

A decorative graphic of a scroll with a black outline and rounded corners. The scroll is partially unrolled at the top-left and top-right corners, with the unrolled sections shaded in light gray. The text is centered on the white surface of the scroll.

La loi
sur les nouvelles
règles
de représentativité

Le Protocole
préélectoral

SOMMAIRE

SOMMAIRE

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

§§§§§

Annexes

ANNEXE 1

PETITE BIBLIOGRAPHIE

ANNEXE 2

NOTES CITÉES DANS LE TEXTE SUR LE *PROTOCOLE PREELECTORAL*

ANNEXE 3

MODALITÉS DE DÉPOUILLEMENT

ANNEXE 4

PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL TYPE

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 ou d'une première mise en place, sachant que ces élections ont lieu tous les quatre ans et à la même date¹

Un accord collectif de branche, de groupe ou d'entreprise peut 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.

L'intervention, l'expérience, l'appui du syndicat CGT dans l'entreprise, du syndicat professionnel local, de l'union départementale ou de l'union locale sont des plus nécessaires s'il s'agit d'une première élection.

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 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 note ² ([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. Il faut un protocole pour la DUP, un protocole distinct pour l'élection des DP et un autre pour le CE.

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 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) modifie le régime des élections professionnelles sur plusieurs points et ces règles s'appliquent à compter du 21 août 2009. Ce que confirment les premières jurisprudences.

1. Quelles organisations négocient le Protocole et participent aux élections

Tout syndicat même non représentatif doit pouvoir participer aux élections, et donc négocier le protocole préélectoral, s'il remplit les trois conditions suivantes :

Satisfaire aux « critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance,⁴ être légalement constitué depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés. »

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 y sont également invités par courrier »⁵ de l'employeur. Ce qui correspond à la situation antérieure à la réforme.

2. Conditions de validité du Protocole préélectoral

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

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 participant 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

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

La loi ne précise pas les conséquences d'une absence de majorité. Il est probable qu'elle conduit à ce que l'une des organisations en désaccord saisisse le tribunal d'instance.

En cas de doute ou de difficulté s'adresser au collectif DLAJ confédéral.

3. Nouveautés pour le Premier Tour

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

Ce qui est une nouveauté puisque les organisations non représentatives ne pouvaient participer qu'au deuxième tour, en cas d'absence de quorum au premier tour.⁷ Au deuxième tour, les candidatures étaient 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 vérifient 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. Le 2e alinéa de L.2324-22 nouveau précise : « Les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale ».

4. Le premier tour est toujours dépouillé

Même en l'absence de quorum (50% de votes valablement exprimés par rapport au nombre d'inscrits), le premier tour doit être dépouillé. C'est, comme précédemment, une nouvelle règle. 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 conventions collectives, s'ils représentent au moins 10% des voix (c'est leur audience),⁸ et s'ils remplissent les sept critères énoncés à l'article L.2121-1 nouveau (article 1 de la loi du 20 août)⁹

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.

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

Elle modifie quelque peu le régime de l'électorat et de l'éligibilité en ce qui concerne les salariés mis à disposition et le calcul des effectifs.¹⁰

Les effectifs à prendre en compte sont calculés conformément à l'article L.1111.2 : « Pour la mise en oeuvre 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'ÉLECTORAT

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'éligibilité

Les salariés mis à disposition qui ont deux ans de présence continue peut 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 collègue pour les délégués du personnel ou le comité d'entreprise 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, privilégier le mandat de titulaire.

Les cumuls de fonction 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 ou 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.¹¹

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.¹²

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. Utilisation de l'Intranet. Tous autres moyens supplémentaires qui ont pu faire l'objet d'un accord collectif.

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.¹³

Le syndicat peut prendre l'initiative de demander cette organisation.¹⁴

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.¹⁴

L'employeur doit afficher dans l'entreprise l'information concernant l'organisation de ces élections et la date¹⁵ du premier tour. Celle-ci doit se tenir en principe au plus tard le 45^e jour suivant le jour de l'affichage.

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 sera souvent nécessaire de présenter des listes de candidats. Dans ce cas, il faudra 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 PV

TRES IMPORTANT

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.

UNE NOUVEAUTE

Tous les PV d'une élection doivent être envoyés :

- en 2 exemplaires à l'inspecteur du Travail dont relève l'entreprise ;
- en un exemplaire à la SMSI, organisme désigné par le Ministère du Travail pour collecter et traiter les résultats des élections intervenant jusqu'au 31 décembre 2009¹

C E T P

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.

UN IMPERATIF

Envoyer 1 exemplaire des PV à la :

CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL

ESPACE CONFÉDÉRAL VIE SYNDICALE

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

CASE 5 – 1

263, RUE DE PARIS - 93516 MONTREUIL CEDEX

TÉL : 01 48 18 87 72

C'est indispensable pour que la CGT puisse vérifier et rétablir le cas échéant les données globales qui permettront de calculer les pourcentages de représentativité de la CGT au niveau du groupe,
au niveau départemental,
au niveau de la branche,
au niveau national.

¹ Au-delà de cette date, un autre organisme risque de remplacer le SMSI. L'information sera communiquée par le Ministère du Travail en temps utile.

SAVOIR

1. Que l'employeur a en principe cette obligation d'envoi des 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° 101 13*02
 - ➔ Pour un Comité d'établissement ou un Comité d'entreprise : formulaire n° 101 14*02.
 - ➔ Pour la Délégation unique du personnel : formulaire n° 101 15*02
4. Un PV distinct est établi par collège (1^{er} collège - 2^{ème} collège, éventuellement un 3^{ème} collège pour le CE) et par collège titulaires et collège 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 - Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/idce>
Aucune convention, ni statut n° 9999 doit être inscrit.
7. A titre d'exemple, nous joignons un formulaire recto/verso de PV des élections de CE.
Il comporte un cadre en bas de page pour une ou des listes communes.

Nous rappelons que pour la CGT, c'est un non sens. (Il n'est pas concevable qu'il y ait une liste commune CGT-FO ou CGT-CFDT par exemple).

Pour toute précision utile, contacter le pôle DLAJ, en envoyant :
un email : dlaj@cgt.fr
un fax : 01.48.18.81.08
en téléphonant : 01.48.18.81.32

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, quelque 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.

Au niveau de l'établissement ou de l'entreprise (L2232-12 nouveau), comme aux autres niveaux (groupe, branche).

ANNEXE 1

PETITE BIBLIOGRAPHIE

POUR PLUS D'INFORMATIONS SUR LES MODALITÉS 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 :*
- ⇒ *Le droit en liberté n° 24 et n° 25 et son supplément*
- ⇒ *RPDS n° 764 de décembre 2008.*
- ⇒ *NVO Espace Elus N° 29 décembre 2008.*
- ⇒ *Analyses et documents économiques N° 111 - 112 avril 2009.*
- ⇒ *Le Peuple N° 1684 - 20 mai 2009*

ANNEXE 2

Notes citées dans le texte sur le Protocole préélectoral

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.2314-22	
	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 de CE ou délégation unique du personnel	
Effectif de l'entreprise	Nombre de délégués
50 à 74 salariés	3 titulaires / 3 suppléants
75 à 99 salariés	4 titulaires / 4 suppléants
100 à 399 salariés	5 titulaires / 5 suppléants
400 à 749 salariés	6 titulaires / 6 suppléants
750 à 999 salariés	7 titulaires / 7 suppléants
1 000 à 1 999 salariés	8 titulaires / 8 suppléants
2 000 à 2 999 salariés	9 titulaires / 9 suppléants
3 000 à 3 999 salariés	10 titulaires / 10 suppléants
4 000 à 4 999 salariés	11 titulaires / 11 suppléants
5 000 à 7 499 salariés	12 titulaires / 12 suppléants
7 500 à 9 999 salariés	13 titulaires / 13 suppléants
A partir de 10 000	15 titulaires / 15 suppléants

3 Art. L.2314-4 et L.2324-6 du Code du travail.

4 Article 3 de la loi du 20 août qui remplace L.2314-3, 1^{re} alinéa, par deux alinéas nouveaux.

Ce qui exclut à notre avis par exemple les organisations prônant le racisme, la discrimination, le rejet de la laïcité ; les faux syndicats à la solde de l'employeur, ceux qui ne s'inscrivent pas dans la définition du syndicat (défendre les intérêts professionnels des travailleurs).

Il faudra donc être un syndicat, avec statuts déposés existant depuis au moins deux ans. Cela exclut les sections syndicales qui n'ont pas de statuts et sont adhérentes de syndicats non représentatifs.

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 Article 4 de la loi qui instaure les articles L.2314-3-1 (pour les DP) et L.2324-4-1 (pour le CE) nouveaux.

7 Article L.2314-24, 2^e alinéa nouveau (article 3, III, de la loi du 20 août 2008).

8 Article L.2122-1 nouveau (article 2 de la loi du 20 août 2008). 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.

9 Sept critères :

« Art. L.2121-1 – La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après des critères cumulatifs suivants :

« 1° Le respect des valeurs républicaines ;

« 2° L'indépendance ;

« 3° La transparence financière ;

« 4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;

« 5° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et 2122-9 ;

« 6° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;

« 7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations ».

10 Article L.2314-18-1 et L.2324-17-1 nouveaux (article 3v VIII et IX de la loi du 20 août 2008).

11 .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.

12 Article L.2314-21, R.2314-8 à R.2314-21 pour les DP ; articles L.2324-19 et R.2324-4 à R.2324-17 pour le CE.

13 Article L.2314-21, R.2314-8 à R.2314-21 pour les DP ; articles L.2324-19 et R.2324-4 à R.2324-17 pour le CE.

14 Article L.2314-2 et L.2314-3.

15 Article L.2232-12 nouveau et suivants (article 8, V, de la loi du 20 août 2008).

ANNEXE 3 - MODALITÉS DU DÉPOUILLEMENT

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 DÉPOUILLEMENT CONSISTE À DÉCOMPTER :

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 collège par collège 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 PROCÈDE ENSUITE À L'ATTRIBUTION DES SIÈGES (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.

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

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

Le nombre de voix de chaque liste (par collège, 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 pouvoir, 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 pouvoir, 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.

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

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

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

ANNEXE 3 - MODALITÉS DU DÉPOUILLEMENT (SUITE ET FIN)

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

Attribution du 5^e si^ège

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

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

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

5. Résultat définitif :

Liste A = 2 si^èges

Liste B = 2 si^èges

Liste C = 1 si^ège

6. On procède ensuite à la désignation des élus, soit dans l'ordre de présentation (si absence de ratures) ou en tenant compte des ratures, prises en compte, si elles sont égales ou supérieures à 10% des suffrages valablement exprimés.

ANNEXE 4

PROCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL TYPE RELATIF À L'ÉLECTION DANS L'ENTREPRISE OU L'ÉTABLISSEMENT

Nom :

dont le siège social est situé :

Il a été convenu ce qui suit, en vue de l'élection (*raier 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^{er}

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 travail ¹

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.

ANNEXE 4 (suite)

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^e 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 (bleu) et suppléant (vert) ;
- ➔ 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 S.M.S.I.

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.² 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 lorsque le nombre de suffrages valablement exprimés (nombre de votants moins les bulletins blancs et nuls) est inférieur 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.

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)

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 :

C E T P
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 16 juin 2009