©Force Ouvriere 2026

PAP PRÉPARER SES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL COMMENTÉ

CALENDRIER DE L'ORGANISATION DES ÉLECTIONS
ARTICLE 1 – CADRE DES ÉLECTIONS
ARTICLE 2 – NOMBRE DE SIÈGES
ARTICLE 3 – NOMBRE D'HEURES DE DÉLÉGATION
ARTICLE 4 – RÉPARTITION DES SIÈGES
ARTICLE 5 – DURÉE DES MANDATS
ARTICLE 6 – PERSONNEL ÉLECTEUR ET ÉLIGIBLE - LISTES ÉLECTORALES
ARTICLE 7 – LISTES DE CANDIDATS
ARTICLE 8 – REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE FEMMES/HOMMES
ARTICLE 9 – MODALITÉS, DATE ET LIEU DU SCRUTIN
ARTICLE 9BIS – VOTE ÉLECTRONIQUE
ARTICLE 10 – VOTE PAR CORRESPONDANCE
ARTICLE 11 – PROPAGANDE ÉLECTORALE
ARTICLE 12 – BULLETINS DE VOTE ET ENVELOPPES
ARTICLE 13 – MOYENS MATÉRIELS
ARTICLE 14 – RÈGLES DE VOTE
ARTICLE 15 – BUREAUX DE VOTE
ARTICLE 16 – DURÉE ET PUBLICITÉ DU PRÉSENT ACCORD

GUIDE 2026

FO

PRÉFACE

La négociation du Protocole d'accord préélectoral (PAP) constitue une étape essentielle des élections professionnelles. Elle ne doit surtout pas être considérée comme une simple formalité précédant le scrutin.

Les règles arrêtées dans le PAP peuvent avoir des conséquences importantes sur la représentation des salariés, la répartition des sièges, l'organisation du vote et, in fine, sur l'audience et la représentativité des organisations syndicales.

Pour Force Ouvrière, la négociation du PAP est donc un véritable moment syndical. Elle permet de défendre les droits des salariés, de veiller à la régularité et à la sincérité du scrutin, mais aussi de faire connaître nos revendications et nos valeurs auprès des salariés.

Elle constitue également une occasion de renforcer ou de développer l'implantation de FO dans l'entreprise. Une négociation bien préparée permet de faire la démonstration concrète de l'utilité du syndicalisme et de l'action collective.

Ce guide a été conçu pour accompagner les représentants FO dans la préparation et la négociation du PAP. Il présente, à partir d'un modèle type, les principales clauses que l'on peut rencontrer et les points de vigilance auxquels le négociateur doit être attentif.

Ce modèle doit naturellement être adapté à chaque entreprise et aux caractéristiques de chaque élection.

Parce qu'un PAP bien négocié contribue à des élections professionnelles solides et à une représentation syndicale efficace, sa négociation ne doit jamais être considérée comme une formalité ; au contraire, il s'agit d'un véritable rendez-vous syndical !

Amitiés syndicalistes.

Franck MARY-MONTLAUR
Secrétaire confédéral du secteur de la Négociation collective et des Rémunérations

Frédéric SOUILLOT,
Secrétaire Général de la Confédération Force Ouvière

À QUOI SERT UN PAP

De nombreuses questions entourent l'organisation des élections professionnelles. Doivent ainsi être envisagées les modalités générales d'organisation et de déroulement des opérations électorales (dates, lieu du scrutin notamment), mais aussi la répartition des sièges et des électeurs dans les collèges électoraux, dans le respect des principes généraux du droit électoral.

C'est donc le PAP qui règle l'ensemble de ces points ou, à défaut d'accord, l'employeur, par le biais d'une décision unilatérale[1], voire, le cas échéant, le juge judiciaire.

Attention, désormais, ce n'est plus le PAP, mais un accord d'entreprise : l'accord CSE, ou à défaut, une décision unilatérale de l'employeur[2] qui permet de déterminer le nombre et le périmètre des CSE d'établissement (art. L 2313-2 du Code du travail). La reconnaissance ou la perte de la qualité d'établissement distinct n'est donc plus liée au processus électoral et le périmètre du CSE ne sera plus forcément discuté lors de chaque renouvellement, mais au moment de la négociation ou de la renégociation de l'accord sur le CSE.

---

[1] *Attention, trois hypothèses sont ici à distinguer :*

- *si l'absence d'accord résulte de la carence de l'employeur, les élections seront nulles ;*
- *si aucun syndicat ne répond à l'invitation à négocier envoyée par l'employeur, ce dernier détermine seul l'organisation des élections et notamment la répartition des électeurs et des sièges entre les collèges ;*
- *si au moins un syndicat a répondu à l'invitation à négocier le PAP mais qu'aucun accord valablement signé n'est intervenu, dans ce cas l'employeur doit obligatoirement saisir l'autorité administrative pour qu'elle se prononce sur la répartition des sièges et électeurs dans les collèges (art. L 2314-13 du Code du travail) et déterminera seul les autres modalités pratiques de déroulement du scrutin.*

[2] *Selon la Cour de cassation, ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, aucun accord collectif n'a pu être conclu, que l'employeur peut fixer par décision unilatérale le nombre et le périmètre des établissements distincts. En l'absence de toute tentative de négociation, la décision unilatérale de l'employeur doit être annulée. La Dreets n'a alors pas à se prononcer sur le nombre et le périmètre des établissements distincts tant que des négociations n'auront pas été préalablement engagées, et il est fait injonction à l'employeur d'ouvrir ces négociations (Cass. soc., 17-04-2019, n°18-22.948).*

CALENDRIER DE L'ORGANISATION DES ÉLECTIONS

Deux calendriers sont envisageables en fonction des circonstances dans lesquelles sont organisées les élections : la mise en place du CSE, ou son renouvellement.

HYPOTHÈSE DE MISE EN PLACE DU CSE

J

Premier tour des élections

J-45 min.

Première réunion de négociation du PAP

J-60 min.

Invitation des syndicats à négocier le PAP

L'invitation des syndicats à négocier le PAP doit parvenir au syndicat au plus tard 15 jours avant la première réunion de négociation (art. L 2314-5 du Code du travail). Cette invitation doit préciser au-moins :

– le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant la désignation de l'établissement ;

– l'intitulé et l'identification de la convention collective de branche applicable, le cas échéant ;

– le lieu, la date et l'heure de la première réunion de négociation (art. D 2314-1-1 du Code du travail).

Ces précisions font suite à une revendication Force Ouvrière.

À NOTER !

Le fait de fixer deux dates de réunion distinctes ne constitue pas une convocation régulière (Cass. soc., 25-09-2019, n°18-23.487).

CONSEIL FO

Il faut impérativement se rapprocher des UD ou FD dont relève l'entreprise pour savoir si l'invitation a été reçue ou non. Celles-ci disposent d'un outil dédié, MARS FO, mis en place par la Confédération, qui recense de nombreuses informations sur les élections professionnelles et la représentativité.

J-90 max.

Information du personnel de l'organisation des élections professionnelles[1] à la suite du franchissement du seuil d'effectif[2]/ou de la demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale[3]

À NOTER !

Les textes actuels laissent désormais toute liberté à l'employeur sur le support permettant de mettre en œuvre l'information (art. L 2314-4 du Code du travail). On peut donc imaginer qu'il la fasse par voie d'affichage, ou de courriel. En tout état de cause, ce sera à lui de démontrer qu'il l'a effectuée.

À NOTER !

L'employeur doit obligatoirement mentionner la date à laquelle il envisage de procéder aux élections. Cette date peut cependant n'être qu'éventuelle, puisque la date définitive pourra être décidée par le PAP.

À NOTER !

Depuis 2017, il faut que le seuil d'effectif ait bien été atteint pendant douze mois consécutifs. Il suffit donc qu'un seul mois le seuil soit passé en dessous de 11 salariés pour que le compteur reparte à zéro !

À NOTER !

Attention, lorsque l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, la demande ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai de six mois après l'établissement de ce procès-verbal (art. L 2314-8 du Code du travail).

[1] *Le Code du travail prévoit que l'employeur doit informer le personnel par tout moyen 90 jours au maximum avant le premier tour des élections. En pratique, il est souvent procédé à l'invitation des syndicats à négocier le PAP en même temps que l'information du personnel, les 90 jours étant un maximum.*

[2] *La mise en place du CSE est obligatoire dès que le seuil d'effectif de 11 salariés est atteint pendant douze mois consécutifs (art. L 2311-2 du Code du travail).*

[3] *En l'absence de CSE, l'employeur engage l'organisation des élections à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale, dans le mois suivant la réception de cette demande (art. L 2314-8 du Code du travail).*

CALENDRIER DE L'ORGANISATION DES ÉLECTIONS

HYPOTHÈSE DE RENOUVELLEMENT DU CSE

J

Premier tour des élections

J-45 min.

Première réunion de négociation du PAP

J-60 min.

Invitation des syndicats à négocier le PAP

L'invitation des syndicats à négocier le PAP doit leur parvenir au plus tard 15 jours avant la première réunion de négociation (art. 2314- 5 du Code du travail).

Cette invitation doit préciser au-moins :

– le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant la désignation de l'établissement ;

– l'intitulé et l'identification de la convention collective de branche applicable, le cas échéant ;

– le lieu, la date et l'heure de la première réunion de négociation (art. D 2314-1-1 du code du travail).

Ces précisions font suite à une revendication Force Ouvrière.

À NOTER !

Le fait de fixer deux dates de réunion distinctes ne constitue pas une convocation régulière (Cass. soc., 25-29-2019, n°18-23.487).

CONSEIL FO

Il faut impérativement se rapprocher des UD ou FD dont relève l'entreprise pour savoir si l'invitation a été reçue ou non. Celles-ci disposent d'un outil dédié, MARS FO, mis en place par la Confédération, qui recense de nombreuses informations sur les élections professionnelles et la représentativité.

J-105 max.

Information du personnel de l'organisations professionnelles

Le Code du travail prévoit que l'employeur doit informer le personnel par tout moyen 90 jours au maximum avant le premier tour des élections. En pratique, il est souvent procédé à l'invitation des syndicats à négocier le PAP en même temps que l'information du personnel, les 90 jours étant un maximum.

À NOTER !

Les textes actuels laissent désormais toute liberté à l'employeur sur le support permettant de mettre en œuvre l'information (art. L 2314-4 du Code du travail). On peut donc imaginer qu'il le fasse par voie d'affichage, ou de courriel. En tout état de cause, ce sera à lui de démontrer qu'il l'a effectuée.

À NOTER !

L'employeur doit obligatoirement mentionner la date à laquelle il envisage de procéder aux élections. Cette date peut cependant n'être qu'éventuelle, puisque la date définitive pourra être décidée par le PAP.

PROJET DE PAP POUR LES ÉLECTIONS DU CSE

À ADAPTER À LA SITUATION DE L'ENTREPRISE CONCERNÉE

Entre l'entreprise :

.....*(dénomination sociale*)

Société ..... *(forme)* au capital de..... *(montant du capital)*

..... *(RCS/registre du commerce et société)*

..... *(convention collective de branche)*

et les organisations syndicales suivantes[1], présentes à la négociation du PAP[2] :

– CGT-FO[3], représentée par[4] .....

– .....

Il est négocié le présent protocole, qui a pour objet d'organiser les élections du Comité social et économique (CSE)/comité social et économique d'établissement de :

.....*(nom de l'établissement).*

Ces élections seront organisées dans le cadre des dispositions légales, selon les modalités précisées par le présent protocole.

[1] Doivent être invités à la négocation du PAP :

Par courrier :
- les organisations syndicales représentatives dans l'établissement ou l'entreprise ;
- celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national interprofessionnel.

Par tout moyen :
- les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et remplissant trois critères de représentativité (indépendance, valeurs républicaines et ancienneté).

Cette information n'a pas à être nécessairement faite par voie d'affichage. Elle peut se faire par tout autre moyen, information par e-mail, par oral... Cette invitation doit préciser au-moins :

– le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant la désignation de l'établissement ;

– l'intitulé et l'identification de la convention collective de branche applicable, le cas échéant ;

– le lieu, la date et l'heure de la première réunion de négociation (art. D 2314-1-1 du code du travail).

Ces précisions font suite à une revendication Force Ouvrière.

À NOTER !

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 du Code du travail). À défaut, l'employeur fixe unilatéralement les modalités du processus électoral mais n'est pas dispensé de l'obligation d'organiser des élections. Le processus électoral se poursuit et si personne ne s'est porté candidat au premier ou au second tour, un PV de carence est établi (Questions/réponses Elections, MAJ 29 septembre 2023).

[2] **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. Si nécessaire, il faudra saisir le Tribunal judiciaire. Mais attention car 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 Tribunal judiciaire n'a pas statué sur la question (Cass. soc., 13-10-2004, n°03-60.236).

[3] En tant que syndicat affilié à une Confédération représentative au niveau national interprofessionnel, le syndicat FO est obligatoirement invité par écrit à la négociation.

[4] Est habilité à négocier le PAP, soit le délégué syndical, sans avoir à y être expressément mandaté (Cass. soc., 18-06-2025, n°24-60.200), soit un mandataire de l'organisation syndicale (salarié ou personne extérieure à l'entreprise expressément mandaté).

ARTICLE 1

CADRE DES ÉLECTIONS

L'entreprise ..... *(nom)*

ou si l'entreprise comporte plusieurs établissement :

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

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

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

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

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

Il s'agit ici de rappeler la division déterminée par l'accord collectif de mise en place du CSE ou à défaut, par la décision unilatérale de l'employeur. Le PAP n'a pas compétence pour découper l'entreprise en établissements.

À NOTER !

Pour rappel, selon la Cour de cassation, ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord collectif n'a pu être conclu, que l'employeur peut fixer par décision unilatérale le nombre et le périmètre des établissements distincts.

En l'absence de toute tentative de négociation, la décision unilatérale de l'employeur doit être annulée.

La Dreets n'a alors pas à se prononcer sur le nombre et le périmètre des établissements distincts tant que des négociations n'auront pas été préalablement engagées, et il est fait injonction à l'employeur d'ouvrir ces négociations (Cass. soc., 17-04-2019, n°18-22.948).

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[1].

Le nombre[2] de membres au Comité social et économique[3] à élire est de ..... *(nombre)* titulaires et de ..... *(nombre)* suppléants[4].

[1] La loi réglemente le décompte des effectifs. En effet, depuis la loi du 20 août 2008, les salariés mis à disposition et présents dans les locaux depuis au moins un an sont pris en compte.
L'effectif s'apprécie à la date du premier tour de scrutin.

[2] Sièges à pourvoir en fonction de l'effectif en annexe 5.

[3] 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, tant à la hausse, qu'à la baisse, dès lors que le volume global des heures de délégation dans chaque collège est au moins égal au nombre d'heures prévu par l'article R 2314-1 du Code du travail (art. L 2314-1 et L 2314-7 du Code du travail).

[4] Il y a autant de titulaires que de suppléants, seuls les premiers pouvant participer aux réunions du CSE. Il est toutefois possible de prévoir, par accord de droit commun, la participation des suppléants aux réunions.

ARTICLE 3 NOMBRE D'HEURES DE DÉLÉGATION

Chaque titulaire bénéficiera de …… *(nombre)* heures de délégation.

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 (annexe 5).
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 d'heures de délégation prévu par l'article R 2314-1 du Code du travail (art. L 2314-1 et L 2314-7 du Code du travail).

CONSEIL FO

Il est vivement recommandé de négocier davantage d'heures de délégation, notamment afin que les suppléants puissent pleinement participer à la vie du CSE, grâce au mécanisme de mutualisation des heures de délégation prévu par l'article L 2315-9 du Code du travail. Il est également possible de négocier des heures propres aux suppléants à condition que cela ne porte pas atteinte aux heures légalement octroyées aux titulaires.

ARTICLE 4

RÉPARTITION DES SIÈGES

Distinguer les points 1, 2 et 3 ci-dessous pour chaque établissement si les élections sont organisées dans plusieurs établissements.

1. NOMBRE[1] ET COMPOSITION[2] DES COLLÈGES ÉLECTORAUX[3/4]

Pour les élections des membres du CSE, sont retenus ..... *(nombre)* collèges électoraux, comprenant chacun les catégories professionnelles suivantes :

– 1er collège :.....*(nombre)*
ouvriers et employés

– 2nd collège : .....*(nombre)*
ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimiliés

ou

– 1er collège :.....*(nombre)*
ouvriers et employés

– 2ème collège :.....*(nombre)*
techniciens, agents de maîtrise et assimilés

– 3ème collège :.....*(nombre)*
cadres, ingénieurs, chefs de service

2. RÉPARTITION DU PERSONNEL DANS LES COLLÈGES ÉLECTORAUX[5]

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

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

À décliner selon les catégories existant dans l'entreprise.

soit un total par collège de :

..... *(nombre)* salariés appartenant au 1er collège
..... *(nombre)* salariés appartenant au 2nd collège.

À décliner par collège retenu.

3. RÉPARTITION DES SIÈGES ENTRE LES COLLÈGES ÉLECTORAUX[6]

En conséquence, la répartition des sièges entre les …. *(nombre)* collèges est ainsi convenue pour les membres du CSE :

– 1er collège : .....*(nombre)* titulaires.....*(nombre)* suppléants

– 2nd collège : .....*(nombre)* titulaires.....*(nombre)* suppléants.

À décliner par collège retenu.

[1] Il est possible de mettre en place un collège unique :
– si l'établissement n'élit qu'un titulaire et un suppléant ;
– dans les entreprises de moins de 25 salariés.

[2] À NOTER !

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 du renouvellement du comité. Le protocole d'accord ne peut pas déroger à cette obligation, même signé à l'unanimité (art. L 2314-11 du Code du travail).

[3] 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 judiciaire peut procéder à cet aménagement.

[4] 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, voir annexe 6), il devra être communiqué à l'inspection du travail, si celle-ci le demande (art. L 2314-12 du Code du travail).

[5] À défaut d'accord, la répartition est faite par la Dreets, dès lors que l'obligation de loyauté dans la négociation a été respectée. À défaut, l'employeur est renvoyé à la négociation du protocole (Cass. soc., 12-07-2022, n°21-11.420, Cass. soc., 6-05-2025, n°24-17.928).

À NOTER !

La saisine de la Dreets suspend le processus électoral, et entraine la prorogation de droit des mandats, même si la Dreets a refusé de trancher en l'absence de négociation loyale (Cass. soc., 8-11-2023, n°22-22.524).

[6] L'Administration du Travail recommande de répartir les sièges proportionnellement à l'effectif de chaque collège en répartissant les sièges restant selon la méthode du plus fort reste. Cette position a été confirmée par la Cour de cassation (Cass. soc., 31-03-2021, n°19-26.017).

ARTICLE 5

DURÉE DES MANDATS

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

LEVÉE DE LA LIMITATION DES MANDATS SUCCESSIFS

ATTENTION

La limitation à trois mandats consécutifs a été supprimée par l'ANI du 14 novembre 2024, à l'initiative de Force Ouvrière et transposée dans le Code du travail, par la loi n°2025-989 du 24 octobre 2025.

Toute clause visant à supprimer l'impossibilité d'enchaîner trois mandats successifs dans les entreprises ou établissements de 50 à 300 salariés n'a donc plus lieu d'être

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 du Code du travail). 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 (voir annexe 6) et des accords de droit commun prévues par l'article L 2232-12 du Code du travail, opter pour un accord distinct sur la durée des mandats.

ARTICLE 6

PERSONNEL ÉLECTEUR ET ÉLIGIBLE - LISTES ÉLECTORALES

PERSONNEL ÉLECTEUR ET ÉLIGIBLE[1]

Les salariés des deux sexes, âgés de 16 ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins[2] dans l'entreprise[3] et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques sont électeurs[4/5].

Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans révolus au moins ayant travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un PACS, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur ou ceux diposant d'une délégation écrite d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou le représentant devant le CSE.

[1] **Les conditions d'éligibilité s'apprécient à la date du premier tour des élections (Cass. soc., 18-03-2026, n°25-14.195). Le protocole ne peut modifier la date d'appréciation de ces conditions (Cass. soc., 9-11-2022, 21-23.301), même en cas de scrutin s'étalant sur plusieurs jours (Cass. soc., 23-03-2022, n°20-20.047) et même si elles sont plus favorables à un salarié.**

[2] **L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur et éligible.**

[3] **Les salariés mis à disposition comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.**
Il appartient à l'entreprise cliente de les informer de ce droit d'option (Cass. soc., 15-10-2025, n°24-13.266).

[4] **ATTENTION !**

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature. En revanche, les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

[5] **Depuis la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022, les salariés représentant l'employeur demeurent électeurs, même s'ils ne sont pas forcément éligibles.**

LISTES ÉLECTORALES

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, ou sur internet par le biais d'un accès sécurisé et conforme aux exigences du RGPD[6].

[6] **CONSEIL FO**

L'employeur est tenu, dans le cadre de la négociation préélectorale, de fournir aux syndicats participant à cette négociation, et sur leur demande (ce qu'ils doivent établir, Cass. soc., 12-05-2021, n°19-23.428), les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité des listes électorales (Cass. soc., 6-01-2016, n°15-10.975).
Par conséquent, il faut, pour que les négociations soient loyales, que les syndicats aient été à même d'en prendre connaissance dans des conditions permettant l'exercice effectif de leur consultation. C'est pourquoi, outre la consultation sur place, d'autres moyens de consultation pourront être donnés tels que des moyens numériques, dans le respect du RGPD, et notamment :

- **des consultations *via* un site sécurisé avec mot de passe ;**
- **signer une décharge dans laquelle les syndicats s'engagent à ne pas faire un autre usage de ces informations que pour les élections CSE de ..... *(date)* dans ..... *(l'entreprise ou l'établissement)* ;**
- **ou encore prévoir une mise à disposition des listes en ligne pour une durée limitée.**

ATTENTION !

Une liste électorale provisoire n'est pas nécessaire aux fins de permettre aux organisations syndicales de contrôler les effectifs (Cass. soc., 14-11-2024, n°23-20.551).

ARTICLE 7

LISTES DE CANDIDATS[1]

Le personnel est informé par voie d'affichage du déroulement des élections au plus tard le :

(date) ..... à ..... heure(s).

Cet affichage constitue l'appel aux candidatures.

Les listes de candidats, établies par collège[2] en distinguant titulaires et suppléants, seront déposées contre récépissé[3] auprès de *(nom de la personne)* :

.....

à l'adresse suivante *(adresse de l'entreprise ou de l'établissement)* :

.....

.....

ainsi que par courrier électronique à l'adresse suivante *(e-mail)* :

.....

Les dates limites de dépôt de candidatures sont fixées pour le premier tour au :

(date) ..... à ..... heure(s).

Si un second tour est nécessaire, les listes déposées au premier tour seront maintenues. En cas de modification dans leur composition ou de nouvelles listes, il y aura lieu de procéder à leur dépôt au plus tard le :

(date) ..... à ..... heure(s).

En cas de liste commune[4], si une répartition des voix est prévue[5], 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[6].

[1] CONSEIL FO

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 par le syndicat et la possibilité de désigner un délégué syndical. Il est recommandé, pour composer la liste, de tenir compte, selon la stratégie élaborée et les objectifs poursuivis par le syndicat, à la fois de la personnalité des candidats (placer les militants charismatiques en tête des listes par exemple), du rôle qu'ils auront à jouer (titulaires ou suppléants, éligibles ou non éligibles) et des éventuels autres mandats qu'ils pourraient exercer. Dans tous les cas, bien veiller au respect des règles de représentation équilibrée.
Penser également à bien indiquer sur la liste l'appartenance syndicale à Force Ouvrière afin que toutes les voix reviennent bien à l'organisation.

[2] 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.

[3] Il est aussi possible de prévoir un envoi par lettre recommandée avec AR.

[4] CONSEIL FO

Attention aux dangers de la liste commune, dont l'effet pervers est de devoir obtenir, pour être représentatif, 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.

[5] À NOTER !

La répartition des voix entre les différentes organisations syndicales doit être portée à la connaissance des électeurs et de l'employeur. À défaut, le résultat sera réparti de manière égale entre syndicats.

[6] À NOTER !

Les parties ont la 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 FEMMES/HOMMES[1]

Pour chaque collège électoral, les listes de candidats présentées par des organisations syndicales 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[2] pour chaque collège est la suivante :

1er collège : ..... (%) de femmes et ..... (%) d'hommes

2ème collège : ..... (%) de femmes et ..... (%) d'hommes

3ème collège : ..... (%) de femmes et ..... (%) d'hommes.

Compte tenu de la répartition des sièges entre les collèges, chaque liste complète doit comporter[3] :

1er collège : ..... *(nombre)* femmes et ..... *(nombre)* hommes

2ème collège : ..... *(nombre)* femmes et ..... *(nombre)* hommes

3ème collège : ..... *(nombre)* femmes et ..... *(nombre)* hommes.

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/2ème collège/ 3ème 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."

[1] **La représentation équilibrée s'impose aux organisations syndicales ayant présenté des candidats au premier comme au second tour. Elle ne s'applique pas aux candidats libres présentés au second tour (Cass., soc. 5-01-2022, n°20-17.227).**
Les règles d'alternance et de proportionnalité sont d'ordre public absolu. Un PAP ne peut pas imposer de position ou d'ordre d'alternance aux organisations syndicales différents de ceux fixés par la loi (Cass. soc., 8-01-2025, n°24-11.781).

[2] **La proportion de femmes et d'hommes doit être portée à la connaissance des salariés dès qu'un accord ou une décision sur la répartition est intervenu.**

[3] À NOTER !

- **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 du Code du travail) ;**
- **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.

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*, l'annulation d'un ou plusieurs élus, bien que les postes demeurent vacants, n'ayant pas d'incidence sur la représentativité acquise à l'issue du premier tour (Cass. soc., 17-12-2025, n°24-20.405). Toutefois, en cas de liste incomplète, dès lors que plusieurs sièges sont à pourvoir dans un collège, en dehors de l'exception prévue en cas de sexe ultra minoritaire (obtenant moins de 0,5), plusieurs conditions ont été posées par la jurisprudence (Cass. soc., 17-04-2019, n°17-26.724) :

- **il ne peut y avoir de candidature unique sur une liste syndicale ;**
- **s'il y a deux sièges à pourvoir, il doit y avoir obligatoirement un candidat de chaque sexe ;**
- **s'il y a plus de deux sièges à pourvoir, le syndicat qui présente une liste incomplète doit calculer le nombre de candidats femmes et hommes en ramenant au nombre de candidats présentés, le pourcentage de salariés femmes et hommes représentés dans le collège électoral. Par exemple, si ce pourcentage est respectivement de 40 % et 60 % et que le nombre de sièges à pourvoir est de 10, la liste complète devra comporter quatre candidates et six candidats. Si la liste incomplète est de cinq personnes, elle devra comporter deux candidates et trois candidats.**

ATTENTION !

En dehors du cas du sexe ultra minoritaire, il n'est pas nécessaire que le premier candidat appartienne au sexe majoritaire (Cass. soc., 15-10-2025, n°24-11.781).
Le respect des règles de représentation équilibrée est apprécié à la date limite de dépôt des candidatures fixées par le PAP (Cass. soc., 17-09-2025, n°24-20.524). Le retrait d'un candidat après cette date ne remet pas en cause la régularité de la liste (Cass. soc. 15 -04-2026, n°25-14.246).

ARTICLE 9

MODALITÉS[1], DATE ET LIEU DU SCRUTIN[2]

Conformément à l'article L 2314-26 du Code du travail, chaque scrutin a lieu à bulletin secret et sous enveloppe.

Le premier tour de scrutin est fixé pour l'ensemble des collèges au :

.....*(date)*[3].

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.

Le temps passé à voter par chaque salarié n'entrainera aucune réduction de salaire.

[1] **Il peut exister différentes modalités de vote à condition de les prévoir dans le protocole d'accord préélectoral. A défaut, le vote à l'urne s'impose. FO est cependant attachée à ce que le vote physique reste la règle.**

[2] **CONSEIL FO**

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

[3] **Le premier tour doit se tenir au plus tard le 90ème jour suivant l'information du personnel par l'employeur de l'organisation des élections. Cette date est par conséquent négociable.**

ARTICLE 9 BIS

VOTE ÉLECTRONIQUE[4]

Le scrutin se déroulera également sous la forme d'un vote électronique[5], conformément à l'accord d'entreprise (ou de groupe) ou à la décision unilatérale de l'employeur annexé(e) au présent accord[6].

La mise en place du vote électronique sera assurée par le prestataire suivant :

.....

.....

La description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales figure également en annexe.

[4] **Lorsqu'il y a recours au vote électronique, le protocole préélectoral doit faire référence à l'accord collectif spécifique autorisant ce recours et comporter en annexe les informations propres à ce vote.**

À NOTER !

La validité du PAP prévoyant cette mise en place est subordonnée à l'entrée en vigueur de l'accord prévu à cet effet qui doit être bien antérieure à la signature du protocole d'accord.

[5] **À NOTER !**

Si le vote doit être exclusivement électronique, il est impératif que l'accord ou l'employeur l'indique expressément (art. R. 2314-5 du Code du travail). À défaut, les deux types de scrutin devront être organisés.

[6] **Une nouvelle recommandation de la CNIL n°2026-045 du 19 mars 2026 est venue renforcer l'encadrement des systèmes de vote électronique.**

ARTICLE 10

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[1].

Seront autorisés à voter par correspondance les électeurs absents pour les motifs suivants[2] : congés payés ou autorisés, repos, maladie, maternité, travail de nuit, déplacement,…

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

..... *(date)*

– 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.

(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).

[1] L'employeur est tenu d'organiser le vote par correspondance lorsque cette possibilité est prévue par la convention collective d'entreprise ou par le protocole préélectoral.

Le vote par correspondance reste exceptionnel et ne concerne que des salariés éloignés de l'entreprise pour raison professionnelle (travailleurs à domicile, VRP, en voyage d'affaires) ou absents les jours de scrutin.

Toutefois certaines professions peuvent induire la généralisation de la possibilité de voter par correspondance pour tous les électeurs.

[2] CONSEIL FO

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

[3] CONSEIL FO

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

ARTICLE 11 PROPAGANDE ÉLECTORALE[1]

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 sur le site internet de l'entreprise, ou le cas échéant, son intranet et d'adresser un message électronique individuel au personnel disposant d'une adresse électronique professionnelle[2], 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 ..... *(nombre)* heures est alloué à chaque organisation syndicale présentant une liste électorale.

[1] CONSEIL FO

Les tracts doivent être travaillés tant sur le contenu que sur la forme.
Pour la forme, FO priorise l'utilisation du logiciel CANVA, disponible en ligne et gratuit.

[2] Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. 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 (voir annexe 6) et des accords de droit commun prévues par l'article L 2232-12 du Code du travail, opter pour un accord distinct sur le droit syndical dans l'entreprise.

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

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

1° être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;

2° ne pas entraîner des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;

3° préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

ARTICLE 12 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 13 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 14 RÈGLES DE VOTE

Ni le vote par procuration, ni le vote par téléphone, ni le vote par anticipation ne sont admis.

Les électeurs peuvent rayer un ou plusieurs noms de la liste mais ne peuvent pas en rajouter.

Le panachage est interdit[1].

Seront réputés bulletins nuls ou blancs[2] :

– 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.

[1] **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 (Cass. soc., 26-02-2025, n°24-60.188).

[2] **CONSEIL FO**

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 15

BUREAUX DE VOTE

Un bureau de vote doit être constitué par collège électoral[1].

Chaque bureau de vote sera composé d'au moins un président et ……. *(nombre)* 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[2].

Pour le second tour éventuel, ils le seront par les représentants de chaque liste de candidat, à raison d'un assesseur par liste.

La présidence[3] du bureau sera assurée par :

…… *(nom de la personne).*

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 président constate publiquement et mentionne au PV les heures d'ouverture et de clôture du scrutin.

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[4], proclame les résultats et les retranscrit dans les procès-verbaux.

À cet effet, les parties conviennent de recourir à la saisie en ligne et à l'envoi dématérialisé des résultats des élections via la plateforme prévue à cet effet sur le site elections-professionnelles.travail.gouv.fr[5], dans un délai de 15 jours à compter de la fin des élections, selon les modalités suivantes :

……
(par télétransmission après validation en ligne/par télétransmission après numérisation et téléversement du formulaire).

Pour chaque élection, le bureau établit et signe un exemplaire pour chaque organisation syndicale ayant présenté une liste de candidats ou participé à la négociation du PAP[6].

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.

[1] **À NOTER !**

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

[2] **CONSEIL FO**

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

[3] **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.

[4] **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.

[5] **À NOTER !**

Le Ministère du travail recommande l'utilisation du portail des élections professionnelles pour transférer les PV des élections. Si les parties conviennent de recourir à ce dispositif, leur choix doit figurer dans le protocole d'accord préélectoral en cas de vote à l'urne (Questions/Réponses CSE, 16-01-2020, n°47).

[6] **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.**

ARTICLE 16

DURÉE ET PUBLICITÉ DU PRÉSENT ACCORD

Le présent protocole est applicable pour :

une durée déterminée de .....*(durée précise en mois ou années).*

ou

pour une durée indéterminée[1].

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 : .....*(date)*

Fait à .....*(lieu)*,

le .....*(date).*

Pour la CGT-FO

Signature[2]

Pour la direction

Signature

Pour ..... *(autres syndicats)*

Signature

[1] **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...**

[2] **Il convient de parapher chaque page du protocole.**

À NOTER !

Il existe deux modes de conclusion du protocole d'accord préélectoral, et les conditions de validité varient selon les sujets traités :

- **la règle de la double majorité constitue le mode général de conclusion du PAP. Elle nécessite que l'accord soit conclu, à la fois par la majorité en nombre des organisations syndicales ayant participé à la négociation, et à la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections (en l'absence de résultats aux dernières élections, on ne retient que la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives) (art. L 2314-6 du Code du travail) ;**
- **la règle de l'unanimité des organisations syndicales représentatives (et non des OS ayant participé à la négociation) n'est appliquée qu'à certains domaines.**

Lorsque aucun accord n'a pu être obtenu, l'employeur peut fixer seul les modalités pratiques du scrutin, dans le respect des principes généraux du droit électoral. Il devra également saisir l'administration pour qu'elle répartisse le personnel et les sièges entre les différents collèges et établissements.

CONSEIL FO

Pour un détail, clause par clause, des conditions de validité du présent PAP, reportez-vous à l'annexe 6.

ANNEXES

ANNEXE 1 MODÈLE DE COURRIER DE DEMANDE D'ORGANISATION D'ÉLECTIONS

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

[Lieu], le ..... *[Date]*
[Qualité du destinataire (RH)]
.....
[dénomination sociale]
.....
[siège social/adresse]

Lettre recommandée avec AR

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

Le syndicat/l'Union départementale ..... *[à compléter]* vous demande[1] 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

[1] *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 travail).*

ANNEXE 2 MODÈLE DE COURRIER DE PARTICIPATION À LA NÉGOCIATION DU PAP

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

[Lieu], le ..... *[Date]*
[Qualité du destinataire (RH)]
.....
[dénomination sociale]
.....
[siège social/adresse]

Lettre recommandée avec AR

À la suite de 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 devait être modifiée, 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

[1] *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.

ANNEXE 3 MODÈLE DE COURRIER AUX FINS DE DONNER MANDAT EXPRÈS AU DS OU AU RSS POUR DÉPOSER LES LISTES DE CANDIDATS

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[1], 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/ Fédération de FORCE OUVRIÈRE, Mme/M. ..... *[compléter]* Signature	Le/la mandataire Mme/M. ..... *[compléter]*, Signature

[1] *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. Cette obligation vaut également pour le délégué syndical qui est dispensé de présenter un mandat pour participer à la négociation du PAP, mais non pour présenter une liste de candidats..*

ANNEXE 4 MODÈLE DE COURRIER DE DÉPÔT DE LISTES DE CANDIDATS[1]

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

[Lieu], le ..... *[Date]*
[Qualité du destinataire (RH)]
.....
[dénomination sociale]
.....
[siège social/adresse]

Lettre recommandée avec AR /remise en main propre contre décharge

[Madame, Monsieur],

Veuillez trouver ci-dessous les listes de candidats[2] présentées 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)* .....

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

Signature

[1] *À NOTER !*
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 3). Cette obligation vaut également pour le délégué syndical qui est dispensé de présenter un mandat pour participer à la négociation du PAP mais non pour présenter une liste de candidats.

[2] *Pour rappel :*
– la liste de candidatures 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.
Se référer à l'article 9 du PAP.

ANNEXE 5 NOMBRE D'ÉLUS TITULAIRES ET DES HEURES DE DÉLÉGATIONS EN FONCTION DES EFFECTIFS

L'article R 2314-1 du Code du travail fixe un nombre de sièges ainsi qu'un volume mensuel d'heures de délégation en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement. Le PAP peut les modifier dès lors que le volume global des heures de délégation – 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 du Code du travail).

À NOTER !

Les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct.

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598

ANNEXE 5 SUITE

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4499	27	28	756
4500 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	960
7500 à 7749	32	31	992
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	34	1190

ANNEXE 6 CONDITIONS DE VALIDITÉ DU PAP CLAUSE PAR CLAUSE

Un PAP comprend des clauses qui, pour certaines d'entre elles, doivent être signées à la double majorité et pour d'autres à l'unanimité[1].

Double majorité

La règle de la double majorité constitue le mode général de conclusion du PAP. Elle nécessite que l'accord soit conclu, à la fois par la majorité en nombre des OS ayant participé à la négociation, et à la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections (en l'absence de résultats aux dernières élections, on ne retient que la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives).

Unanimité

La règle de l'unanimité des organisations représentatives (et non des OS ayant participé à la négociation), n'est appliquée qu'à certains domaines.

Articles	Conditions de validité
Art. 1 **Cadre des élections**	Cet article relève de la compétence de l'accord collectif sur le CSE (art. L 2313-2 du Code du travail), lequel doit être conclu dans les conditions de validité prévues au premier alinéa de l'article L 2232-12 du Code du travail.
Art. 2 **Nombre de sièges**	Règle de double majorité.
Art. 3 **Nombre d'heures de délégation**	Règle de double majorité.
Art. 4 **Répartition des sièges**	Règle de double majorité sauf si l'on modifie le nombre ou la composition des collèges électoraux. Dans ce cas, la règle d'unanimité est exigée. Toutefois, la loi impose un collège réservé aux cadres dans les entreprises intégrant au moins 25 ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification professionnelle lors de la mise en place ou du renouvellement du CSE. Le protocole d'accord ne peut pas déroger à cette obligation, même à l'unanimité (art. L 2314-11 du Code du travail).
Art. 5 **Durée des mandats**	Pour réduire la durée des mandats entre 2 et 4 ans, il faut obtenir les conditions de validité des accords collectifs de droit commun (prévus à l'article L 2232-12 du Code du travail). Sinon, il faudra opter pour un accord distinct.
Art. 6 **Personnel électeur et éligible - Listes électorales**	Règle de double majorité.

[1] *Certaines clauses du PAP sont d'ordre public et ne supportent aucune dérogation. Tel est le cas de la mention de la proportion de femmes et d'hommes dans chaque collège.*

ANNEXE 6 SUITE

Articles	Conditions de validité
Art. 7 **Listes de candidats**	Règle de double majorité.
Art. 8 **Représentation équilibrée Femmes/ Hommes**	Règle de double majorité.
Art. 9 **Modalités, date et lieu du scrutin**	Règle de double majorité sauf si l'on opte pour l'organisation du scrutin en dehors du temps de travail. Dans ce cas, la règle d'unanimité est exigée.
Art. 9 bis **Vote électronique**	La mise en place du vote électronique peut être prévue par accord collectif de droit commun ou, à défaut[1], décidée unilatéralement par l'employeur (art. L 2314-26 du Code du travail)[2].
Art. 10 **Vote par correspondance**	Règle de double majorité.
Art. 11 **Propagande électorale**	Règle de double majorité, sauf si vous souhaitez définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. Dans ce cas, il faut obtenir les conditions de validité des accords collectifs de droit commun (prévus à l'article L 2232-12 du Code du travail). Sinon, il faudra opter pour un accord collectif distinct.
Art. 12 **Bulletins de vote et enveloppes**	Règle de double majorité.
Art. 13 **Moyens matériels**	Règle de double majorité.
Art. 14 **Règles de vote**	Règle de double majorité.
Art. 15 **Bureaux de vote**	Règle de double majorité.
Art. 16 **Durée et publicité du présent accore**	Règle de double majorité.

[1] Ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord collectif n'a pu être conclu que l'employeur peut prévoir par décision unilatérale la possibilité et les modalités d'un vote électronique (Cass. soc., 13-01-2021, n° 19-23.533).

[2] L'accord sur la mise en œuvre du vote électronique doit être distinct et préalable au protocole préélectoral propre au déroulement des élections. D'ailleurs, le protocole préélectoral devra faire référence à cet accord collectif

FORCE OUVRIÈRE

SECTEUR DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DES RÉMUNÉRATIONS

141 avenue du Maine – 75014 Paris

Tél. : 01 40 52 84 20 – www.force-ouvriere.fr