

DES FAITS DES IDÉES

FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE

CONSTRUCTION

BULLETIN D'INFORMATION N° 668 BIS | MAI 2018



© nenadaksic, © troke900, © alexnikit, © kadmy

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ET LA REPRÉSENTATIVITÉ DANS L'ENTREPRISE

TOME 1 LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

TOME 1 | LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

TOME 2 | LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

TOME 3 | LES SUITES DES ÉLECTIONS ...

SOMMAIRE

FICHE N° 1

Le calendrier de mise en place du comité social et économique 3

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 ... 6

- 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 (PAP) 18

- Les parties de la négociation du Protocole d'Accord Préélectoral (PAP)
- La conclusion du PAP
- L'intervention de l'administration
- Les autres négociations préélectorales

FICHE N° 4

La présentation des listes de candidats aux élections 36

- Le 1^{er} tour
- Le 2^e tour

FICHE N° 5

La proportionnalité des listes professionnelles 41

- Le contenu de l'obligation
- Mode d'emploi
- La sanction du manquement à cette double obligation
- L'absence d'élections partielles
- La contestation des listes
- Application concrète

FICHE N° 6

Les salariés mis à disposition 46

- Précisions jurisprudentielles

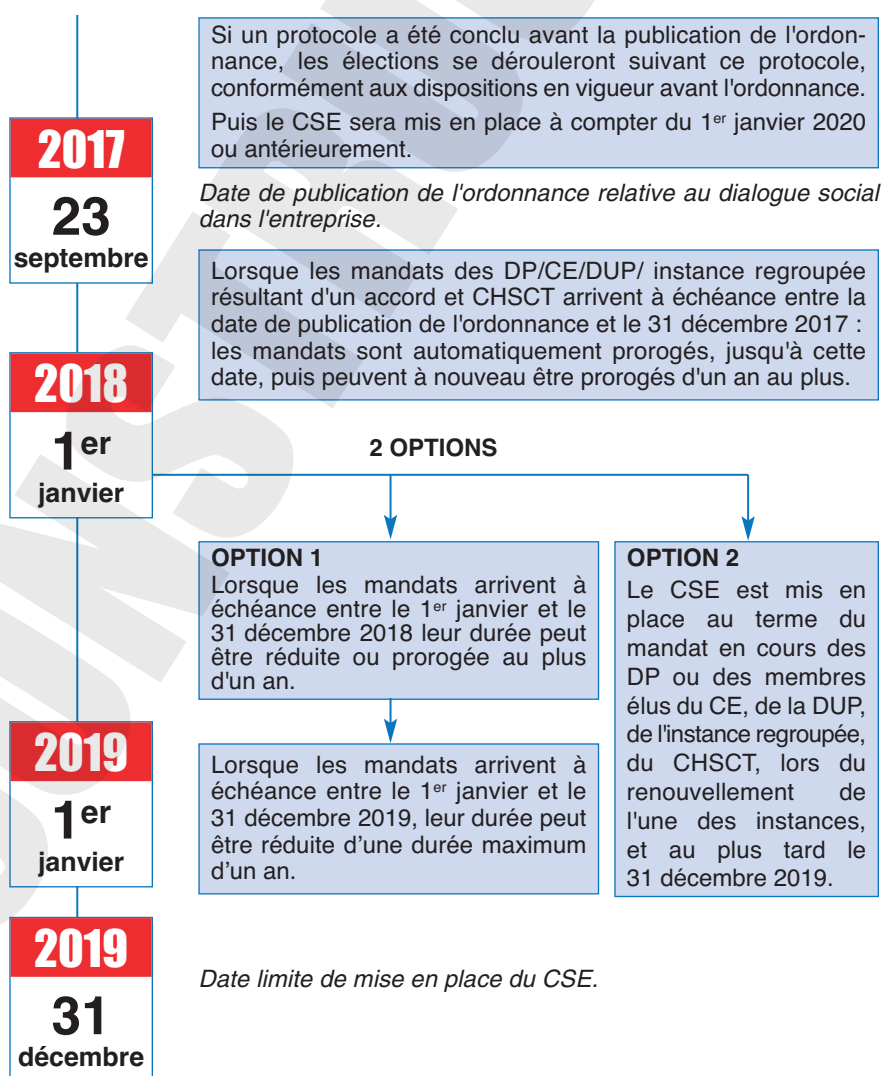
FICHE N° 1

1/3

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 1^{er} janvier 2018.

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



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

LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 1 LE CALENDRIER DE MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE 2/3

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'advierait-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 1^{er} 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 1^{er} tour des élections du CSE.

LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 1 LE CALENDRIER DE MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE 3/3

ANNEXE 1

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.

FICHE N° 2

1/12

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.

LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 2 › LA NÉGOCIATION SUR LA MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE... 2/12

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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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.

! 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

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.

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 PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 2 › LA NÉGOCIATION SUR LA MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE... 3/12

RAPPEL

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

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.

- 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.

LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 2 › LA NÉGOCIATION SUR LA MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE... 4/12

› 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 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.

LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 2 › LA NÉGOCIATION SUR LA MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE... 5/12

› Le nombre des représentants de proximité

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

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

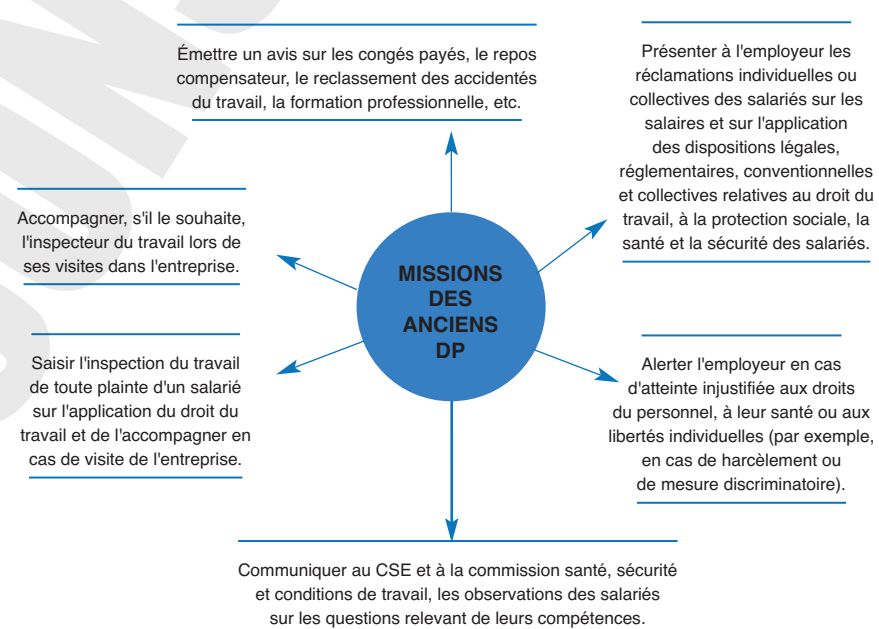
CONSEIL FO

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.



LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 2 › LA NÉGOCIATION SUR LA MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE... 6/12

› 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.)

LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 2 › LA NÉGOCIATION SUR LA MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE... 7/12

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).

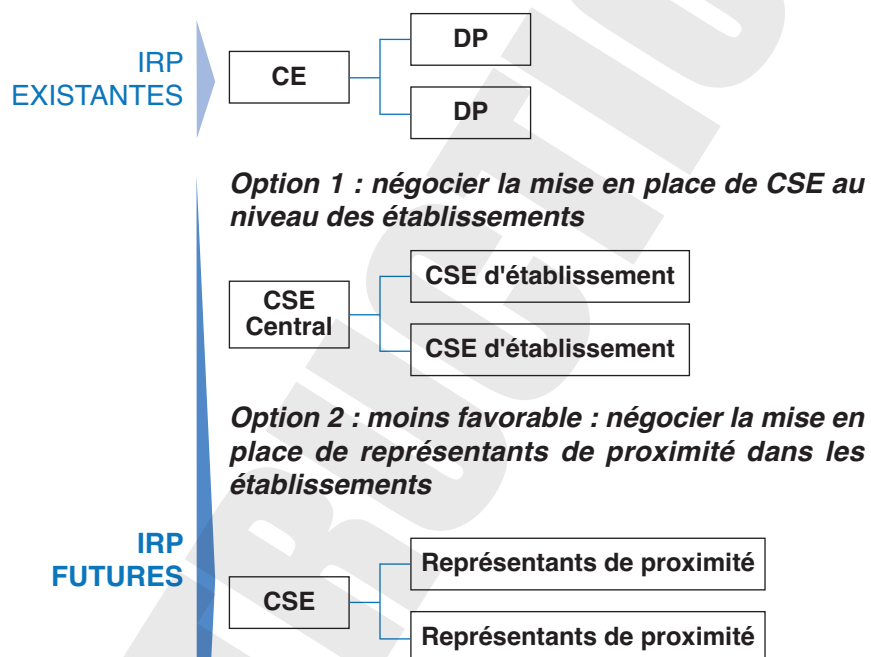
LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 2 LA NÉGOCIATION SUR LA MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE... 8/12

SCHÉMA RÉCAPITULATIF

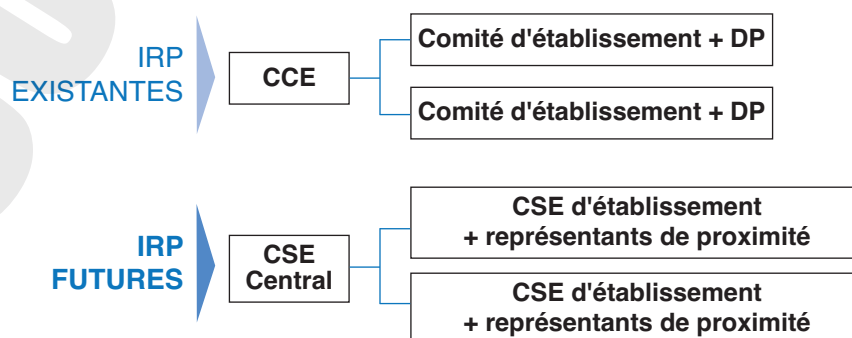
COMMENT MAINTENIR L'EXISTANT AU MIEUX ? LA NÉGOCIATION SE DÉROULE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

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



! 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

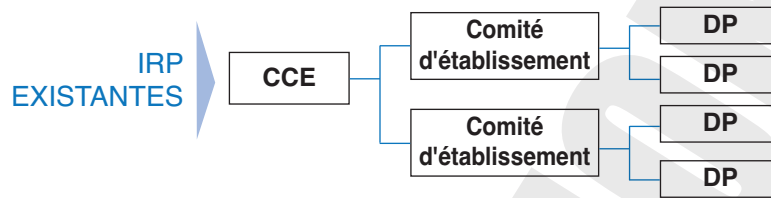


INTÉRÊT : permet de maintenir une distinction des missions CE et DP, respectivement assurées par le CSE d'établissement et les représentants de proximité.

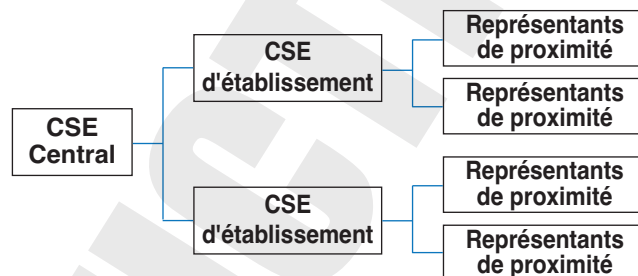
LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 2 LA NÉGOCIATION SUR LA MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE... 9/12

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



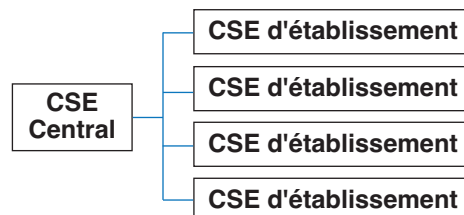
Option 1 : maintenir une représentation à tous les niveaux



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.

Toutefois, l'accord qui institue les représentants de proximité peut prévoir que ceux-ci seront désignés par les CSE d'établissement. Dans ce cas, FO participera à toutes les désignations réalisées au sein des CSE d'établissement où elle est majoritaire ou *a minima* présente.

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.

IRP FUTURES

ANNEXE 2

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

LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 2 LA NÉGOCIATION SUR LA MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE... 11/12

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].

LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 2 LA NÉGOCIATION SUR LA MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE... 12/12

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

FICHE N° 3

1/18

LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD 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.

LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 3 › LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP) 2/18

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.

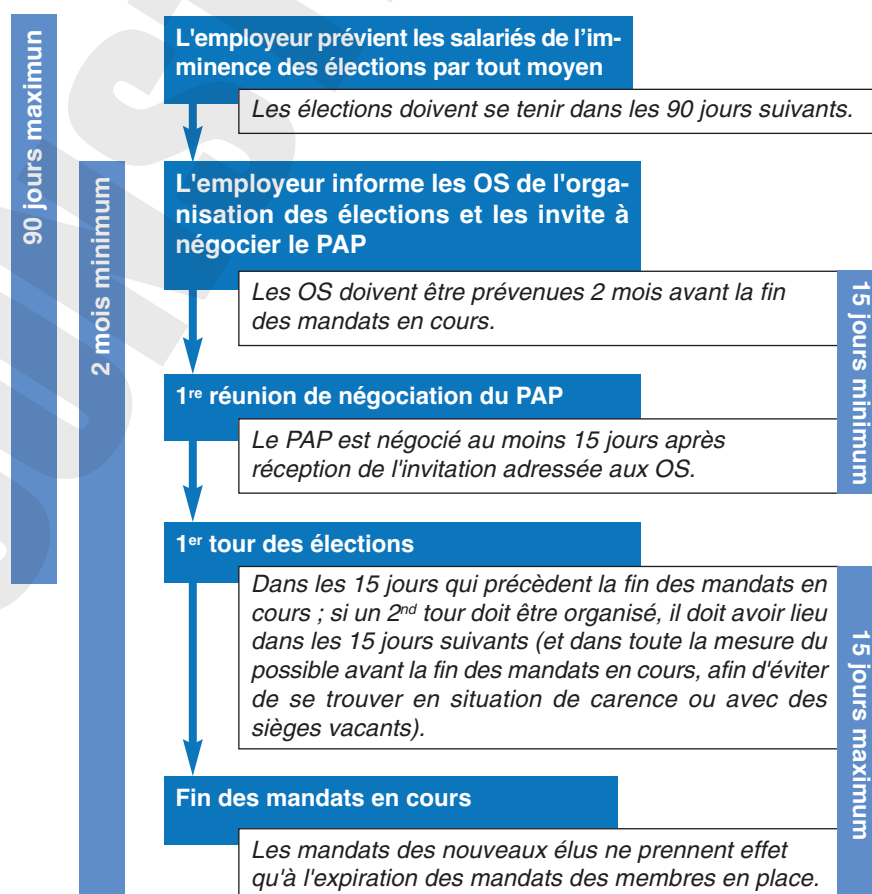
› À quel moment doit être négocié le PAP ? (Art. L. 2314-4 et s. C. trav.)

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 1^{er} 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 RENOUELEMENT DU CSE



LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 3 › LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP) 3/18

› 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	Unanimité des organisations syndicales représentatives (et non de toutes les OS ayant participé à la négociation)
+	+
Majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles	Signature de l'employeur
Ou, à défaut d'avoir les résultats des dernières élections : majorité en nombre des OS représentatives	
+	
Signature de l'employeur	

LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 3 LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP) 4/18

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 3^e 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.

LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 3 LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP) 5/18

DOUBLE MAJORITÉ (suite)

UNANIMITÉ (suite)

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 1^{re} 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.

LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 3 › LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP) 6/18

› 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 : 1 ^{er} : ouvriers et employés ; 2 nd : le reste du personnel.
501 et plus		Deux collèges : 1 ^{er} : ouvriers et employés ; 2 nd : le reste du personnel – <i>en réservant au moins un siège titulaire aux ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés.</i>
quel que soit l'effectif	25 et plus**	Trois collèges** : 1 ^{er} : ouvriers et employés ; 2 ^e : techniciens, agents de maîtrise et assimilés ; 3 ^e : 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 3^e 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).

LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 3 LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP) 7/18

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	<p>Jusqu'au 30 avril 2018 : 30 % des SVE et absence d'opposition majoritaire</p> <p>À compter du 1^{er} mai 2018 : 50 % des SVE en faveur d'organisations représentatives ou 30 % + validation par référendum d'entreprise</p>
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.		

LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 3 LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP) 8/18

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 1 ^{er} mai 2018 : 50 % des SVE en faveur d'organisations représentatives ou 30 % + validation par référendum d'entreprise Ou décision unilatérale de l'employeur
Participation des suppléants aux réunions	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

ANNEXE 3

MODÈLE DE 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 : [à compléter].

Veillez agréer, [Monsieur/Madame], nos salutations distinguées.

Pour le syndicat/UD
[à compléter],

..... [Prénom et NOM]

..... [qualité]

Signature

ANNEXE 4

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.

LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 3 | LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP) 11/18

À NOTER

La loi régleme 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.

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.

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.

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.

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

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 :

- 1^{er} collège : (ouvriers et employés)
- 2nd collège : (agents de maîtrise et cadres)

ou

- 1^{er} collège : (ouvriers et employés)
- 2^e collège : (agents de maîtrise)
- 3^e collège : (cadres)

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 1^{er} collège (ouvriers et employés)
- (nombre) salariés appartenant au 2nd collège (agents de maîtrise et cadres).

→ À décliner par collège retenu.

LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 3) LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP) 12/18

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.).

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.).

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.

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 :

- 1^{er} collège : titulaires suppléants ;
- 2nd collège : titulaires suppléants.

→ À décliner par collège retenu.

Chaque titulaire bénéficiera de heures de délégation.

Article 4 – Durée des mandats

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

LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 3) LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP) 13/18

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.

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.

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.

Article 5 – Personnel électeur et éligible – listes électorales

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

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.

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.

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

LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 3 LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP) 14/18

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.

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.

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.

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.

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.

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 :

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

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

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

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 (1^{er} collège/ 2^e collège/3^e 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.

LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 3 LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP) 15/18

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 x 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 ».

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 isoairs : 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...

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

- 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 ;

À NOTER

La différenciation par couleur de chaque collègue est également possible.

À NOTER

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

À NOTER

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

LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 3) LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP) 16/18

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.

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.

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).

À NOTER

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

À NOTER

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

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.

- 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.

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.

Seront réputés bulletins nuls ou blancs :

- 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 ;
- 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.

Article 14 – Bureaux de vote

Un bureau de vote doit être constitué par collège électoral.

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.

La présidence du bureau sera assurée par ...

LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 3) LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP) 17/18

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.

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.

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...

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.

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.

Article 15 – Durée et publicité du présent accord

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

LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 3 LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP) 18/18

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.).

À NOTER

Il convient de parapher chaque page du protocole.

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

Fait à (lieu), le (date)

Pour la CGT-FO
Signature

Pour la direction
Signature

Pour ...
Signature

Pour ...
Signature

Pour
Signature

FICHE N° 4

1/5

LA PRÉSENTATION DES LISTES DE CANDIDATS AUX ÉLECTIONS

Seules les OS peuvent présenter des candidats au 1^{er} 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.

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).

Une seule liste de candidats par collège

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.).

LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 4 › LA PRÉSENTATION DES LISTES DE CANDIDATS AUX ÉLECTIONS 2/5

Un syndicat intercatégoriel remplit le critère de l'audience électorale s'il obtient au moins 10 % des suffrages au 1^{er} 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).

L'absence d'obligation de présenter des candidats dans tous les collèges

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 1^{er} tour

Pour pouvoir présenter une liste au 1^{er} 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 1^{er} 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.

LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 4 › LA PRÉSENTATION DES LISTES DE CANDIDATS AUX ÉLECTIONS 3/5

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).

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.



Cette disposition est applicable depuis le 1^{er} janvier 2015.

› 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 1^{er} tour :

- s'il y a eu carence de candidatures au 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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.).

ANNEXE 5

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 OUVRIÈRE 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 1^{er} 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.

LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 4 LA PRÉSENTATION DES LISTES DE CANDIDATS AUX ÉLECTIONS 5/5

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.

ANNEXE 6

MODÈLE DE DÉPÔT DES LISTES DE CANDIDATS FO

Observations

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).

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],

Veillez 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)
.....

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

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

Signature

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

FICHE N° 5

1/5

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 1^{er} 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.

LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 5 › LA PROPORTIONNALITÉ DES LISTES PROFESSIONNELLES 2/5

› 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

1^{RE} 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

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

2^E 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 PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 5 LA PROPORTIONNALITÉ DES LISTES PROFESSIONNELLES 3/5

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) élu(s) 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 avons 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.

LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 5 LA PROPORTIONNALITÉ DES LISTES PROFESSIONNELLES 4/5

APPLICATION CONCRÈTE

Exemple d'un 1^{er} collège, titulaires, 1^{er} tour

Nombre de sièges	Liste électorale	– 1 ^{re} étape – Calcul du taux de proportionnalité	– 2 ^{de} étape – Calcul du nombre de candidats hommes/femmes
6 sièges	99 électeurs dont 64 femmes 35 hommes	$64 \times 100/99$ = 64,65 % de femmes	$6 \times 64,64/100 = 3,87$ soit 4 sièges femmes (arrondi supérieur)
		$35 \times 100 / 99$ = 35,35 % d'hommes	$6 \times 35,35/100 = 2,12$ 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)

LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 5 LA PROPORTIONNALITÉ DES LISTES PROFESSIONNELLES 5/5

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 paraître 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, 1^{er} tour

Nombre de sièges	Liste électorale	Taux de proportionnalité hommes/femmes dans la liste électorale
1 siège	19 électeurs dont 4 femmes 15 hommes	$4 \times 100 / 19 = 21,05 \%$ de femmes
		$15 \times 100 / 19 = 78,95 \%$ 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 ».

FICHE N° 6

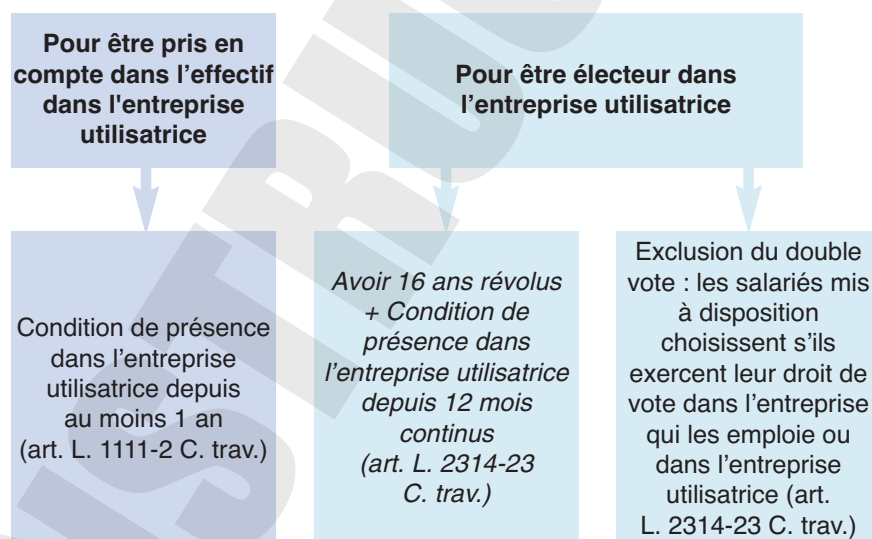
1/2

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



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).

LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

FICHE N° 6 › LES SALARIÉS MIS À DISPOSITION 2/2

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.



LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES



ADHÉRER À FORCE OUVRIÈRE, C'EST DÉFENDRE SES DROITS

BULLETIN D'ADHÉSION

Je soussigné(e)

Nom :

Prénom :

Adresse :

.....

Profession :

* Entreprise :

* Code NAF : * N° SIRET :

* Convention Collective appliquée dans l'entreprise :

.....

(* voir fiche de paie)

Déclare adhérer à la **Confédération Générale du Travail Force Ouvrière**

Date :

Signature,

À remettre à un délégué FORCE OUVRIÈRE, ou à retourner à :

Fédération Générale FO Construction
170, avenue Parmentier CS 20006 – 75479 PARIS Cedex 10
Email : secretariatfobtp@orange.fr
Site internet : www.foconstruction.com





PRO BTP, LE MEILLEUR DE LA PROTECTION SOCIALE



SANTÉ PRÉVOYANCE RETRAITE ÉPARGNE
ASSURANCES ACTION SOCIALE VACANCES



ACTE DE CANDIDATURE AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Je soussigné(e) : nom et prénom

Entreprise : nom et adresse

Emploi, fonction :

Adresse personnelle :

N° de téléphone : Courriel :

Déclare me porter candidat(e) aux élections professionnelles sous l'étiquette Force Ouvrière en tant que :

- Titulaire Suppléant(e) au Comité Social et Économique

Date et Signature

À remettre au responsable F.O. de votre lieu de travail ou à la :

Fédération Générale Force Ouvrière – 170, av. Parmentier – CS 20006 – 75479 PARIS Cedex 10
Tél. : 01 42 01 30 00 – Fax : 01 42 39 50 44 – Site internet : www.foconstruction.com



BULLETIN D'INFORMATION DE LA **FÉDÉRATION GÉNÉRALE FO**

170, avenue Parmentier
CS 20006
75479 PARIS CEDEX 10

Directeur de la publication :
Frank SERRA

Conception, réalisation :
Compédit Beaugard
61600 La Ferté-Macé
www.compedit-beaugard.fr



N° d'inscription commission paritaire
des papiers de presse :
0618 S 07925

Site Internet :
www.foconstruction.com