par correspondance lorsque cette possibilité est prévue par une convention collective applicable à l'entreprise, par le protocole préélectoral (Cass. soc. 13 févr. 2013, n°11-25.696) ou si le juge l'impose.

Le matériel nécessaire au vote ainsi que les documents communiqués aux électeurs sur place (documents de propagande électorale notamment) doivent être expédiés par l'employeur aux personnes concernées par voie postale ou faire l'objet d'une remise en main propre, suffisamment à l'avance pour leur permettre de voter en temps utile.

En pratique, les salariés appelés à voter par correspondance doivent recevoir une double enveloppe. La première (enveloppe externe) renferme celle qui contient le bulletin de vote ; elle porte à son dos le nom de l'électeur et sa signature. La seconde (enveloppe interne) contient le bulletin de vote ; elle ne doit porter aucun signe distinctif, sans quoi le secret du vote n'est pas assuré.

La signature de l'électeur sur l'enveloppe externe (renfermant celle qui contient le bulletin de vote) est obligatoire. Elle constitue une formalité substantielle, dont le défaut peut entraîner l'annulation des élections professionnelles (Cass. soc. 28 sept. 2017, n°16-17.173 F-D).

LE VOTE ÉLECTRONIQUE

L'ordonnance du 22 septembre 2017 confirme la faculté (introduite par la loi « Travail » du 8 août 2016) de recourir au vote électronique y compris en l'absence d'accord.

Il est possible de combiner vote électronique et vote sous enveloppe, à condition que l'acte qui autorise le recours au vote électronique n'exclue pas cette possibilité (art. R. 2314-5 C. trav.).

Les modalités du vote électronique

Le protocole d'accord préélectoral doit mentionner l'accord collectif ou la décision de l'employeur de recourir au vote électronique. Des garanties doivent être prises pour assurer la **régularité du vote** et sa **confidentialité**.

Le Code du travail établit un **cahier des charges** à respecter :

- Des fichiers distincts dans l'urne (ces fichiers ne sont consultables que par les personnes en charge de la gestion et de la maintenance du système de vote – art. R. 2314-7 C. trav.) :
  - le 1er fichier doit permettre l'authentification des électeurs ;
  - le 2nd fichier détaille les clefs de chiffrement et de déchiffrement, ainsi que le contenu de l'urne.
- Le système de vote doit pouvoir être scellé pendant toute la durée du scrutin (art. R. 2314-8 C. trav.).
- Une expertise indépendante doit être réalisée avant le scrutin par un expert indépendant mandaté par l'employeur (art. R. 2314-9 C. trav.).
- Une assistance technique doit être mise en place par l'employeur pour veiller au bon fonctionnement du système et intervenir en cas de besoin (art. R. 2314-10 C. trav.).

Les garanties prévues pour la régularité du vote

Le vote électronique doit présenter plusieurs garanties indispensables à sa régularité (art. R. 2314-13 et s. C. trav.).

Le respect du cahier des charges prévu par la loi

Il est mentionné dans l'accord collectif ou la décision unilatérale de l'employeur de recourir au vote électronique. Chaque salarié doit avoir accès à ce cahier des charges. Il peut être mis à leur disposition via l'intranet de l'entreprise ou consultable dans les locaux de l'entreprise.

L'expertise préalable par un expert indépendant

Le système ainsi que le matériel de vote doivent avoir été examinés par un expert, rémunéré par l'employeur.

Il s'assure de l'existence de la décision unilatérale de l'employeur ou de l'accord collectif autorisant le recours au vote électronique.

Il doit s'assurer également des modalités garantissant la confidentialité et la sécurité du dispositif : l'existence des deux fichiers séparés concernant les électeurs et le contenu de l'urne, l'exclusivité de l'accès aux données électroniques par les gestionnaires du système, le caractère hermétique et scellé du matériel.

Il rédigera un rapport sur ces points. Ce dernier doit être tenu à la disposition de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

La déclaration à la CNIL

Le vote électronique doit faire l'objet d'une déclaration auprès de la CNIL. Les OS représentatives doivent être informées de l'accomplissement de cette formalité.

Les résultats du vote

Si l'acte qui autorise le recours au vote électronique n'a pas exclu le vote sous enveloppe à bulletin secret, il ne sera pas possible d'obtenir de premiers résultats pendant le scrutin. Aucun résultat partiel n'est accessible pendant le déroulement du vote. L'ouverture des enveloppes ne pourra être faite qu'après la clôture du vote électronique.

À NOTER
Le dispositif doit répondre aux recommandations de la CNIL (figurant dans la délibération n°2010-371 du 21 octobre 2010 portant adoption d'une recommandation relative à la sécurité des systèmes de vote électronique.
Pour consulter ces recommandations : https://www.legifrance.gouv.fr/affichCnil.do?id=CNILTEXT000023174487)

À NOTER
Si le système de vote électronique mis en place par l'employeur ne semble pas respecter les recommandations de la CNIL, vous pouvez procéder à un signalement auprès de la CNIL :
soit directement sur le site : https://www.cnil.fr ; soit par courrier à l'adresse : Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés, 3 Place de Fontenoy - TSA 80715 - 75334 PARIS Cedex 07 ; ou vous renseigner au : 01 53 73 22 22.
La CNIL procédera alors aux vérifications nécessaires.

LE RÔLE DU BUREAU DE VOTE PENDANT LE SCRUTIN

Un bureau de vote est constitué pour chaque collège.

Les missions du bureau de vote

- Contrôle le bon déroulement des élections.
- Veille à la régularité des opérations électorales.
- Procède au dépouillement.
- Proclame les résultats.
- Dresse le procès-verbal des élections.

La composition du bureau de vote

- Le bureau de vote n'est composé que d'électeurs du collège électoral concerné.
- Sa composition est fixée par le protocole préélectoral.
- À défaut de précision, le bureau de vote est composé, conformément aux principes généraux du droit électoral, des deux salariés électeurs les plus âgés du collège et du salarié électeur le plus jeune (Cass. soc. 16 oct. 2013, n°12-21.448). Le plus âgé préside.

CONSEILS FO

Essayer d'obtenir la présidence du bureau de vote, ou à défaut, d'avoir au moins un représentant FO au bureau de vote de chaque collège électoral. Pour cela, 2 options :

- **l'inscrire dans le protocole d'accord préélectoral ;**
- **à défaut, faire en sorte que les adhérents (ou sympathisants) FO, le plus âgé et le plus jeune, soient présents le jour du scrutin.**

Se munir du protocole d'accord préélectoral le jour du vote.

S'assurer que chaque votant est bien inscrit sur la liste électorale, émarge en face de son nom, etc…

Consigner au PV (sur un document annexé à l'imprimé Cerfa, daté et signé de l'ensemble des membres du bureau de vote) tout incident survenu au cours du scrutin ou toute réclamation.

Vérifier que les urnes restent closes jusqu'au dépouillement.

Par ailleurs, certains membres de l'entreprise peuvent surveiller le bon déroulement des opérations :

- un candidat (Cass. soc. 7 avr. 1976, n°75-60.183P) ;
- l'employeur ou son représentant (Cass. soc. 21 mars. 1995, n°94-60.221) ;
- un délégué de liste désigné par chacune des listes de candidats (art. L. 67 et R. 47 C. élect. ; Cass. soc. 11 déc. 1985, n°85-60.387 P) ;
- un représentant de chaque organisation syndicale présentant une liste de candidats (art. L. 67 et R. 47 C. élect.).

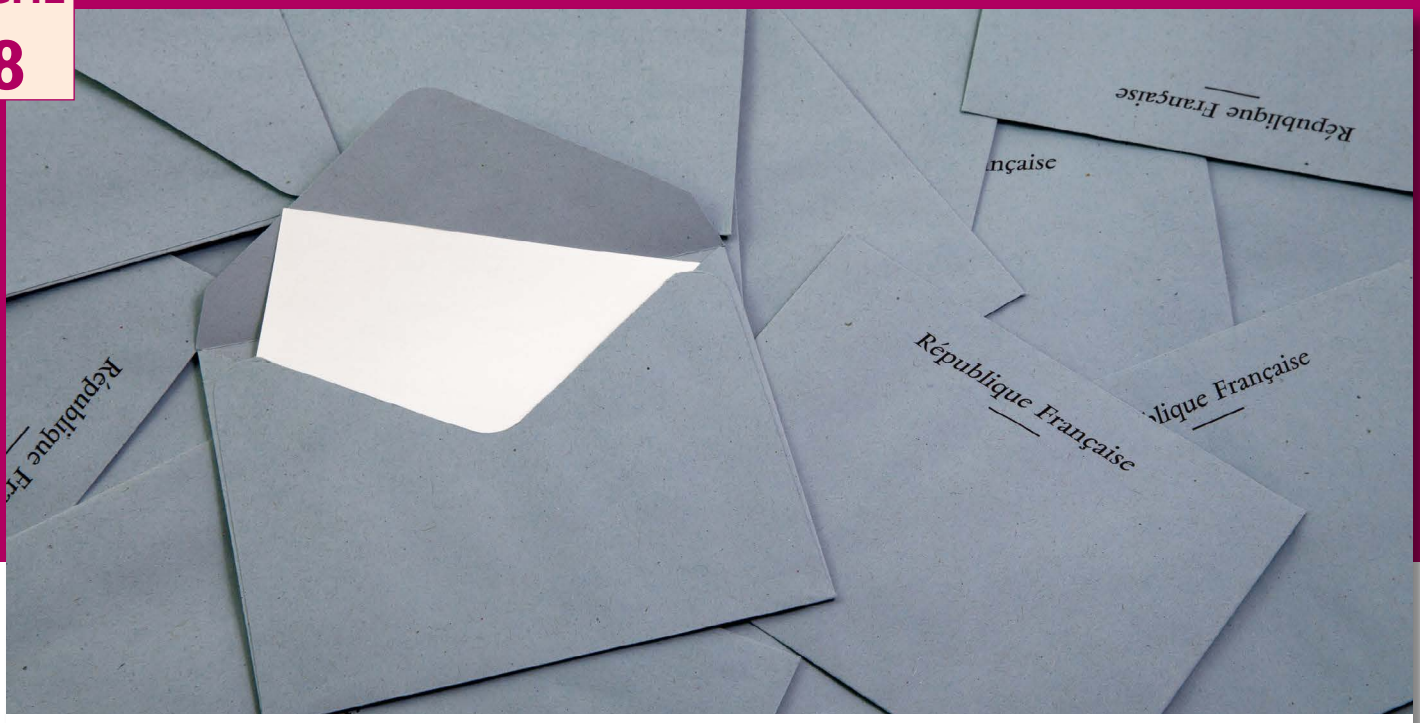
Pour la rédaction du PV d'élection, se référer à la fiche n°9.

LE SCRUTIN

Le vote a lieu dans l'entreprise et pendant le temps de travail, à la date fixée dans le protocole préélectoral.

Toutefois, dans certains cas (principalement, le travail en continu), un accord peut être signé entre l'employeur et l'ensemble des OS représentatives dans l'entreprise pour que le vote ait lieu en dehors du temps de travail (art. L. 2314-27 C. trav.).

La date, les heures et le lieu doivent être portés suffisamment tôt à la connaissance des salariés pour permettre à chacun de voter.



LE DÉPOUILLEMENT, L'ATTRIBUTION DES SIÈGES ET LA PROCLAMATION DES RÉSULTATS

Plusieurs étapes s'avèrent indispensables avant la proclamation des résultats. Attention, chaque étape comporte des points de vigilance.

ÉTAPE 1 La clôture des scrutins et l'organisation du dépouillement

Les bureaux de vote proclament la clôture du scrutin à l'heure prévue.

À NOTER

Le non-respect de la durée d'ouverture du bureau de vote n'entraîne l'annulation des élections que 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 organisations syndicales dans l'entreprise ou du droit pour un candidat d'être désigné délégué syndical (Cass. soc. 13 janv. 2010, n°09-60.203).

CONSEIL FO

FO doit au préalable prévoir des scrutateurs pour chaque bureau de vote.

Si le dépouillement n'intervient pas immédiatement après la clôture du scrutin, il est alors impératif de placer les urnes sous surveillance ou sous scellés jusqu'à ce que le dépouillement ait lieu.

Le dépouillement des votes se fait sous la direction du bureau de vote.

Le bureau de vote désigne parmi les électeurs présents, sachant lire et écrire, des scrutateurs pour assurer le dépouillement, qui doivent être au moins quatre par table.

ÉTAPE 2 Le décompte du nombre de votants

Les enveloppes reçues par correspondance sont reportées sur les listes électorales et insérées dans l'urne correspondante.

Le nombre d'électeurs inscrits et le nombre de votants (nombre de votants sur la liste d'émargement) sont calculés.

À NOTER

Si le nombre d'enveloppes est différent du nombre d'émargements sur la liste électorale :
- Il en est fait mention au procès-verbal ;
- Il convient de retenir le nombre d'enveloppes retirées de l'urne ;
- ceci étant, cette non-concordance révèle une irrégularité. Il vous reviendra d'apprécier l'opportunité d'une contestation judiciaire selon que cette différence est de nature ou non à fausser les résultats

ÉTAPE 3 Le décompte des suffrages exprimés

Les enveloppes sont réparties par le président entre les tables de scrutateurs.

Pour chaque enveloppe, un scrutateur extrait le bulletin et le passe à un autre scrutateur, qui le lit à voix haute. Les noms portés sur le bulletin sont relevés par au moins deux scrutateurs, sur des listes préparées à cet effet.

LES BULLETINS NULS DOIVENT ÊTRE RETIRÉS

Sont considérés comme des bulletins nuls :

- les bulletins trouvés dans l'urne sans enveloppe ou dans une enveloppe non réglementaire ;
- les bulletins comportant des mentions injurieuses ou des signes de reconnaissance ;
- les bulletins mentionnant une personne non candidate ;
- les bulletins illisibles ;
- les bulletins panachés (sur lesquels ont été ajoutés ou substitués des noms de candidats d'une autre liste ou de non-candidats) ;
- les bulletins sur lesquels l'ordre des candidats a été modifié ;
- les bulletins différents insérés dans une même enveloppe.

LES BULLETINS BLANCS DOIVENT ÉGALEMENT ÊTRE RETIRÉS

Sont considérés comme blancs :

- l'absence de bulletin dans une enveloppe ;
- les bulletins sur lesquels tous les noms sont rayés.

À NOTER

Un bulletin est valable si au moins un nom n'a pas été raturé.

ÉTAPE 4 Le calcul du quorum

Le quorum n'est atteint que si le nombre de suffrages valablement exprimés est supérieur ou égal à la moitié des électeurs inscrits. (Sont donc exclus de ce décompte, non seulement les abstentions, mais aussi les bulletins blancs et nuls).

Il est établi pour chaque collège électoral et séparément pour l'élection des titulaires et des suppléants.

RAPPEL

Pour déterminer l'audience des OS ainsi que l'audience recueillie à titre personnel par chaque candidat, il est impératif de procéder au dépouillement des votes du 1er tour des élections, pour chaque collège, pour les titulaires et pour les suppléants, même si le quorum n'a pas été atteint.
Par contre, le quorum est toujours nécessaire pour l'élection des membres titulaires et suppléants du comité social et économique.
S'il n'est pas atteint, un 2nd tour aura lieu.

ÉTAPE 5 Le décompte des suffrages exprimés en faveur de chaque candidat au 1er tour

Depuis la loi du 20 août 2008, ce décompte est impératif pour savoir quels candidats pourront être désignés délégués syndicaux.

LA PRISE EN COMPTE DES RATURES

Les ratures du nom d'un candidat influent donc sur son audience personnelle. Elles peuvent également participer à l'attribution des sièges dans les conditions suivantes :

- si le nombre de ratures est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure le candidat, elles ne sont pas prises en compte et les candidats seront proclamés élus dans l'ordre de présentation sur la liste ;
- si le nombre de ratures est égal ou supérieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste, elles sont prises en compte et les sièges seront attribués en priorité aux candidats ayant obtenu moins de 10 % de ratures.

ÉTAPE 6 Le décompte des suffrages en faveur de chaque liste au 1er tour

Depuis la loi du 20 août 2008, ce décompte est impératif pour déterminer l'audience des OS.

En cas de liste commune, il convient de répartir les voix obtenues par la liste entre les syndicats concernés selon la clé de répartition retenue par ces syndicats s'ils l'ont fait connaître avant les élections.
Faute de répartition préalable, la répartition des voix se fait à parts égales.

ÉTAPE 7

L'attribution des sièges (Art. R. 2314-19 et s. C. trav.)

L'attribution des sièges se fait à l'issue du 1er tour, si un 2nd tour n'est pas organisé. Elle se fait à l'issue du 2nd tour s'il est organisé. Il est établi pour chaque collège électoral et séparément pour l'élection des titulaires et des suppléants.

Calcul du quotient électoral

$$\text{Quotient électoral} = \frac{\text{Nombre total de SVE}}{\text{Nombre de sièges à pourvoir}}$$

Attribution des sièges au quotient

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix qu'elle a recueillie (c'est-à-dire la moyenne des voix de la liste) divisé par le quotient électoral.

$$\text{Moyenne des voix de la liste} = \frac{\text{Nombre total des voix obtenues par chaque candidat}}{\text{Nombre de candidats de la liste}}$$

$$\text{Nombre de sièges} = \frac{\text{Moyenne des voix de la liste}}{\text{Quotient électoral}}$$

Attribution des sièges restants à la plus forte moyenne

$$\text{La plus forte moyenne} = \frac{\text{Moyenne des voix de la liste}}{\text{Nombre de sièges obtenus par le quotient} + 1}$$

Le *« nombre de sièges obtenus par le quotient »* est nécessairement un nombre entier.

Attribution des sièges :

- le premier siège restant est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne ;
- la plus forte moyenne est recalculée pour l'attribution du siège suivant et ainsi de suite jusqu'à ce que tous les sièges restants soient pourvus.

ÉTAPE 8 La désignation des élus

Si les candidats de la liste ont le même nombre de voix (absence de ratures), la désignation se fait par ordre de présentation sur la liste.

Si les candidats de la liste n'ont pas le même nombre de voix (ratures) :

- si tous les candidats ont un nombre de ratures supérieur ou égal à 10 % : la désignation se fait par le nombre de voix obtenues par chaque candidat ;
- si tous les candidats ont un nombre de ratures inférieur à 10 % : la désignation se fait par l'ordre de présentation :
- si certains candidats ont des ratures inférieures ou égales à 10 % et d'autres des ratures supérieures à 10 % : désignation prioritaire des candidats dont les ratures sont inférieures à 10 % (selon l'ordre de présentation sur la liste), puis pour les sièges restants, désignation parmi les autres candidats en fonction du nombre de voix obtenues.

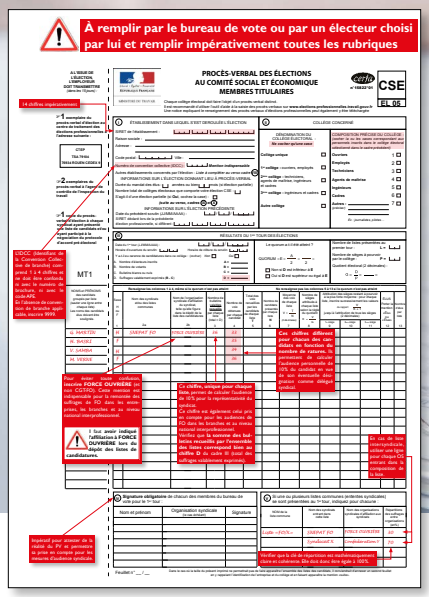
ÉTAPE 9 La proclamation des résultats

En cas de non-proclamation des résultats ou de proclamation erronée, il convient de saisir le tribunal d'instance aux fins d'annulation des élections. Il ne peut être procédé à un autre tour ou à de nouvelles élections, même avec l'accord des syndicats.

La proclamation des résultats marque :

- le point de départ des mandats des élus du comité social et économique ;
- le point de départ du délai de 15 jours ouvert pour agir en justice afin de contester les résultats.

Seul le bureau de vote est habilité à proclamer les résultats.
Toute intrusion de l'employeur ou de son représentant est susceptible d'entacher la validité du scrutin.


À remplir par le bureau de vote ou par un électeur choisi par lui et remplir impérativement toutes les rubriques

PROCÈS-VERBAL DES ÉLECTIONS AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE MEMBRES TITULAIRES

CSE

EL 05

LE PROCÈS-VERBAL D'ÉLECTION

Même si aucun délai n'est légalement prévu, la rédaction du PV entérinant les résultats des élections doit être faite le jour même, par le bureau de vote.

LA RÉDACTION DU PV

En principe, ce sont les imprimés Cerfa qui doivent servir de support aux résultats (art. D. 2122-7 C. trav.).

CONSEIL FO

Pour les résultats du 1er tour, se munir des formulaires Cerfa.

Pour être valide, le procès-verbal doit être signé par les membres du bureau de vote.

En l'absence de secrétaire désigné par le bureau de vote, seul un membre de ce bureau, ou un électeur choisi par celui-ci, est habilité à rédiger le procès-verbal des élections professionnelles (Cass. soc. 2 juil. 2014, n°13-60.218).

- **Avis aux entreprises qui se substituent aux seules personnes habilitées à établir les PV !**
- **Et vigilance des camarades car le non-respect de cette règle constitue une cause d'annulation des élections.**

Pour information

À compter du 1er janvier 2018, le site :

http://electionsprofessionnelles.travail.gouv.fr/

propose différents Cerfa :

- un PV d'élection des membres titulaires du CSE ;
- un PV d'élection des membres suppléants du CSE ;
- un PV de carence totale (tous collèges, au 1er comme au 2nd tour, tant pour les titulaires que pour les suppléants : cas de non-renouvellement du comité ou absence de mise en place du comité) ;
- une notice de 2 pages.

Le PV contient notamment :

- les résultats par candidat et par liste ;
- les incidents éventuellement survenus durant le vote et les décisions prises par le bureau de vote.

CONSEILS PRATIQUES FO POUR LA RÉDACTION DES PV

1. **Vérifier l'IDCC (identifiant de la convention collective) figurant sur le Cerfa**

   Le numéro IDCC ne doit pas être confondu avec le numéro de brochure ou le code APE.

2. **Pour désigner le syndicat FO, inscrire :**
   - **le nom du syndicat ou de la liste syndicale dans la colonne 2a**
   - **et le nom de la confédération de rattachement : FORCE OUVRIÈRE dans la colonne 2b (et non CGT-FO afin d'éviter tout risque de mauvaise imputation des résultats) ;**

3. **inscrire le nom du syndicat puis le nom/prénom/et signature de chaque membre du bureau de vote au recto pour le 1er tour – au verso, pour le 2nd tour.**

Se référer à l'annexe n°7 pour le modèle de PV annoté, avec les principaux points de vigilance.

L'INSCRIPTION DES POURCENTAGES OBTENUS PAR CHAQUE LISTE ET CANDIDAT

Les formulaires Cerfa ne prévoient pas d'inscrire les pourcentages obtenus par chaque candidat et par chaque liste.

Il convient donc que le bureau de vote les calcule également et les inscrive sur un document annexé au PV.

En effet, le PV fait foi jusqu'à preuve du contraire et le résultat des élections proclamé par le bureau de vote est définitivement valable si, à l'issue du délai de 15 jours, aucune action en justice à l'encontre des opérations électorales n'a été émise.

L'inscription des pourcentages obtenus par la liste et, à titre personnel, par chaque candidat, pourrait donc prévenir d'éventuelles contestations ultérieures lors de la désignation des DS.

Modalités concrètes de calcul des audiences du syndicat/du candidat

Formule de calcul de l'audience du syndicat (1er tour – tous collèges confondus)

$$\frac{\text{Total des « \textit{Nombre de bulletins valables recueillis par la liste} »}}{\text{Total des « \textit{Suffrages valablement exprimés} »}} \times 100$$

(addition des chiffres de la colonne 3 des Cerfa des différents collèges) / (addition des chiffres D des Cerfa des différents collèges)

Pour le calcul de la représentativité du syndicat, comme pour les règles de validité des accords, on ne prend : ni la moyenne des voix de chaque liste (colonne 7), ni le total des voix recueillies par les candidats de chaque liste (colonne 5).

On retient le total des bulletins valablement recueillis par la liste, en additionnant ceux obtenus dans chaque collège du 1er tour des élections.

Formule de calcul de l'audience du candidat (1er tour – dans son collège) :

$$\frac{\text{« Nombre de voix obtenues par le candidat »}}{\text{« Suffrages valablement exprimés »}} \times 100$$

(chiffre de la colonne 4 du Cerfa) / (chiffre D du Cerfa)

Pour le calcul de l'audience du candidat, on prend en compte les voix portées sur son nom et non les voix portées sur la liste (colonne 3). La différence entre les 2 chiffres sera liée aux éventuelles ratures portées sur le nom du candidat.
On ne prend pas ici le total des bulletins valablement recueillis par la liste sur l'ensemble des collèges, car seule importe l'audience personnelle du candidat donc calculée sur son seul collège.

L'audience de la CFE-CGC

Si un syndicat affilié à la CFE-CGC **se présente** sur le collège employés/ouvriers, seul ou dans le cadre d'une liste commune, au premier ou au second tour, il perd les avantages liés à sa spécificité catégorielle.
Son audience doit alors être appréciée tous collèges confondus.

Si le syndicat CFE-CGC **ne se présente pas** sur le collège employés/ouvriers, son audience sera calculée sur la base des résultats obtenus dans les collèges comportant la population visée dans les statuts de la CFE-CGC (salariés de l'encadrement et cadres).

Précision

s'il y a 3 collèges et que le syndicat CFE-CGC ne s'est présenté que sur le 3e collège, il faudra calculer son pourcentage par rapport à la totalité des suffrages exprimés sur les 2e et 3e collèges (où la CFE-CGC a vocation à présenter des candidats), même si le syndicat n'a présenté des candidats que sur l'un de ces 2 collèges.

LA PUBLICITÉ DU PV

Le PV des élections est établi en autant d'exemplaires que nécessaire et il convient d'obtenir un exemplaire signé (et non une simple copie).
L'affichage du PV est facultatif, mais fortement conseillé.

Depuis le 1er janvier 2010, les PV doivent être envoyés en :

- deux exemplaires à l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise ;
- un exemplaire au Centre de Traitement des Élections Professionnelles à l'adresse suivante : CTEP – TSA 79104 – 76934 ROUEN Cedex 9.

Une copie des procès-verbaux doit être remise par l'employeur, dans les meilleurs délais et par tout moyen, à chaque OS qui a présenté des listes de candidats aux scrutins concernés ou qui a participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral (obligation résultant de l'article L. 2314-29 du Code du travail).

LA REMONTÉE DES RÉSULTATS À L'UD/LA FÉDÉRATION/LA CONFÉDÉRATION

Pour la détermination future de la représentativité au niveau des branches et au niveau national interprofessionnel, il convient de collecter les résultats des 1er tours des élections professionnelles dans les entreprises. Pour ce faire, il est impératif de faire remonter ces résultats au niveau de l'UD et de la Fédération.

PRÉCONISATIONS FO SUITE AU 1ER TOUR DES ÉLECTIONS

Transmettre une copie des PV des élections (attention à adresser les PV définitifs, recto-verso et signés par les membres du bureau de vote) à : l'UD et à la Fédération qui transféreront à la Confédération.

Récapitulatif des conseils pratiques FO en matière d'élections professionnelles

- Inscrire dans le PAP l'obligation, pour le bureau de vote, d'établir autant d'exemplaires du PV d'élection que nécessaire, à savoir :
  - 1 pour l'employeur
  - 2 pour l'inspection du travail
  - 1 pour le Centre de Traitement des Élections Professionnelles
  - 1 pour affichage (non requis par la loi, mais très courant en pratique)
  - 1 pour chaque OS ayant présenté une liste ou participé à la négociation du PAP.
- **Calculer les mesures d'audience** des syndicats et des candidats le jour même des résultats du 1er tour (en raison du délai bref de contestation des élections).
- Privilégier la consignation des résultats des élections sur les **formulaires Cerfa** prévus par l'article D. 2122-7 du Code du travail.
- **Être vigilant sur la rédaction des PV** (car ils sont classés en anomalies par le CTEP, qui centralise l'ensemble des résultats, dès qu'ils contiennent une mention erronée ou manquante). Ce qui implique :
  - dans la mesure du possible, d'être membre du bureau de vote ;
  - de vérifier que l'ensemble des rubriques du PV sont bien remplies (notamment l'identifiant de la convention collective, la dénomination et composition du collège).
- Distinguer soigneusement entre les **bulletins recueillis par les OS** (colonne 3 du Cerfa) et les **voix obtenues par chacun des candidats** (colonne 4) : la colonne 3, relative aux bulletins de vote, ne tient pas compte des ratures et **le bulletin compte pour la représentativité de l'OS, même s'il comporte des ratures**.
- **Obtenir un exemplaire des PV définitifs** (c'est-à-dire des PV signés par le bureau de vote) et **faire parvenir une copie de ces PV** à l'UD et à la Fédération, qui transmettront à la Confédération.
- **Vérifier la présence des PV sur le site du CTEP**, quelques semaines après les élections, et s'assurer qu'ils sont bien sous un statut valide : https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

Tout PV non envoyé au CTEP par l'employeur ou tout PV sous le statut *« en cours de traitement »* sur le site du CTEP ne sera pas pris en compte pour les mesures d'audience de FO au niveau des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel.

LE CONTENTIEUX ÉLECTORAL

LES DÉLAIS POUR SAISIR LES JURIDICTIONS VARIENT SELON LE TYPE D'ACTION.

ILS VONT DE 3 A 15 JOURS.

Délai de contestation d'une liste de candidats

Tout électeur et notamment tout candidat, mais aussi les OS ou l'employeur, peuvent contester la régularité d'une liste électorale, devant le tribunal d'instance, **dans les 3 jours** qui suivent la publication de cette liste (art. L. 2314-32 et R. 2314-24 C. trav.).

Délai de contestation des élections

La contestation des résultats du 1er tour des élections professionnelles n'est recevable que si elle est faite **dans les 15 jours suivant ce 1er tour**.
Par contre, ce délai ne s'applique plus si un syndicat conteste la mesure de son audience sans remettre en cause les élections (Cass. soc. 31 janv. 2012, n°10-25.429).

Les cas d'annulation du scrutin

Les irrégularités commises dans l'organisation et le déroulement du scrutin ne peuvent constituer une cause d'annulation que :

- si elles sont directement **contraires aux principes généraux du droit électoral** ;
- si elles ont exercé une **influence sur le résultat des élections** ;
- ou, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 si, s'agissant du premier tour, elles ont été **déterminantes de la qualité représentative des OS** dans l'entreprise, ou **du droit pour un candidat d'être désigné DS**.

Exemples de causes d'annulation des élections

*La participation au 1er tour des élections **d'une personne morale n'ayant pas la qualité de syndicat**, telle une association (Cass. soc. 27 janv. 2010, n°09-60.103).*

*L'arrivée, **dans les jours qui suivent la fermeture du scrutin, de bulletins de vote par correspondance** – même en l'absence de défaillance de l'employeur dans l'organisation du scrutin (Cass. soc. 10 mars 2010, n°09-60.236).*

*Si le **syndicat n'a pas été informé par l'employeur ou le candidat** lui-même du retrait d'un candidat de la liste présentée au 1er tour des élections et présumée reconduite pour le 2nd tour. Ce n'est pas au syndicat de s'assurer de la persistance de l'accord du candidat entre les deux tours (Cass. soc. 13 oct. 2010, n°09-60.233).*

*L'absence de **mention des heures d'ouverture et de clôture du scrutin sur le procès-verbal de dépouillement** constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections (Cass. soc. 16 oct. 2013, n°12-21.680).*

.../...

Ne justifient pas l'annulation des élections

La diffusion d'un **tract appelant** les électeurs d'un collège à **voter pour les candidats d'un syndicat**, ne contenant aucune mise en cause des syndicats concurrents ou des candidats des listes adverses (Cass. soc. 5 déc. 1984, n°84-60.516).

La distribution d'un **tract injurieux** le jour même du scrutin, qui n'a pas pu modifier le résultat des élections eu égard à la proportion des suffrages obtenus par chaque liste en présence (Cass. soc. 5 mars 1986, n°85-60.496 et 85-60.637).

La diffusion électronique d'un tract **3 jours avant le scrutin** par un syndicat par l'intermédiaire d'une messagerie à laquelle toute organisation syndicale dans l'entreprise avait accès, ne contenant aucune assertion diffamatoire à l'égard d'un autre syndicat, alors que l'examen des résultats du scrutin n'établit pas que cette diffusion ait pu avoir une influence sur ces résultats (Cass. soc. 20 nov. 2002, n°01-60.903).

Exemples de causes d'annulation des élections (suite)

Déroulement de la campagne électorale :

- *distribution la veille du scrutin d'un **tract mettant en cause une organisation syndicale concurrente** en lui faisant grief de brader les avantages issus de la convention collective, ce qui, eu égard à la proportion des suffrages obtenus par chacune des listes en présence – le syndicat visé ayant recueilli un nombre insuffisant de voix pour obtenir un siège – a faussé le résultat de l'**élection** (Cass. soc. 18 févr. 1988, n°87-60.027) ;*
- *diffusion la veille et le matin même du scrutin d'un **tract anonyme invitant vivement à l'abstention** au 1er tour pour permettre un 2nd tour avec candidatures non syndicales (Cass. soc. 16 avr. 1986, n° 85-60.552) ;*
- *diffusion, d'un **tract – au ton très polémique –** émanant d'un des syndicats présents dans l'entreprise, en dehors de la période prévue par le PAP (Cass. soc. 23 juin 2004, n°02-60.848).*

LA REPRÉSENTATIVITÉ DANS L'ENTREPRISE OU L'ÉTABLISSEMENT

La représentativité syndicale *est l'aptitude des organisations syndicales de salariés à représenter les salariés. La reconnaissance de cette capacité permet notamment aux organisations d'être appelées à négocier et de conclure des accords collectifs avec les interlocuteurs patronaux.*

La loi du 20 août 2008 *a supprimé la présomption irréfragable de représentativité au titre de laquelle était présumé représentatif tout syndicat affilié à l'une des 5 grandes confédérations désignées comme étant représentatives de droit au niveau national interprofessionnel par un arrêté de 1966.*
Pour tout syndicat, la représentativité repose dorénavant sur un certain nombre de critères, au centre desquels se place l'audience aux élections professionnelles. De ce fait, à chaque nouvelle élection (se situant dans les 2 à 4 ans suivants), la représentativité sera à établir de nouveau.

LES CRITÈRES D'ACQUISITION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ (Art. L. 2121-1 C. Trav.)

LE RESPECT DES VALEURS RÉPUBLICAINES

Précision jurisprudentielle
La charge de la preuve du critère de respect des valeurs républicaines incombe à celui qui en allègue le non-respect (Cass. soc. 8 juil. 2009, n°08-60.599).

L'INDÉPENDANCE

Précision jurisprudentielle
L'indépendance du syndicat doit être observée à l'égard de l'employeur (pour un cas de syndicat trop proche de l'employeur, voir par exemple Cour d'appel de Paris, 4 juin 2015, n°13/07945), mais aussi des partis politiques (cf. l'arrêt rendu en chambre mixte, 10 avr. 1998, n°97-16.970).

LA TRANSPARENCE FINANCIÈRE

Précision jurisprudentielle

Tout syndicat doit, pour pouvoir exercer des prérogatives dans l'entreprise, satisfaire au critère de transparence financière (Cass. soc. 22 févr. 2017, n°16-60.123 P).

Des obligations comptables varient selon le montant des ressources du syndicat.

Mais les documents comptables dont la loi impose la confection et la publication ne constituent que des éléments de preuve de la transparence financière du syndicat.

➥ *À défaut de pouvoir les produire, le syndicat peut fournir d'autres documents que le juge doit examiner pour apprécier s'il satisfait au critère de transparence financière (Cass. soc. 29 févr. 2012, n°11-13.748).*

UNE ANCIENNETÉ MINIMALE DE DEUX ANS DANS LE CHAMP PROFESSIONNEL ET GÉOGRAPHIQUE COUVRANT LE NIVEAU DE NÉGOCIATION

ELLE S'APPRÉCIE À COMPTER DE LA DATE DE DÉPÔT LÉGAL DES STATUTS.

Précision jurisprudentielle

Au niveau de l'entreprise, cette disposition gêne considérablement la création de nouvelles implantations.

*Mais, en présence d'une simple section syndicale, c'est **l'ancienneté de l'UD** (agissant pour la section) qui sera prise en compte.*

***Le changement d'affiliation** d'un syndicat n'équivaut pas à la création d'un nouveau syndicat. L'ancienneté est donc conservée (Cass. soc. 3 mars 2010, n°09-60.283).*

UNE AUDIENCE D'AU MOINS 10 % DES SUFFRAGES EXPRIMÉS AU 1ER TOUR DES DERNIÈRES ÉLECTIONS DES TITULAIRES QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE VOTANTS

Précision jurisprudentielle

L'élection à retenir est donc :

- *le 1er tour du CSE (mais tant que le CSE n'est pas mis en place, c'est toujours l'élection CE, à défaut DP, ou DUP qui est prise en compte),*
- *même si le quorum n'est pas atteint,*
- *des titulaires uniquement (art. L. 2122-1 C. trav.).*

L'INFLUENCE, PRIORITAIREMENT CARACTÉRISÉE PAR L'ACTIVITÉ ET L'EXPÉRIENCE

Précision jurisprudentielle

L'influence traduit le « dynamisme » de l'action syndicale (Cass. soc. 8 nov. 1988, n° 87-60.326), par exemple une forte activité revendicative ou des appels à la grève (Cass. soc. 3 mai 2001, n° 00-60.135), ou encore des interventions auprès des dirigeants d'entreprise (Cass. soc. 13 juin 2001, n°00-60.118) ainsi que du ministère du Travail (Cass. soc. 29 mai 1991, n°90-60.383). Les juges apprécient l'activité réelle, tangible, du syndicat (Cass. soc. 21 oct. 1998, n°97-60.418) – y compris conjointement avec d'autres OS (Cass. soc. 29 févr. 2012, n°11-13.748).

LES EFFECTIFS D'ADHÉRENTS ET LES COTISATIONS

Précision jurisprudentielle

Une baisse du nombre des adhérents, en cours de cycle, ne fait pas perdre la représentativité (Cass. soc. 14 nov. 2013, n°12-29.98).

A NOTER

Les critères de représentativité doivent tous être réunis, mais le poids respectif de chacun des critères doit être modulé (Cass. soc. 29 févr. 2012, n°11-13.748 ; Cass. soc. 14 nov. 2013, n°12-29.984) :

Les critères relatifs :
- aux **valeurs républicaines**,
- à l'**indépendance** et
- à la **transparence financière**

Doivent être satisfaits **de manière autonome et permanente**. Chaque critère doit donc être respecté tout au long du cycle.

En revanche :
- l'**influence**,
- les **effectifs d'adhérents et les cotisations**,
- l'**ancienneté** dès lors qu'elle est au moins égale à deux ans
- et l'**audience électorale** dès lors qu'elle est au moins égale à 10 %

s'apprécient **au moment des élections** et font l'objet d'une **appréciation globale**, applicable pour toute la durée du cycle.

Il n'est possible d'agir en contestation de la représentativité d'une organisation syndicale que lors de l'exercice par cette organisation d'une prérogative subordonnée à la qualité de syndicat représentatif (Cass. soc. 15 avr. 2015, n°14-19.496).

L'AUDIENCE ÉLECTORALE, ASPECTS PRATIQUES

Comment calcule-t-on les 10 % ?

Tout bulletin exprimé en faveur de l'OS doit être pris en compte, quand bien même le nom de certains candidats aurait été rayé. Il faut prendre le nombre de bulletins valables recueillis par la liste (colonne 3 des Cerfa) et non la moyenne des voix de la liste (Cass. soc. 6 janv. 2011, n°10-17.653 et 10-60.168).

Un bulletin = une voix pour la liste.

À NOTER

Si une organisation syndicale obtient 9,98 %, elle n'est pas représentative. Le juge ne procèdera pas à l'arrondi (Cass. soc. 15 oct. 2015, n°14-25375).

En cas de désaffiliation d'un syndicat, celui-ci peut-il se prévaloir de l'audience électorale obtenue sous son ancienne affiliation ?

NON, l'affiliation confédérale sous laquelle un syndicat a présenté des candidats au 1er tour des élections constitue un élément essentiel du vote des électeurs (Cass. soc. 18 mai 2011, n°10-60.069).

- Ainsi, en cas de désaffiliation après les élections, le syndicat ne peut continuer à se prévaloir des suffrages recueillis pour se prétendre représentatif.

En revanche, la confédération, à laquelle le syndicat était antérieurement affilié, ou l'une de ses fédérations ou unions, peut désigner un nouveau délégué syndical afin de maintenir sa présence dans l'entreprise, si les autres conditions de désignation sont remplies (Cass. soc. 18 mai 2011, n°10-60.300).

LES LISTES COMMUNES
(Art. L. 2122-3 C. Trav.)

Règles de calcul de l'audience

Le seuil de 10 % sera calculé à partir de la répartition des voix entre les syndicats organisés (indiquée avant les élections).

Sinon, le résultat sera réparti de manière égale entre syndicats.

CONSEIL FO

Attention aux dangers de la liste commune, dont l'effet pervers est de devoir obtenir un nombre de voix plus important, ainsi qu'aux stratégies de certains syndicats visant à inciter à faire une liste commune pour mieux absorber les syndicats plus petits.

Information sur la répartition

Si la répartition des suffrages ne se fait pas à parts égales, cette information doit être portée à la connaissance de l'employeur et des électeurs avant le déroulement des élections (Cass. soc. 13 janv. 2010, n°09-60.208).

- À défaut, la répartition s'opérera à parts égales.

Cette répartition peut résulter de la mention sur la liste de candidature de l'appartenance syndicale de chacun des candidats de la liste commune (Cass. soc. 13 oct. 2010, n°09-60.456).

- À défaut d'information : le juge doit corriger les résultats, son rôle ne se limitant pas à annuler le scrutin. Ayant *« constaté que les électeurs n'avaient pas été informés d'une répartition des suffrages particulière entre les organisations syndicales de la liste commune et qu'étant saisi d'une contestation de la mesure de la représentativité »*, il appartient au tribunal *« de rétablir les résultats en opérant la répartition des suffrages à parts égales »* (Cass. soc. 2 mars 2011, n°10-17.603).

EXEMPLE DE LISTE COMMUNE AUX ÉLECTIONS

Liste commune :
FO - Syndicat X - Syndicat Y

Absence de répartition préalable

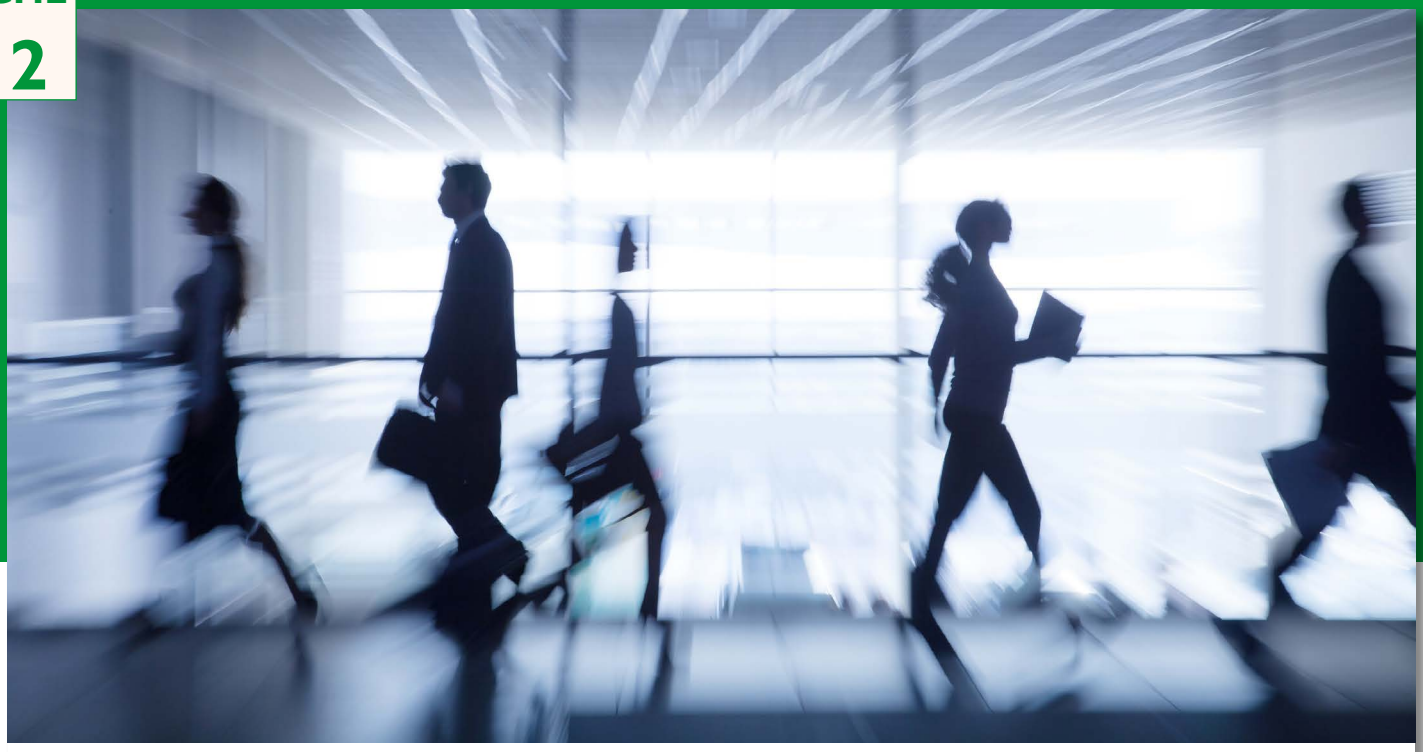
Répartition non portée à la connaissance des électeurs

Répartition prévue comme suit et portée à la connaissance des salariés :
FO : 50 % / X : 30 % / Y : 20 %

La répartition se fait alors d'office à parts égales entre les 3 syndicats.

Ainsi, pour désigner un DS FO, il faut :
- qu'il ait lui-même 10 % sur son nom,
- et que FO ait 10 % donc que la liste commune fasse au moins 30 %.

Pour désigner un DS FO, il faut :
- qu'il ait lui-même 10 % sur son nom,
- et que FO ait 10 % donc que la **liste commune fasse au moins 20 %** (car FO aura la moitié des voix).



LES ÉVÉNEMENTS SUSCEPTIBLES D'AFFECTER LA MISE EN PLACE DU CSE OU LA REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Afin de pallier le départ de tous les élus d'un collège, ou de la moitié au moins du CSE, des élections partielles doivent être organisées. Les modifications dans la situation juridique des employeurs viennent aussi relancer le processus électoral.

LES ÉLECTIONS PARTIELLES
(Art. L. 2314-10 C. Trav.)

Hypothèses visées

L'employeur doit organiser des élections partielles dès lors :

- qu'un collège électoral n'est plus représenté ;
- ou que le nombre des élus titulaires est réduit de moitié ou davantage.

Toutefois, s'il reste moins de 6 mois de mandat à courir, l'employeur n'est pas tenu d'organiser ces élections partielles.

Les mandats des élus issus des élections partielles courent jusqu'à la fin des mandats des élus en cours.

À NOTER

Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017, les élections partielles doivent se tenir y compris si la disparition de tout représentant d'un collège, ou d'au moins la moitié des élus titulaires, est due à des annulations pour manquement au respect des règles relatives à l'équilibre femmes–hommes (art. L. 2314-32 C. trav.)

Se référer à la fiche n°5.

Doit-on recalculer la représentativité suite à une élection partielle ?

NON, car la représentativité des organisations syndicales, dans un périmètre donné, est établie pour toute la durée du cycle électoral.

En conséquence, les résultats obtenus lors d'élections partielles ne peuvent avoir pour effet de modifier la mesure de la représentativité calculée lors des dernières élections générales (Cass. soc. 13 févr. 2013, n°12-18.098).

LES TRANSFERTS D'ENTREPRISE

Modalités de mise en place du CSE en cas de fusion/absorption

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur (hypothèses de fusion, cession, scission… de l'art. L. 1224-1 du C. du trav.), **lorsque n'a pas été mis en place CSE au sein de l'entreprise absorbée**, il faut distinguer trois hypothèses :

1 **Si l'entreprise absorbée devient un établissement distinct** et en l'absence d'un accord collectif en disposant autrement. → Il est procédé à des élections en son sein pour la mise en place du CSE d'établissement. → **SAUF** si le renouvellement du CSE central dans l'entreprise absorbante doit intervenir dans un délai de moins de douze mois après la modification dans la situation juridique.

2 **Si la modification porte sur un ou plusieurs établissements** qui conservent ce caractère et en l'absence d'un accord collectif en disposant autrement. → Il est procédé à des élections au sein de chaque établissement concerné pour la mise en place du CSE d'établissement. → **SAUF** si le renouvellement du CSE central dans l'entreprise absorbante doit intervenir dans un délai de moins de douze mois après la modification dans la situation juridique.

3 **Si la modification porte sur un ou plusieurs établissements** qui conservent ce caractère**, lorsque l'entreprise absorbante n'est pas pourvue d'IRP,** et en l'absence d'un accord collectif en disposant autrement. → Il est procédé à des élections :

- au sein de chaque établissement concerné pour la mise en place d'un CSE d'établissement,
- et pour la mise en place d'un CSE central.

(Règles issues de l'art. 9 de l'ordonnance du 22 septembre 2017 et de l'art. 3 de l'ordonnance du 20 décembre 2017).

Impact sur la représentativité

QUE SE PASSE-T-IL, EN TERMES DE REPRÉSENTATIVITÉ, EN CAS DE TRANSFERT PARTIEL OU TOTAL D'ÉTABLISSEMENT OU D'ACTIVITÉ ?

La représentativité est établie pour toute la durée du cycle électorale.

Le transfert des contrats de travail consécutif à une cession d'activité ou d'établissement est donc sans incidence sur la représentativité, qui n'a pas à être recalculée que ce soit dans l'entreprise cédante ou dans l'entreprise absorbante.

En conséquence, jusqu'aux élections suivantes :

Dans l'entreprise cédant une partie de son activité →

Le syndicat qui y était représentatif le demeure jusqu'à la fin du cycle électoral en cours, malgré la perte d'une partie de ses électeurs.

De nouvelles désignations peuvent avoir lieu pour pourvoir les mandats des salariés faisant partie du transfert.

Dans l'entreprise absorbante →

Le syndicat non représentatif dans l'entreprise d'accueil ne peut le devenir du fait de l'adjonction d'établissements dans lesquels il aurait obtenu plus de 10% avant le transfert.

Le syndicat (représentatif) de l'entreprise absorbante peut désigner comme DS un salarié de l'entreprise absorbée, mais seulement sur le fondement de l'article L. 2143-3, alinéa 2, c'est-à-dire en l'absence de candidats remplissant la condition de 10 % d'audience personnelle.

(Solution résultant de 5 arrêts de la Cour de cassation : Cass. soc. 19 févr. 2014, n°13-20.069, 12-29.354, 13-17.445, 13-16.750 et 13-14.608).

LE SYNDICAT NON REPRÉSENTATIF, LA SECTION SYNDICALE ET SON REPRÉSENTANT

Les organisations syndicales qui remplissent certains critères disposent de prérogatives leur permettant d'exercer une action syndicale dans l'entreprise, même si elles ne sont pas représentatives.

DROITS DES SYNDICATS NON REPRÉSENTATIFS

Droit de constituer une section syndicale et d'exercer les prérogatives attachées à celle-ci

•

Droit de désigner un représentant de la section syndicale

•

Droit d'être invité à la négociation du protocole préélectoral
(se référer à la fiche n°3)

•

Droit de présenter des candidats au 1er tour des élections professionnelles
(se référer à la fiche n°4)

•

Droit d'agir en justice pour délit d'entrave à l'exercice du droit syndical
(Cass. soc. 31 janv. 2012, n°11-84.113)

LA CONSTITUTION DE LA SECTION SYNDICALE (Art. L. 2142-1 C. Trav.)

PAR QUI ?

Elle est possible par :

- les syndicats déjà représentatifs ;
- les syndicats affiliés à une OS représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- ou les syndicats satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constitués depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise.

À QUELLES CONDITIONS ?

Avoir plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement. Il faut donc **au moins 2 adhérents**.

▶ **À NOTER**

Il n'y a pas de condition de seuils.
La section syndicale peut être d'entreprise ou d'établissement.

PREUVE DES ADHÉRENTS

Le syndicat n'a pas à communiquer les noms de ses adhérents pour prouver qu'il a bien au moins deux adhérents. ***« L'adhésion du salarié à un syndicat relève de sa vie personnelle et ne peut être divulguée sans son accord »***.

En cas de contestation sur l'existence d'une section syndicale, le syndicat doit apporter les éléments de preuve utiles à établir la présence d'au moins deux adhérents dans l'entreprise, dans le respect du contradictoire, à l'exclusion des éléments susceptibles de permettre l'identification des adhérents du syndicat, dont seul le juge peut prendre connaissance (Cass. soc. 8 juil. 2009, n°09-60.011, 09-60.031 et 09-60.032).

COMMENT ?

La constitution de la section syndicale ne requiert pas de condition de forme.

LE REPRÉSENTANT DE LA SECTION SYNDICALE (RSS) (Art. L. 2142-1-1 C. Trav.)

Conditions de désignation

PAR QUI ?

Elle est possible **par les syndicats non représentatifs** dans l'entreprise ou l'établissement. Les syndicats déjà représentatifs ne peuvent donc pas disposer de ce représentant supplémentaire.

À QUELLES CONDITIONS ?

Avoir constitué une **section syndicale**.

Conditions exigées pour la désignation du DS : âge (18 ans), ancienneté (1 an de travail effectif ou 6 mois dans les entreprises de travail temporaire pour les salariés intérimaires) et non-privation des droits civiques.

Effectifs de l'entreprise ou de l'établissement de **50 salariés et plus**.

Dans les entreprises de **moins de 50 salariés** : il est possible de désigner un élu CSE titulaire comme représentant de la section syndicale.

COMMENT ?

La désignation du RSS doit être formellement portée à la connaissance de l'employeur et affichée (art. L. 2142-1-2 et L. 2143-7 C. trav.)

La lettre de désignation doit indiquer, **à peine de nullité**, le périmètre de la désignation : entreprise ou établissement (Cass. soc. 18 nov. 2009, n°09-60.033).

QUI PEUT-ON DÉSIGNER ?

Un salarié mis à disposition peut être désigné RSS dans l'entreprise utilisatrice, car aucune disposition légale ne pose comme condition que le représentant de la section syndicale doive appartenir au personnel de l'entreprise ou de l'établissement (Cass. soc. 29 févr. 2012, n°11-10.904).

Le DS peut être désigné RSS si son syndicat n'obtient plus au moins 10 % aux élections (Cass. soc. 20 mars 2013, n°11-26.836).

NOMBRE DE MANDAT DE RSS ?

Un seul mandat de RSS par syndicat non représentatif.
« Les dispositions légales n'autorisent la désignation par une organisation syndicale que d'un seul représentant de la section syndicale, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement » (Cass. soc. 14 déc. 2010, n°10-60.263).

Se référer aux annexes n°8 et n°9 pour :
- *un modèle de courrier de demande de désignation d'un RSS à l'UD,*
- *une notice de désignation du RSS, assortie de modèles de désignation auprès de l'employeur.*

Cadre de désignation du RSS

Les RSS et les DS ont le même périmètre d'implantation (Cass. soc. 14 déc. 2010, n°10- 60.221).

En conséquence, dans une entreprise divisée en établissements distincts :

Un syndicat non représentatif au niveau de l'entreprise →

Peut constituer une section syndicale :
- soit au sein de l'entreprise et y désigner un seul et unique RSS ;
- soit au sein des établissements et désigner un RSS dans chaque établissement où il n'est pas représentatif (Cass. soc. 31 mai 2011, n°10-25.688).

CONSEIL FO

Afin de multiplier au maximum le nombre de mandats syndicaux et de privilégier la proximité géographique, il s'avère généralement préférable de désigner les RSS au niveau des établissements.

Un syndicat représentatif au niveau de l'entreprise →

Peut désigner un RSS dans un établissement où il n'est pas représentatif (Cass. soc. 13 févr. 2013, n°12-19.662).

Protection du RSS

CONTESTATION DE LA DÉSIGNATION

Les règles de contestation de la désignation du RSS sont les mêmes que pour les DS (dans un délai de 15 jours suivant la date à laquelle la désignation est portée à la connaissance de l'employeur – art. L. 2143-8 C. trav.).

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

La procédure spéciale en cas de licenciement d'un DS, nécessitant une autorisation préalable de l'inspecteur du travail, est applicable au RSS.

Cette protection s'applique :

- durant le mandat ;
- durant les 12 mois suivant la fin du mandat (dès lors que ce dernier a duré au moins 1 an).

Moyens du RSS

LES MOYENS PROPRES

Crédit d'heures. Le RSS ne bénéficie que de **4 heures** de délégation par mois. Toutefois, l'élu CSE désigné RSS n'a pas de crédit d'heures supplémentaire.

CONSEIL FO

Conseil de négociation en cas de nouvelle implantation d'un syndicat FO

Le crédit d'heure du RSS constitue un minimum, qui peut donc être augmenté conventionnellement.

L'élu CSE désigné RSS peut utiliser son crédit d'heures de membre de la délégation du personnel au CSE, mais un crédit d'heures supplémentaire peut lui être conventionnellement octroyé.

LES PRÉROGATIVES ATTACHÉES À LA SECTION SYNDICALE DONT IL BÉNÉFICIE

Le RSS représente la section syndicale et doit donc, à ce titre, bénéficier des droits et moyens attachés à la section syndicale soit :

- **droit à un local syndical commun** à toutes les sections syndicales dans les entreprises de plus de 200 salariés (art. L. 2142-8 C. trav.).
  Par contre, le local propre à chaque section syndicale dans les entreprises de plus de 1000 salariés est dorénavant réservé aux syndicats représentatifs ;
- **droit de réunion** une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise et faculté d'inviter des personnalités syndicales extérieures (art. L. 2142-10 C. trav.) ;
- **droit d'affichage** sur les panneaux mis à disposition de chaque section (art. L. 2142-3 C. trav.) ;
- **droit de distribution de tracts et publications** dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail (art. L. 2142-4 C. trav.) ;
- **droit à un crédit d'heures global** supplémentaire de 10 ou 15 heures/an pour préparer la négociation de l'accord d'entreprise (art. L. 2143-16 C. trav.).

  ▶ **À NOTER**
  Ce droit est difficilement utilisable ici puisque ces heures doivent être utilisées par les DS ou des salariés de l'entreprise appelés à négocier (éventuellement pour un RSS mandaté).
- **droit de collecter les cotisations syndicales** (art. L. 2142-2 C. trav.).

LE DROIT À CERTAINES PRÉROGATIVES DES DS OU MEMBRES DU CSE

Le RSS n'est **pas habilité à négocier et conclure des accords collectifs**.

Mais il bénéficie des autres prérogatives des DS, soit :

- **liberté de circulation** hors de l'entreprise pendant les heures de délégation et dans l'entreprise même en dehors de leurs heures habituelles de travail (art. L. 2143-20 C. trav.) ;
- l'élu CSE désigné comme RSS bénéficie en outre des prérogatives de tout membre de la délégation du personnel au CSE.

La fin du mandat du RSS

SI LE SYNDICAT N'ACQUIERT PAS LA REPRÉSENTATIVITÉ :

- Le mandat du RSS cesse automatiquement à l'issue du 1er tour des élections professionnelles postérieures à sa désignation.
- Le RSS ne pourra être désigné à nouveau que dans les 6 mois précédant les élections suivantes. En revanche, un nouveau représentant pourra être désigné aussitôt après les élections.

Si la désignation ne porte pas sur le même périmètre (périmètre plus large ou modifié suite à une opération de fusion-absorption), l'ancien RSS peut être à nouveau désigné aussitôt après les élections (Cass. soc. 25 sept. 2013, n°12-26.612).

Si le périmètre est identique ou plus restreint que celui sur lequel le RSS avait été désigné, l'interdiction de redésignation immédiate s'applique. Ainsi, un RSS désigné au niveau de l'entreprise, ne peut, à l'issue des élections professionnelles, lorsque le syndicat n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise, être désigné en qualité de RSS au niveau de l'entreprise ou de l'un de ses établissements, avant l'expiration du délai de 6 mois (Cass. soc. 4 juin 2014, n°13-60.205).

SI LE SYNDICAT ACQUIERT LA REPRÉSENTATIVITÉ :

- Il ne peut plus y avoir de RSS dans l'entreprise, mais seulement un ou plusieurs DS. Le RSS peut devenir DS, mais cette transformation du mandat n'est ni automatique, ni obligatoire.

LE SYNDICAT NON REPRÉSENTATIF DISPOSE-T-IL D'AUTRES MANDATS SYNDICAUX ?

Un syndicat non représentatif dispose-t-il d'un représentant syndical (RS) au CSE ?

NON, la loi du 5 mars 2014 a supprimé la faculté de nommer un RS au CE dès lors que le syndicat, représentatif ou non, avait 2 élus.

En conséquence, **le syndicat non représentatif ne peut en aucun cas nommer un RS au CSE** (sauf accord collectif plus favorable sur ce point).

Les syndicats non représentatifs, dont la liste commune obtient plus de 10 %, peuvent-ils désigner des DS communs ?

NON, si aucune des OS de la liste commune n'obtient au moins 10 %, mais que la liste commune fait plus de 10 %, les OS ne peuvent s'entendre pour désigner un délégué syndical en se prévalant de l'audience obtenue par la liste commune (Cass. soc. 14 janv. 2014, n°12-28.929).

LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF, LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL ET AUTRES MANDATS SYNDICAUX

Les élections conditionnent la représentativité. Puis, la représentativité permet d'accéder à un certain nombre de mandats syndicaux (ne seront donc pas vus ici les mandats électifs : CSE, comités de groupe ou comités européens).

LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL
(Art. L. 2143-3 C. Trav.)

Conditions de désignation

PAR QUI ?

Par un syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement (donc ayant notamment obtenu 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections professionnelles).

À QUELLES CONDITIONS ?

Conditions tenant à l'entreprise :

- avoir constitué une section **syndicale** ;
- dans une entreprise ou un établissement de **50 salariés ou plus** (l'effectif de 50 salariés ou plus doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs) ;
- dans les entreprises de moins de 50 salariés, possibilité pour un syndicat représentatif de désigner un élu CSE comme DS.

Conditions tenant à la personne du DS :

- le DS doit être choisi parmi les candidats, titulaires ou suppléants, aux élections professionnelles ;

À QUELLES CONDITIONS ? (SUITE)

- le DS doit avoir recueilli, à titre personnel et dans son collège, au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour, quel que soit le nombre de votants.

Il convient donc de placer la personne pressentie pour être DS sur une liste où elle a le plus de chances d'obtenir 10 %.

EN L'ABSENCE DE CANDIDAT REMPLISSANT LES CONDITIONS OU EN CAS DE RENONCIATION DES CANDIDATS

À ce jour, l'article L. 2143-3 du code du travail tel qu'il résulte du projet de loi de ratification des ordonnances, est ainsi rédigé :

Si aucun des candidats présentés ne remplit les conditions des 10 % d'audience personnelle ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces conditions ou si l'ensemble des élus qui remplissent ces conditions 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 CSE.

CONSEIL FO

Pour FO, il s'agit là d'une grande avancée vers la libre désignation du DS, qui n'est cependant pas entière. En effet, elle implique que l'ensemble des élus (pour FO, il convient d'entendre ce terme comme évoquant les candidats, mais ce n'est pas certain) renoncent par écrit au droit d'être DS, pour qu'un adhérent ou un ancien élu, non candidat, puisse être désigné. Il convient donc de s'organiser avant les élections, soit pour obtenir les renonciations écrites nécessaires, soit pour placer comme candidats les camarades pressentis pour être DS.

Cadre de désignation du DS

DE LA LOI DU 20 AOÛT 2008 À LA LOI DU 5 MARS 2014

La Cour de cassation (Cass. soc. 18 mai 2011, n°10-60.383) avait décidé que le périmètre de désignation des DS est le même que celui retenu, lors des dernières élections, pour la mise en place du CE ou du Comité d'établissement,

- sauf accord collectif en disposant autrement.

De nombreuses critiques ont été émises à l'encontre de cette jurisprudence qui conduisait à réduire le nombre de DS et à éloigner les DS du terrain et de leur mission de proximité.

DEPUIS LA LOI DU 5 MARS 2014

Il devient à nouveau possible de désigner un délégué syndical au sein d'un 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 »* (art. L. 2143-3 C. trav.).

Il y a donc un retour à une notion plus fonctionnelle de l'établissement distinct et un accord collectif n'est plus nécessaire pour désigner au niveau d'un établissement, dès lors que celui-ci répond à la nouvelle définition légale de l'établissement distinct.

Changement d'affiliation du DS

LE DS PEUT-IL SE PRÉVALOIR DE L'AUDIENCE ÉLECTORALE PERSONNELLE OBTENUE SOUS SON ANCIENNE AFFILIATION ?

OUI, *« si l'affiliation confédérale sous laquelle un syndicat a présenté des candidats aux élections des membres du comité d'entreprise constitue un élément essentiel du vote des électeurs en ce qu'elle détermine la représentativité du syndicat,* ***le score électoral exigé d'un candidat*** *par l'article L. 2143-3 du Code du travail pour sa désignation en qualité de délégué syndical* ***est un score personnel qui l'habilite à recevoir mandat de représentation par un syndicat représentatif*** » (Cass. soc. 28 septembre 2011, n°10-26.762).

ATTENTION À BIEN DISTINGUER

	Audience électorale du syndicat	Audience personnelle du DS
Appréciation du taux d'audience	Nécessaire pour la représentativité du syndicat (en sus des 6 autres critères de l'art. L. 2121-1 C. trav.)	Nécessaire pour la désignation du DS, en plus de l'audience électorale du syndicat
	10 % des suffrages valablement exprimés au 1er tour des élections des **titulaires** du CSE	10 % des suffrages valablement exprimés au 1er tour des élections des titulaires **ou suppléants** du CSE
	Appréciation tous collèges confondus pour les syndicats non catégoriels	Appréciation sur le seul collège où s'est présenté le candidat.
Mode de calcul	Pour son calcul, on prend en compte le total des **bulletins valablement recueillis par la liste** (colonne 3 des imprimés Cerfa), en additionnant ceux obtenus dans chaque collège au 1er tour des élections	Pour son calcul, on prend en compte les **voix portées sur son nom** (colonne 4 des imprimés Cerfa) et non les voix portées sur la liste
Conséquence du changement d'affiliation	Perte de l'audience électorale en cas de changement d'affiliation du syndicat	Conservation de l'audience obtenue à titre personnel en cas de changement d'affiliation du DS

Moyens du délégué syndical

Il dispose des moyens traditionnels dévolus aux DS soit :

- le pouvoir de négocier et conclure des conventions et accords collectifs d'entreprise ;
- les autres prérogatives mentionnées à propos du RSS *(se référer à la fiche n°13)* ;
- il est de droit RS au CSE dans les entreprises de moins de 300 salariés (art. L. 2143-22 C. trav.).

La fin du mandat du DS (art. L. 2143-11 C. trav.)

DE MANIÈRE AUTOMATIQUE, LORS DU RENOUVELLEMENT DU CSE

« Le mandat de DS prend fin au plus tard lors du 1er tour des élections de l'institution représentative du personnel renouvelant l'institution dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité de l'organisation syndicale l'ayant désigné ».

La loi du 5 mars 2014 a, sur ce point, retranscrit la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 22 sept. 2010, n°09-60.435).

- **Les mandats de DS constituent donc des mandats à durée déterminée.**
- Si, après le 1er tour, le syndicat devient représentatif ou si sa représentativité est confirmée, il convient de **désigner ou redésigner le DS** même si le même candidat est maintenu DS.
- Cette désignation fait courir le délai de contestation de 15 jours, même si le salarié désigné exerçait déjà cette mission avant le scrutin.
- Si le syndicat perd ou n'obtient pas sa représentativité, il convient alors de désigner un RSS (qui peut être l'ex-DS).

RAPPEL

Il est absolument indispensable de refaire la désignation du DS après chaque élection.

EN CAS DE RÉDUCTION IMPORTANTE ET DURABLE DE L'EFFECTIF EN DESSOUS DE 50 SALARIÉS

La suppression du mandat de DS est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives,

➥ à défaut d'accord, à la décision de l'autorité administrative.

Se référer aux annexes n°8 et n°9 pour :
– un modèle de courrier de demande de désignation du DS à l'UD,
– une notice de désignation du DS, assortie de modèles de désignation auprès de l'employeur.

LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL CENTRAL (Art. L. 2143-5 C. Trav.)

PAR QUI ?

Par un syndicat représentatif dans l'entreprise.
Le syndicat doit donc avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des élections professionnelles, en additionnant l'ensemble des suffrages des établissements compris dans l'entreprise.

À QUELLES CONDITIONS ?

Le DS central n'est pas tenu d'être inscrit sur la liste des candidats et d'avoir obtenu 10 % sur son nom.
Toutefois, dans les entreprises de moins de 2000 salariés, le DS central étant choisi parmi les DS d'établissement, il aura en principe été candidat et aura eu 10 % sur son nom.

LE REPRÉSENTANT SYNDICAL AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

(Art. L. 2314-2 et L. 2143-22 C. Trav.)

DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉS

Le délégué syndical est de droit RS au CSE.

Le RSS est-il de droit RS au CSE ? (puisque le RSS bénéficie des mêmes prérogatives que les DS).

NON, la désignation d'un RS au comité est une prérogative que la loi réserve aux syndicats représentatifs.

DANS LES ENTREPRISES DE 300 SALARIÉS ET PLUS

Depuis la loi du 5 mars 2014, dans les entreprises de 300 salariés et plus, chaque OS représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité.

▶ **À NOTER**

Il n'est donc plus nécessaire d'avoir 2 élus, mais il faut être représentatif dans le champ du CSE d'entreprise ou d'établissement.

Il n'y a pas de condition d'audience personnelle pour être désigné représentant syndical au CSE.

Fin du mandat

Le mandat de RS au CSE prend fin lors de chaque renouvellement de l'instance (Cass. soc. 10 mars 2010, n°09-60.347).

En cas de liste commune

La jurisprudence relative à la répartition des élus n'a plus lieu d'être, la condition tenant aux 2 élus ayant disparu.

Dès lors que le syndicat faisant partie de la liste commune est représentatif au regard de l'audience électorale obtenue après répartition des suffrages, il est en droit de désigner un RS au comité.

LE REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CSE CENTRAL D'ENTREPRISE (Art. L. 2316-7 C. Trav.)

QUI PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ ?

Par un syndicat représentatif dans l'entreprise.

À QUELLES CONDITIONS ?

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant au CSE central choisi :

- soit parmi les représentants de cette organisation aux comités sociaux et économiques d'établissement ;
- soit parmi les membres élus de ces comités.

MOYENS

Ce représentant assiste aux séances du CSE central avec voix consultative.

LE REPRÉSENTANT SYNDICAL À LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

La composition de la commission santé, sécurité et conditions de travail, est négociée dans l'accord de mise en place du CSE, qui opère en outre la division de l'entreprise en établissements distincts (se référer à la fiche n°2 sur ce point).

CONSEIL FO

Pour avoir un RS à la commission santé, sécurité et conditions de travail, il convient donc de négocier au moment de la mise en place des instances.

Récapitulatif des mandats syndicaux et des cadres d'implantation

LES MANDATS SYNDICAUX

Syndicat FO **REPRÉSENTATIF** dans l'entreprise

DS d'entreprise
(en l'absence d'établissements distincts)
ou
DS central
(si l'entreprise comporte des établissements)

Représentant syndical au CSE de l'entreprise
(en l'absence d'établissements distincts)
ou
RS au CSE central
(si l'entreprise comporte des établissements)

Syndicat FO **NON REPRÉSENTATIF** dans l'entreprise

Droit de désigner un RSS à ce niveau
déconseillé en présence d'au moins 2 établissements distincts de plus de 50 salariés.

Établissement où le syndicat FO **est représentatif**

DS d'établissement
(s'il existe un CSE d'établissement ou si l'établissement répond à la définition légale de l'établissement distinct)

Représentant syndical au CSE d'établissement

+

Établissement où le syndicat FO **n'est pas représentatif**

Droit de désigner un RSS à ce niveau
s'il n'a pas été désigné de RSS au niveau de l'entreprise

LES CADRES DE DÉSIGNATION

La désignation de DS au niveau des établissements – même si le CSE se situe au niveau de l'entreprise (et donc en l'absence de comités d'établissement) – est possible dans 2 hypothèses :

Des mandats de DS d'établissement sont créés dans l'entreprise

OU

L'établissement répond à la définition de l'établissement distinct inscrite par la loi du 5 mars 2014 à l'article L. 2143-3 du Code du travail : *« une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques »*

LES SYNDICATS CATÉGORIELS DANS L'ENTREPRISE

La loi du 20 août 2008 a prévu des dispositions spécifiques pour les syndicats catégoriels.

Ces règles, que la jurisprudence est venue largement préciser, concernent essentiellement les syndicats affiliés à la CFE-CGC.

LES CRITÈRES DE LA REPRÉSENTATIVITÉ CATÉGORIELLE (Art. L. 2122-2 C. Trav.)

Conditions

CONDITIONS GÉNÉRALES

Remplir les critères de représentativité de l'article L. 2121-1 du Code du travail *(se référer à fiche n°11)*, dont le taux d'audience propre à l'entreprise ou l'établissement.

Être affilié à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale, soit la CFE-CGC uniquement.

L'AUDIENCE ÉLECTORALE

10 % des suffrages,

exprimés au 1er tour des dernières élections professionnelles,

au sein des « *collèges électoraux* ***dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats*** ».

Ainsi, la représentativité catégorielle permet et conduit à calculer l'audience électorale sur les seuls collèges où le syndicat a vocation à se présenter.

Par exemple, en présence de 3 collèges :

- ouvriers/employés ;
- techniciens/agents de maîtrise ;
- ingénieurs et cadres.

Un syndicat CFE-CGC verra sa représentativité calculée sur les collèges 2 et 3, où il a **vocation** à présenter des candidats.

Et ce, **quand bien même, il n'aurait pas présenté de candidats sur le 2ème ou 3ème collège**.

À NOTER

Statutairement, la CFE-CGC a vocation à représenter *« les ingénieurs, cadres, chefs de service, agents de maîtrise, techniciens, assimilés, ainsi que les VRP »* (art. 1er des statuts de la CFE-CGC).

Un syndicat affilié à la CFE-CGC peut-il présenter des candidats dans des collèges autres que cadres ou agents de maîtrise ?

OUI, la Cour de cassation a considéré que *« lorsqu'un syndicat affilié à une confédération catégorielle interprofessionnelle nationale présente, en conformité avec son champ statutaire, des candidats dans plusieurs collèges, sa représentativité est établie en fonction des suffrages recueillis dans l'ensemble de ces collèges »* (Cass. soc. 28 sept. 2011, n°10-26.693).

Puis, la Cour a ajouté que le syndicat dont les statuts visent également *« sous certaines conditions, les employés »* ayant, lors du 2nd tour de l'élection, *« effectivement présenté une liste de candidats dans le premier collège »*, il en *« résultait que son audience électorale, élément déterminant de sa représentativité, devait être appréciée compte tenu des suffrages exprimés lors du 1er tour de l'élection tous collèges confondus »* (Cass. soc. 31 janv. 2012, n°11-60.135).

En résumé :

- le syndicat affilié à la CFE-CGC peut présenter des candidats dans le 1er collège si ses statuts spécifiques le permettent,
- son audience électorale est alors calculée tous collèges confondus,
- même si ce syndicat ne se présente qu'au 2nd tour.

SI UN SYNDICAT AFFILIÉ À LA CFE-CGC SE PRÉSENTE DANS LE 1er COLLÈGE AU 1ER OU 2ÈME TOUR

(ou dans tout autre collège ne contenant aucun ingénieur, cadre, chef de service, agent de maîtrise, technicien, assimilé, ou VRP)

Il faut vérifier que ses statuts l'autorisent à représenter les salariés du collège concerné.

Si les statuts sont suffisamment larges

Aucune contestation possible

Si les statuts ne le permettent pas,

Il vous appartient d'empêcher la présentation du syndicat catégoriel sur des collèges où il n'est pas habilité à déposer des listes, car toute voix prise dans ces collèges constitue autant de voix non prises en compte pour la détermination des audiences des autres OS, à tous les niveaux : entreprise, branche et national.

À défaut

La représentativité du syndicat CFE-CGC sera calculée tous collèges confondus.

CONSEIL FO

À défaut de statuts suffisamment larges pour permettre au syndicat affilié à la CFE-CGC de présenter une liste dans le 1er collège, il est préférable de contester, avant les élections, la présentation de candidats sur ce collège par le syndicat catégoriel.

Comment vérifier les statuts du syndicat ?

3 options :

- demander au syndicat lui-même de prouver qu'il remplit bien les critères nécessaires ;
- demander à l'employeur les éléments lui permettant d'accepter le syndicat à la table de négociation du protocole d'accord préélectoral ou d'accepter le dépôt des listes de ce syndicat dans les collèges en question ;
- demander une copie des statuts du syndicat en mairie, car les statuts d'un syndicat professionnel doivent être écrits et déposés en double exemplaires à la mairie de la localité où le syndicat est établi.

Comment contester la présentation d'un syndicat affilié à la CFE-CGC ?

S'il s'agit de contester sa participation à la négociation du protocole, il y a lieu de saisir dans les plus brefs délais le tribunal d'instance compétent, car l'employeur ne peut écarter de lui-même un syndicat de la négociation.

De même, le contrôle de la validité des candidatures relève de la compétence exclusive du tribunal d'instance. L'employeur ne peut refuser une candidature sans décision préalable du TI.

Dispositions spécifiques aux journalistes

LA REPRÉSENTATIVITÉ CATÉGORIELLE DES « JOURNALISTES »

Lorsqu'un collège spécifique aux journalistes professionnels et assimilés a été mis en place, l'audience syndicale de 10 % nécessaire à la représentativité de cette catégorie de salariés est calculée sur ce seul collège (art. L. 7111-7 C. trav.).

À QUELLE CONDITION UN COLLÈGE JOURNALISTES PEUT-IL ÊTRE CONSTITUÉ ?

Il n'est pas besoin d'un accord unanime des syndicats : il faut la double majorité requise en matière d'accords préélectoraux (Cass. soc. 2 mars 2011, n°09-60.419).

QUE CONSIDÈRE-T-ON COMME UN COLLÈGE « SPÉCIFIQUE » POUR LES JOURNALISTES ?

Dès lors qu'un collège est réservé aux journalistes ou si tous les journalistes sont tenus de voter dans un même collège, on considère qu'il y a alors collège spécial, même si ce collège comprend également d'autres salariés (Cass. soc. 2 mars 2011, n°10-60.157)

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DU SYNDICAT CATÉGORIEL

Négociation et conclusion d'un accord catégoriel

COMMENT CALCULER LE POIDS DES SYNDICATS POUR LA CONCLUSION D'UN ACCORD CATÉGORIEL

La validité d'un accord concernant une catégorie de salariés relevant d'un collège électoral est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs OS qui ont obtenu plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des OS représentatives **dans ce collège** (art. L. 2232-13 C. trav.).

Pour déterminer le poids de chaque syndicat représentatif, qu'il soit catégoriel ou intercatégoriel, on ne retient donc que les résultats obtenus dans le collège concerné par le champ de l'accord catégoriel.

Négociation et conclusion d'un accord intéressant l'ensemble du personnel avec un syndicat catégoriel

UN SYNDICAT CATÉGORIEL PEUT-IL NÉGOCIER ET SIGNER UN ACCORD INTERCATÉGORIEL (INTÉRESSANT DONC DES CATÉGORIES DE SALARIÉS QU'IL NE REPRÉSENTE PAS) ?

Si le syndicat catégoriel est représentatif et négocie ou signe avec d'autres syndicats représentatifs intercatégoriels

Il peut, sans avoir à établir sa représentativité au sein de toutes les catégories de personnel, négocier et signer un accord d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel.

Pour la validité de l'accord, l'audience électorale du syndicat catégoriel est alors rapportée à l'ensemble des collèges électoraux (Cass. soc. 31 mai 2011, n°10-14.391).

Ainsi, la représentativité du syndicat CFE-CGC sera calculée tous collèges confondus (et non sur les seuls collèges où il a présenté des candidats).

Si le syndicat catégoriel représentatif est seul à négocier ou signer l'accord inter-catégoriel

Il ne peut négocier et signer seul un accord d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel, quand bien même son audience électorale, rapportée à l'ensemble des collèges électoraux, est supérieure à 30 % des suffrages exprimés (Cass. soc. 2 juil. 2014, n°13-14.622).

MODÈLE DE DEMANDE D'ORGANISATION DES ÉLECTIONS PAR LE SYNDICAT FO

Observations

L'employeur peut être invité à organiser des élections professionnelles à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, lorsque l'institution n'existe pas dans l'entreprise ou l'établissement alors qu'elle est obligatoire en vertu de la loi ou d'un accord collectif.
L'employeur devra alors engager la procédure électorale dans le mois qui suit la réception de la demande – sauf si un PV de carence a été établi dans les 6 mois qui précèdent la demande, auquel cas il faudra attendre l'issue de ce délai de 6 mois (art. L. 2314-8 du code du trav.).

Syndicat/UD – [à compléter],
représenté par..... [Prénom et NOM]
[Adresse]
Tél. : [à compléter]
Courriel : [à compléter]

[Lieu], le ..... [Date]

..... [dénomination sociale]
..... [siège social/adresse]

Lettre recommandée avec AR

..... [Monsieur/Madame],

Le syndicat/l'Union départementale ..... *[à compléter]* vous demande d'organiser dans l'établissement/l'entreprise / l'UES* ..... *[à compléter]* les élections de membres du comité social et économique en application de l'article L. 2314-8 du Code du travail, lequel dispose à cet égard que la procédure électorale est engagée dans le mois suivant la réception de cette demande.

Veuillez agréer, *[Monsieur/Madame]*, nos salutations distinguées.

Pour le syndicat/UD ..... *[à compléter]*,

..... [Prénom et *NOM]*
..... [qualité]

Signature

*Rayer les mentions inutiles.

ACCORD TYPE DE RECONNAISSANCE D'UNE UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Observations

L'unité économique et sociale (UES) est le nom donné à plusieurs entreprises juridiquement distinctes, mais qui ont entre elles des liens si étroits, que le droit de la représentation du personnel s'applique comme s'il s'agissait d'une seule et même entreprise. L'existence de cette UES peut être reconnue par accord collectif – signé dans les conditions de droit commun – par les syndicats représentatifs au sein des entités composant l'UES. Le modèle d'accord proposé n'est qu'un exemple, qu'il convient d'adapter en fonction de chaque situation spécifique.

ACCORD DU *[Date]* RELATIF À LA RECONNAISSANCE D'UNE UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Article 1. – Reconnaissance de l'existence d'une unité économique et sociale

Les parties au présent accord reconnaissent l'existence d'une unité économique et sociale entre les sociétés suivantes :

– société A, représentée par *[prénom et NOM]* ;
– société B, représentée par *[prénom et NOM]*.

Elles conviennent que :

– l'unité économique entre les sociétés A et B est caractérisée par les éléments suivants : *[à compléter]* ;
– l'unité sociale entre les sociétés A et B est caractérisée par les éléments suivants : *[à compléter]*.

Article 2. – Institutions représentatives du personnel de l'unité économique et sociale

Il est convenu de mettre en place une instance de représentation du personnel commune au niveau de l'ensemble de l'UES, tout en assurant dans la mesure du possible le maintien des institutions représentatives déjà en place dans les entreprises de l'unité économique et sociale.

– Institutions représentatives du personnel de la société A
La société A est dotée d'un Comité social et économique et de représentants de proximité, dont l'élection a eu lieu les *[date]* et *[date]*.

– Institutions représentatives du personnel de la société B
La société B est divisée en quatre établissements distincts, chacun étant doté de son propre Comité social et économique d'établissement et de ses représentants de proximité. La représentation du personnel au niveau de l'entreprise est assurée par un Comité social et économique central.

– Transformation des institutions représentatives en place

Les parties s'accordent pour convenir que l'unité économique et sociale dont ils ont reconnu l'existence est divisée en cinq établissements distincts au sens de la représentation du personnel. Il s'agit :

– de la société A ;
– de l'établissement *[à compléter]* de la société B ;
– de l'établissement *[à compléter]* de la société B ;
– de l'établissement *[à compléter]* de la société B ;
– de l'établissement *[[à compléter]* de la société B.

Ce découpage permet d'assurer, dans les meilleures conditions et au mieux des intérêts des salariés, l'exercice des mandats détenus au sein des différentes instances représentatives du personnel.
La reconnaissance de l'unité économique et sociale entre la société A et la société B emporte les conséquences suivantes :

– le Comité social et économique constitué au sein de la société A est automatiquement et de plein droit transformé en comité d'établissement de l'unité économique et sociale. Les délégués du personnel ou les représentants de proximité existants conservent leur mandat en tant que représentants de proximité d'établissement ;

– les 4 comités d'établissement élus au sein des établissements de la société B demeurent de plein droit des comités d'établissement. Les délégués du personnel ou les représentants de proximité existants conservent leur mandat en tant que représentants de proximité d'établissement ;

– le comité central d'entreprise précédemment constitué au niveau de la société B est transformé automatiquement et de plein droit en comité central de l'UES. Sa composition est toutefois modifiée pour tenir compte de l'intégration dans le périmètre de l'UES de la société A en tant qu'établissement distinct.
Les comités d'établissement conservent leurs prérogatives dans le cadre des établissements ainsi définis sous réserve de respecter celles du comité central d'UES.

Article 3. – Composition du comité central de l'unité économique et sociale

La transformation du CSE de la société B en CSE de l'UES ne donne lieu à aucune nouvelle désignation.
Il est cependant convenu que le CSE de la société A désignera, à la faveur de sa transformation en comité d'établissement de l'UES, *[nombre]* titulaires et *[nombre]* suppléants au comité central de l'UES pour le représenter. Cette désignation sera effectuée dès la prochaine réunion dans les conditions fixées par l'accord du *[date]* relatif à la mise en place du CSE central d'entreprise, selon la répartition suivante : *[à compléter]*.

Article 4. – Unification progressive des dates d'élections dans les établissements

Afin de permettre aux élus du CSE central de l'UES de commencer à exercer leur mandat à la même date, il est convenu de la nécessité d'harmoniser les dates d'élections des différents comités d'établissement. Cette harmonisation, qui ne peut être que progressive, implique de proroger d'une manière raisonnable les mandats des élus des différents comités d'établissement.

Après examen des différentes dates d'élections, les parties constatent qu'une élection générale de comités d'établissement pourrait avoir lieu dès *[date]*. Elles décident d'élaborer ultérieurement un plan d'harmonisation qui sera adressé aux interlocuteurs sociaux des différents établissements, à charge pour eux de conclure un accord unanime afin de proroger les mandats jusqu'à la date proposée par ce plan.

Fait à *[lieu]*, le *[date]*

Pour les Organisations Syndicales **Pour les sociétés**

MODÈLE DE COURRIER DE PARTICIPATION À LA NÉGOCIATION DU PAP

Observations

Ce modèle de courrier s'adresse aux syndicats FO, légalement constitués depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise, qui ne sont pas encore implantés dans l'entreprise mais qui souhaitent participer à la réunion de négociation du PAP.
En tant que syndicat affilié à FO – organisation représentative au niveau national et interprofessionnel – vous devez être conviés à la négociation du protocole préélectoral, par courrier, et avez le droit de présenter des candidats aux élections. Si le syndicat n'a pas 2 ans d'ancienneté ou ne couvre pas le champ professionnel et géographique, c'est l'UD ou la Fédération qui adressera le courrier.

Syndicat/UD – [à compléter],
représenté par..... [Prénom et NOM]
..... [adresse]
Tél. : ..... *[à compléter]*
Courriel : ..... *[à compléter]*

..... *[lieu]*, le ..... *[date]*

..... *[dénomination sociale]*
..... *[siège social/adresse]*

..... *[Monsieur/Madame],*

Suite à l'information à laquelle vous avez procédé concernant l'organisation des prochaines élections du comité économique et social dans votre entreprise, nous vous informons par la présente de notre souhait de participer à la négociation du protocole d'accord préélectoral et de présenter une liste de candidats dès le premier tour de ces élections.

Conformément à la date et l'heure que vous avez fixées pour la première réunion de négociation, *[Prénom et NOM]*, dûment mandaté pour mener cette négociation au nom de notre organisation, se présentera le *[à compléter]* à *[à compléter]* heures dans vos locaux. Si la date ou l'heure de la réunion devaient être modifiées, nous vous saurions gré d'en informer [Prénom et NOM] dans les meilleurs délais par courrier électronique à l'adresse suivante : *[@compléter]*.

Veuillez agréer, [Madame, Monsieur], nos salutations distinguées.

Pour le syndicat/UD ..... *[à compléter],*
..... *[Prénom et NOM]*
..... *[qualité]*

Signature

PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL POUR L'ÉLECTION D'UN CSE

Observations

Le présent modèle de PAP contient des clauses rencontrées habituellement, mais il convient de les adapter à la situation particulière de l'entreprise ou de l'UES.
Pour rappel, ce n'est pas le PAP, mais un accord d'entreprise, qui permet de déterminer le nombre et le périmètre des CSE d'établissement (art. L. 2313-2 du C. trav.).

PROJET DE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL POUR LES ÉLECTIONS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Entre l'entreprise :

..... *(dénomination sociale)*
Société ..... *(forme)* au capital de ..... *(capital)*
..... *(RCS/registre du commerce et société)*, ... *(numéro SIRET)*
..... *(siège social/adresse)*
.... *(convention collective de branche)*

Et les organisations syndicales suivantes, présentes à la négociation du PAP :

CGT-FO, *représentée par* .....
.....

Il est négocié le présent protocole, qui a pour objet d'organiser les élections du comité social et économique (CSE)/ du comité social et économique d'établissement de *(nom de l'établissement)*.
Ces élections seront organisées dans le cadre des dispositions légales, selon les modalités suivantes.

Article 1 – Cadre des élections

– l'entreprise

ou

– si l'entreprise comporte plusieurs établissements

Un CSE d'établissement est mis en place dans chaque établissement distinct suivant :

- Établissement ….. (nom/localité/périmètre)
- Établissement ….. (nom/localité/périmètre).

À noter

Il s'agit ici :

- soit de rappeler la division convenue dans le cadre de la négociation sur la mise en place du CSE ;
- soit de négocier dans le cadre du présent PAP, la division en établissements distincts. Dans ce cas, les règles de validité du PAP doivent être conjuguées, pour cette disposition, avec les règles de validité de l'accord collectif sur la mise en place du CSE.

Se référer à la fiche pratique n°2 sur ce point.

Article 2 – Nombre de sièges

(Distinguer pour chaque établissement si les élections sont organisées dans plusieurs établissements).

L'effectif à prendre en compte est de ..... *(nombre)* salariés.

À noter

La loi réglemente les termes du décompte des effectifs ; depuis la loi du 20 août 2008, les salariés mis à disposition présents dans les locaux depuis au moins un an sont pris en compte.

Le nombre de membres au comité social et économique à élire est de ..... titulaires et de ..... suppléants.

À noter

L'article R. 2314-1 du Code du travail fixe un nombre de membres de la délégation du personnel du comité social et économique en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement. Le PAP peut modifier ce nombre de sièges.

Article 3 – Répartition des sièges

(Distinguer les points 3-1, 3-2, 3-3 pour chaque établissement si les élections sont organisées dans plusieurs établissements).

3-1. Nombre et composition des collèges électoraux

Pour les élections des membres du comité social et économique, sont retenus … collèges électoraux, comprenant chacun les catégories professionnelles suivantes :

- 1er collège : ….. *(ouvriers et employés)*
- 2nd collège : ….. *(agents de maîtrise et cadres)*

ou

- 1er collège : ….. *(ouvriers et employés)*
- 2ème collège : ….. *(agents de maîtrise)*
- 3ème collège : ….. *(cadres)*

Rappel

La loi impose un collège réservé aux cadres dans les entreprises intégrant au moins 25 ingénieurs, chefs de services et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification professionnelle, lors de la mise en place ou le renouvellement du comité. Le protocole d'accord ne peut pas déroger à cette obligation (art. L. 2314-11 C. trav.).

À noter

Le protocole peut aménager le nombre et/ou la composition des collèges prévus par la loi, sauf s'agissant du collège réservé aux cadres. L'unanimité est requise. En cas de désaccord, seul le juge du tribunal d'instance peut procéder à cet aménagement.

3-2. Répartition du personnel dans les collèges électoraux

L'effectif se compose, suivant les catégories professionnelles, de :

..... *(nombre)* ouvriers ;
..... *(nombre)* employés ;
..... *(nombre)* agents de maîtrise ;
..... *(nombre)* cadres.

Soit un total par collège de :

..... *(nombre)* salariés appartenant au 1er collège (ouvriers et employés)
..... *(nombre)* salariés appartenant au 2nd collège (agents de maîtrise et cadres).

→ *À décliner par collège retenu.*

3-3. Répartition des sièges entre les collèges électoraux

En conséquence, la répartition des sièges entre les … collèges est ainsi convenue pour les membres du comité social et économique :

– 1er collège : .... titulaires .... suppléants ;
– 2nd collège : .... titulaires .... suppléants.

→ *À décliner par collège retenu.*

Rappel

Dans les entreprises ou établissements employant au moins 501 salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire élu dans le deuxième collège (art. L. 2314-11 C. trav.).

Chaque titulaire bénéficiera de ….. heures de délégation.

Rappel

L'article R. 2314-1 du Code du travail fixe un volume mensuel d'heures de délégation en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.
Le PAP peut modifier le volume des heures individuelles de délégation, dès lors que le volume global de ces heures – dans chaque collège – est au moins égal au nombre des heures de délégation prévu par l'article R. 2314-1 du Code du travail (art. L. 2314-1 et L. 2314-7 C. trav.).

Article 4 – Durée des mandats

La durée du mandat des représentants du personnel au(x) comité(s) est de ….. ans.

Rappel

Depuis 2005, la durée légale des mandats est de 4 ans. Cette durée peut être abaissée par un accord conclu dans les conditions d'un accord collectif, sans

pouvoir être réduite à moins de 2 ans. (art. L. 2314-34 C. trav.). Il faut donc, pour la validité de cet article, conjuguer les règles de validité des accords de droit commun avec celles du PAP. S'il n'est pas possible de réunir les conditions de validité à la fois du PAP et des accords de droit commun, opter pour un accord distinct sur la durée des mandats.

Article 5 – Personnel électeur et éligible – listes électorales

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles prévues par le Code du travail.

À noter

Depuis la loi du 20 août 2008, les salariés mis à disposition peuvent à certaines conditions être électeurs aux élections professionnelles au sein de l'entreprise utilisatrice. Les salariés concernés doivent en ce cas choisir entre l'entreprise employeur et l'entreprise utilisatrice, mais il convient de favoriser le choix pour l'entreprise employeur. En revanche, les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles aux élections du comité social et économique de l'entreprise utilisatrice.

Les listes électorales, établies par la direction pour chaque collège, seront affichées au plus tard le ….. *(date)*.
Elles précisent les noms, prénoms, des électeurs et de ceux remplissant les conditions d'éligibilité.
Les éléments nécessaires à la vérification des conditions d'électorat ou d'éligibilité pourront être consultés au service du personnel.

Les salariés qui remplissent les conditions d'éligibilité restent éligibles au CSE d'entreprise, d'établissement ou central, peu importe le nombre des mandats qu'ils ont accomplis antérieurement.

Important

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'article L. 2314-33 du Code du travail fixe désormais une limitation à 3 mandats successifs en tant qu'élu CSE d'entreprise, d'établissement ou central (seuls comptent les mandats CSE, et non les mandats antérieurs de DP, CE ou CHSCT).
Mais le PAP peut supprimer cette limitation dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés.

Article 6 – Date et lieux des scrutins

Le premier tour de scrutin est fixé pour l'ensemble des collèges au ..... *(date)*.
Si un second tour doit être organisé, il est fixé pour l'ensemble des collèges au…. *(date)*.

Les scrutins se dérouleront à….. *(lieu(x) retenu(s))*, de ..... heures à ..... heures.

À noter

Le vote doit se dérouler pendant le temps de travail – sauf accord unanime (art. L. 2314-27 C. trav.), donc FO peut s'y opposer – et il convient d'assurer l'amplitude permettant la plus grande participation.

Le temps passé au vote est rémunéré comme du temps de travail.

Article 7 – Listes de candidats

Le personnel est informé par voie d'affichage du déroulement des élections (date, heures, lieu de vote) au plus tard le….

Cet affichage constitue l'appel aux candidatures.

À noter

Il convient de retenir un délai suffisamment long pour permettre à chacun de voter, en particulier s'il y a des votes par correspondance. L'article L. 2314-4 du Code du travail dispose que les élections doivent se tenir dans les 90 jours qui suivent cette information.

Les listes de candidats, établies par collège en distinguant titulaires et suppléants, seront déposées contre récépissé auprès de ….

Les dates limites de dépôt de candidatures sont fixées pour le premier tour au ..... *(date)* à ..... heure(s) et pour le second tour éventuel au ..... *(date)* à ..... heure(s).

En cas de liste commune, si une répartition des voix est prévue, elle sera communiquée à toutes les organisations syndicales lors du dépôt des listes et au plus tard 8 jours avant la date du scrutin.

Les listes de candidats et l'éventuelle répartition des voix sont affichées par la direction dès qu'elle en a connaissance et au plus tard le lendemain de la date limite de dépôt.

À noter

Faculté d'ajouter que ***« La direction en adresse aussi un exemplaire à chaque salarié par mail avec accusé réception »***, si le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement le permet..

Article 8 – Représentation équilibrée des femmes et des hommes

Pour chaque collège électoral, les listes de candidats 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. La proportion de femmes et d'hommes pour chaque collège est la suivante :

- 1er collège : ..... (%) de femmes et ..... (%) d'hommes ;
- 2e collège : ..... (%) de femmes et ..... (%) d'hommes ;
- 3e collège : ..... (%) de femmes et ..... (%) d'hommes.

Compte tenu de la répartition des sièges entre les collèges, chaque liste complète doit comporter :

- 1er collège : ..... (nombre) femmes et ..... (nombre) hommes ;
- 2e collège : ..... (nombre) femmes et ..... (nombre) hommes ;
- 3e collège : ..... (nombre) femmes et ..... (nombre) hommes.

Rappel

- Lorsque l'application de la règle de la représentation équilibrée n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant : arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ; arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale inférieure à 5 (art. L. 2314-13 C. trav.) ;
- 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.

Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Si les règles sur la représentation équilibrée conduisent à l'exclusion des candidatures féminines ou des candidatures masculines, insérer un alinéa ainsi rédigé :

L'application de la règle de représentation équilibrée aboutissant à exclure totalement les ..... (hommes/femmes) dans le ..... (1er collège/2e collège/3e collège), les listes de candidats pourront comporter un candidat ..... (homme/femme) conformément à l'article L. 2314-30 du Code du travail. Toutefois, ce candidat ne peut être en première position sur la liste.

Conseil FO
Il peut paraître préférable de présenter une liste incomplète, plutôt que de courir le risque de voir l'attribution d'un siège annulée a posteriori.

Article 9 – Propagande électorale

Au premier tour, les organisations syndicales pourront remettre au service du personnel leurs tracts électoraux consistant chacun en un feuillet 21 × 29,7 — jusqu'au ..... *(date)*, pour qu'ils soient joints aux bulletins et enveloppes envoyés aux salariés votant par correspondance.
De même, au second tour, les candidats pourront remettre au service du personnel leurs tracts électoraux jusqu'au ..... *(date)*.

Les organisations syndicales ont la possibilité d'envoyer des messages électroniques hebdomadaires, à partir de la date limite du dépôt des listes de candidats et jusqu'à la veille du scrutin au plus tard 24 heures avant l'ouverture de celui-ci.

Un crédit d'heures forfaitaire mensuel de … heures est alloué à chaque organisation syndicale présentant une liste électorale.

Article 10 – Bulletins de vote et enveloppes

Les bulletins de vote, imprimés par la direction, porteront très lisiblement l'en-tête ou les initiales du/des syndicat(s) qui présente(nt) la liste, ainsi que l'instance concernée et le tour de scrutin.
Les bulletins de vote seront pour les titulaires d'une couleur identique à celle des enveloppes « titulaires », pour les suppléants d'une autre couleur identique à celle des enveloppes « suppléants ».

À noter
La différenciation par couleur de chaque collège est également possible.

Article 11 – Moyens matériels

L'entreprise fournira :

- les bulletins de vote distincts selon chaque couleur prévue ;
- les enveloppes : d'un modèle uniforme mais de même couleur que les bulletins qu'elles doivent recevoir ;
- les urnes : une urne par scrutin sera mise à disposition, revêtant la couleur du scrutin correspondant ;
- les isoloirs : devant garantir la confidentialité du vote.

Article 12 – Vote par correspondance

Les électeurs dont le service du personnel aura connaissance 8 jours avant la date du scrutin qu'ils seront absents à cette date pourront voter par correspondance.
Seront autorisés à voter par correspondance les électeurs absents pour les motifs suivants : congés payés ou autorisés, repos, maladie, maternité, travail de nuit, déplacement…

À noter
Il convient de prédéterminer précisément les motifs autorisant le vote par correspondance pour éviter toute contestation.

Les électeurs admis à voter par correspondance recevront, au plus tard le … :

À noter
Il convient de retenir un délai minimum d'une semaine avant la date du scrutin.

- une notice explicative ;
- les bulletins de vote des candidats titulaires et suppléants des listes de leur collège électoral ;
- les enveloppes destinées à recevoir les bulletins de vote, de couleurs différentes pour les titulaires et les suppléants ;
- une grande enveloppe timbrée et adressée au bureau de vote/ à la boîte postale n° .....*(à compléter)* du bureau de poste, rue .....*(à compléter)* à .....*(à compléter)*, mentionnant en son dos le nom, le prénom, le collège de l'électeur.

Cette enveloppe recevra les enveloppes contenant les bulletins de vote. Elle devra être retournée signée en son dos par l'électeur, au plus tard le jour du scrutin.
Les enveloppes ainsi reçues seront remises non ouvertes au président du bureau de vote correspondant avant la clôture du scrutin.

À noter
Si l'envoi des enveloppes est prévu à poste restante, prévoir que la boîte sera relevée par un représentant de chaque syndicat ayant présenté une liste et un représentant de la direction.

Article 13 – Règles de vote

Ni le vote par procuration, ni le vote par téléphone, ni le vote par anticipation n'est admis.
Les électeurs peuvent rayer un ou plusieurs noms de la liste mais ne peuvent pas en rajouter.
Le panachage est interdit.

À noter
Le panachage consiste à remplacer le nom d'un candidat figurant sur une liste par le nom d'un candidat d'une autre liste ou d'un non candidat.

Seront réputés bulletins nuls ou blancs :

- les bulletins trouvés dans l'urne sans enveloppe ou dans une enveloppe non règlementaire ;
- les bulletins comportant des mentions injurieuses ou des signes de reconnaissance ;
- les bulletins mentionnant une personne non candidate ;
- les bulletins illisibles ;
- les bulletins panachés ;
- les bulletins sur lesquels l'ordre des candidats a été modifié ;
- les bulletins différents insérés dans une même enveloppe ;
- les bulletins sur lesquels tous les noms sont rayés.

À noter
Il est recommandé de formaliser dans le procès-verbal les bulletins nuls ou blancs afin de garantir une égalité des termes du décompte et de prévenir toute contestation du résultat des élections (chiffre C figurant dans le cadre III relatif aux résultats, sur le PV Cerfa).

Article 14 – Bureaux de vote

Un bureau de vote doit être constitué par collège électoral.

À noter
Il convient de s'assurer qu'un bureau de vote par collège électoral sera constitué pour chaque établissement.

Chaque bureau électoral sera composé d'au moins un président et … assesseurs désignés parmi les électeurs du collège concerné.

Pour le premier tour, les membres du bureau sont désignés avant la date du scrutin par les organisations syndicales présentant des listes, à raison d'un assesseur par liste.
Pour le second tour éventuel, par les représentants de chaque liste de candidat, à raison d'un assesseur par liste.

À noter
Il est recommandé de prévoir un assesseur par liste syndicale au premier tour et un assesseur par liste au second tour éventuel.

La présidence du bureau sera assurée par …

À noter
Le président du bureau ne peut pas être candidat. Il est en général prévu de désigner comme président l'électeur le plus âgé, mais un autre critère est possible.

Au premier comme au second tour, un délégué de liste peut être désigné par chaque liste de candidats pour contrôler le bon déroulement des opérations électorales.
Le bureau s'assure de la régularité des opérations électorales, du secret du vote et proclame les résultats.
Les assesseurs pointent sur les listes électorales, fournies par la direction, le nom des électeurs ayant voté.

À l'issue du scrutin le bureau de vote procède au dépouillement, proclame les résultats et les retranscrit dans les procès-verbaux.

Pour chaque élection, il établit et signe, en plus de trois exemplaires du procès-verbal destinés à l'administration et au centre de traitement des élections professionnelles (CTEP), un exemplaire pour chaque organisation syndicale ayant présenté une liste de candidats ou participé à la négociation du PAP.

À noter
En vertu de l'art. L. 2314-29 du C. trav., ***« 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 »***. Il peut néanmoins être préférable de s'assurer de la remise d'un exemplaire et non d'une copie, directement par le bureau de vote.

Une copie du procès-verbal est affichée dès la proclamation des résultats.

Le temps passé par les membres du bureau de vote à leur mission est rémunéré comme temps de travail.

À noter
Si les élections sont organisées dans les établissements, il convient de prévoir que le dépouillement sera réalisé sur place, dans chaque établissement concerné.

Article 15 – Durée et publicité du présent accord

Le présent protocole est applicable pour une durée déterminée de … / pour une durée indéterminée.

À noter

En principe, le PAP n'est valable que pour la durée d'une élection.
Mais, si le protocole préélectoral est à durée indéterminée et n'a pas été dénoncé, il s'appliquera aux élections suivantes, sous réserve, lors des élections ultérieures, de fixer les modalités pratiques de celles-ci (notamment la date, l'heure et le lieu). L'intérêt d'une durée indéterminée tiendra à ce que seront conservés un certain nombre d'éléments négociés, tels que les moyens accordés, les augmentations éventuelles de sièges ou d'heures de délégation...

Un exemplaire original du présent protocole est remis à chaque organisation ayant participé à la négociation. Il est par ailleurs affiché par le service du personnel, sur les panneaux d'affichage, au plus tard le ….

À noter

Si le PAP modifie le nombre et la composition des collèges électoraux (en ce cas, il doit être signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise), il devra être communiqué à l'inspection du travail, si celui-ci le demande (art. L. 2314-12 C. trav.).

Fait à ..... (lieu), le ..... (date)

Pour la CGT-FO
Signature

Pour la direction
Signature

Pour …
Signature

Pour …
Signature

Pour ….
Signature

À noter

Il convient de parapher chaque page du protocole.

MANDAT EXPRÈS DE DÉPOT DES LISTES DE CANDIDATURES AU DS OU AU RSS

Observations

Vous avez le droit de présenter une liste FO aux élections professionnelles, à condition que la personne qui adresse la liste des candidats à l'employeur soit expressément mandatée à cet effet.

UD/Fédération ou syndicat FO – *[à compléter]*
[Adresse]
[courriel]

Mandat

L'Union départementale FORCE OURVRIÈRE de ..... *[compléter]*, représentée par son/sa secrétaire général(e), Mme/M. ..... *[compléter]*, donne mandat à Mme/M. ..... *[compléter]*, en qualité de délégué(e) syndical(e)/représentant(e) de section syndicale*, au nom du syndicat FORCE OUVRIÈRE ..... *[compléter]*, dans l'entreprise/l'établissement* ..... *[compléter]*, pour :

- déposer les listes de candidature aux élections professionnelles des ***[dates des 1er et 2nd tours]***,
- et apporter aux-dites candidatures toute modification éventuelle.

Fait à *[lieu]*, le *[date]*,

Le/la secrétaire général de l'Union départementale de FORCE OUVRIÈRE *[compléter]*,

Mme/M. ..... [compléter]

Signature

Le/la mandataire FORCE OUVRIÈRE,

Mme/M. ..... [compléter]

Signature

** Rayer les mentions inutiles.*

MODÈLE DE DÉPÔT DES LISTES DE CANDIDATS FO

Attention

L'auteur de ce courrier doit avoir été dûment mandaté(e) par le syndicat ou par l'UD, ou encore par la Fédération *(se référer à l'annexe 5)*.

Rappel

- La liste électorale doit refléter la proportion de femmes et d'hommes dans l'entreprise ou l'UES, et alterner les candidatures féminines et masculines ;
- la mise en place d'un collège cadre est obligatoire lorsque le nombre de cadres est supérieur ou égal à 25 ;
- en cas de liste commune, il convient d'indiquer sur le présent courrier la répartition des suffrages convenue entre les différentes OS qui composent la liste.

Syndicat *[ou UD ou Fédération FO – à compléter]*
[Adresse]
[courriel]

[lieu], le *[date]*

Lettre *[recommandée avec AR/remise en main propre contre décharge]*

[Madame, Monsieur],

Veuillez trouver ci-dessous les listes de candidats présentés par le syndicat *[compléter]*, **affilié à la Confédération générale du travail FORCE OUVRIÈRE**, aux prochaines élections professionnelles.

Collège «ouvriers et employés»		Collège «agents de maîtrise et cadres»	
Titulaires	**Suppléants**	**Titulaires**	**Suppléants**
..... *(Prénom, Nom)* ..... *(Prénom, Nom)*	..... *(Prénom, Nom)* ..... *(Prénom, Nom)*	..... *(Prénom, Nom)* ..... *(Prénom, Nom)*	..... *(Prénom, Nom)* ..... *(Prénom, Nom)* .....

Veuillez agréer, *[Madame, Monsieur]*, nos salutations distinguées.

Pour le syndicat
[Prénom, NOM], [Qualité]

Signature

Copie : *[Prénom et NOM de l'inspecteur du travail]*.

À remplir par le bureau de vote ou par un électeur choisi par lui et remplir impérativement toutes les rubriques

A L'ISSUE DE L'ÉLECTION, L'EMPLOYEUR DOIT TRANSMETTRE *(dans les 15 jours) :*

14 chiffres impérativement

☞ **1 exemplaire du procès-verbal d'élection au centre de traitement des élections professionnelles à l'adresse suivante :**

CTEP
TSA 79104
76934 ROUEN CEDEX 9

☞ **2 exemplaires du procès-verbal à l'agent de contrôle de l'inspection du travail**

☞ **1 copie du procès-verbal d'élection à chaque syndicat ayant présenté une liste de candidats et/ou ayant participé à la négociation du protocole d'accord pré-électoral**

L'IDCC (Identifiant de la Convention Collective de branche) comprend 1 à 4 chiffres et ne doit être confondu ni avec le numéro de brochure, ni avec le code APE.
En l'absence de convention de branche applicable, inscrire 9999.

MT1

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTERE DU TRAVAIL

PROCÈS-VERBAL DES ÉLECTIONS AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE MEMBRES TITULAIRES

cerfa n°15822*01

CSE
EL 05

Chaque collège électoral doit faire l'objet d'un procès-verbal distinct.
Il est recommandé d'utiliser l'outil d'aide à la saisie des procès-verbaux sur **www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr**
Une notice expliquant le renseignement des procès-verbaux d'élections professionnelles peut également y être téléchargée

I ÉTABLISSEMENT DANS LEQUEL S'EST DEROULÉE L'ÉLECTION

SIRET de l'établissement : ___ ___ ___ ___

Raison sociale : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Numéro de convention collective (IDCC) : ___ ***Mention indispensable***

Autres établissements concernés par l'élection : *Liste à compléter au verso cadre* VIII

INFORMATIONS SUR L'ÉLECTION DONNANT LIEU À PROCÈS-VERBAL

Durée du mandat des élus : ___ années ou bien ___ mois (si élection partielle)

Nombre total de collèges électoraux que comporte votre élection CSE : ___

S'agit-il d'une élection partielle (si **Oui**, cochez la case) : ☐

(suite au verso, cadres IX ***et*** X

INFORMATIONS SUR L'ÉLECTION PRÉCÉDENTE

Date du précédent scrutin (JJ/MM/AAAA) : ___ / ___ / ___

SIRET déclaré lors de la précédente élection professionnelle, si différent : ___ ___ ___ ___

II COLLÈGE CONCERNÉ

DÉNOMINATION DU COLLÈGE ÉLECTORAL : ***Ne cocher qu'une case***

- **Collège unique** ☐
- **1er collège :** ouvriers, employés ☐
- **2ème collège :** techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres ☐
- **3ème collège :** ingénieurs et cadres ☐
- **Autre collège** ☐

COMPOSITION PRÉCISE DU COLLÈGE : *(cocher la ou les cases correspondant aux personnels inscrits dans le collège électoral sélectionné dans le cadre précédent)*

- **Ouvriers** 1 ☐
- **Employés** 2 ☐
- **Techniciens** 3 ☐
- **Agents de maîtrise** 4 ☐
- **Ingénieurs** 5 ☐
- **Cadres** 6 ☐
- **Autres :** _____ *(préciser)* 7 ☐

Ex : journalistes, pilotes…

III RÉSULTATS DU 1ER TOUR DES ÉLECTIONS

Date du 1er tour (JJ/MM/AAAA) : ___ / ___ / ___

Horaire d'ouverture du scrutin: ___:___ Horaire de clôture du scrutin: ___:___

Y a-t-il eu carence de candidatures dans ce collège : (cocher) *Non* ☐ *Oui* ☐

A. Nombre d'électeurs inscrits **A =** _____
B. Nombre de votants **B =** _____
C. Bulletins blancs ou nuls **C =** _____
D. Suffrages valablement exprimés (**B - C**) **D =** _____

Le quorum a-t-il été atteint ?

$$\text{QUORUM} = E = \frac{A}{2} = \frac{\quad}{2} =$$

☐ Non si **D** est inférieur à **E**
☐ Oui si **D** est supérieur ou égal à **E**

Nombre de listes présentées au premier tour : **L =** ___

Nombre de sièges à pourvoir par le collège : **P =** ___

Quotient électoral (2 décimales) :

$$G = \frac{D}{P} = \frac{\quad}{\quad} =$$

Renseignez les colonnes 1 à 4, même si le quorum n'est pas atteint					Ne renseignez pas les colonnes 5 à 13 si le quorum n'est pas atteint								
NOMS et PRÉNOMS des candidats groupés par liste *(sauter une ligne entre chaque liste)*. Les noms des candidats élus doivent être soulignés.	Sexe H ou F 1	Nom des syndicats et/ou des listes communes 2a	Nom de l'organisation syndicale d'affiliation du syndicat, telle qu'elle figure dans le dépôt de la liste des candidatures 2b	Nombre de bulletins valables recueillis par chaque liste (total = D) 3	Nombre de voix obtenues par chaque candidat 4	Total des voix recueillies par les candidats de chaque liste T 5	Nombre de candidats présentés par chaque liste N 6	Moyenne des voix de chaque liste $V = \frac{T}{N}$ *(2 décimales)* 7	Nombre de sièges attribués à chaque liste selon la règle du quotient $K = \frac{V}{G}$ 8	Attribution des sièges restant à pourvoir à la plus forte moyenne : pour chaque liste, inscrire successivement les valeurs du rapport $\frac{V}{K+1}$ jusqu'à l'attribution de tous les sièges (2 décimales) 1er siège 9	2ème siège 10	3ème siège 11	ÉLUS Porter la mention «Élu» ou «Élue» 12	Nombre d'élus par liste 13
G. MARTIN	H	SNEPAT FO	FORCE OUVRIÈRE	36	33									
H. BASRI	F				35									
V. SAMBA	H				34									
M. VERNE	F				36									

Pour éviter toute confusion, **inscrire FORCE OUVRIÈRE** (et non CGT-FO). Cette mention est indispensable pour la remontée des suffrages de FO dans les entreprises, les branches et au niveau national interprofessionnel.

Il faut **avoir indiqué l'affiliation à FORCE OUVRIÈRE lors du dépôt des listes de candidatures.**

Ces chiffres diffèrent pour chacun des candidats en fonction du nombre de ratures. Ils permettent de calculer l'audience personnelle de 10% du candidat en vue de son éventuelle désignation comme délégué syndical.

Ce **chiffre, unique pour chaque liste**, permet de calculer l'audience de 10% pour la représentativité du syndicat.
Ce chiffre est également celui pris en compte pour les audiences de FO dans les branches et au niveau national interprofessionnel.
Vérifiez que **la somme des bulletins recueillis par l'ensemble des listes correspond bien au chiffre D** du cadre III (total des suffrages valablement exprimés).

En cas de liste intersyndicale, utiliser une ligne pour chaque OS entrant dans la composition de la liste.

IV **Signature obligatoire** de chacun des membres du bureau de vote pour le 1er tour :

Nom et prénom	Organisation syndicale (le cas échéant)	Signature

Impératif pour attester de la réalité du PV et permettre sa prise en compte pour les mesures d'audience syndicale.

V Si une ou plusieurs listes communes (ententes syndicales) se sont présentées au 1er tour, indiquez pour chacune :

NOM de la liste commune	Nom des syndicats entrant dans cette liste	Nom des organisations syndicales d'affiliation aux syndicats	Répartitions des suffrages entre organisations (en%)
Liste «FO/X»	SNEPAT FO	FORCE OUVRIÈRE	30
	Syndicat X	Confédération Y	70

Vérifier que la clé de répartition est mathématiquement claire et cohérente. Elle doit donc être égale à 100%.

Feuillet n° __ / __

Dans le cas où la taille du présent imprimé ne permettrait pas de faire apparaître l'ensemble des listes des candidats, il conviendrait d'annexer un second feuillet en y rappelant l'identification de l'entreprise et du collège et en faisant apparaître la mention «suite».

COURRIER DE DEMANDE DE DÉSIGNATION D'UN DS OU D'UN RSS A L'UD

Syndicat *[à compléter]*
[Adresse]
[courriel]

[lieu], le [date]

[Prénom, NOM]
secrétaire général(e)
de l'UD FO *[...]*

Cher (chère) camarade,

Vu les résultats des élections CSE qui se sont tenues le *[date]*, (voir les formulaires CERFA joints), le conseil syndical te demande de procéder à la désignation du camarade Madame/Monsieur* *[Prénom et NOM]* en qualité de *représentant de section syndicale/délégué syndical** au nom du syndicat/de la section syndicale* FORCE OUVRIÈRE *[compléter]* dans l'entreprise/l'établissement* *[compléter]*.

Amitiés syndicalistes,

Pour le syndicat
[Prénom et NOM],
[Qualité]

Signature

Pièce jointe : copie des PV d'élections (formulaires CERFA).

** Rayer les mentions inutiles.*

MODÈLES DE DÉSIGNATION D'UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL OU D'UN REPRÉSENTANT DE SECTION SYNDICALE

Observations

Étape 1 – Courriers

➥ Le **premier courrier** est à adresser à l'**employeur** en lettre recommandée avec accusé réception ou remise en mains propres contre décharge (obligatoire).

- ***Modèle 1*** *(ci-après)* : désignation d'un DS/RSS dans les entreprises/établissements d'au moins 50 salariés.
- ***Modèle 2*** *(ci-après)* : désignation d'un élu CSE comme comme DS/RSS dans les entreprises/établissements de moins de 50 salariés.

À noter

En cas de remise en mains propres contre décharge, prévoir un double du courrier que vous ferez signer par la personne destinataire sous la formule ***« reçu en mains propres [telle date] ».***

➥ Le **second courrier** (obligatoire) est à adresser à l'**inspecteur du travail** : ***Modèle 3*** *(ci-après)*.

Étape 2 – Affichage

➥ Affichage du nom du DS/RSS sur les panneaux réservés aux communications syndicales (obligatoire).

À noter

Seul un membre de la section syndicale est habilité à procéder à cet affichage.

– MODÈLE 1 –

Désignation d'un DS/RSS dans les entreprises/établissements d'au moins 50 salariés

Syndicat ou UD *[à compléter]*, représenté par *[Prénom et NOM]*
[Adresse]
tél. : *[compléter]*
courriel : *[compléter]*

[lieu], le *[date]*

Lettre recommandée avec AR (ou remise en mains propres contre décharge)

Objet : **Désignation d'un délégué syndical/représentant de section syndicale***
Copie : Inspection du travail

Madame la directrice/la Présidente,
Monsieur le directeur/le Président,

En application des articles L. 2143-3 et R. 2143-3 du Code du travail *(pour le DS)*,
En application de l'article L. 2142-1-1 du Code du travail *(pour le RSS)**,
nous avons le plaisir de désigner Mme/Mlle/M. [Prénom et NOM] délégué(e) syndical(e)/représentant(e) de section syndicale* dans votre entreprise / établissement*.

Ce(tte) délégué(e) syndical(e)/représentant(e) de section syndicale* bénéficiera du statut protecteur et des moyens attachés à son mandat conformément aux dispositions en vigueur.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

[Prénom et NOM]
[qualité]

Signature

** Rayer les mentions inutiles.*

– MODÈLE 2 –

Désignation d'un élu CSE en tant que DS/RSS dans les entreprises/établissements de moins de 50 salariés

Syndicat ou UD *[à compléter]*, représenté par *[Prénom et NOM]*
[Adresse]
tél. : *[compléter]*
courriel : *[compléter]*

[lieu], le *[date]*

Lettre recommandée avec AR (ou remise en mains propres contre décharge)

Objet : **Désignation d'un délégué syndical/représentant de section syndicale***
Copie : Inspection du travail

Madame la directrice/la Présidente,
Monsieur le directeur/le Président,

En application de l'article L. 2143-6 du Code du travail *(pour le DS)*,
En application de l'article L. 2142-1-4 du Code du travail *(pour le RSS)**,
nous avons le plaisir de désigner Mme/Mlle/M. [Prénom et NOM] délégué(e) syndical(e)/représentant(e) de section syndicale* dans votre entreprise/établissement*.

Ce(tte) délégué(e) syndical(e)/représentant(e) de section syndicale* bénéficiera du statut protecteur et des moyens attachés à son mandat conformément aux dispositions en vigueur.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

[Prénom et NOM]
[qualité]

Signature

** Rayer les mentions inutiles.*

– MODÈLE 3 –

Copie de la désignation à l'inspection du travail

Syndicat ou UD *[à compléter]*, représenté par *[Prénom et NOM]*
[Adresse]
tél. : *[compléter]*
courriel : *[compléter]*

[lieu], le *[date]*

Objet : **Désignation d'un délégué syndical/représentant de section syndicale***

Madame, Monsieur,

Vous trouverez en pièce jointe copie de la désignation du délégué syndical/représentant de section syndicale* FORCE OUVRIÈRE à laquelle nous avons procédé dans l'entreprise/l'établissement* : *[compléter]*.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

[Prénom et NOM]
[qualité]

Signature

** Rayer les mentions inutiles.*