



ORDONNANCES MACRON

CIRCULAIRE JURIDIQUE #3

26 juin 2018

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP)

Le protocole d'accord préélectoral est axé principalement sur **l'organisation du scrutin**.

I. RAPPEL



EN AMONT OU PARALLÈLEMENT AU PAP VOUS AVEZ NÉGOCIÉ

- ① Par accord strictement majoritaire
 - ✔ les **périmètres d'établissements distincts** ainsi que le nombre de CSE ;
 - ✔ la mise en place des **représentants de proximité et des Commissions santé, sécurité et conditions de travail**.
- ② Par accord majoritaire ou minoritaire
 - ✔ la **durée des mandats** si vous avez opté pour une durée autre que quatre ans ;
 - ✔ le recours éventuel au **vote électronique**.
- ③ Et unanimement : la définition des **collèges électoraux**. ●

II. L'INVITATION À NÉGOCIER ?

Rien n'a changé quant aux règles de négociation du PAP.

L'INFORMATION PRÉALABLE AU PERSONNEL

Au préalable, dans les entreprises où le seuil d'au moins 11 salariés a été atteint pendant **au moins 12 mois consécutifs**, l'employeur informe le personnel tous les 4 ans de l'organisation de l'élection.



ATTENTION

Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, l'employeur invite les organisations syndicales à négocier le PAP **uniquement** si au moins **un salarié s'est porté candidat** dans un délai de 30 jours à compter de la diffusion de l'information au personnel. L'employeur est dispensé de négocier le PAP, mais pas d'organiser les élections. ●



Comment ? « Par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette diffusion » (**article L. 2314-4 du Code du travail**).

L'INVITATION À NÉGOCIER LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP)

Pour une première mise en place de l'instance :

Le **premier tour** des élections doit avoir lieu au plus tard le **quatre-vingt-dixième jour** suivant la diffusion de l'information au personnel de l'entreprise.

Dans le cadre d'un renouvellement de l'instance :

L'employeur invite à négocier le PAP, par voie d'affichage, courrier, courriel, etc. **deux mois avant le terme du mandat des délégués en exercice.**

Le premier tour doit intervenir **au plus tard 15 jours** avant l'expiration de ce mandat

L'invitation à négocier doit arriver au moins 15 jours avant la date de la première réunion de négociation.

III. QUI EST INVITÉ À NÉGOCIER ?

Sont informées **par tout moyen** (affichage, etc.) de l'organisation des élections et invitées à négocier le PAP et à établir les listes de leurs candidats :

- les **organisations syndicales** qui satisfont **aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance et légalement constituées depuis au moins deux ans** et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné.

Sont invitées **par courrier** :

- les **organisations syndicales représentatives** dans l'entreprise ou l'établissement concerné ;
- les organisations syndicales **qui ont créé une section syndicale** ;
- les organisations syndicales non présentes dans **l'entreprise, mais qui sont affiliées à des organisations syndicales représentatives dans la branche ou des OS qui** répondent à certains critères (respect des valeurs républicaines, indépendance et existence légale depuis au moins deux ans).

Le Code du travail parle d'organisations intéressées (sous-entendu, par les élections professionnelles).

IV. RÈGLES DE VALIDITÉ DU PAP

Pour être valide, le PAP doit toujours répondre à la condition de double majorité :

- être signé** par la majorité des organisations syndicales intéressées ayant répondu à la convoca-

tion de l'employeur [**majorité en nombre de signataires**],

- et parmi ces signataires**, il doit y avoir **les organisations syndicales représentatives** ayant recueilli **la majorité des suffrages** exprimés aux dernières élections [**majorité en nombre de voix**].

V. CONTENU DU PAP



ATTENTION

En cas de désaccord sur le déroulement des opérations électorales, le juge d'instance peut en fixer les modalités et le déroulement (**hormis les cas qui relèvent de la compétence de la DIRECCTE** : les questions autour des collèges électoraux et des périmètres des établissements distincts). ●



Ce sont toutes les questions liées aux opérations électorales : date de scrutin, dépôt des candidatures, propagande électorale, la répartition des sièges et des salariés dans les collèges électoraux, la prise en compte de la représentation équilibrée des femmes et des hommes par collèges, vote physique, etc.

Une nouveauté cependant si on veut augmenter (voire diminuer) le nombre d'élus à l'instance ou modifier le nombre d'heures de délégation : cette question se règle dans le PAP.

**ATTENTION**

Ce n'est pas la question de la mutualisation des moyens que l'on règle dans le PAP (en effet, les dispositions du Code prévoient ses modalités : elle se décide chaque début de mois par une information à la direction).

Cela n'est pas non plus la question des heures pour les suppléants (questions qui relèveraient plutôt d'un éventuel accord sur le fonctionnement du Comité social et économique). ●

TRAME DE PROTOCOLE D'ACCORD**PRÉAMBULE**

- ➔ L'objet de l'accord (définir les modalités d'organisation du scrutin)
- ➔ Le contexte de la négociation de l'accord
- ➔ Faire référence aux accords qui auront pu être négociés en amont ou parallèlement au PAP :
 - accord sur **la durée légale des mandats** (article **L. 2314-34** du Code du travail) ;
 - accord sur **le vote électronique** ;
 - accord sur **la définition des périmètres des établissements distincts** (article **L. 2313-1** et **L. 2313-2** du Code du travail) ;
 - accord sur **les collègues électoraux** (article **L. 2314-12** du Code du travail).

ARTICLE 1 – ORGANISATIONS SYNDICALES INTÉRESSÉES

- ➔ Les modalités mise en œuvre pour inviter les organisations syndicales dites intéressées (mail / affichage / courriers).
- ➔ Les dates de réunion de négociation du PAP qui se sont déroulées.

ARTICLE 2 – PÉRIMÈTRE DES IRP

- ➔ **Le contour des IRP** qui ont été **obligatoirement** négociés dans un accord distinct du protocole d'accord préélectoral : CSE unique / CSE central + Comités sociaux d'établissements / Périmètre des Comités sociaux d'établissement.

ARTICLE 3 – DÉTERMINATION DES COLLÈGES ET DES SIÈGES À POURVOIR

- ➔ Les effectifs (exprimés en équivalent temps plein) : se pose alors la question de la prise en compte des salariés mis à disposition de la société.
- ➔ La répartition des salariés entre les différents **collèges** tels qu'ils résultent de l'article **L. 2314-11** (ou de l'accord unanime de l'article **L. 2314-12**).

ARTICLE 4 – LES SIÈGES À POURVOIR ET HEURES DE DÉLÉGATION

- ➔ La loi ouvre la possibilité de modifier [**en moins ou en plus**] le **nombre de sièges** ou le **volume des heures individuelles de délégation** [**avec une garantie**, le volume global de ces heures doit être au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif, pour chaque collègue : il est possible de négocier au-delà].

Ce n'est pas la question de la mutualisation des moyens que l'on règle dans le PAP (en effet, les dispositions du Code prévoient ses modalités : elle se décide chaque début de mois par une information à la direction).

Cela n'est pas non plus la question des heures pour les suppléants (questions qui relèveraient plutôt d'un éventuel accord sur le fonctionnement de l'instance).

ARTICLE 5 – DES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES POUR GARANTIR LA REPRÉSENTATION (ARTICLE L. 2314-15)

- ➔ des salariés travaillant en équipes successives ;
- ➔ des salariés travaillant dans des conditions qui les isolent.



ARTICLE 6 - LA REPRÉSENTATION PROPORTIONNÉE DE FEMMES / HOMMES

- ➔ Information sur le nombre de femmes et d'hommes par collègue (personnes inscrites sur la liste électorale).
- ➔ Indication des sièges dédiés aux femmes et aux hommes par collègue.

ARTICLE 7 - MODALITÉS DE SCRUTIN RETENUES

Vote physique (vote au scrutin secret sous enveloppe : article L. 2314-26) et / ou **vote électronique** (article L. 2314-26), **vote par correspondance**.

ARTICLE 8 - DATE, HORAIRE ET LIEUX DES ÉLECTIONS

Premier tour :

- ➔ Date et lieux du vote électronique (si vote électronique décidé).
- ➔ Date horaire et lieux du scrutin sous enveloppe.

Second tour :

- ➔ Date et lieux du vote électronique (si vote électronique décidé).
- ➔ Date horaire et lieux du scrutin sous enveloppe.

ARTICLE 9 - ÉLECTORAT / ÉLIGIBILITÉ / LISTES ÉLECTORALES

- ➔ Définir qui est électeur (salariés de la société/ salariés mis à disposition)
- ➔ La question de l'éligibilité => limitation à 3 mandats successifs

Dans les entreprises de moins de 300 salariés le principe est « **pas de limitation à 3 mandats** », sauf si le PAP en dispose autrement pour les entreprises de 50 à 300.

- ➔ Établissement des listes électorales : contenu – modalité de transmission pour information aux organisations syndicales – modalités d'affichage ou d'accès à la liste électorale.

ARTICLE 10 - DÉPÔT DES CANDIDATURES

- ➔ Modalités de dépôt des candidatures.
- ➔ Si listes « communes » (modalités d'information des salariés des clés de répartition des voix).

ARTICLE 11- PROPAGANDE ÉLECTORALE

- ➔ Modalités d'élaboration de la profession de foi – modalités d'envoi (entreprise elle-même).
- ➔ Usage de l'intranet (conditions, etc.).



ARTICLE 12 - NOMBRE, COMPOSITION ET RÔLE DES BUREAUX DE VOTES

- ➔ dispositif applicable au vote électronique ;
- ➔ dispositif applicable au vote sous enveloppe à bulletin secret.

ARTICLE 13 - DÉROULEMENT DU SCRUTIN

- ① Déroulement du scrutin sous enveloppe à bulletin secret (enveloppe : taille / couleurs ; urnes, iso-loir, etc.). - Présence de délégués de liste
- ② Déroulement du scrutin électronique
- ➔ Rappel du dispositif mis en place pour le vote électronique prévu dans l'accord (exigence jurisprudence Cour de cassation) - Procédure de renvoi de codes en cas de perte ou de non-réception
- ③ Si vote par correspondance (et non-vote électronique)
- ➔ Modalités d'envoi du matériel pour voter (faire attention à ce point quand on fixe la date du premier et second tour) - Ouverture d'une boîte aux lettres à La Poste pour réceptionner les votes et modalités de récupération des bulletins (qui va récupérer les bulletins, qui conserve la clé ?).

ARTICLE 14 - DÉPOUILLEMENT DU SCRUTIN ET PROCLAMATION DES RÉSULTATS

- ➔ Modalités autour du dépouillement, notamment centralisation des résultats (si plusieurs lieux de vote).
- ➔ Proclamation des résultats au siège par DRH ou direction.
- ➔ Le procès-verbal signé par tous les membres du bureau en présence des délégués de liste sera communiqué le même jour à la DIRECCTE.

ARTICLE 15 - MODALITÉS D'INFORMATION

- ➔ Modalités de diffusion des informations relatives à ces élections en direction des salariés. ●