



VOTRE WEBINAIRE VA COMMENCER, METTEZ-VOUS EN CONDITIONS :

- + Préférez une connexion filaire plutôt qu'une connexion Wifi
- + Fermez les applications sur votre ordinateur (type Skype)
- + Si besoin, figez la caméra pour mieux entendre
- + Privilégier Chrome ou Edge
- + Munissez-vous d'écouteurs

Si vous avez des soucis techniques, utilisez la bulle à droite pour des réponses de GoToWebinar

En complément : vous pouvez télécharger le support...

- ... et vous pourrez utiliser l'espace « question » du module afin de préparer le temps de questions/réponses prévu à la fin de la présentation

Bon webinaire à tous !



Les principales étapes clés à respecter pour réussir ses élections du CSE

[Webinaire] – 20 octobre 2023

Présentation par :

Aurore Conception-Lothodé, Juriste en droit social



Au programme

Etape 1: Calculer les effectifs

- A quel moment doit-on calculer l'effectif?
- Combien de représentants faut-il élire?
- Quels sont les salariés pris en compte?
- Quels sont les salariés exclus?

Etape 2: Cadre de mise en place du CSE

- Périmètre de mise en place
 - Etablissements distincts et UES
-



SOMMAIRE

Etape 3: Electorat et éligibilité

- Electorat
- Eligibilité

Etape 4: Déclenchement du process électoral et négociation du PAP

- Initiative des élections et retroplanning
- La négociation du PAP

Etape 5: Préparation du vote et organisation matérielle des élections

- Quel est le matériel nécessaire?
- Le bureau de vote
- Date/heure et lieu du scrutin
- La campagne électorale

Le contentieux des élections



Etape 1

Calculer les effectifs

- À quel moment doit-on calculer l'effectif ?
- Combien de représentants faut-il élire ?
- Quels sont les salariés pris en compte dans l'effectif ?
- Quels sont les salariés exclus de l'effectif ?



SEUIL DE MISE EN PLACE

- Seuil de mise en place du CSE

La mise en place du CSE s'impose dès l'instant que l'entreprise emploie au moins 11 salariés.



Étape 1

Calculer les effectifs



**À quel moment doit-on calculer
l'effectif ?**



A quel moment doit-on calculer l'effectif?

- **À quel moment doit-on calculer l'effectif ?**

- l'effectif de 11 doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs.
- Projection à la date du 1^{er} tour

- **En cas de création de l'institution**

- L'appréciation de l'effectif doit être effectuée en calculant le nombre de salariés mois par mois au cours des 12 mois précédents et non pas en calculant l'effectif moyen de l'année.

À retenir : si une entreprise possède, dès sa création, un effectif d'au moins 11 salariés, la mise en place du Comité Social et Economique correspondant à cet effectif ne sera obligatoire qu'après 1 an d'activité.

→ Attention cependant aux situations de transfert

- **En cas de renouvellement de l'institution**

- Appréciation de l'effectif **au jour du premier tour**
 - **CDI : Au jour du premier tour**
 - **CDD, intérimaires et salariés mis à disposition** ➤ **Calcul sur les 12 mois entiers précédant le premier tour**
 - Peu important que le travailleur ait quitté les effectifs à la date du décompte, à l'exception du salarié mis à disposition qui doit être présent au jour du décompte



**Combien de représentants faut-il
élire?**



Combien de représentants faut-il élire?

- **Combien de représentants faut-il élire au sein du Comité Social et Economique ?**
 - **Le nombre de représentants** à élire au sein du Comité Social et Economique, c'est-à-dire le nombre de sièges à pourvoir, **varie selon l'effectif de l'entreprise et est fixé par le Code du travail.**
 - **Possibilité d'augmenter le nombre d'élus par accord**
 - Le nombre de représentants au sein du Comité Social et Economique **peut être modifié par voie d'accord collectif et notamment par la voie du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives (OSR) dans l'entreprise.**
 - **Impossibilité de mettre en place le CSE dans une entreprise de moins de 11 salariés par accord.**



Combien de représentants faut-il élire?

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242



Combien de représentants faut-il élire?

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546



Combien de représentants faut-il élire?

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4499	27	28	756



Combien de représentants faut-il élire?

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
4500 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930



Combien de représentants faut-il élire?

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	960
7500 à 7749	32	31	992
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	34	1190



Quels sont les salariés pris en compte?



Quels sont les salariés pris en compte?

Salariés pris en compte intégralement

- Salariés en CDI temps plein ;
- Travailleurs à domicile

Salariés pris en compte au prorata de leur temps de présence (au cours des 12 derniers mois)

- Salariés en CDD;
 - Salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent ;
 - Salariés intérimaires;
 - Salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an.
- ➔ Sauf s'ils remplacent un salarié absent

Salariés pris en compte au prorata de leur temps de travail

- Salariés à temps partiel, pris en compte en divisant la durée de travail inscrite dans leur contrat de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail.
- *Ex : Une entreprise compte 4 salariés à temps partiel qui effectuent respectivement les horaires hebdomadaires suivants : 28h, 26h, 20h et 16h. Ils accomplissent donc, au total, 90 h par semaine. Si l'horaire pratiqué dans l'entreprise est de 35 h par semaine, ces 4 travailleurs à temps partiel seront décomptés pour : $90/35 = 2,57$ salariés.*



Les cas particuliers

Salariés dont le contrat est suspendu

- Les salariés absents notamment pour cause de maladie, de maternité, de congé parental d'éducation, de congés payés, de formation, **continuent à faire partie de l'effectif de l'entreprise**. Ils sont donc décomptés comme une unité s'ils disposent d'un CDI à temps complet, ou au prorata de leur temps de présence ou de travail s'ils sont sous CDD ou à temps partiel.

Salariés en cours de période d'essai ou en cours de préavis

- Un salarié embauché en CDI fait partie de l'effectif dès le début de la période d'essai. À temps plein, il est donc **comptabilisé comme une unité**.
- Un salarié licencié ou démissionnaire exécutant son préavis ou non est **à inclure dans l'effectif jusqu'au dernier jour de ce préavis**.

Salariés en CUI/CAE

- Depuis le 1er janvier 2019, les salariés en CUI/CAE sont **pris en compte dans les effectifs**.

Dirigeants et cadres représentant l'employeur

Les cadres détenant une délégation particulière d'autorité permettant de les assimiler à l'employeur, ou qui représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives, doivent être **comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise dès lors qu'ils ont la qualité de salarié**.



Les cas particuliers



- **Salariés mis à disposition par une entreprise extérieure (hors intérimaires)**

- **Conditions de prise en compte dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice :**
 - Présence dans les locaux de l'utilisateur au jour du décompte
 - Travailler dans l'entreprise depuis au moins un an (*sans exigence de continuité*)
 - Prorata du temps de présence au cours des **12 mois** précédents la date de décompte

La jurisprudence met en plus en évidence un critère d'intégration étroite et permanente à la communauté de travail

- **Formalités à la charge de l'entreprise utilisatrice (A défaut, risque d'annulation des élections Cass.soc.26 mai 2010)**
 - Demander par écrit aux entreprises prestataires la liste des salariés mis à disposition en indiquant s'ils remplissent ou non les conditions
 - Sur l'écrit, mention du choix du salarié de voter ou non aux élections de l'entreprise utilisatrice



Quels sont les salariés exclus?



Quels sont les salariés exclus



- Certains salariés ne sont pas comptabilisés dans le calcul des effectifs:
 - Sont exclus de l'effectif :
 - **les contrats d'apprentissage ;**
 - **les contrats de professionnalisation** (l'exclusion de l'effectif des salariés en contrat de professionnalisation est prévue jusqu'au terme du contrat de professionnalisation s'il est à durée déterminée ou jusqu'au terme de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée) ;
 - **Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée et les salariés mis à disposition d'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.
 - **Chefs d'entreprises et mandataires sociaux**
 - **Stagiaires**



Etape 2

Cadre de mise en place des élections

- Périmètre de mise en place?
- Etablissement distinct?
- Reconnaissance d'UES ?



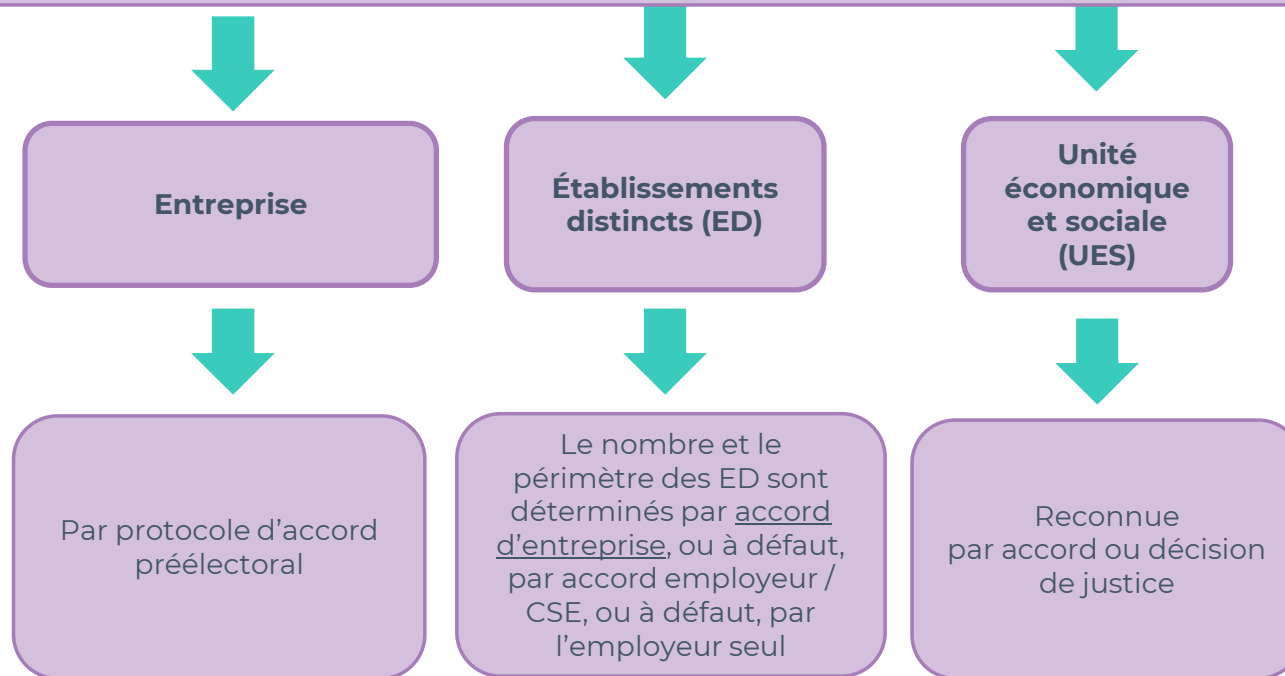
Périmètre de mise en place



Périmètre de mise en place du CSE



Niveau de mise en place du CSE



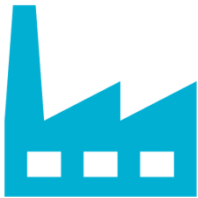


Etablissements distincts



Etablissements distincts

Reconnaissance de l'établissement distinct



Etablissement qui présente, notamment en raison de **l'étendue des délégations de compétence** dont dispose son responsable, une **autonomie suffisante** en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service.

Cass.soc. 19 décembre 2018 n°18-23.655

Par accord d'entreprise conclu entre l'employeur et les OS représentatives de l'entreprise.

*C'est dans cet accord que doivent être le cas échéant négociées la question des **représentants de proximité** et les modalités de mise en place de **la CSSCT***

- **A défaut d'accord d'entreprise, par accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel au comité**
- **A défaut, par l'employeur qui tient compte de l'autonomie de gestion du responsable d'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.**
 - Décision portée à la connaissance de chaque organisation syndicale représentative ou ayant constitué une section syndicale : L'employeur informe par tout moyen permettant de conférer une date certaine
 - Si des négociations se sont tenues avec le CSE, l'employeur réunit l'instance pour l'informer de sa décision



Etablissements distincts

Décision de l'employeur sur le nombre et périmètre des établissements distincts

Information par l'employeur

- de chaque OSR de l'entreprise et de chaque OS ayant constitué une section syndicale,
- ET du CSE lorsqu'il y a eu une tentative d'accord avec le CSE

Contestation devant le DREETS

dans le délai de 15 jours à compter de l'information, possible par :

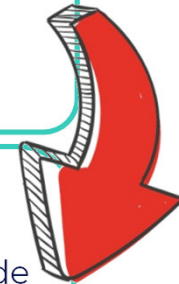
- les OSR
- les OS ayant constitué une section syndicale
- le CSE (si tentative de négociation avec le CSE)

Décision du DREETS

dans le délai de 2 mois, à compter de la réception de la contestation

Recours devant le tribunal d'instance dans un délai de 15 jours suivant notification de la décision du DREETS. Si décision implicite de rejet du DREETS, recours par :

- les OSR
- les OS ayant constitué une section syndicale
- le CSE (si tentative de négociation avec le CSE)





**L'unité économique et sociale
(UES)**

Regroupement de
plusieurs entreprises
juridiquement
distinctes

Présentant **des liens**
étroits et considérées
comme une seule pour
...

...la mise en place d'IRP
communes et
l'application de
certaines règles de
droit du travail*

*

Le périmètre de l'UES ne peut pas se confondre avec celui du comité de groupe.
Périmètre de l'UES : entreprises à établissement unique ou établissements distincts
Si tous les établissements de l'entreprise sont intégrés dans l'UES.
Participation, assistance du salarié lors de l'entretien préalable, NAO, obligation de
reclassement (notamment en cas de PSE)



L'UES

un faisceau d'indices

Unité économique

Concentration des pouvoirs

- Direction unique
- Même siège social
- Services en commun: achat, maintenance, comptabilité...

Identité ou complémentarité des activités

Unité sociale

Permutabilité ou mobilité du personnel

Identité des conditions de travail, de rémunération et de statut social

Identité des conventions collectives, du règlement intérieur, même accord de participation, même régime de prévoyance

Même service RH

Reconnaissance par accord collectif ou par décision de justice



Etape 3

Electorat et éligibilité



Electorat

• Quelles sont les conditions à remplir pour être électeur ?

- L'ensemble des conditions légales d'électorat s'apprécie au jour du premier tour de scrutin



Conditions d'électorat pour les élections du CSE	
Âge minimal	16 ans
Ancienneté	3 mois (sauf dérogation par accord collectif ou accordée par l'inspecteur du travail) ; 1 an pour les salariés mis à disposition
Conditions liées à la présence dans l'entreprise	Contrat en cours d'exécution, y compris jusqu'à expiration du préavis : CDI, CDD, VRP, travailleur à domicile, salariés sous- traitants, alternants, contrats aidés...
Conditions liées au salarié	N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques
Personnes exclues	Intérimaires, chef d'entreprise, mandataires sociaux

Attention:
Cadres
dirigeants
assimilés au
chef
d'entreprise



Electorat – Cadres assimilés à l'employeur



- Mise en conformité du Code du travail avec la décision du Conseil constitutionnel du 19 novembre 2021
- Redéfinition du corps électoral afin de reconnaître la qualité d'électeur aux salariés assimilés à l'employeur
- Les salariés assimilés à l'employeur restent inéligibles et ne peuvent donc pas être candidats aux élections du CSE

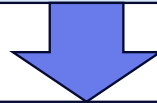


Electorat – Cadres assimilés à l'employeur



Ancienne rédaction de l'article L.2314-18 du Code du travail :

« Sont 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 »



Nouvelle rédaction de l'article L.2314-18 du Code du travail :

« Sont électeurs **l'ensemble des salariés** 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 relative à leurs droits civiques. »

Cette nouvelle disposition est entrée en vigueur rétroactivement au **31 octobre 2022** (dans le but d'éviter tout vide juridique)



Electoral



Salariés mis à disposition par une entreprise extérieure

Effectif	L. 1111-2, 2° c.trav	... 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...sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents.		
Electoral/ Eligibilité au CSE	L.2314-23 c.trav	Electoral	OUI Condition : 12 mois <u>continus</u> de présence dans l'entreprise utilisatrice	Possibilité pour les salariés extérieures de choisir l'entreprise où ils veulent exercer leur droit de vote : • Entreprise qui les emploie • Ou entreprise utilisatrice
		Eligibilité	NON (avant ordonnance Macron : Eligible aux DP et à la DUP selon la jurisprudence)	



Etablissement des listes électorales

Qui établit les listes?

- Initiative employeur
- Responsabilité employeur
- **UNE LISTE PAR COLLEGE**
- **Listes établies pour les deux tours**
- Pour apprécier si les salariés remplissent les conditions d'électorat, il convient de **se placer à la date du premier tour du scrutin et non à la date à laquelle est établie la liste électorale.**

Quelles sont les mentions obligatoires

- Celles qui déterminent la qualité d'électeur et permettent le contrôle et la régularité des listes électorales » Cass Soc 20 mars 2002 n° 00-60315
 - **Nom, prénom**
 - **Date de naissance**
 - **Date d'embauche**

Publication des listes

- Les listes doivent être publiées afin que chaque salarié puisse vérifier sa capacité électorale et son inscription.
- Aucun délai n'est fixé par la loi concernant la publication des listes électorales.
- Compte tenu des délais de recours devant le tribunal d'instance, la publication des listes doit intervenir au minimum 4 jours avant le premier tour du scrutin
- Au plus tard 4 jours avant les élections (toute contestation devant être introduite dans les 3 jours de la publication de la liste)
- Application de la date prévue par la convention collective ou le protocole d'accord préélectoral
- Communication obligatoire aux syndicats en faisant la demande



Eligibilité



- L'ensemble des conditions légales d'éligibilité est **à apprécier au jour du premier tour du scrutin**.
 - Si le salarié n'est plus présent dans l'entreprise au second tour du scrutin, il ne peut plus être éligible
 - L'élection de candidats qui ne remplissent pas les conditions d'éligibilité entraîne l'annulation des élections.

Récapitulatif des conditions d'éligibilité pour les élections du Comité Social et Economique:

Pour être éligible il faut être électeur.

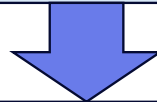
Age minimal	18 ans
Ancienneté	1 an (sauf dérogation conventionnelle ou accordée par l'inspecteur du travail)
Conditions liées à la présence dans l'entreprise	CDI, CDD, salariés dont le contrat est suspendu, salariés en cours de préavis ou dispensés de préavis, salariés détachés...
Conditions liées au salarié	N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques
Personnes exclues	L'employeur et son conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés du même degré, salariés mis à disposition + les salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le comité social et économique



Electorat – Cadres assimilés à l'employeur

Ancienne rédaction de l'article L.2314-19 du Code du travail :

« Sont 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 »



Nouvelle rédaction de l'article L.2314-19 du Code du travail :

« Sont 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 **ainsi que des salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le comité social et économique** »

Codification de règles jurisprudentielles existantes



Comment faire acte de candidature?



1^{er} tour des élections



Seules les organisations syndicales intéressées peuvent présenter des candidats

2nd tour des élections



Tout salarié peut se porter candidat

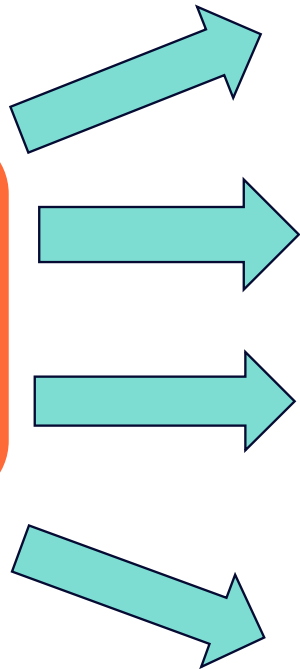
Les candidatures présentées par les organisations syndicales au premier tour **sont maintenues au second tour sans qu'il soit nécessaire de les renouveler.**

Le salarié qui dépose une liste au nom d'un syndicat, que ce soit au 1er ou au 2ème tour, doit disposer d'un mandat de la part de l'organisation syndicale.



Comment faire acte de candidature?

Listes de candidats
Séparées pour les
titulaires et les suppléants



Pour chaque collège électoral

Depuis le 1er janvier 2017 : règle de représentation équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidature

Candidature simultanée pour le poste de titulaire et de suppléant :

Un candidat est en droit de se présenter à la fois aux fonctions de titulaire et de suppléant.

Mais en cas d'élection au siège de délégué titulaire, cela entraîne l'impossibilité d'être proclamé élu délégué suppléant

Nombre de candidats d'une liste ne peut excéder le nombre de sièges à pourvoir



Comment faire acte de candidature?

Dépôt des listes

- **Modalités du dépôt :**

- Aucune disposition textuelle
- Régler cette question dans le protocole d'accord préélectoral, qui peut notamment prévoir :
 - un envoi des listes par courrier recommandé avec accusé de réception ;
 - une remise en main propre des listes contre récépissé;
 - l'écrit n'est pas obligatoire, mais il est vivement recommandé.

- **Délai de publication :**

- pas prévu par la loi.
- prévoir ce point par le biais du protocole d'accord préélectoral et s'assurer de la publication de ce protocole pour se prémunir contre tout litige en cas de dépôt tardif de candidatures
- Si la date butoir n'est pas fixée dans le protocole d'accord préélectoral, le silence de la loi voudrait que le dépôt des listes soit possible jusqu'au jour des élections. Néanmoins, la jurisprudence considère que l'employeur peut refuser une candidature déposée après la date qu'il a lui-même fixée s'il justifie sa décision au regard des nécessités d'organisation du vote.



Comment faire acte de candidature?

Dépôt des listes

- **Affichage des listes de candidats :**

- L'affichage n'est pas obligatoire, mais il est préférable et est souvent prévu par le protocole d'accord préélectoral.

- **Possibilité de retrait des listes :**

- Les organisations syndicales ayant présenté des listes de candidats ont la possibilité de les retirer avant la date du vote. L'employeur est alors tenu de modifier les bulletins de vote. En effet, les bulletins de vote doivent être conformes aux listes de candidats toujours valables et ne peuvent comprendre les noms des candidats démissionnaires. À défaut, les élections sont entachées d'illégalité.

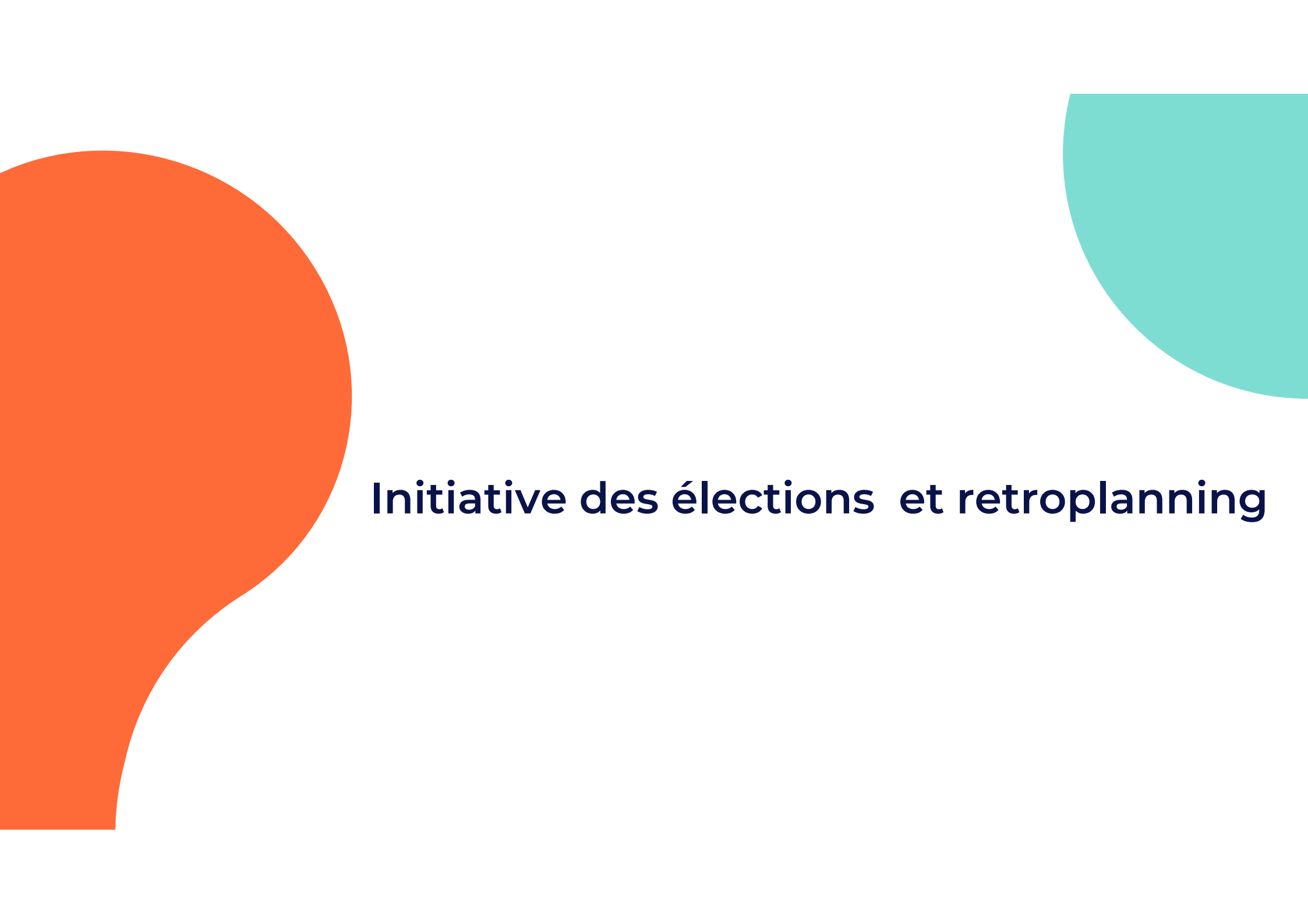
- **Contrôle de la validité des candidatures :**

- Il est interdit à l'employeur de se faire juge de la validité des candidatures.
- S'il souhaite contester une candidature qu'il juge litigieuse, il doit saisir le tribunal d'instance.



Etape 4

Déclenchement du process
électoral et négociation du PAP



Initiative des élections et retroplanning



Initiative des élections et retroplanning

PAR PRINCIPE



A l'initiative de l'employeur:
Lors de la première mise en place:
dès que l'effectif est atteint;

Puis tous les 4 ans au moins,
l'employeur doit prendre l'initiative
d'organiser des élections en
informant le personnel et en
invitant les organisations syndicales
à négocier le protocole d'accord
préélectoral et à présenter des
candidats.



A DEFAULT

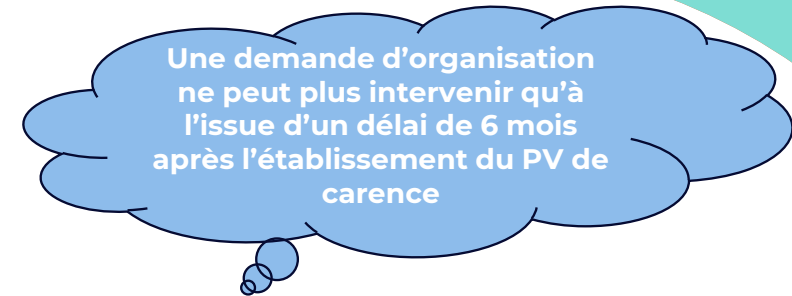


A la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale :

En cas d'absence de CSE, tout salarié de l'entreprise ou toute organisation syndicale peut demander, à tout moment, l'organisation d'élections.

Si l'effectif requis pour la mise en place des représentants du personnel est atteint, l'employeur est alors tenu d'engager, dans le mois qui suit, le processus électoral. (*C. trav., art. L. 2314-8*).

Les organisations syndicales, pouvant demander l'organisation d'élections, sont les organisations habilitées à négocier le protocole d'accord préélectoral.





Initiative des élections et retroplanning (renouvellement)

• **Durée des mandats**

- Principe : mandats de 4 ans
 - Point de départ des mandats:
 - Mise en place de l'institution : à compter du jour de la proclamation des résultats
 - Renouvellement de l'institution : à l'expiration des mandats des anciens élus
- Exception : entre 2 et 4 ans
 - Par accord collectif de droit commun autonome (*à ne pas négocier dans le PAP*)

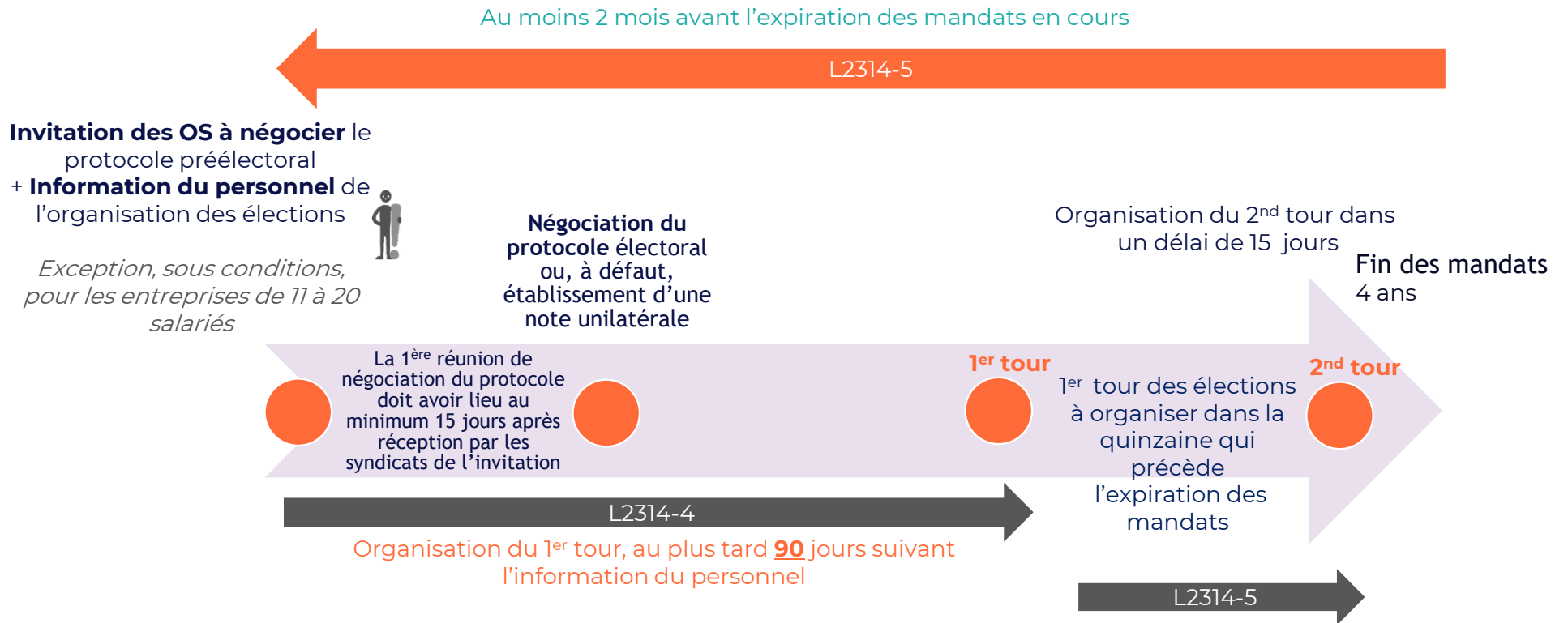
• **Limitation du nombre de mandats successifs à 3 dans les entreprises d'au moins 50 salariés.**

Sauf stipulation contraire dans PAP – Loi de Ratif., cette possibilité de dérogation n'est plus ouverte qu'aux entreprises de 50 à 300 salariés

- Prorogation par accord collectif unanime entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.
- Prorogation automatique des mandats suite à une saisine de la DREETS suspendant le processus électoral



Initiative des élections et retroplanning (renouvellement)



Trame de retroplanning



Initiative des élections et retroplanning (renouvellement)

- Quelles sont les obligations d'information qui pèsent sur l'employeur ?

90 jours maximum avant la tenue des élections



Information du personnel de la tenue des élections



Le document diffusé précise la date envisagée du premier tour être affiché sur chaque lieu de travail (notamment sur les panneaux réservés aux communications de la direction).

Deux mois avant l'expiration des mandats des représentants en service

Invitations

un délai mini de 15 jours entre l'invitation à négocier et la date de première réunion de négociation doit être laissé.

Par voie d'affichage (dans les locaux de l'entreprise) 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 concerné

Par courrier (LRAR) les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale, les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

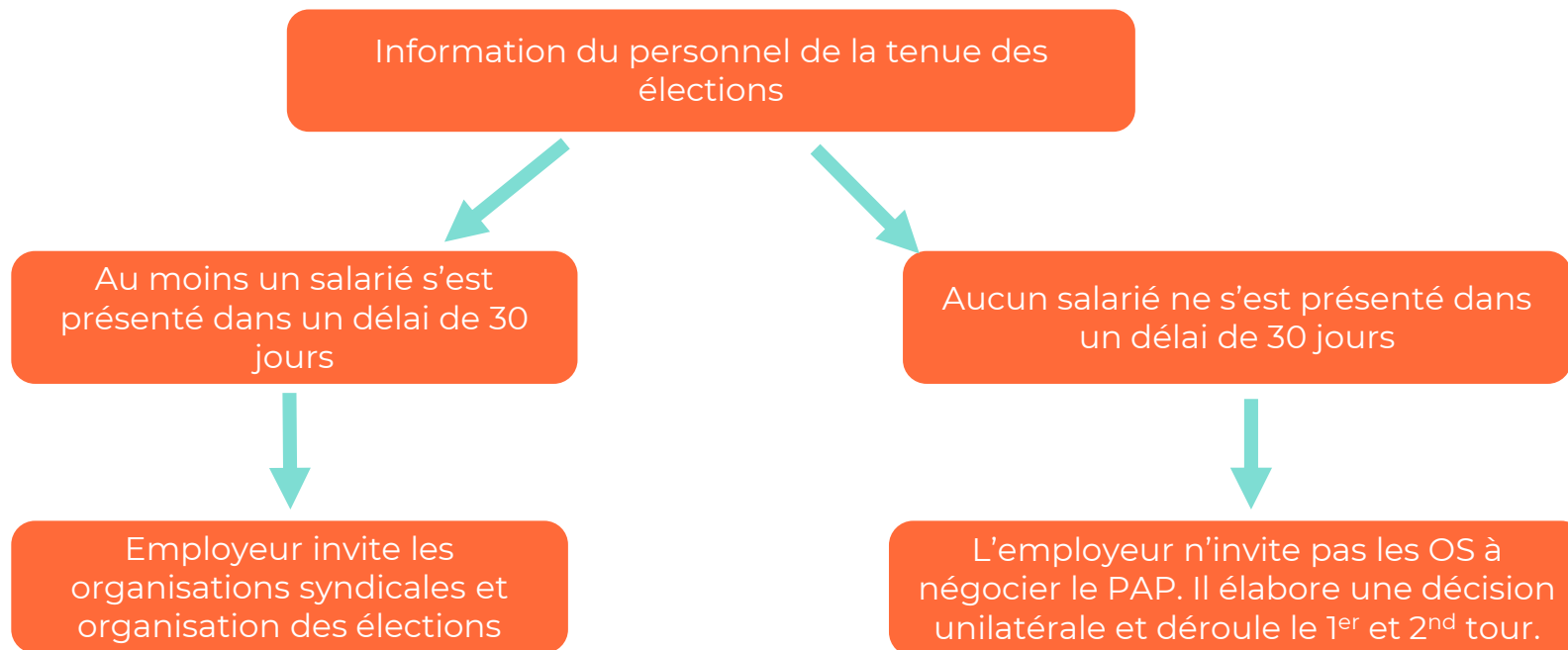
Formalité à peine de nullité:

A défaut d'invitation ou d'affichage, même si une seule des organisations syndicales n'a pas été invitée, les élections peuvent faire l'objet d'une annulation.



Initiative des élections et retroplanning (renouvellement)

Exception au principe d'invitation des OSR dans les entreprises de 11 à 20 salariés



Changement de position de l'Administration. Ambiguïté du texte sur la nécessité d'écrire aux OS et les inviter à déposer leur liste de candidature.

Trame de note d'information entreprises de 11 à 20 salariés



La négociation du PAP



La négociation du PAP

- Invitation des organisations syndicales : destinataires de l'invitation**

Syndicats:

Remplissant les conditions d'indépendance et de respect des valeurs républicaines
Ayant un champ professionnel et géographique couvrant l'entreprise
Légalement constitués depuis au moins deux ans



Organisation syndicale ayant désigné un DS ou un RSS selon le cas

Organisation syndicale n'ayant pas désigné de DS ou de RSS selon le cas

DS ou, selon le cas, RSS

Organisation syndicale
Soc 2 mars 2005
pourvoi n° 04-60019

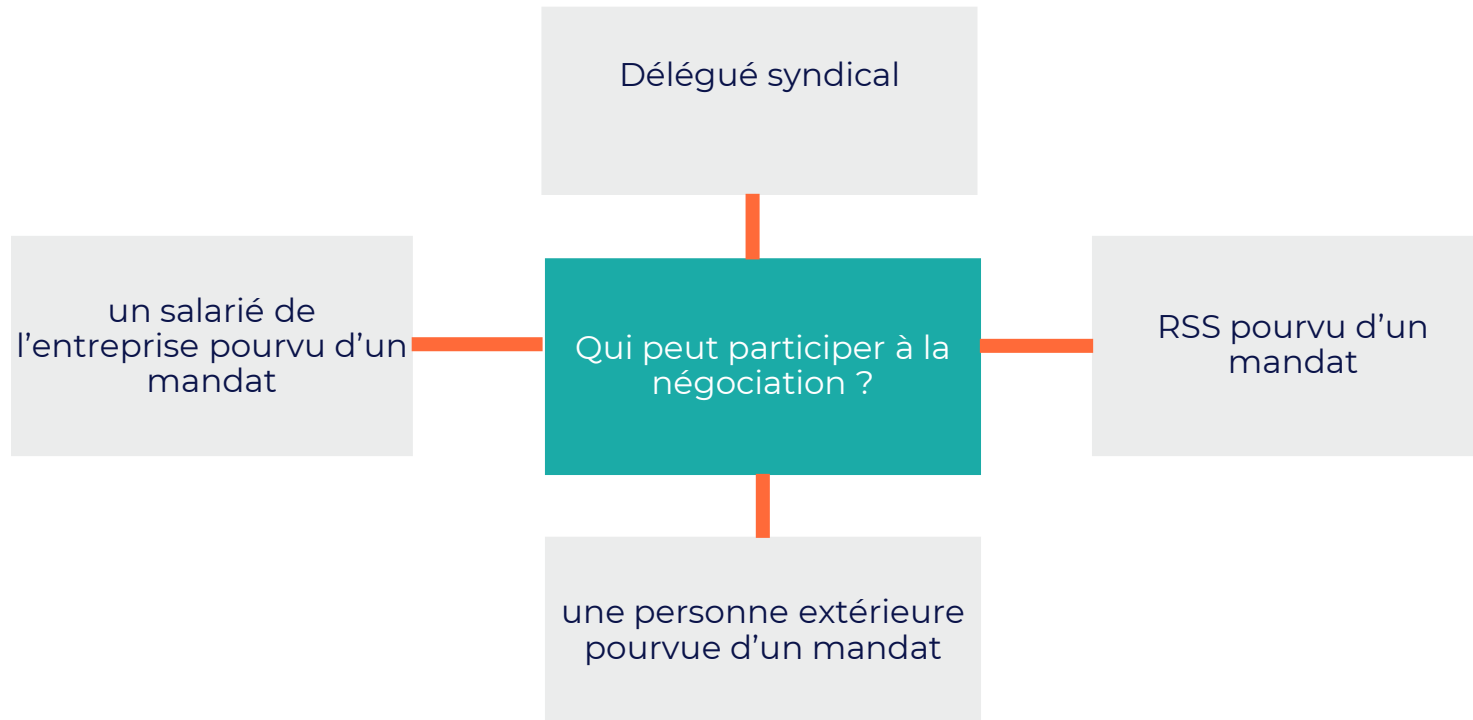
Organisation syndicale
ass.plén 5 juillet 2005
pourvoi n° 00-60275

Modèles d'invitation et d'affichage



La négociation du PAP

- Interlocuteurs : compositions des délégations syndicales**





La négociation du PAP

Contenu

- Cadre d'organisation des élections (Référence à l'accord ou à la décision fixant le périmètre)
- Effectifs (selon modalités de calcul vues précédemment)
- Nombre de représentants à élire
- Nombre et composition des collèges
- Répartition du personnel et des sièges dans les collèges
- Proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral
- Le cas échéant, modification du nombre de sièges ou du volume des heures individuelles de délégation (sous réserve de respecter le volume global des heures au sein de chaque collège)
- **Modalités pratiques de l'élection:** Date, heure et lieu de scrutin / Electorat, éligibilité, listes électorales / Dépôt des candidatures / Matériel de vote / Bureau de vote / Vote par correspondance / Si vote électronique, mention de l'accord collectif ou de la décision unilatérale qui l'institue et annexe décrivant de façon détaillée le fonctionnement.

Modèle de PAP



Le choix de l'utilisation du portail des élections professionnelles pour la saisie et la transmission des PV, www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr, doit figurer dans le protocole d'accord préélectoral.

Questions-réponses sur le CSE du ministère du travail



La négociation du PAP

• Nombre et composition des collèges

Nombre et composition des collèges :

Les électeurs sont en **principe répartis entre deux collèges électoraux** :

1. les ouvriers et employés (1^{er} collège) ;
2. les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés (2^{ème} collège).

Ces deux collèges doivent être maintenus quelle que soit l'importance du personnel à répartir dans l'un ou l'autre de ces collèges, et même s'il n'y a qu'un seul salarié dans l'un des collèges.

Exceptions au nombre légal de collèges :

Entreprises de 11 à 25 salariés : **collège unique**

Par exception, **dans les établissements ne dépassant pas 25 salariés** et n'élisant de ce fait qu'un seul titulaire et un seul suppléant, **les représentants du personnel sont élus par un collège unique** regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Nombre de cadres au moins égal à 25 : **collège supplémentaire « cadres »**

Dans les entreprises où le nombre d'ingénieurs, chefs de service et cadres ou assimilés du point de vue de la classification conventionnelle est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du comité d'entreprise, **ces cadres doivent constituer un collège spécial. Il y a alors 3 collèges :**

1. celui des ouvriers et employés ;
2. celui des techniciens, agents de maîtrise, cadres et assimilés ;
3. celui des cadres.



La négociation du PAP

- **Nombre et composition des collèges**

- **Le protocole préélectoral peut modifier les collèges:**

Le **nombre et la composition des collèges peuvent être modifiés uniquement par voie d'accord préélectoral** (ou d'accord collectif) **si toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise l'ont signé.**

Il est possible par exemple de prévoir la constitution d'un collège propre aux cadres alors que leur nombre est inférieur à 25, d'augmenter le nombre de collèges, de se borner à un collège unique...

Toutefois, lorsque les conditions sont réunies pour que le 3^e collège soit créé (cadres), l'accord ne peut jamais supprimer ce collège.

En cas de modification des collèges, **l'accord doit être ratifié à l'unanimité des organisations syndicales.**

- **Répartition du personnel dans les collèges**

- **Le protocole préélectoral fixe la répartition du personnel dans les collèges électoraux:**

Le protocole d'accord fixe également la répartition du personnel entre les différents collèges électoraux (ouvriers employés, cadres...). Ce sont **notamment les coefficients et surtout la nature de l'emploi** occupé ainsi que les fonctions réellement exercées qui permettent de répartir les salariés entre les différents collèges.



La négociation du PAP

- Répartition du personnel dans les collèges

COLLEGES ELECTORAUX	COEFFICIENTS	STATUT CONVENTIONNEL
1 ^{er} Collège « Ouvriers – Employés » 700 à 750	700	Statut « Non Cadre » Avenant Collaborateurs 700 à 830
	710	
	720	
	730	
	740	
	750	
2 ^{ème} Collège « Ingénieurs, Chefs de service, Techniciens, Agents de maîtrise et Assimilés » 800 à 940	800	
	810	
	820	
	830	
3 ^{ème} Collège le cas échéant	900	Statut « Cadre » Avenant Cadre 900 à 940
	910	
	920	
	930	
	940	

Plasturgie



La négociation du PAP

• Répartition du personnel dans les collèges

Niveaux	Échelons	Coefficients	Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise
V	3	365/395		XX	AM7
	2	335		XX	AM6
	1	305		XX	AM5
IV	3	285	TA4	XX	AM4
	2	270	TA3	XX	
	1	255	TA2	XX	AM3
III	3	240	TA1	XX	AM2
	2	225		XX	
	1	215	P3	XX	AM1
II	3	190	P2	XX	
	2	180		XX	
	1	170	P1	XX	
I	3	155	O3	XX	
	2	145	O2	XX	
	1	140	O1	XX	

2^{ème} collège

(Agents de maîtrise, techniciens et cadres)

1^{er} collège

(Ouvriers et employés)

Métallurgie



Attente d'un positionnement de la branche sur la base des nouvelles classifications



La négociation du PAP

- **Répartition des sièges entre les collèges**

La loi ne donne aucune indication à ce sujet, l'administration recommande d'appliquer les règles suivantes :

1. Répartition des sièges à pourvoir proportionnellement à l'importance numérique de chaque collège électoral ;
2. Pour l'attribution des sièges restants, il convient d'appliquer le système de la représentation proportionnelle au plus fort > à la plus forte moyenne

Exemple : 7 titulaires et 7 suppléants sont à élire dans une entreprise de 130 salariés, dont :

- 100 salariés appartenant au 1er collège (ouvriers/employés)
- 30 salariés appartenant au 2nd collège (cadres/maîtrise)

Le quotient est de $130/7 = 18,57$

Le nombre de sièges attribué à chaque collège est calculé de la manière suivante :

1er collège : $100/18,57 = 5$

2ème collège : $30/18,57 = 1$

6 sièges ont été répartis proportionnellement à l'effectif de chaque collège. Le siège restant sera attribué selon la méthode du plus fort reste:

1er collège : $100 - (18,57 \times 5) = 7,15$

2ème collège : $30 - (18,57 \times 1) = 11,43$

Le siège restant est donc attribué au 2ème collège.

Sièges réservés : À l'intérieur d'un même collège électoral, un des sièges peut être réservé à une catégorie professionnelle particulière, dans quelques cas spéciaux (par le protocole d'accord préélectoral mais également par la loi).

Ainsi, les parties ont l'obligation de **réserver un siège aux cadres dans les entreprises de plus de 500 salariés.**

Dans ces entreprises, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire élu dans le 2e collège (si le 3^{ème} collège n'est pas obligatoire).



La négociation du PAP

• Représentation équilibrée femmes/hommes

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

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

Si le nombre de répartition de siège n'est pas un nombre entier :

- Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5
- 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.

Mention de la
proportion
hommes/femmes par
collège dans PAP
+ info par tout moyen
(permettant de
conférer date certaine)
diffusée par employeur

Sanction prononcée
par le juge (Tribunal
judiciaire)

Annulation de l'élection :

- des candidats du sexe surreprésenté en surnombre en suivant ordre inverse de la liste de candidats
- des candidats mal positionnés sur la liste au regard de l'alternance hommes-femmes

Le cas échéant,
des élections
partielles devront
être organisées



La négociation du PAP

• Représentation équilibrée femmes/hommes: exemple chiffré

Effectif de l'entreprise: 110 salariés

1 ^{er} collège	2 nd collège
3 titulaires et 3 suppléants 45% de femmes et 55% d'hommes	3 titulaires et 3 suppléants 90% de femmes et 10% d'hommes
Proratisation en fonction du nombre de sièges Femmes : $45\% \times 3 \text{ (sièges)} = 1,35$ soit 1 siège de titulaire et 1 siège de suppléant Hommes : $55\% \times 3 \text{ (sièges)} = 1,65$ soit 2 sièges de titulaire et 2 sièges de suppléant	Proratisation en fonction du nombre de sièges Femmes : $90\% \times 3 \text{ (sièges)} = 2,7$ soit 3 sièges de titulaire et 3 sièges de suppléant Hommes : $10\% \times 3 \text{ (sièges)} = 0,3$ soit 0 siège de titulaire et 0 sièges de suppléant
Listes titulaires/suppléants soit 1 homme / 1 femme / 1 homme soit 1 femme / 1 homme / 1 homme Au vu de la jurisprudence de la Cour de cassation les listes peuvent être incomplètes mais devront nécessairement comporter au moins un homme et une femme pour respecter la parité	Listes titulaires/suppléants - 3 femmes titulaires et 3 femmes suppléantes - aucun homme titulaire ou suppléant Les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté mais ce candidat ne peut être en première position sur la liste



La négociation du PAP

Représentation équilibrée femmes/hommes: application de ces principes par la jurisprudence

Obligation de représentation proportionnée comportant au moins un candidat du sexe sous-représenté

Lorsque deux postes sont à pourvoir, l'organisation syndicale est tenue de présenter une liste conforme, c'est-à-dire comportant nécessairement deux candidats de sexe différent dont l'un au titre du sexe sous-représenté dans le collège considéré.

Candidature unique:

Lorsque deux sièges seulement sont à pourvoir, un syndicat ne peut en principe pas déposer une liste ne comportant qu'un seul candidat (Cass. soc., 17 avr. 2019, no 17-26.724 ; Cass. soc., 11 déc. 2019, no 18-19.379).

Une seule exception à ce principe est admise par la Cour de cassation, lorsque l'un des sexes est ultra-minoritaire. Ainsi, une candidature unique peut être présentée lorsque l'application des règles de parité aurait conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe. En effet, la possibilité de présenter un candidat du sexe qui, à défaut, ne serait pas représenté, n'est qu'une simple faculté. (Cass. soc., 11 déc. 2019, no 19-10.855).

Illustration :

Dans un collège composé à 96 % d'hommes et 4 % de femmes, un syndicat peut présenter un candidat unique de sexe masculin pour une liste de six sièges à pourvoir. En effet, les femmes n'ont droit à aucun siège en application des règles d'arrondi et de proportionnalité ($6 \times 4 \% = 0,25$ siège)

Exception à la représentation de chaque sexe: le sexe ultra minoritaire

Lorsqu'un sexe a droit à moins de 0,5 candidats sur les listes, c'est-à-dire à aucun candidat, dans ce cas, une liste peut ne comporter aucun candidat du sexe ultra minoritaire.



La négociation du PAP

Représentation équilibrée femmes/hommes: application de ces principes par la jurisprudence

Listes incomplètes:

Une organisation syndicale est en **droit de présenter une liste comportant moins de candidats que de sièges à pourvoir**, dès lors que la liste respecte les prescriptions du code du travail relatives à proportion de la part des hommes et des femmes dans le collège électoral considéré.

Illustrations:

- si un collège est composé à 77 % de femmes et 23 % d'hommes et que seulement deux sièges sont à pourvoir, un syndicat ne peut pas présenter un seul candidat homme (Cass. soc., 9 mai 2018, no 17-14.088) ;
- si un collège est composé à 63,87 % d'hommes et 36,13 % de femmes et que cinq sièges sont à pourvoir, un syndicat peut valablement présenter quatre candidats seulement, dont trois hommes et une femme (Cass. soc., 17 avr. 2019, no 17-26.724) ;
- si une liste complète devait comporter deux femmes et quatre hommes, la liste comprenant l'unique candidature d'un homme est irrégulière (Cass. soc., 3 juin 2020, no 19-14.225) ;
- si le protocole d'accord préélectoral prévoit qu'une liste complète de dix candidats doit comporter sept hommes et trois femmes et une liste incomplète de sept candidats cinq hommes et deux femmes, doit être annulée l'élection de la candidate élue en surnombre, sur une liste comptant quatre hommes et trois femmes. Il importe peu que cette candidate ait été la seule élue de la liste en question (Cass. soc., 3 mars 2021, no 20-10.470) ;
- si un collège est composé à 18 % de femmes et 82 % d'hommes et que trois sièges sont à pourvoir, il convient de présenter deux hommes et une femme. Dès lors, si un syndicat présente trois candidats hommes et que deux d'entre eux sont élus, l'élection du deuxième homme doit être annulée (Cass. soc., 9 juin 2021, no 19-22.008).



La négociation du PAP

- **Conditions de validité du PAP**

La validité d'un accord électoral est subordonnée à 2 conditions



Signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation



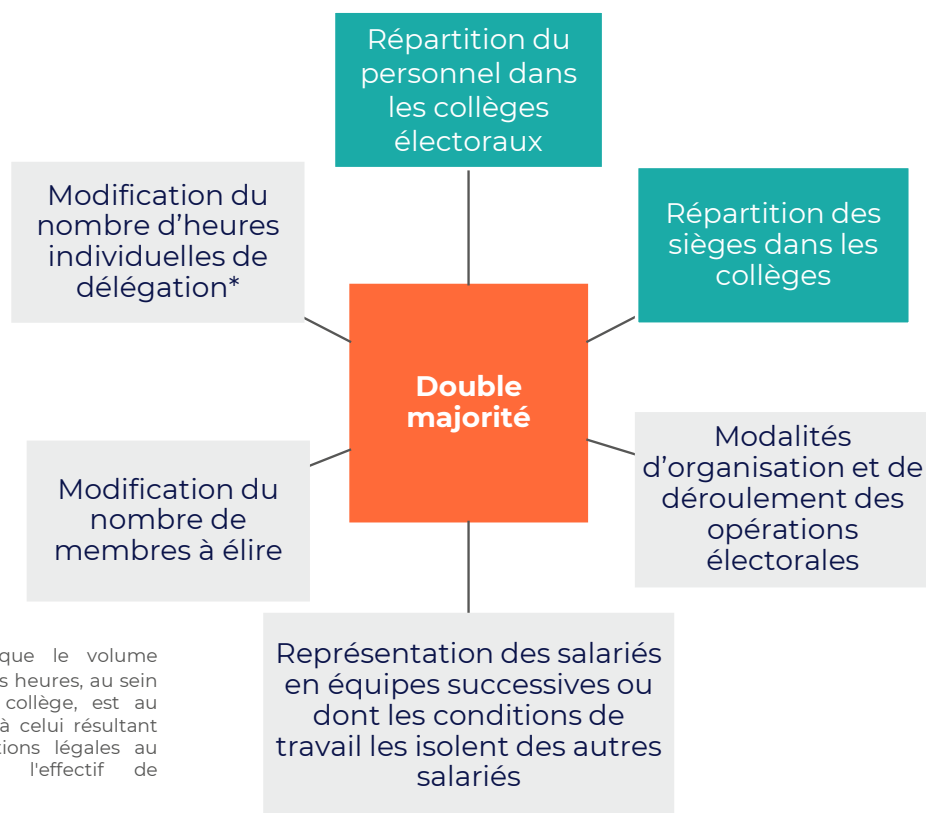
Parmi les organisations syndicales signataires, doivent figurer les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles

NB : Résultats des précédentes élections non disponibles ou absence de syndicats représentatifs dans l'entreprise = Signature par la majorité des organisations ayant participé à la négociation

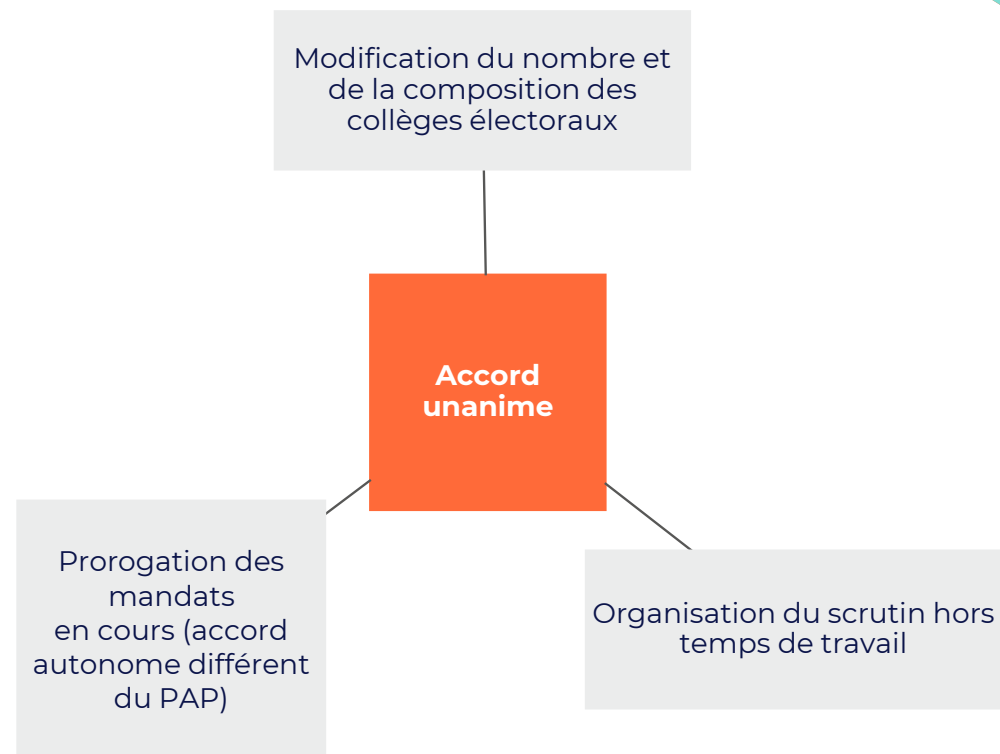


La négociation du PAP

• Conditions de validité du PAP



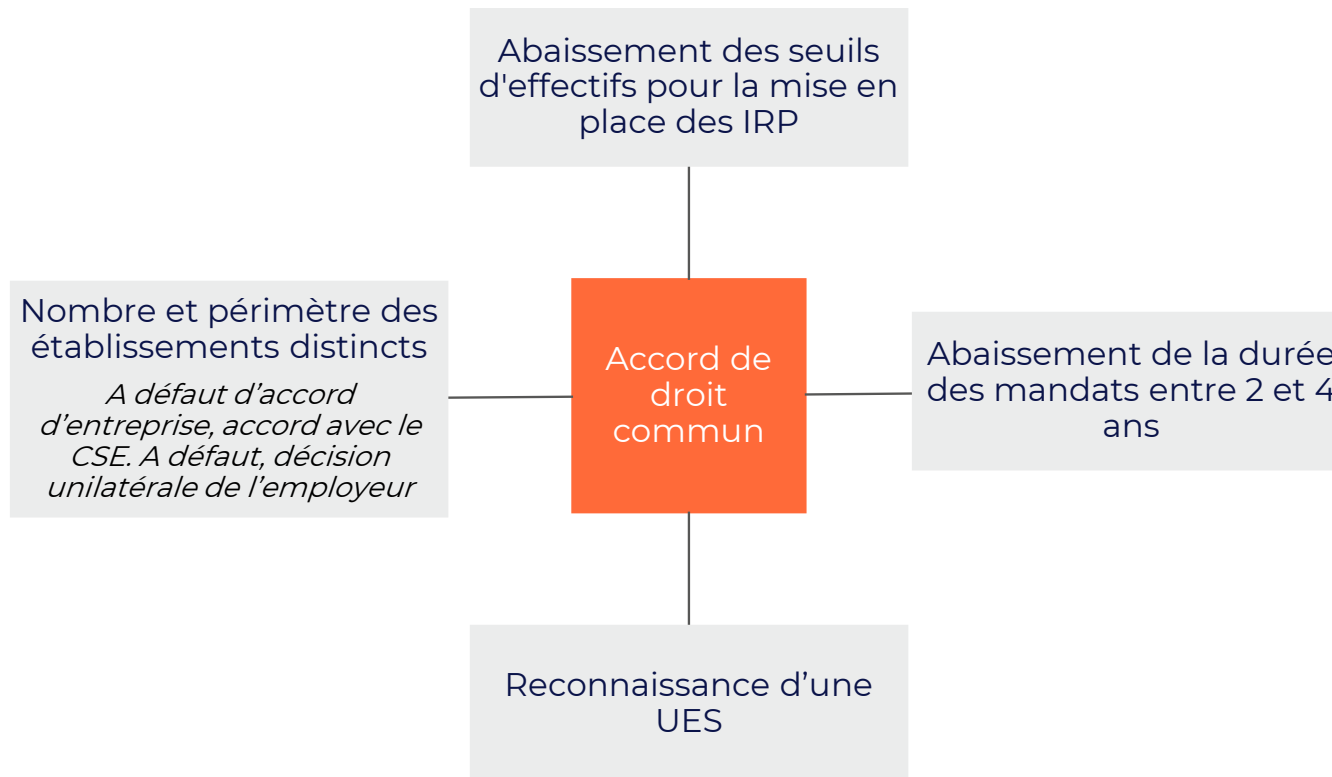
*Dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.





La négociation du PAP

- **Certaines mesures relèvent d'un accord collectif de droit commun**





La négociation du PAP

- Que faire en cas d'échec des négociations ou en l'absence de syndicats ?

Si aucune organisation syndicale ne se présente

Note de service



Déterminer le nombre et la composition des collèges électoraux ;

Définir la répartition du personnel **de l'entreprise ou de l'établissement entre les collèges ainsi définis, ce qui lui permettra ensuite d'établir les** listes électorales **propres à chaque collège** ;

Déterminer le nombre de représentants **à élire et** répartir les sièges **entre les collèges**

Assurer la réception et la publicité des listes de candidats

Echec des négociations



Absence d'accord sur la **répartition du personnel et des sièges** : saisir la DREETS

Absence d'accord unanime sur le **nombre et la composition des collèges électoraux** : application des dispositions légales

Si un litige s'élève sur les modalités d'organisation matérielle des opérations électorales, il convient de saisir le juge du tribunal judiciaire. A défaut, l'employeur fixe unilatéralement ces modalités



Étape 5

Préparation du vote et organisation matérielle des élections

- Quel est le matériel nécessaire à l'élection?
- Qui peut faire campagne et dans quelles conditions?



**Quel est le matériel
nécessaire à l'élection?**



Les moyens matériels

Bulletins de vote

Couleurs différentes possible en fonction des scrutins

Conformes aux listes de candidats, y compris l'ordre de présentation

En nombre suffisant pour tous les électeurs et à quantité égale pour toutes les listes

Bulletins doivent respecter les règles du vote séparé pour chaque collège électoral, pour les titulaires et les suppléants

Mise à disposition de bulletins blancs

Comporter les mentions suivantes : collège concerné, organisation syndicale, noms des candidats, nature des mandats

Aucun signe distinctif

Enveloppes

Votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants

En nombre suffisant. Elles sont uniformes et opaques. Même couleur que les bulletins possible.

Aucun signe distinctif



Les moyens matériels

Isoloir

Dans le respect du droit électoral et dans la mesure où le vote a lieu à bulletin secret, l'employeur doit **prévoir un dispositif d'isolement**.

Urnes

L'employeur fournit des urnes séparées pour les titulaires et les suppléants, pour chaque collège. Il y a donc au minimum 4 urnes s'il y a deux collèges.

Lorsque le bureau de vote est ouvert plusieurs jours pour permettre à l'ensemble des salariés de voter, le protocole doit prévoir les conditions dans lesquelles les urnes vont être conservées pendant les périodes où le bureau de vote est fermé.

Liste d'émargement

L'employeur met à la disposition du bureau de vote une liste d'émargement, qui lui permet d'identifier les votants et de contrôler la régularité des opérations électorales.

Le droit électoral prévoit que le vote de chaque électeur est constaté par sa signature en face de son nom sur la liste d'émargement.



Les moyens matériels - Le vote par correspondance

- **Qui peut voter par correspondance ?**

Par principe le vote est physique, dans les locaux de l'entreprise: le vote par correspondance ne devrait pas être généralisé mais réservé aux salariés ayant un empêchement:

- aux salariés en **déplacement pour raisons professionnelles** ;
- aux **salariés absents** de l'entreprise le jour retenu pour le scrutin (salariés en maladie, congé de maternité, congés payés, etc...).

Réserve sur
cette
pratique

Néanmoins la Cour de cassation a jugé que cette règle n'était pas d'ordre public et qu'un PAP pouvait prévoir le vote par correspondance pour tous les salariés, sans avoir à justifier de circonstances exceptionnelles, dès lors que le protocole préélectoral a été signé à la double majorité.



Les moyens matériels – Le vote par correspondance



Matériel de vote

- Les **bulletins de vote** ;
- **deux enveloppes destinées à recevoir ces bulletins** vierges d'inscription. Ces enveloppes sont distinctes pour le vote « titulaire » et pour le vote « suppléant » ;
- **une enveloppe pour renvoyer le vote**: elle doit porter au dos le nom de l'électeur, ses coordonnées et sa signature, qui permettra de savoir qui a voté. Elle sera ouverte par le bureau de vote qui déposera les deux enveloppes cachetées dans les urnes correspondantes ;
- les **listes de candidats** ;
- une **note d'information** sur les modalités du vote par correspondance ;
- éventuellement **tout autre document dont l'envoi est prévu par le protocole** : par exemple, les tracts syndicaux.

Délai d'expédition du matériel de vote

- Un **délai suffisant** doit être laissé aux salariés entre l'envoi des documents de vote et le jour du scrutin.
- **Le délai n'est pas fixé par la loi mais par le protocole d'accord** : il convient de prendre en compte les délais d'acheminement postaux, tant pour l'envoi des documents que pour l'envoi par le salarié de son vote.
- **Un envoi tardif de ces documents** peut, dans certaines circonstances, entraîner l'annulation des élections, si ce caractère tardif a un impact sur les résultats des élections.



Les moyens matériels – Le vote par correspondance



Expédition des votes

- **Expédition:** par voie postale.
- **Frais d'envoi:** selon le protocole d'accord préélectoral, peuvent être à la charge de l'employeur ou laissés à la charge du salarié.
- **Adresse d'envoi:** possibilité pour l'entreprise d'ouvrir une **boîte postale réservée**, ou encore d'opter pour une centralisation des votes à l'attention du service du personnel, qui, par exemple, en avisera les présidents des bureaux de vote avant de mettre les votes sous clé jusqu'à la date du scrutin.

Signature de l'électeur sur l'enveloppe extérieure obligatoire

- **Formalité obligatoire:** elle permet d'assurer la sincérité des opérations électorales et de tenir lieu d'émargement. Un protocole d'accord préélectoral ne peut pas déroger à cette règle, sous peine d'entraîner l'annulation des élections



Le vote par procuration n'est **pas permis en matière d'élections professionnelles**. De même, **il n'est pas possible de prévoir un vote par anticipation** : tous les salariés doivent voter à la même date, dans des conditions identiques. L'accord préélectoral ne peut donc pas prévoir des dates de vote différentes pour certains salariés.



Les moyens matériels – Le vote électronique



Vote électronique

Etape 1

Décision de mise en place

Etape 2

Fixation des modalités pratiques du vote

Accord collectif de droit commun : accord d'entreprise ou de groupe

A défaut d'accord, mise en place possible sur décision unilatérale de l'employeur

Protocole d'accord préélectoral

Accord distinct et préalable au protocole préélectoral

Le protocole devra faire référence à l'accord collectif existant

Si coexistence du vote électronique et du vote sous enveloppe : l'ouverture du vote sous enveloppe ne pourra avoir lieu qu'après la clôture du vote électronique



Le bureau de vote



Le bureau de vote

2 électeurs les plus âgés et électeur le plus jeune présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence revient au plus ancien.

1 président

2 assesseurs

Nombre de bureau de vote ?

Un bureau de vote par collège



Exclusion de l'employeur du bureau de vote

Obligation de neutralité de l'employeur
soc 21 03 1995
pourvoi n° 94-60221

Composition du bureau de vote

Nécessairement électeurs et appartenant au collège concerné
soc 23 février 2005

Délégués de liste

Nécessairement salariés et électeurs de l'entreprise
soc 3 février 1983,
soc 28 juin 1984

Rôle du bureau de vote

- Veille à la bonne organisation du scrutin
- Veille à la régularité des opérations électorales conformément aux clauses de l'accord préélectoral
- Remplit le PV des élections
- Le président du bureau de vote proclame les résultats



**Date, heure et lieu du
scrutin**



Date, heure et lieu du vote

Date

Date retenue fixée librement par le protocole d'accord préélectoral toutefois:

- le premier tour doit avoir lieu au **maximum 90 jours** après l'affichage informant le personnel de l'organisation des élections.
- **en cas de renouvellement de l'institution** : le premier tour doit avoir lieu **dans les 15 jours qui précèdent l'expiration** des mandats des représentants en place.
- **si le quorum n'est pas atteint au premier tour, si certains postes restent à pourvoir ou si aucun candidat ne se présente**: un second tour est organisé au plus tard 15 jours après le premier tour.

Peut-on modifier la date des élections ?

Uniquement en cas de circonstances exceptionnelles, si la modification de la date initialement prévue permet un meilleur déroulement du scrutin.

Le juge doit être saisi et statué en référé. La décision de reporter la date des élections peut être liée, par exemple, à une situation de grève ou d'activité partielle.



Date, heure et lieu du vote

Heure

- Le vote doit avoir lieu **en principe pendant le temps de travail**.
- La **durée pendant laquelle les bureaux de vote sont ouverts** est déterminée par le **protocole préélectoral** en fonction du nombre d'électeurs de chaque collège.
- Les **heures d'ouverture et de fermeture du scrutin** doivent être respectées pour permettre à tous les électeurs de prendre part au vote dans les conditions prévues.
- Le temps passé par les salariés pour voter est **rémunéré comme du temps de travail normal**.

Lieu

- Le vote se déroule **sur le lieu de travail** (entreprise, établissement...).
- Dans le cas où les salariés de l'entreprise interviennent sur différents chantiers, par exemple, l'employeur doit prendre les dispositions nécessaires pour **faciliter la venue des salariés**, même éloignés.

Obligation d'information des salariés

Une fois fixés par le protocole d'accord préélectoral, la date, l'heure et le lieu du vote doivent être **portés à la connaissance des salariés** en temps utile de façon à permettre le déroulement normal du vote.

The background features two large, teal-colored abstract shapes. On the left, a large, rounded shape resembling a stylized 'C' or a partial circle. On the right, a smaller, rounded shape resembling a quarter-circle or a partial circle. Both shapes are solid teal and have smooth, curved edges.

La campagne électorale



La campagne électorale

Qui peut faire campagne?

- **Au premier tour, seules les organisations syndicales sont habilitées à présenter des candidats**
 - Elles sont également les seules à pouvoir utiliser, avant ce premier tour, des moyens de propagande.

Pendant quelle période est-il possible de faire campagne?

- **Avant chaque tour de scrutin**

Les candidats peuvent-ils faire de la propagande sur leur temps de travail ?

- Sauf dispositions plus favorables du protocole d'accord préélectoral, **la distribution de tracts et publications n'est autorisée qu'aux heures d'entrée et de sortie du travail.**
- Elle ne peut en principe avoir lieu durant le temps de travail ni au cours des temps de pause accordés sur le lieu de travail, dans la mesure où ces périodes ne sont pas assimilées aux heures d'entrée et de sortie du travail. Il en va de même pour les temps de repas pris sur les lieux de l'entreprise.

Devoir de neutralité de l'employeur

- La participation de l'employeur aux opérations de propagande électorale peut entraîner l'annulation des élections et peut également constituer un délit d'entrave pénalement condamnable.
- L'employeur doit donc rester neutre tant envers les syndicats représentatifs qu'à l'égard des candidats libres. Toute pression ou prise de position est interdite.



Le contentieux des élections

- Qui peut contester les élections?
- Quand intervient la contestation?



Le contentieux des élections

- **Saisine du tribunal d'instance**

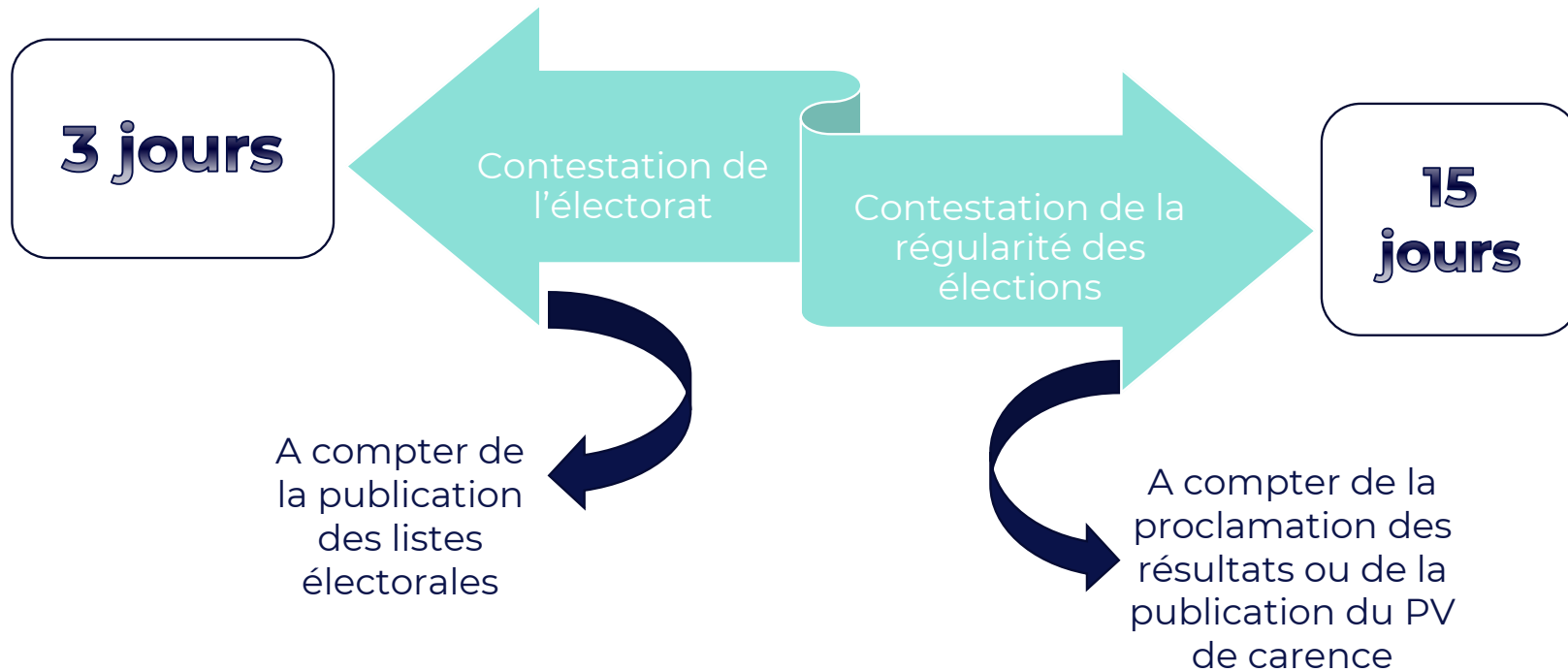
- Contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales
- Compétence du Tribunal judiciaire du lieu de l'élection

- **Saisine possible par une personne ayant un intérêt à agir :**

- L'employeur
- Une salarié électeur ou candidat, à condition qu'il appartienne au collège pour lequel il demande l'annulation des élections
- Les organisations syndicales, même non représentatives dans l'entreprise



Le contentieux des élections



« Actualités juridiques 2023 » [Webinaires]

Jeudi 9 Novembre | Aux horaires
Jeudi 7 Décembre | habituels

Formation « Elections du CSE « demi-journée en Visio) :

Les opérations techniques du dépouillement et la proclamation des résultats : 16 novembre

<https://www.via-industries.fr/formations-juridique-convention-collective/fiche/7841-juridique-et-convention-collectiveformationelections-du-cse-les-operations-techniques-du-depouillement-et-la-proclamation-des-resultats.html>

