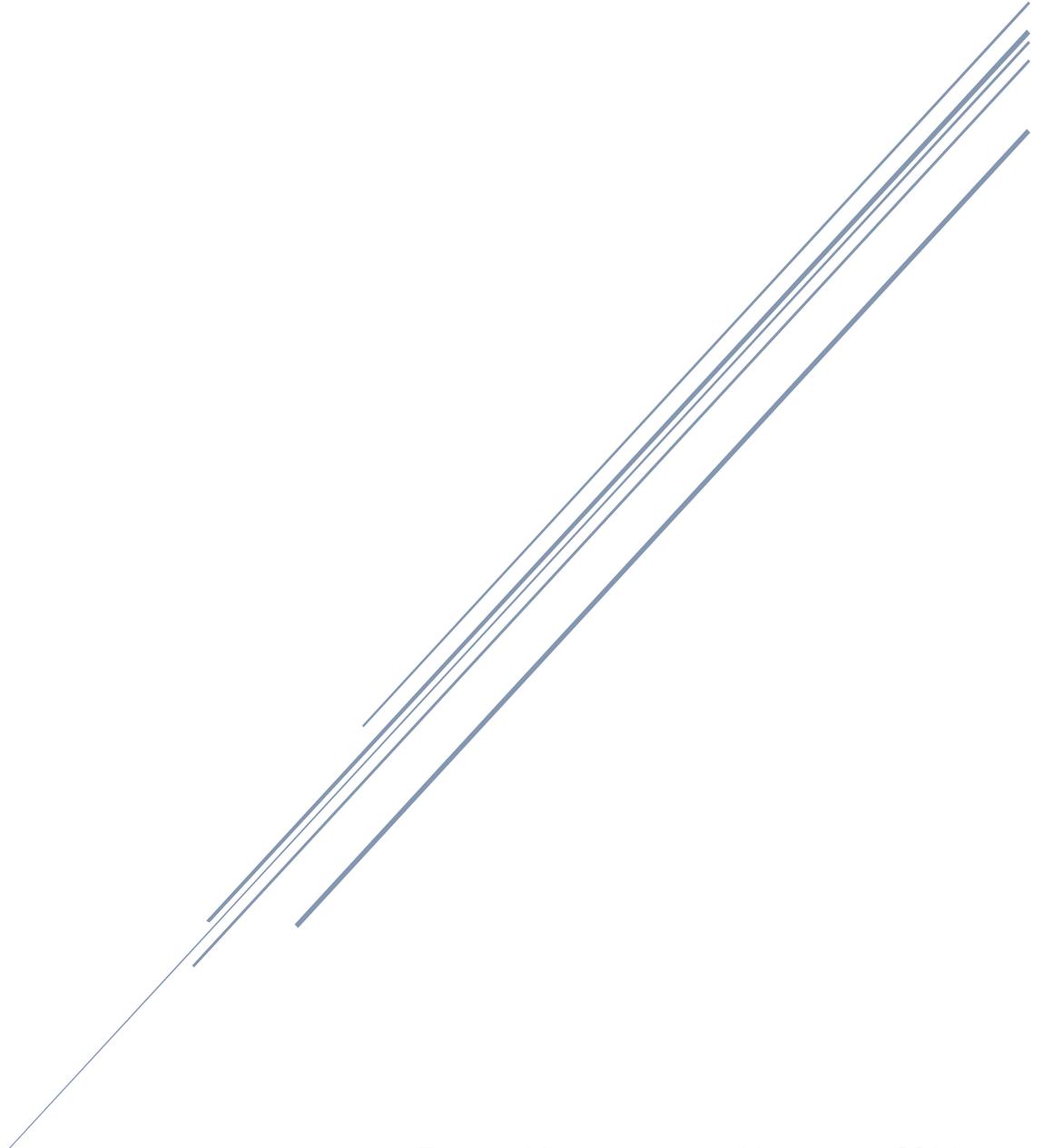




LE PROTOCOLE PREELECTORAL



Edito

Avertissement

Ce guide pour la négociation des accords préélectoraux est une actualisation de celui publié en 2009 par l'espace Vie Syndicale de la confédération.

Il intègre donc les modifications apportées à la loi du 20 août 2008 par la loi du 5 mars 2014.

Ce guide se veut utile aux militantes et militants en charge de négocier un protocole préélectoral :

- Soit dans leur propre entreprise,
- Soit dans une entreprise sans syndicat CGT, mais pour laquelle, invitée à négocier un protocole, la CGT a décidé d'aider les salariés à se doter de candidats portant nos couleurs et de s'organiser pour cela.

A cette fin, cette brochure contient également un modèle d'affichette favorisant les prises de contact avec notre organisation.

Cette affiche, tout comme ce guide, sont disponibles sur la plateforme de téléchargement <http://telechargement.cgt.fr>

L'Espace Vie syndicale

SOMMAIRE

INTRODUCTION

1. Quelles organisations négocient le Protocole d'accord préélectoral et participent aux élections ?
2. Conditions de validité du Protocole préélectoral
3. Nouveautés pour le premier tour
4. Le premier tour est toujours dépouillé
5. Modifications
 - A. Calcul des effectifs de l'entreprise utilisatrice
 - B. L'électorat
 - C. L'éligibilité
6. Démarche démocratique pour la désignation de nos candidats
7. Cas des listes incomplètes et conditions d'éligibilité
8. Mode de votation
9. Campagne électorale
10. L'organisation des Elections
11. Que faire si la CGT ne signe pas le protocole ?
12. La communication des Procès-verbaux

ANNEXE 1

PETITE BIBLIOGRAPHIE

ANNEXE 2

NOTES CITEES DANS LE TEXTE SUR LE PROTOCOLE PREELECTORAL

ANNEXE 3

MODALITES DE DEPOUILLEMENT

ANNEXE 4

PROTOCOLE D'ACCORD PREELECTORAL TYPE

ANNEXE 5

L'ADOPTION DE L'ACCORD ET DE SON CONTENU OBEIT A DIFFERENTES MODALITES DE VOTE.

ANNEXE 6

LES MODALITES DE RECOURS EN CAS D'ABSENCE DE PROTOCOLE

ANNEXE 7

LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS INTERVENUS DEPUIS LA LOI DU 5 MARS 2014

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

INTRODUCTION

L'élection des délégués du personnel (DP), des membres du comité d'entreprise ou d'établissement (CE) ou de la délégation unique du personnel (DUP) est un moment important de la vie syndicale dans l'entreprise.

Il peut s'agir d'un renouvellement, en principe les élections ont lieu tous les quatre ans et à la même date¹ (annexe 2). Cette durée des mandats est un grave problème car avec le turn-over qui existe dans les entreprises certains salariés ne pourront pas ou très peu, s'exprimer durant leur vie professionnelle, passant d'une entreprise à l'autre sans jamais être confrontés à des élections professionnelles. D'autre part, beaucoup de salariés craignent de s'engager si longtemps de même les élus abandonnent en cours de mandat.

Il faut donc tenter par le biais d'accord collectif de branche, de groupe ou d'entreprise de réduire la durée du mandat à deux ou trois ans. Il doit s'agir impérativement d'un accord distinct du protocole préélectoral. Cet accord est soumis aux règles habituelles de la négociation collective, ce qui exclut la participation des organisations syndicales non représentatives.

S'agissant d'une première élection, l'intervention, l'expérience, l'appui du syndicat professionnel local, de l'union départementale ou de l'union locale sont des plus nécessaires. Cela revêt une importance particulière pour toute la CGT car, à travers les élections et notamment la négociation du protocole préélectoral, il s'agit d'« Implanter la CGT où nous sommes absents, dans les lieux de travail sans syndicat CGT, dans les catégories et collèges sans syndiqué-e-s. L'objectif est de mettre en place partout des dispositifs militants afin d'y implanter la CGT. » (Extrait de la résolution n°3 du 50^{ème} congrès).

La délégation CGT devant négocier s'organise en fonction des besoins. Les camarades sont en principe mandatés par une organisation CGT légalement constituée, c'est-à-dire **ayant des statuts à jour et déposés** ; et dont le champ professionnel ou interprofessionnel et territorial couvre bien le champ de la négociation. Ce peut être, pour un syndicat d'entreprise constitué, l'un de ses représentants. S'il s'agit d'un protocole de groupe ou national ce sera la structure CGT correspondante.

Dans le cas d'une base nouvelle l'union locale ou l'union professionnelle pourra participer ou conduire la négociation.

Les tableaux figurant en note² (annexe 2) indiquent les seuils d'effectifs de salariés par rapport au nombre de sièges à pourvoir pour le CE, la DUP, les DP.

Un protocole d'accord préélectoral doit être négocié avec l'employeur pour chaque élection.

Dans le protocole, les syndicats « examinent les voies et moyens d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures »³ (annexe 2). Cela signifie pour la CGT, qu'en fonction de la composition sociologique de l'entreprise les listes doivent viser la parité, en mettant des femmes en position d'éligibles.

La loi du 20 août 2008 relative à la démocratie sociale et à la réforme du temps de travail (JO du 21 août 2008) a modifié le régime des élections professionnelles sur plusieurs points. La loi du 5 mars 2014 vient préciser certaines de ces dispositions notamment sur le protocole préélectoral. D'ailleurs, cette dernière loi renforce l'enjeu de ces négociations préélectorales car en l'absence d'organisations syndicales, l'employeur risque de décider seul sur de nombreux points.

1. Quelles organisations négocient le Protocole et participent aux élections

Sont invités à négocier le protocole d'accord préélectoral et à présenter des candidats⁴ (annexe 2):

1. **les organisations qui satisfont aux critères de représentativité allégée** (respect des valeurs républicaines, indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant l'entreprise ou l'établissement concernés par l'élection) ; *elles sont informées par voie d'affichage de l'organisation des élections, invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes des candidats ;*
2. **les organisations reconnues représentatives** dans l'entreprise ou l'établissement ;
3. **les organisations ayant constitué une section syndicale** dans l'entreprise ou l'établissement et qui satisfait aux critères de représentativité allégés ;
4. **les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative** au niveau national et interprofessionnel (donc, en particulier la CGT).

Les modalités d'invitation diffèrent selon les syndicats :

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.

Les autres sont invités par affichage.

L'invitation des syndicats doit leur parvenir au plus tard 15 jours avant la première réunion de négociation.

Lorsqu'un s'agit d'un renouvellement des institutions représentatives du personnel, l'invitation (affichage et courrier) doit être effectuée deux mois avant l'expiration des mandats et parvenir aux syndicats 15 jours avant la première réunion de négociation.

Attention : la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale et certains juristes soutiennent que si aucun syndicat n'est venu négocier le protocole, l'employeur peut fixer unilatéralement la répartition des personnels entre les collèges, l'attribution des sièges à chaque collège, décider de l'existence d'établissements distincts ou de la perte de cette qualité, et des modalités du vote.

2. Conditions de validité du Protocole préélectoral

Tous les syndicats précités peuvent participer à la négociation du protocole ^{(4) (5)} (annexe 2).

Pour son adoption, le protocole obéit à la règle d'une double majorité, celle de « la majorité des organisations ayant participé à la négociation (*première condition*), (*et deuxième condition*) celle des 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. ».

Ce qui signifie la nécessité de la signature de la majorité des syndicats participants à la négociation, plus parmi les signataires, les syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections.

Si ces résultats ne sont pas disponibles, il doit y avoir alors la majorité des syndicats représentatifs dans l'entreprise ⁶ (annexe 2).

La loi confirme l'exigence d'unanimité en cas de modification du nombre de collèges prévus par la loi.

Cependant, certaines dispositions sont soumises à d'autres modalités d'adoption (annexe 5).

En résumé, pour être valable, le protocole doit remplir **deux conditions** :

- être signé par la majorité en nombre des organisations ayant participé à sa négociation ;
- parmi ces signataires doivent figurer les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages lors des précédentes élections professionnelles.

Exemple (les pourcentages indiqués sont ceux obtenus lors des précédentes élections) :

	CGT	CFDT	FO	Syndicat « Les salariés d'abord »	CFTC	UNSA
	40%	30%	20%	10%	Ne s'est pas présenté aux élections	Ne s'est pas présenté aux élections
Cas 1		Signe		Signe	Signe	Signe
Cas 2	Signe	Signe				
Cas 3	Signe	Signe			Signe	Signe

Dans le premier cas, la condition numérique est remplie mais les signataires ne représentent pas la majorité des suffrages exprimés lors du premier tour des précédentes élections. Le protocole n'est pas validé.

Dans le second cas, les signataires représentent la majorité des suffrages exprimés mais ils ne sont que deux. Le protocole n'est pas validé.

Dans le troisième cas, les deux conditions sont remplies, le protocole est validé.

3. Premier Tour

Tous les syndicats invités à la négociation peuvent présenter des listes de candidats au premier tour des élections de CE, de la DUP, de DP.

Au deuxième tour, les candidatures sont « libres ».

Les listes sont adressées par LR-AR ou remises contre récépissé, par le syndicat ou la structure qui a négocié le protocole d'accord. Les listes incomplètes ou les doubles candidatures (titulaire et suppléant) sont admises, mais le même militant ne pourra occuper qu'un seul mandat. En revanche, le cumul des fonctions (comité d'entreprise et délégué du personnel) est admis. Elles sont aussi cumulables avec un mandat de délégué syndical.

On prendra la précaution de vérifier que tous les candidats remplissent les conditions d'éligibilité et n'ont pas été condamnés à une incapacité civique. S'agissant des conditions d'ancienneté, une dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail, tant pour l'électorat que pour l'éligibilité (L.2314-20 et L.2324-18).

Le deuxième tour a toujours lieu en l'absence de quorum au premier tour, 15 jours après le premier tour.

4. Le premier tour est toujours dépouillé

Même en l'absence de quorum⁷ (annexe 2) (c'est-à-dire si il y a moins de 50% de votes valablement exprimés par rapport au nombre d'inscrits), le premier tour **doit** être dépouillé. La jurisprudence continue à déduire du nombre de votants les votes nuls et blancs.

Ce sont les résultats du premier tour qui permettent :

De mesurer la représentativité des syndicats dans l'entreprise ou l'établissement, leur capacité à négocier des accords collectifs, s'ils représentent au moins 10% des voix (c'est leur audience), et s'ils remplissent les sept critères énoncés à l'article L.2121-1 nouveau (article 1 de la loi du 20 août).

De fixer la liste des candidats titulaires et suppléants qui ont remporté au moins 10% des voix. C'est parmi eux que pourront être désignés le ou les délégués syndicaux.

Attention : Dès le 1^{er} janvier 2015, le syndicat devra indiquer son affiliation à une organisation syndicale au moment du dépôt des listes. Dans le cas contraire, ses voix ne sont pas attribuées à cette organisation.

5. Modification de l'électorat et de l'éligibilité

Les effectifs à prendre en compte sont calculés conformément à l'article L.1111.2 : « Pour la mise en œuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

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. ».

S'agissant des travailleurs mis à disposition (sous-traitance, nettoyage, restauration, prestations informatiques, etc.), il faut distinguer :

- a. **LE CALCUL DES EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE UTILISATRICE**, qui va déterminer le nombre de sièges à pourvoir et qui a aussi d'autres conséquences par effet de seuil (exemples : crédit d'heures des délégués syndicaux, composition et prérogatives des CHSCT, nomination d'un représentant syndical au CE, etc.). La prise en compte des salariés mis à disposition dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice ne modifie pas le calcul des effectifs des entreprises prestataires. Elle

ne met jamais en cause l'existence ou les moyens des institutions représentatives dans l'entreprise sous-traitante.

b. L'ELECTORAT

Ceux des salariés mis à disposition qui ont un an de présence continue dans l'entreprise utilisatrice peuvent voter aux élections de délégués du personnel (L.2314-18-1) et des comités d'entreprise (L.2324-17-1) de cette entreprise.

Mais ils doivent choisir « *s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice* ».

La CGT a critiqué cette disposition, car les deux votes ont des finalités différentes :

→ dans sa propre entreprise, il réfère aux problèmes de salaire, carrière, lieu d'affectation, etc. :

→ dans l'entreprise utilisatrice, il concerne les conditions de travail et le maintien de l'emploi, la « crise » actuelle démontrant abondamment les conséquences des décisions économiques d'une entreprise « donneuse d'ordre » sur ses sous-traitants.

Dans la pratique, elle est inopérante : aucune modalité n'étant fixée, le choix qui est opéré au moment de l'élection dans l'entreprise utilisatrice est indépendant de l'existence préalable ou non d'élection dans l'entreprise sous-traitante et ne peut engager le salarié pour l'avenir.

c. L'ELIGIBILITE

Les salariés mis à disposition qui ont deux ans de présence continue peuvent être élus délégué du personnel de l'entreprise utilisatrice, mais pas membres du comité d'entreprise (L.2314-18-1). L'interdiction d'exercer un mandat auprès de plusieurs employeurs, qui existait déjà dans le Code du travail, s'applique évidemment dans ce cas.

Il appartient à l'entreprise utilisatrice de réunir les éléments nominatifs nécessaires pour contrôler le calcul des effectifs et l'établissement des listes électorales.

6. Démarche démocratique pour la désignation de nos candidats

Les candidats titulaires et suppléants aux diverses élections sont proposés au vote des syndiqués CGT avant toute désignation officielle. Les listes sont adressées par LR-AR ou déposées à l'employeur contre récépissé, en général à la date prévue par le protocole.

Une liste par collège pour les délégués du personnel ou le comité d'entreprise ou la délégation unique et une liste électorale pour les titulaires et pour les suppléants.

C'est le syndicat qui a négocié le protocole (syndicat d'entreprise, professionnel, local, UL ou UD) qui envoie les listes de candidats.

7. Cas des listes incomplètes

Quelques précisions :

Les listes incomplètes sont admises ainsi que les doubles candidatures. Mais le militant ne peut être élu qu'à l'un des deux mandats (titulaire ou suppléant) et doit choisir, il faut privilégier le mandat de titulaire.

Les cumuls de fonctions sont admis par le Code du Travail, comité d'entreprise ou délégué du personnel et délégué syndical, comité d'entreprise et délégué du personnel.

Le cumul des fonctions de comité d'entreprise et représentant syndical au comité d'entreprise n'est pas admis.

On prendra la précaution de vérifier que les candidats remplissent les conditions d'éligibilité et ne sont pas condamnés à une incapacité civique.

Toutefois pour les candidats ne remplissant pas la condition d'ancienneté, une dérogation peut être donnée par l'inspecteur du Travail, tant pour être électeur que pour être éligible (art. 2314-20) en tant que délégué du personnel et pour les membres du comité d'entreprise (art. L.2324-18).

8. Mode de votation

La loi prévoit trois modes de votation : le vote physique, et/ou le vote par correspondance et/ou le vote électronique ⁸(annexe 2).

Le vote électronique ne peut être prévu que par un accord collectif d'entreprise distinct du protocole d'accord. Il doit comporter un cahier des charges conforme aux prescriptions légales minimales.

L'accord d'établissement est exclu.

Si le protocole d'accord électoral le prévoit, c'est en mentionnant l'accord existant, le nom du prestataire choisi par l'employeur. Il doit comporter la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales.

La CGT est réservée sur l'intérêt de ce mode de vote. En effet, il suppose une maîtrise suffisante des personnels quant à l'utilisation des réseaux informatiques et des relations dans l'entreprise laissant supposer le respect de la liberté de vote. Mais dans tous les cas, ce mode de vote met hors-jeu le principe selon lequel l'élection se déroule sous le contrôle des électeurs, candidats et organisations syndicales, la maîtrise de la technologie leur échappant. En cas de difficulté, contacter le collectif DLAJ.

9. Campagne électorale

La campagne électorale doit être adaptée aux circonstances de l'organisation du travail de l'entreprise (horaires variables, fonctionnement en 3 x 8, mobilité, salariés en déplacement, sur chantiers, etc.).

Elle utilisera les moyens traditionnels : affichage syndical, sur les panneaux syndicaux, du CE, des DP, tracts, envois de profession de foi pour les votes par correspondance. Ainsi que tous les moyens supplémentaires qui ont pu faire l'objet d'un accord collectif (exemple : utilisation d'intranet) ou du protocole préélectoral (notamment s'agissant de la campagne électorale).

10. Organisation des élections

L'initiative de l'organisation des élections appartient à l'employeur, ainsi que l'invitation à venir négocier le protocole : en cas de renouvellement ou d'élections complémentaires, ou si l'effectif du personnel atteint l'un des seuils légaux qui suppose l'élection de DP, de DUP, ou d'un CE.

Le syndicat peut prendre l'initiative de demander cette organisation ⁹(annexe 2). Il s'agit des syndicats représentatifs dans l'entreprise ou adhérents à une organisation représentative au plan national, ou des syndicats remplissant les conditions exposées plus haut. L'employeur est tenu d'engager la procédure d'organisation des élections.

Un salarié peut aussi demander la tenue des élections. Mais pour des raisons de protection du salarié, lorsque c'est possible, mieux vaut que ce soit l'organisation qui

prenne l'initiative de la demande, et si le salarié a déjà fait la demande, il faut que l'organisation la reprenne.

11. Que faire si la CGT ne signe pas le Protocole préélectoral ?

En cas de désaccord amenant la CGT à ne pas signer le protocole préélectoral, il est vivement conseillé, dès que le protocole est soumis à signature, de signifier par écrit les raisons de notre refus.

Même si un recours électoral est engagé avant l'élection ou si nous envisageons un recours post-électoral, il est essentiel de présenter des listes de candidats. Dans ce cas, il est impératif de réitérer nos réserves auprès de l'employeur au moment du dépôt des listes de candidats.

La signature du protocole par la CGT rend toute saisie du tribunal d'instance irrecevable tant en contentieux préélectoral que post électoral.

12. La communication des Procès-verbaux des élections des DP, de la délégation DUP et du CE

On sait que depuis la loi du 20 août 2008, les résultats des élections du comité d'entreprise ou et des délégués du personnel ou de la délégation unique du personnel prennent une importance nouvelle, et cela dès le 1^{er} tour qui doit être dépouillé même en l'absence de quorum.

Ils conditionnent :

1. La liste des organisations syndicales représentatives dans l'établissement ou l'entreprise ;
2. La désignation des délégués syndicaux qui doivent avoir été candidats titulaires ou suppléants à l'une des élections et avoir obtenu 10 % des voix sur leur nom.
3. La représentativité des organisations syndicales au niveau d'un groupe, du département, de la branche, au plan national, par addition des résultats opérée par un organisme agréé par le Ministère du Travail.

Tous les PV d'une élection doivent être envoyés :

→ en 2 exemplaires à l'inspecteur du Travail dont relève l'entreprise ;

→ en 1 exemplaire au Centre de Traitement des Elections Professionnelles à l'adresse suivante : CTEP - TSA 79104 - 76934 ROUEN CEDEX 9

Cela dans les 15 jours qui suivent le 1^{er} Tour, s'il n'y a pas de second tour, ou dans les 15 jours du second tour.

Attention

1. Vérifier qu'il est complet et conforme à la réalité du scrutin.
2. Assurez-vous de l'envoi de votre PV d'élection par l'employeur.
3. Vérifier dans les semaines qui suivent que les résultats sont bien enregistrés sur le site dédié aux élections professionnelles : <HTTPS://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr>
4. Si vous constatez la moindre anomalie, interpellez votre employeur pour que les corrections soient effectuées.

Il faut s'assurer que toutes les voix portées sur une liste Cgt dans l'entreprise sera prise en compte dans le calcul de la représentativité de la Cgt au niveau du groupe, au niveau de la branche et au niveau national interprofessionnel. Ce qui ne sera pas le cas pour tout PV non conforme ou non transmis.

SAVOIR

1. Que l'employeur a l'obligation d'envoyer le PV.
Mais il convient que le syndicat de l'entreprise veille attentivement à ce que les PV soient correctement remplis et envoyés. Ce qui suppose bien évidemment qu'il ait un jeu complet des PV et s'assure des envois auprès de la direction.
2. Que chaque PV doit être signé par les membres du Bureau de vote pour être valable. Les réserves formulées au moment du dépouillement doivent figurer sur un feuillet à part, comme l'information sur la saisie du Tribunal d'Instance.
Le syndicat conserve 1 double des PV.
3. Il existe 3 modèles différents de PV.
 - Pour les DP : formulaire Cerfa n° 10113*03
 - Pour un Comité d'établissement ou un Comité d'entreprise : formulaire n° 10114*03.
 - Pour la Délégation unique du personnel : formulaire n° 10115*03
4. Un PV distinct est établi par collègue (1^{er} collègue – 2^{ème} collègue, éventuellement un 3^{ème} collègue pour le CE) et par collègue titulaires et collègue suppléants.
Les résultats du 1^{er} tour figurent sur le recto, ceux du 2^{ème} tour, s'il y a lieu, sont indiqués sur le verso du formulaire.
5. L'identification de l'entreprise doit être complète :
 - Raison sociale
 - Adresse
 - Code postal
 - N° SIRET de l'entreprise unique ou des établissements différents qui participent par exemple à l'élection du même Comité d'entreprise.
6. Un identifiant convention collective, (IDCC), constitué par un numéro de 4 chiffres, indique la Convention Collective de branche, d'entreprise ou le statut (fonction publique) ou de l'entreprise sous statut. Il figure dans le PV (encadré en haut à gauche).
Ce numéro peut être obtenu sur le Site du Ministère du Travail, de l'emploi et du dialogue social : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/CERFA_EXEMPLE_CE_TITULAIRE_v1-0.pdf
7. A titre d'exemple, nous joignons un exemple de formulaire recto de PV des élections de CE.

Pour toute précision utile, contacter votre Union Départementale ou votre Fédération

CONCLUSION

On voit que les élections des membres du CE, de la DUP, des DP prennent une dimension nouvelle. Elles permettent de déterminer les syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise, de la branche, et au niveau national. La désignation du délégué syndical ne pourra concerner que les candidats titulaires ou suppléants aux élections du CE ou des DP qui ont recueillis personnellement au moins 10% des suffrages exprimés, lors du premier tour, quel que soit le nombre de votants.

Enfin les élections conditionnent la négociation et la validité des accords collectifs qui doivent être signés par une ou des organisations représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages au premier tour.

Attention : Nouveau CERFA dans le 1^{er} trimestre 2015

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

2 exemplaires du procès-verbal d'élection ou du procès-verbal de carence à l'inspecteur du travail.

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

CTEP
TSA 79104
76334 ROUEN CEDEX 9



Direction Générale du Travail

Lire attentivement la notice d'accompagnement disponible sur www.travail-solidarite.gouv.fr (informations pratiques / formulaires)

PROCÈS-VERBAL DES ÉLECTIONS AU COMITÉ D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT MEMBRES TITULAIRES



N° 10114 *03

CE
EL 02

IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT		COLLÈGE CONCERNÉ	
Raison sociale : _____		DÉNOMINATION DU COLLÈGE LÉgal : _____	
Adresse : _____		COMPOSITION PRÉCISE DU COLLÈGE : <small>(cocher la ou les cases correspondant aux personnels inscrits dans ce collège)</small>	
Code postal : _____ Ville : _____			
SIRET de l'établissement : _____		Collège unique <input type="checkbox"/>	Ouvriers 1 <input type="checkbox"/>
Autres établissements concernés par l'élection : <i>Liste à compléter au verso</i>		1 ^{er} collège : ouvriers, employés <input type="checkbox"/>	Employés 2 <input type="checkbox"/>
Numéro de convention collective (IDCC) : _____		2 ^{ème} collège : techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres <input type="checkbox"/>	Techniciens 3 <input type="checkbox"/>
INFORMATIONS SUR L'ÉLECTION		3 ^{ème} collège : ingénieurs et cadres <input type="checkbox"/>	Agents de maîtrise 4 <input type="checkbox"/>
Durée du mandat des élus : ____ années		Autre <input type="checkbox"/>	Ingénieurs 5 <input type="checkbox"/>
Nombre total de collèges électoraux (y compris celui-ci) : ____			Cadres 6 <input type="checkbox"/>
S'agit-il d'une élection partielle (si Oui, cochez la case) : <input type="checkbox"/>			Autres : _____ 7 <input type="checkbox"/> <small>(préciser)</small>
Date du précédent scrutin (JJ/MM/AAAA) : ____/____/____			

MT1

RÉSULTATS CONCERNANT LE 1 ^{er} TOUR		1. Y a-t-il eu carence ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non		Nombre de listes présentées au premier tour
Date du 1 ^{er} tour (JJ/MM/AAAA) : ____/____/____		2. Le quorum a-t-il été atteint ?		Nombre de sièges à pourvoir par le collège
A. Nombre d'électeurs inscrits	A = _____	$QUORUM = E = \frac{A}{2} = \frac{_____}{2} = _____$ <input type="checkbox"/> Non si D est inférieur à E <input type="checkbox"/> Oui si D est supérieur à E		P = _____
B. Nombre de votants	B = _____			Quotient électoral (2 décimales)
C. Bulletins blancs ou nuls	C = _____			
D. Suffrages valablement exprimés (B - C)	D = _____			

NOMS et PRENOMS des candidats groupés par liste (sauter une ligne entre chaque liste)
Le nom des candidats élus sera souligné

Sexe H ou F	1	2	3	4	5	6	7	8	Attribution des sièges restant à pourvoir à la plus forte moyenne : pour chaque liste, inscrire successivement les valeurs du rapport $\frac{V}{K+1}$ jusqu'à l'attribution de tous les sièges (2 décimales)			12	13
									1 ^{er} siège	2 ^{ème} siège	3 ^{ème} siège		

Paraphe des membres du bureau de vote

Dans le cas où des listes communes se sont présentées au 1^{er} tour, précisez :

Nom de la liste commune	Noms des organisations entrant dans cette liste (avec intitulé de l'organisation interprofessionnelle de rattachement)	Répartition des suffrages entre organisations (en %)

Signatures du PV par les membres du bureau de vote au verso.

ANNEXE 1

PETITE BIBLIOGRAPHIE

POUR PLUS D'INFORMATIONS SUR LES MODALITES NOUVELLES CONCERNANT

- ✿ *la représentativité ;*
- ✿ *la présence syndicale dans l'entreprise, (élections, désignation du délégué syndical, du représentant de la section syndicale, constitution du syndicat ou de la section syndicale) ;*
- ✿ *le droit de la négociation des accords collectifs ;*
- ✿ *le contentieux préélectoral et post électoral, on peut se reporter à :*

ANNEXE 2

NOTES CITEES DANS LE TEXTE SUR LE PROTOCOLE PEELECTRORAL

1 Articles L.2314-2 et L.2314-6 ; L.2324-3 du Code du travail.

2 Les tableaux ci-après indiquent les seuils d'effectifs et le nombre de délégués à élire (DP, CE, DUP).

Tableau 1. Nombre de sièges de délégués du personnel				
Effectifs des salariés de l'entreprise ou de l'établissement	Article R.2314-1 Cas normal		En l'absence momentanée de CE ou de CHSCT Article R.2314-2	
	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
de 11 à 25	1	1	-	-
de 26 à 49	2	2	-	-
de 50 à 74	2	2	3	3
de 75 à 99	3	3	4	4
de 100 à 124	4	4	5	5
de 125 à 149	5	5	6	6
de 150 à 174	5	5	7	7
de 175 à 199	6	6	8	8
de 200 à 249	6	6		
de 250 à 499	7	7		
de 500 à 749	8	8		
de 750 à 999	9	9		

À partir de 1.000, on rajoute un siège titulaire et un siège suppléant par tranche même incomplète de 250 salariés.

**Tableau 2. Nombre de sièges de membres du CE
(ou délégation unique du personnel**

Effectifs des salariés de l'entreprise ou de l'établissement	Article R.2324-1 Cas normal		Entreprise de moins de 200 en cas de DUP Article R.2314-3	
	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
de 50 à 74	3	3	3	3
de 75 à 99	4	4	4	4
de 100 à 124	5	5	5	5
de 125 à 149	5	5	6	6
de 150 à 174	5	5	7	7
de 175 à 199	5	5	8	8
de 200 à 399	5	5	Le cumul des mandats ne peut être imposé à partir de 200.	
de 400 à 749	6	6		
de 750 à 999	7	7		
de 1000 à 1999.	8	8		
de 2000 à 2999	9	9		
de 3 000 à 3 999	10	10		
de 4 000 à 4 999	11	11		
de 5 000 à 7 499	12	12		
de 7 500 à 9 999	13	13		
à partir de 10 000 salariés	15	15		

3 Article L.2324-6 du Code du travail.

4 Article L.2314-3 (DP) et L.2324-4 5 (CE)

5 Article L.2314-3, 2^e alinéa, nouveau du Code du travail.

Cela recouvre les sections syndicales et syndicats affiliés à l'une des cinq confédérations représentatives au plan national. Et les organisations reconnues avant la loi du 20 août représentatives dans l'entreprise ou l'établissement.

6 Articles L.2314-3-1 (pour les DP) et L.2324-4-1 (pour le CE)

7 Article L.2122-1 : il s'agit de 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections, dans les trois institutions, quel que soit le nombre de votants avec ou sans quorum.

8 Pour l'élection des délégués du personnel L.2314-21, 2^e alinéa. R 2314-8 à R 2314-21
Pour l'élection des membres du CE : L.2324-19 ; R.2324-4 à 2324-17.

9 Article L.2314-4

ANNEXE 3

MODALITE DU DEPOUILLEMENT

On sait que les élections de DP, de la DUP, du CE ont lieu au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne (art. L.2314-24 et L.2324-22).

Le dépouillement des votes a lieu dès la clôture du scrutin. Les votes par correspondances sont introduits dans l'urne avec report sur la liste électorale, avant qu'on ne procède au dépouillement.

A. LE DEPOUILLEMENT CONSISTE A DECOMPTER :

1. Le nombre de votants (nombre d'enveloppes retirées de l'urne et nombre de votants sur la liste d'émargement).
2. Le nombre de suffrages valablement exprimés en décomptant le nombre de votes blancs et nuls des bulletins valables, si jurisprudence antérieure se maintient.
3. Le nombre de bulletins de chaque liste collègue par collègue et pour les titulaires et les suppléants, en séparant les bulletins complets et bulletins raturés.
4. Le nombre de voix obtenues par chaque candidat.
5. Cela permet d'établir dès le premier tour, l'audience de chaque liste (10%) et de chaque candidat (10%). Les 10% sont établis par référence au « nombre total de suffrages exprimés ». La loi ne parle pas de suffrages valablement exprimés.

B. ON PROCEDE ENSUITE A L'ATTRIBUTION DES SIEGES (même méthode au 1^{er} tour et au 2^e tour s'il y a lieu).

1. On détermine le quotient électoral, unique pour toutes les listes.

$$\text{C'est} = \frac{\text{Le nombre total du suffrage valablement exprimés}}{\text{Nombre de sièges à pourvoir}}$$

2. On calcule le nombre de voix recueillies par chaque liste pour chaque collègue et pour les titulaires et les suppléants.

Le nombre de voix de chaque liste (par collègue, titulaires et suppléants) est établi en faisant le total des voix obtenues par chaque candidat divisé par le nombre de candidats de la liste (que la liste soit complète ou incomplète).

Exemples de calcul pour le CE ou la DUP.

CAS SIMPLE N° 1

5 sièges à pourvoir, 1 seule liste

5 candidats, aucune rature.

Nombre de bulletins de chaque candidat 103.

$$\text{Nombre de voix de la liste} = \frac{103 \times 5}{5} = 103$$

CAS PLUS COMPLEXE N° 2

5 sièges à pourvoir, 3 listes

Liste A (5 candidats).

Total des voix obtenues = 405

Liste B (3 candidats).

Total des voix obtenues = 193

Liste C (2 candidats).

Total des voix obtenues = 67

Nombre de voix de chaque liste, égal au total des voix obtenues par les candidats divisées par le nombre de candidats de la liste.

$$A \quad 405 : 5 = 81$$

$$B \quad 193 : 3 = 64,33$$

$$C \quad 67 : 2 = 33,5$$

3. Calcul du quotient et répartition les sièges au quotient.

$$\text{C'est le rapport} = \frac{\text{moyenne des voix de la liste}}{\text{quotient}}$$

Sièges à pourvoir : 5

Inscrits : 205

Votants : 195

Blancs et nuls : 9

Valablement exprimés : 186

Quotient $186 : 5 = 37,2$

Nombre de sièges dans l'exemple n°2 attribués au quotient :

$$A \quad \frac{81}{37,2} = 2,17 \rightarrow 2 \text{ sièges}$$

$$B \quad \frac{64,33}{37,2} = 1,7 \rightarrow 1 \text{ siège}$$

$$C \quad \frac{33,5}{37,2} = 0,90 \rightarrow 0 \text{ sièges}$$

4. Il reste 2 sièges à attribuer à la plus forte moyenne

C'est la moyenne des voix de chaque liste divisée par le nombre de sièges obtenus + 1.

Exemple cas n° 2

Attribution du 4^e siège

$$A \quad \frac{81}{2 + 1} = 27$$

$$B \quad \frac{64,33}{1 + 1} = 32,16$$

$$C \frac{33,5}{0+1} = 33,5 \rightarrow \text{Elle obtient le 4}^{\text{e}} \text{ si\`ege}$$

Attribution du 5^e si\`ege

$$A \frac{81}{2+1} = 27$$

$$B \frac{64,33}{1+1} = 32,16 \rightarrow \text{Elle obtient le 5}^{\text{e}} \text{ si\`ege}$$

$$C \frac{33,5}{1+1} = 16,75$$

5. R\`esultat d\`efinitif :

Liste A = 2 si\`eges

Liste B = 2 si\`eges

Liste C = 1 si\`ege

6. On proc\`ede ensuite \`a la d\`esignation des \`elus, soit dans l'ordre de pr\`esentation (si absence de ratures) ou en tenant compte des ratures, prises en compte, si elles sont \`egales ou sup\`erieures \`a 10% des suffrages valablement exprim\`es.

ANNEXE 4

PROTOCOLE D'ACCORD PREELECTORAL TYPE RELATIF A L'ELECTION DANS L'ENTREPRISE OU L'ETABLISSEMENT

Nom :

dont le siège social est situé :

Il a été convenu ce qui suit, en vue de l'élection (*razer les mentions inutiles*)

- des membres du comité d'entreprise
- de la délégation unique du personnel
- des délégués du personnel

[en application du code du Travail modifié par la loi du 20.08.2009],

[entre la Direction et les représentants des syndicats].

Article 1 –

Compte tenu de l'effectif actuel, le nombre de sièges à pourvoir est
de pour les titulaires et pour les suppléants.

Article 2 – Nombre et composition des collèges électoraux

Le personnel est réparti en deux collèges (ou trois collèges) (*dans le cas prévu, pour le
CE, au 3^{ème} alinéa de l'article L.2324-11*):

1^{er} collège (ouvriers et employés) salariés

2^{ème} collège (cadres, ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise
.... Salariés

Article 3 – Répartition du personnel dans les collèges électoraux

En fonction de la classification professionnelle, le personnel est ainsi répartis :

1^{er} collège : coefficients à ... selon la convention collective applicable à l'entreprise ;

2^{ème} collège : coefficients supérieurs à selon la convention collective applicable à
l'entreprise.

Article 4 – Répartition des sièges entre les collèges

- 1^{er} collège* : ... sièges de titulaires
... sièges de suppléants
- 2^{ème} collège* : ... sièges de titulaires
... sièges de suppléants

Article 5 – Liste électorale, personnel électeur et éligible

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles prévues par les articles du Code du travail¹

Les listes électorales, établies par la direction pour chaque collège, seront affichées au plus tard le, afin que les salariés puissent vérifier les inscriptions.

Elles précisent : nom – prénom, adresse, qualification ou coefficient conventionnel des électeurs et ceux qui remplissent les conditions d'éligibilité par la lettre E.

Les contestations sont signalées sans délai auprès de la direction. Les éléments nécessaires à la vérification des conditions d'électorat pourront être consultés au service du personnel.

En cas de litige, le juge d'instance doit être saisi dans les 3 jours de la publication de la liste électorale.

Article 6 – Liste des candidats – Date des élections

Le personnel est informé par voie d'affichage de la date et des heures de déroulement des élections, au plus tard le

Cet affichage constitue l'appel aux candidatures.

Lors du 1^{er} tour des élections, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, les organisations syndicales adhérentes à l'une des organisations nationales les plus représentatives sont invitées à présenter leurs listes de candidats au plus tard le à la direction contre récépissé ou par LR-AR.

¹ *Articles L.2314-15 à L.2314-18, L.2314-18-1 nouveau et L.2314-19, L.2314-20 pour les délégués du personnel et la délégation unique du personnel.
Articles L.2324-14 à L.2324-18 et L.2324-18-1 nouveau pour les membres du CE.*

Sont également invités à présenter leurs listes de candidats dans les mêmes conditions, les syndicats ayant déposé des statuts depuis au moins deux ans, remplissant les critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance.

Les listes de candidatures seront affichées le plus tard le

Les éléments nécessaires à la vérification des conditions d'éligibilité pourront être consultés au service du personnel.

Si un 2^{ème} tour est nécessaire, les listes déposées au 1^{er} tour resteront valables.

Si ces listes font l'objet de changements, elles doivent être portées à la connaissance de l'employeur au plus tard le

De nouvelles listes peuvent se présenter, dans les mêmes conditions.

Les listes de candidats sont affichées par la direction dès qu'elle en a eu connaissance et plus tard le lendemain de la date limite de dépôt.

Article 7 – Moyens de la campagne électorale

La direction fournira à chaque organisation syndicale présentant une ou des listes de candidats les moyens suivants en vue d'une campagne électorale :

- ➔ Réunion des personnels sur le temps de travail ;
- ➔ Diffusion et envoi par courrier des professions de foi aux frais de l'employeur ;
- ➔ Utilisation du réseau Intranet selon accord concernant la communication syndicale en direction des salariés ;
- ➔ Le listing des personnels comportant leur adresse sera communiqué aux organisations syndicales conformément aux règles légales.

Article 8 - Modalités d'organisation et déroulement des opérations électorales

Date des élections :

La date du 1^{er} tour a été fixée le, les bureaux de vote étant ouverts de à heures.

Au cas où un 2^{ème} tour sera nécessaire, il aura lieu 15 jours après, soit le dans les mêmes conditions d'horaires et de lieu que le 1^{er} tour.

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

Lieu des élections :

Les opérations électorales se dérouleront

Les élections obéissent aux principes généraux du Code électoral en vue d'assurer la liberté et la sincérité du vote. Elles sont placées sous le contrôle des électeurs et des listes de candidats.

Article 9 – Organisation matérielle du scrutin

Il est installé un Bureau de vote par collège électoral. Chaque Bureau de vote comporte un ou des isolements permettant d'assurer le secret du vote.

Les votes simultanés pour l'élection des membres titulaires et des membres suppléants du collège s'effectuent :

- Dans deux urnes distinctes et individualisées ;
- Avec des bulletins de vote de couleurs différentes : pour les titulaires (bleu) et les suppléants (vert).
- Les enveloppes de vote sont d'un modèle uniforme de couleurs différentes correspondant aux bulletins qu'elles doivent contenir (bleu) pour les titulaires, (vert) pour les suppléants.

Tous les moyens matériels sont fournis par l'employeur.

Article 10 – Déroulement du scrutin, composition du bureau de vote

Des membres composant le bureau sont désignés pour chaque collège électoral.

Le bureau se compose de 2 assesseurs désignés par les listes et d'un troisième membre choisi pour être le plus âgé afin d'assurer la présidence, sauf s'il se présente comme candidat.

Chaque liste peut désigner un délégué de liste qui contrôle le déroulement du scrutin. Les candidats peuvent contrôler par eux-mêmes le bon déroulement des opérations.

L'employeur ou son représentant se doit d'observer une attitude de stricte neutralité et de n'attenter d'aucune sorte à la liberté de vote.

Article 11 – Règles de vote

Les électeurs ont la possibilité de rayer un ou plusieurs noms. .

Mais ils ne peuvent en rajouter.

Le panachage est interdit et rend le vote nul.

Sont nuls les bulletins : déchirés, signés, portant des inscriptions ou des signes distinctifs, 2 bulletins de listes différentes dans la même enveloppe, un bulletin titulaire dans une enveloppe suppléant ou le contraire, une enveloppe vide, non réglementaire, portant un signe distinctif.

Article 12 – Vote par correspondance

Il sera organisé pour le personnel absent le jour du vote (en repos, en RTT, en accident du travail, en maladie, maternité, temps partiel, en congés payés ou spéciaux, en formation, en déplacement), pour les travailleurs à domicile et les salariés des entreprises extérieures). La liste en sera arrêtée le

Il sera adressé à chaque électeur, ainsi défini ;

- ➔ autant de bulletins de vote qu'il y aura de liste de candidats titulaires et suppléants du collège d'appartenance ;
- ➔ Deux enveloppes de vote : titulaire (vert) et suppléant (rose) ;
- ➔ Une profession de foi par liste de candidats ;
- ➔ Une enveloppe timbrée destinée à recevoir les deux enveloppes de vote, à l'adresse de la boîte postale ouverte à cet effet. Elle mentionnera en son dos nom et prénom de l'électeur et sa signature ;
- ➔ Une note explicative.
- ➔ Une boîte postale sera ouverte pour l'occasion.

- ➔ Les votes seront remis au président de chaque bureau de vote. S'ils sont reçus après la clôture du vote, ils seront réputés nuls.

Article 13 – Dépouillement du 1^{er} tour :

Le 1^{er} tour de l'élection est dépouillé quel que soit le nombre de votants par rapport au nombre d'électeurs inscrits, dès la clôture du scrutin, même en l'absence de quorum.

Il est calculé le pourcentage de suffrages exprimés obtenu par chaque liste. Il est également calculé le pourcentage de suffrages obtenu par chaque candidat titulaire et suppléant de chaque liste.

Le dépouillement est effectué par les membres du bureau de vote, assisté éventuellement par des salariés non candidats, et en présence des organisations syndicales.

Les ratures affectant le nom d'un candidat titulaire ou suppléant sont prises en compte pour le calcul de son « audience personnelle », un score de 10% des suffrages exprimés étant nécessaire s'il doit être délégué syndical. En revanche, pour l'ordre de proclamation des élus, elles ne seront prises en compte que si elles atteignent 10 % au moins du nombre de voix obtenues par la liste. Sinon les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Article 14 – Proclamation des résultats

Immédiatement après la fin du dépouillement, le procès-verbal des opérations électorales est établi par le bureau de vote, signé de tous les membres du bureau.

Les délégués des candidats ou de listes en présence sont obligatoirement invités à le contresigner.

Le procès-verbal mentionnera, le cas échéant, les anomalies constatées. Il est établi en autant d'exemplaires que nécessaire soit 1 exemplaire par liste et 2 exemplaires adressés à l'Inspection du Travail et 1 exemplaire à la CTEP.

Dès l'établissement du procès-verbal, le résultat est proclamé par le président du bureau et affiché.

En cas de demande d'annulation des élections, le Tribunal d'Instance doit être saisi dans les quinze jours. Le syndicat qui conteste le déroulement de l'élection inscrit ses réserves sur un feuillet joint au PV et en fait mention **sur le PV qu'il ne signe pas**.

Article 15 – Deuxième tour de scrutin

Si le quorum n'est pas atteint au premier tour de scrutin, un second tour aura lieu le ...

Le quorum n'est pas atteint si 50 % des électeurs inscrits n'ont pas voté. C'est-à-dire si le nombre de votants valablement exprimés, moins les bulletins blancs et nuls, est supérieur ou au moins égal à la moitié des électeurs inscrits.

Article 16 – Publicité et durée

Le présent protocole électoral sera adressé à l'Inspecteur du travail. Un exemplaire sera affiché sur les panneaux syndicaux, les panneaux réservés aux DP ou au CE.

Le présent protocole est conclu pour les élections de (*indiquer la date et le type d'élection*) Il peut être renouvelé tacitement ou faire l'objet d'une dénonciation et renégociation.

Article 17 – Transmission des Procès-verbaux des élections

→ 2 exemplaires des PV seront transmis à l'Inspecteur du Travail.

→ 1 exemplaire est transmis à la :

CTEP

TSA 79104

76934 ROUEN CEDEX 9

→ 1 exemplaire à chacune des organisations ayant présenté des listes de candidats.

Signatures des représentants
des syndicats et de l'employeur
ou son représentant

Le

² *Ce qui impose impérativement que le syndicat négociateur n'ait pas signé le protocole et fait connaître ses raisons (voir point 11 de la note introductive)*

ANNEXE 5

L'ADOPTION DE L'ACCORD ET DE SON CONTENU OBEIT A DIFFERENTES MODALITES DE VOTE

1) Certaines dispositions nécessitent la double majorité :

- ✿ la reconnaissance et la perte de la qualité d'établissement distinct,
- ✿ la répartition du personnel dans les collèges électoraux,
- ✿ la répartition des sièges dans les différents collèges,
- ✿ le nombre d'établissements distincts la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories pour la mise en place du CCE,
- ✿ la mise en place des délégués de site,
- ✿ l'augmentation du nombre de délégué du personnel, de membre à élire au sein du comité d'entreprise,
- ✿ la répartition des sièges de délégués du personnel et des membres du CE dans les entreprises de travail temporaire,
- ✿ la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés,
- ✿ les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.

2) Certaines dispositions nécessitent tout de même un accord unanime :

- ✿ la suppression du comité d'entreprise en cas de baisse de l'effectif,
- ✿ la modification du nombre et de la composition des collèges électoraux
l'organisation du scrutin hors temps de travail.

4) Certaines dispositions nécessitent un accord collectif de droit commun, comme pour n'importe quel accord :

- ✿ l'abaissement des seuils d'effectifs pour la mise en place des institutions représentatives du personnel,
- ✿ l'abaissement de la durée des mandats (entre deux et quatre ans),
- ✿ la mise en place du vote électronique,
- ✿ reconnaissance d'une UES.

NB : un syndicat qui présente des candidats et participe au scrutin est considéré comme ayant tacitement adhéré au protocole. Aussi, s'il entend le contester par la suite il doit exprimer des réserves.

ANNEXE 6

CONSEQUENCES DE L'ABSENCE DE PROTOCOLE

L'échec des négociations du protocole préélectoral produit les effets suivants :

- lorsque aucun accord n'a pu intervenir sur la répartition du personnel et des sièges entre les collèges ou sur les établissements distincts, et si au moins une organisation a répondu à l'invitation aux négociations, la décision est prise par l'autorité administrative;
- à défaut d'accord sur le nombre et la composition des collèges électoraux, il convient d'appliquer les dispositions légales;
- si un litige s'élève sur les modalités d'organisation matérielle des opérations électorales, il convient de saisir le juge d'instance. A défaut, l'employeur fixe unilatéralement ces modalités.

- Conséquences d'une absence de validation du protocole préélectoral :

Instance compétente en cas de désaccord sur les points suivants :	Le Tribunal d'instance :	Le DIRECCTE est compétent:
La répartition des personnels entre les collèges et l'attribution des sièges à chaque collège (articles L.2314-11 et L.2324-13)		Lorsque les conditions de validation majoritaire du protocole ne sont pas réunies, et à condition qu'au moins une OS ait participé à la négociation.
Le découpage des établissements et modification de la qualité d'établissement distinct (articles L.2314-31 et L.2322-5)		Lorsque les conditions de validation majoritaire du protocole ne sont pas
L'organisation de l'élection de délégués du personnel de site (article L.2312-5, al. 2)		Lorsque les conditions de validation majoritaire du protocole ne sont pas réunies, même si aucune OS n'est venue négocier le PAP NB: <i>L'administration peut imposer ces élections de sa propre initiative.</i>
La définition des établissements et répartition des sièges entre eux pour la constitution du comité central d'entreprise (article L.2327-7)		Lorsque les conditions de validation majoritaire du protocole ne sont pas réunies et à condition qu'au moins une OS ait participé à la négociation..
Absence de validation du protocole sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales	Concernant les modalités d'organisation du vote, en cas d'absence de validation du protocole, l'employeur est libre de fixer ces conditions unilatéralement si personne ne saisit le juge. NB: le TI est compétent en cas de litige sur les effectifs, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales	

Attention : Certains auteurs (et la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale) soutiennent que si aucun syndicat n'est venu négocier le protocole, l'employeur peut fixer unilatéralement la répartition des personnels entre les collèges, l'attribution des sièges à chaque collège, décider de l'existence d'établissements distincts ou de la perte de cette qualité (et des modalités du vote).

ANNEXE 7

RAPPEL DES PRINCIPAUX CHANGEMENTS INTERVENUS SUITE A LA LOI RELATIVE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET A LA DEMOCRATIE SOCIALE DE MARS 2014

Diverses clarifications sont apportées au processus électoral :

- ✱ Concernant le protocole d'accord : un délai légal (au plus tard 15 jours) est instauré entre l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral et la première réunion de négociation. Par conséquent, d'autres délais sont augmentés (notamment celui entre l'invitation et la fin des mandats en cours qui est de deux mois maintenant) ;
- ✱ Lorsque l'administration est saisie sur une question concernant les élections professionnelles (mise en place d'élections de site, répartition du personnel dans les collèges électoraux, reconnaissance d'établissement distincts,...) le processus électoral est suspendu jusqu'à la décision administrative et cela entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin ;
- ✱ Concernant les élections : le syndicat doit indiquer son affiliation à une organisation syndicale au moment du dépôt des listes. Dans le cas contraire, ses voix ne sont pas attribuées à cette organisation, ceci dès le 1^{er} janvier 2015 ;
- ✱ Les accords augmentant le nombre de délégué du personnel ou d'élus du CE semblent devoir être conclus selon les règles propres au protocole d'accord préélectoral (c'est le cas d'autres dispositions notamment dans l'intérim).

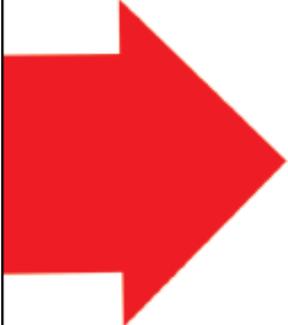
- ✱ Désignation du DS :

La loi du 5 mars (notamment à la suite notamment de nos réclamations), **revient sur une jurisprudence** qui était en contradiction avec notre vision du syndicalisme. Désormais, il est prévu que la désignation de DS peut avoir lieu « *au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques* ».

Le syndicat pourra désigner son délégué là où sont les travailleurs, c'est-à-dire dans un établissement, peu importe qu'un comité d'entreprise y soit implanté ou non. Cette avancée est probablement également applicable aux représentants de la section syndicale (RSS).

Concrètement, le DS (ou le RSS) pourra être désigné dans un périmètre réunissant les critères suivants:

- ✓ un établissement d'au moins 50 salariés (ou un établissement d'au moins 11 salariés à conditions de désigner un DP titulaire comme DS, mais sans moyens supplémentaires),
- ✓ où il doit exister une "communauté de travail" (cette notion très intéressante fait son apparition dans le Code du travail), avec des intérêts propres et des revendications spécifiques,
- ✓ peu importe que le représentant de l'employeur soit en capacité de répondre ou non à ces revendications (pourvu qu'il puisse les transmettre).



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DANS VOTRE ENTREPRISE VOUS ÊTES CONCERNÉS !

LA CGT PARTICIPE À LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL QUI ORGANISE LES ÉLECTIONS

Présenter des listes CGT, c'est s'assurer d'avoir des élus,
QUI FONT RESPECTER LES DROITS DES SALARIÉS :

- le code du travail,
- la convention collective,
- les conditions de travail,
- le déroulement de carrière,
- la formation professionnelle,

QUI REVENDIQUENT DES AVANCÉES SOCIALES :

- développer l'emploi,
- refuser la précarité,
- obtenir de meilleurs salaires,
- améliorer la protection sociale.

C'est à vous de décider de présenter des candidatures,
de voter pour celles et ceux qui défendront collective-
ment et individuellement les personnels.

VOUS AVEZ PLUS D'UN AN D'ANCIENNETÉ : vous pouvez être candidat.

Un syndicat, c'est utile et efficace dans votre entreprise.

La CGT s'engage à vos côtés en vous apportant aide, conseils, soutien, formation des élus...

DÈS MAINTENANT PRENEZ CONTACT AVEC LA CGT :

Tél. : Email :

Adresse :

Permanence :

www.cgt.fr

