

A large, bold, red 'FO' logo is positioned in the upper left corner of the page. The letters are thick and stylized, with the 'O' being a simple circle.

***Protocoles
Préélectoraux***

***Éléments
de
Négociation***

Janvier 2018

Sommaire

Comité Social et Economique	page 3
Entreprises concernées	page 4
Périmètres	page 5
Effectifs de l'Entreprise	page 6
Périodicité & Délais	page 7
Invitation à la négociation	page 8
Durée du mandat.....	page 9
Modalités.....	page 10
Clauses obligatoires	page 11
Électeurs-Éligibles	page 12
Collèges électoraux	page 13
Sièges à pourvoir	page 14
Listes électorales-Listes de candidats.....	page 16
Proportionnalité	page 17
Modes de scrutin	page 18
Opérations électorales	page 19
Droit de rature	page 21
Vote nul	page 22
Quorum	page 23
Seuil de représentativité.....	page 24
Attribution des sièges	page 25
Validité du protocole.....	page 26



Comité Social et Economique

Réglementation

Le Comité Social et Economique (CSE) remplace les délégués du personnel, les représentants du personnel au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi que la délégation unique du personnel et l'instance regroupée.

Ses attributions sont déterminées en fonction de l'effectif de l'entreprise.

- Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, les attributions du comité social et économique correspondent à celles qui étaient exercées par les délégués du personnel ;
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les attributions du comité social et économique correspondent à celles qui étaient exercées par les délégués du personnel, par le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Analyse syndicale

Négocier un protocole préélectoral CSE ne vaut pas adhésion au principe de fusion des IRP.



Entreprises concernées

Réglementation

Les élections pour la mise en place d'un CSE sont obligatoires dans les entreprises de droit privé, ainsi qu'aux établissements publics à caractère industriel et commercial et aux établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

Ces entreprises ou établissements doivent avoir un seuil d'effectif d'au moins onze salariés atteint pendant douze mois consécutifs.

Analyse syndicale

A partir du 1er janvier 2020, seul le CSE existera. Les élections qui sont d'ores et déjà organisées en 2018 le sont pour la mise en place d'un CSE.



Périmètres

Réglementation

Lors des élections professionnelles, l'existence et le nombre d'établissements distincts de l'entreprise doivent faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales.

En pratique, l'accord sur le découpage de l'entreprise en établissements distincts est intégré dans le protocole préélectoral préalable et doit répondre à la double condition de majorité.



Effectifs de l'Entreprise

Réglementation

Sont pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise :

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

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

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

Analyse syndicale

Certaines conventions collectives nationales apportent des précisions sur les conditions de prise en compte du temps partiel.



Périodicité & Délais

Réglementation

Lorsque le seuil de onze salariés a été franchi atteint pendant douze mois consécutifs, l'employeur informe le personnel tous les quatre ans de l'organisation des élections.

Le premier tour doit se tenir, au plus tard, le quatre-vingt-dixième jour suivant la date de diffusion ou l'affichage du document indiquant la date envisagée pour ce premier tour.

Dans le cas d'un renouvellement du CSE, le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration du mandat en cours.

Si un second tour de scrutin doit avoir lieu, il se déroule un délai de quinze jours après le dépouillement du premier tour.



Invitation à la négociation

Réglementation

L'invitation à négocier mentionnée au présent article doit parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation.

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel sont invités par courrier à participer à la réunion de négociation.

Les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés sont informées, par tout moyen, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Dans le cas d'un renouvellement du CSE, cette invitation doit être effectuée deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice.

Analyse syndicale

Les représentants des organisations syndicales doivent avoir en leur possession un mandat pour négocier.



Durée du mandat

Réglementation

Les membres du personnel du comité social et économique sont élus pour quatre ans.

Le nombre de mandats successifs est limité à trois, excepté pour les entreprises de moins de cinquante salariés sauf si un accord modifie cette disposition.

Un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel au CSE comprise entre deux et quatre ans.

Tout membre de la délégation du personnel du comité social et économique peut être révoqué en cours de mandat sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté avec l'accord obtenu au scrutin secret de la majorité du collège électoral auquel il appartient.



Modalités

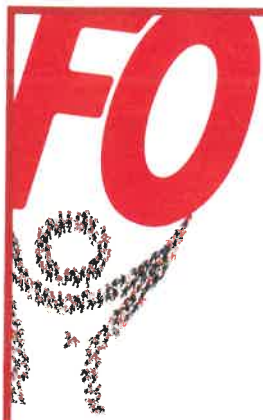
Réglementation

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales doivent respecter les principes généraux du droit électoral.

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Au premier tour de scrutin, seules les organisations syndicales peuvent déposer des listes de candidats.

Sauf accord contraire, l'élection a lieu pendant le temps de travail.

Les dates du 1er tour et du 2nd tour doivent être indiqués clairement dans le protocole préélectoral ainsi que le lieu où se déroule ces élections.



Clauses obligatoires

Réglementation

Un protocole préélectoral comprend des clauses qui pour certaines d'entre elles sont obligatoires mais négociables et d'autres pour lesquelles aucune dérogation n'est possible.

Ces clauses dispositions, listées ci-après, sont abordées dans les prochains chapitres.

Clauses obligatoires

- la répartition du personnel dans les collèges électoraux
- la répartition des sièges dans les collèges électoraux
- les modalités générales d'organisation et de déroulement du scrutin (date, heure et lieu du vote, nombre et composition des bureaux de vote, matériel de vote, date limite de dépôt des listes, modalités du vote par correspondance...)
- Le nombre d'établissements distincts
- Voies et moyens permettant d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures.

Clauses d'ordre public

Aucune dérogation possible.

- Electorat
- Eligibilité
- Droit de rature
- Seuil de représentativité
- Règle de la désignation des élus
- Collège réservé aux cadres



Électeurs-Éligibles

Réglementation

Électeurs

Les salariés des deux sexes, âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques sont électeurs.

Éligibles

Les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur sont éligibles.

Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour y être électeur. Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

« Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice ».



Collèges électoraux

Réglementation

Les salariés sont répartis en collèges électoraux :

Premier collège : ouvriers et employés.

Deuxième collège : ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Troisième collège : ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés (si leur nombre est au moins égal à 25).

Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège.

Dans les entreprises, quel que soit l'effectif global, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, ces catégories constituent un troisième collège.

La proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral doit être indiquée.



Sièges à pourvoir

Réglementation

Dans les collèges électoraux, la répartition du personnel et la répartition des sièges font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales.

Le protocole préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

Ces modifications doivent être adoptées à la condition de la double majorité.

Sans préjudice des dispositions des articles L. 2314-11 et L. 2314-12, dans les entreprises de travail temporaire, la répartition des sièges peut faire l'objet d'un accord préélectoral, conclu conformément à l'article L. 2314-6, en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

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

Comité Social et Economique			
Effectif des salariés	Nbre de titulaires	Crédit mensuel d'heures de délégation par élu	Total mensuel d'heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264



Sièges à pourvoir (suite)

Effectif des salariés	Nbre de titulaires	Crédit mensuel d'heures de délégation par élu	Total mensuel d'heures de délégation
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1 000 à 1 249	17	24	408
1 250 à 1 499	18	24	432
1 500 à 1 749	20	26	520
1 750 à 1 999	21	26	546
2 000 à 2 249	22	26	572
2 250 à 2 499	23	26	598
2 500 à 2 749	24	26	624
2 750 à 2 999	24	26	624
3 000 à 3 249	25	26	650
3 250 à 3 499	25	26	650
3 500 à 3 749	26	27	702
3 750 à 3 999	26	27	702
4 000 à 4 249	26	28	728
4 250 à 4 499	27	28	756
4 500 à 4 749	27	28	756
4 750 à 4 999	28	28	784
5 000 à 5 249	29	29	841
5 250 à 5 499	29	29	841
5 500 à 5 749	29	29	841
5 750 à 5 999	30	29	870
6 000 à 6 249	31	29	899
6 250 à 6 499	31	29	899
6 500 à 6 749	31	29	899
6 750 à 6 999	31	30	930
7 000 à 7 249	32	30	960
7 250 à 7 499	32	30	960
7 500 à 7 749	32	31	992
7 750 à 7 999	32	32	1 024
8 000 à 8 249	32	32	1 024
8 250 à 8 499	33	32	1 056
8 500 à 8 749	33	32	1 056
8 750 à 8 999	33	32	1 056
9 000 à 9 249	34	32	1 088
9 250 à 9 499	34	32	1 088
9 500 à 9 749	34	32	1 088
9 750 à 9 999	34	34	1 156
10 000	35	34	1 190



Listes électorales-Listes de candidats

Réglementation

Listes électorales

Les listes doivent mentionner en application du droit commun électoral :

- Les noms et prénoms des électeurs
- Leurs dates d'entrée dans l'entreprise
- Leur lieu et date de naissance

Lors de la négociation du protocole préélectoral, l'employeur doit fournir une liste des effectifs à jour au moment de cette négociation.

Cette liste peut être différente de celle des électeurs fournie aux bureaux de vote si entre temps des départs ou des arrivées de personnel ont eu lieu.

Un salarié peut voter s'il est encore dans l'entreprise le jour du vote.

Listes de candidats

Le protocole d'accord préélectoral doit spécifier d'une part les dates et heures limites de dépôt des listes de candidats et d'autre part les modalités de communication de ces listes (RAR-Remise en main propre-Email-etc)

Les listes de candidats ne doivent pas être obligatoirement complètes.

Analyse syndicale

Les dates d'affichage de la liste électorale (Electeurs et Eligibles) et des listes de candidats doivent être précisées dans le protocole préélectoral (Délais de contestation 3 jours).



Proportionnalité

Réglementation

Pour chaque collège électoral, les listes qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

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

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

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

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

« En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

« Lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.

« Le présent article s'applique à la liste des membres titulaires du comité social et économique et à la liste de ses membres suppléants.

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

Analyse syndicale

La proportionnalité n'est pas la parité.

Le choix de répartition alternée Hommes - Femmes doit s'apprécier pour chaque liste (Titulaires et Suppléants) de chaque collège indépendamment l'une de l'autre.



Modes de scrutin

Réglementation

L'élection a lieu à bulletin secret (dans une enveloppe).

Vote à l'urne

Les lieux et les heures d'ouverture des bureaux de vote doivent permettre aux salariés de voter pendant le temps de travail. Ils doivent être communiqués suffisamment tôt pour que les électeurs puissent d'organiser.

Vote par correspondance

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

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

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

Le matériel nécessaire au vote ainsi que les documents communiqués aux électeurs sur place (documents de propagande électorale notamment) doivent être expédiés par l'employeur aux personnes concernées suffisamment à l'avance pour leur permettre de voter en temps utile.

En pratique, les salariés appelés à voter par correspondance doivent recevoir une double enveloppe. La première renferme celle contenant le bulletin de vote. Elle porte à son dos le nom de l'électeur et sa signature qui est obligatoire. La deuxième contient le bulletin de vote. Elle ne doit impérativement porter aucun signe distinctif de manière à garantir le secret du vote.

Cependant, il est possible de fournir une enveloppe unique.

Vote électronique

Elle peut également avoir lieu par vote électronique si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide.



Opérations électorales

Réglementation

Bureaux de vote

Un bureau de vote doit être mis en place pour chaque collège électoral et être composé : d'un président et de deux assesseurs.

Les membres du bureau doivent être électeurs et appartenir au collège intéressé.

C'est le protocole préélectoral qui fixe les modalités de désignation des membres du bureau de vote.

Participants

L'employeur peut être présent dans la salle le jour de l'élection, sans participer aux opérations réservées au bureau de vote en respectant l'obligation de neutralité.

Chaque organisation syndicale ayant déposé une liste peut désigner un délégué de liste qui sera présent en permanence dans la salle de vote et pourra contrôler toutes les opérations électorales : opérations de vote, de dépouillement et de décompte des voix. Les délégués de liste ont le droit d'exiger l'inscription sur le PV de toutes observations ou toutes réserves.

Chaque candidat peut être présent pendant le déroulement des opérations électorales.

Bulletins de vote

L'employeur doit faire imprimer, en principe, être imprimés sur du papier blanc, et fournir des bulletins de vote, en nombre égal, et suffisant pour chaque liste de candidats.

Les bulletins doivent respecter l'ordre des candidats sur les listes de candidats.

Ils ne doivent comporter aucun signe distinctif.

Pour les listes syndicales, les bulletins mentionnent l'appartenance syndicale des candidats (logo).

Lorsque l'électorat le nombre de salariés maîtrisant mal la langue française est important, il peut y avoir des bulletins de couleurs différentes pour différencier les bulletins titulaires et suppléants.



Opérations électorales (*suite*)

Réglementation

Enveloppes de vote

Les enveloppes doivent également être fournies par l'employeur en nombre suffisant. Elles doivent être d'un modèle uniforme opaque pour respecter le secret du vote.

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

Isoloirs

Les électeurs doivent pouvoir s'isoler pour voter. Toutefois, il n'est pas nécessaire d'avoir des isoloirs comme pour les élections politiques. Une pièce adjacente, borgne ou avec fenêtres occultées, au bureau de vote, une rangée de casiers peuvent servir d'isoloirs.

Urnes

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

Les urnes peuvent être confectionnées de manière rudimentaire toutefois, elles doivent rester bien closes jusqu'à la clôture du scrutin.

Propagande électorale

Le protocole d'accord préélectoral ne peut pas imposer une période de campagne électorale aux organisations syndicales.

Le contenu des communications syndicales est librement fixé par l'organisation syndicale, sous réserve du respect des dispositions relatives à la presse.

Le protocole d'accord préélectoral doit garantir la liberté syndicale, mais doit préciser les conditions de format et de tirage de la profession de foi.



Droit de rature

Réglementation

Un électeur peut raturer le nom d'un ou plusieurs candidats sur un bulletin de vote ce qui revient à ne pas lui, ou leur, apporter sa voix.

Ce bulletin n'est pas considéré comme nul mais comme étant valablement exprimé.

Si le nombre total des ratures atteint ou dépasse le seuil de 10% des suffrages recueillis par la liste, le candidat raturé sera placé après les autres sur la liste, lors de l'attribution des sièges obtenus par la liste.



Vote nul

Réglementation

Les bulletins blancs ne sont pas pris en compte.

Doivent être considérés comme bulletins nuls :

- les bulletins sans enveloppe ou placés dans une enveloppe non réglementaire,
- les bulletins différents contenus dans une même enveloppe,
- les bulletins portant des signes de reconnaissance,
- les bulletins sur lesquels l'ordre de présentation des candidats a été modifié,
- les bulletins sur lesquels le nom d'un ou plusieurs candidats a été remplacé par celui de candidats d'une autre liste ou de toute autre personne.



Quorum

Réglementation

Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin.

Il n'y a pas de quorum au deuxième tour.

Pour le deuxième tour, les organisations syndicales n'ont plus le monopole de dépôts des listes.

Analyse syndicale

Même si le quorum n'est pas atteint, il est indispensable de dépouiller les bulletins pour permettre de mesurer les scores et donc l'audience des syndicats qui se sont présentés à l'élection.



Seuil de représentativité

Réglementation

Le protocole préélectoral doit rappeler les conditions du calcul de représentativité des organisations syndicales (critère de l'audience) en stipulant ce qui suit :

Au niveau de l'entreprise, le syndicat doit avoir recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires du comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Seul le 1er tour des élections professionnelles est pris en compte pour calculer l'audience des syndicats, que le quorum soit atteint ou non. Seuls les suffrages valablement exprimés du vote des titulaires sont pris en compte.

L'appréciation des 10% s'effectue tous collèges confondus, même si le syndicat n'a pas présenté de candidat dans chaque collège.



Attribution des sièges

Réglementation

Dans un premier temps, il est procédé à l'attribution des sièges par application **du quotient électoral** : chaque liste reçoit autant de sièges que le nombre de voix qu'elle a recueillies (moyenne de liste) contient le quotient électoral.

- Dans un deuxième temps, s'il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste encore des sièges à pourvoir, ceux-ci sont successivement attribués sur la base **de la plus forte moyenne**.



Validité du protocole

Réglementation

Le protocole d'accord préélectoral est adopté, s'il est signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise (Double majorité).

Analyse syndicale

Signer un protocole préélectoral vaut approbation de l'ensemble de ses dispositions et rend difficile la recevabilité d'une contestation devant les tribunaux.



FO

Secteur Développement / Formation syndicale

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

141, avenue du Maine - 75680 PARIS CEDEX 14

Tél. : 01 40 52 83 63 - Fax : 01 40 52 83 64

cfms@force-ouvriere.fr