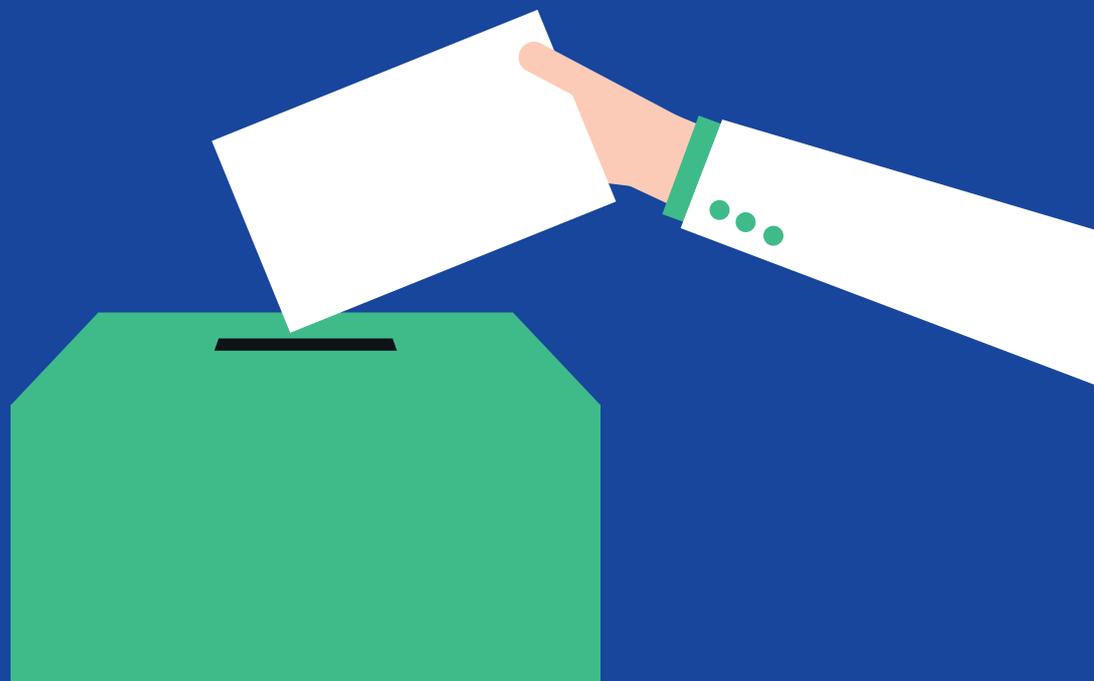




LA NÉGOCIATION DES PROTOCOLES D'ACCORDS PRÉÉLECTORAUX

dans les entreprises
où la CFE-CGC est absente





La CFE-CGC ne cesse de se développer, et c'est grâce à vous et à votre engagement.

Au niveau national, nous sommes **la première organisation syndicale représentant les cadres**, la seconde organisation représentant les salariés de l'encadrement et la quatrième organisation lorsque l'on se situe au niveau de tous les salariés.

Nous devons **poursuivre notre progression** en nous appuyant sur **l'opportunité que représente la négociation des protocoles d'accords préélectoraux (PAP) pour nous faire connaître** dans les entreprises où ne sommes pas encore présents.

D'autant que **l'audience obtenue lors des élections professionnelles est devenue un enjeu qui dépasse le strict cadre de l'entreprise**. Il ne s'agit pas seulement d'élire des représentants du personnel au Comité social et économique, mais de conquérir des droits syndicaux (droit à la négociation collective) à tous les niveaux et de renforcer notre représentativité à tous.

Les PAP ont vocation à déterminer le nombre et la composition des collèges électoraux ainsi que la répartition du personnel au sein de ces collèges. Or ces éléments interviennent directement dans la détermination des résultats des élections professionnelles à prendre en compte pour mesurer l'audience électorale au niveau de la branche et au niveau national interprofessionnel.

La question de la négociation des PAP est donc primordiale. La CFE-CGC poursuit ses actions pour faire de ce moment l'une des clés de notre développement syndical.

Une réflexion sur les cibles prioritaires et sur une méthode de choix d'entreprises à privilégier pour négocier les protocoles est en cours.

En effet, **le choix des entreprises dans lesquelles nous irons négocier doit faire l'objet d'une étude avisée et approfondie, pour qu'aux forces déployées correspondent des résultats à la hauteur des ambitions de la CFE-CGC**. Cette sélection sera réalisée grâce à l'outil confédéral d'exploitation des résultats du cycle électoral 2013-2016 mis à la disposition des fédérations.

De même, une réflexion sur la mise en place d'une formation dédiée aux négociateurs de PAP a été initiée.

Enfin, la CFE-CGC met à votre disposition ce guide de négociation des PAP, qui tient compte de la jurisprudence récente et des dernières réformes qui ont notamment créé le nouveau Comité social et économique (CSE).

Cette nouvelle instance se substitue aux anciennes institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, délégation unique du personnel).

Les règles relatives à la négociation du protocole d'accord préélectoral qui concernaient les DP, CE et la DUP disparaissent avec ces institutions. Elles laissent la place à de nouvelles règles applicables à la mise en place et au renouvellement du CSE.

Ce guide vous permettra de disposer des éléments juridiques et des conseils pratiques indispensables au bon déroulement du processus électoral.

Plus que jamais, la Confédération s'engage à vos côtés et vous accompagne dans votre quotidien militant.

Pierre Lichon

Délégué national
en charge du Développement,
des Territoires et CPRIA

SOMMAIRE

Les enjeux de la négociation	6
Les acteurs de la négociation	8
Quelles sont les organisations syndicales invitées à négocier ?	8
Quels sont les délais pour informer et inviter les organisations syndicales ?	9
Sous quelle forme se fait l'invitation à négocier ?	10
Qui peut composer la délégation syndicale négociant le PAP ?	10
Le cadre des élections	11
Quel est le périmètre de mise en place du CSE ?	11
La fixation des établissements distincts par accord	12
La fixation de la structure de l'entreprise par l'employeur	12
Comment déterminer l'effectif de l'entreprise ?	13
Quels sont les salariés à prendre en compte ?	14
Quels sont les salariés à ne pas prendre en compte ?	14
Comment calculer l'effectif en équivalent temps plein ?	14
Quels sont les salariés électeurs et les salariés éligibles ?	15
Qui a le droit de voter ?	15
Qui peut être candidat ?	17
Comment déterminer le nombre de représentants à élire ?	18
Le nombre de sièges à pourvoir et le volume d'heures de délégation prévus par le Code du travail	18
La modification du nombre de sièges et/ou du volume des heures de délégation	21
Les limites de la modification à la baisse du nombre de sièges ou du volume individuel d'heures de délégation	22
Limitation du nombre de mandats successifs	24
Le contenu du PAP relatif au processus électoral	25
Comment fixer les collèges électoraux ?	25
Combien de collèges la loi prévoit-elle ?	25
Quelle est la composition des collèges prévue par la loi ?	26
Comment modifier le nombre et la composition des collèges ?	27

Comment répartir les salariés et les sièges à pourvoir entre les collèges ?	28
Comment organiser le scrutin ?	29
Quelle est la chronologie des opérations électorales ?	29
// L'élaboration d'une liste conforme à l'exigence de représentation équilibrée des hommes et des femmes	31
Comment le vote se déroule-t-il ?	35
// Les règles relatives au vote électronique mis en place par l'employeur	37
Quels sont les éléments annexes à prévoir dans le PAP ?	40
L'identification de la convention collective applicable	40
La dénomination des collèges électoraux	40
Le traitement des procès-verbaux des élections	41
Les conditions de validité du PAP	42
Comment s'apprécie la double majorité ?	42
Quelles sont les conséquences de l'absence de signature à la double majorité ?	43
S'agissant de la répartition du personnel dans les collèges électoraux et des sièges à pourvoir	43
S'agissant des modalités d'organisation et de déroulement du scrutin	45
La propagande électorale	46
Quelles sont les actions possibles ?	46
L'affichage	47
La distribution de tracts	47
L'utilisation de la messagerie électronique et de l'intranet	47
La négociation d'autres moyens	48
Quelles sont les actions interdites ?	49
Pour l'employeur	49
Pour les organisations syndicales	49

LES ENJEUX DE LA NÉGOCIATION

Depuis toujours, la négociation des PAP dans des entreprises où nous sommes absents représente une opportunité de faire du développement syndical, même s'il s'agit souvent d'un travail de longue haleine dont les fruits sont parfois récoltés bien après l'intervention dans l'entreprise.

Ainsi, lors de la négociation, vous aurez parfois la possibilité de :

- diffuser de la documentation CFE-CGC ;
- récupérer la liste des salariés en vue de diffuser la propagande CFE-CGC ;
- de rencontrer des salariés ;
- d'approcher les candidats libres et leur présenter les avantages à être un élu non pas autonome, mais rattaché à une organisation syndicale qui lui fournira des moyens et du soutien.

LE + SYNDICAL

Avant de partir en négociation, consultez le site des élections professionnelles Mars pour vérifier s'il existe des élus non syndiqués. Si tel est le cas, présentez-vous en avance le jour de la négociation et demandez à rencontrer les représentants du personnel. Vous pourrez alors vous présenter et leur parler des avantages à se syndiquer à la CFE-CGC lorsque l'on exerce un mandat représentatif.

Si d'autres syndicats sont présents dans l'entreprise, toutes ces démarches deviennent incontournables.

De plus, depuis la loi du 20 août 2008 instaurant la mesure de l'audience syndicale dans le cadre des relations professionnelles, les enjeux de la négociation des PAP ont pris une nouvelle dimension.

À SAVOIR

Dans tous les cas, nos négociateurs de PAP font partie des plus importants ambassadeurs de la CFE-CGC.

La négociation du PAP est l'occasion de pénétrer dans les entreprises où nous sommes absents et de porter haut et fort les principes et les compétences de notre syndicalisme moderne auprès de ceux qui ne nous connaissent pas encore.

Elle représente une réelle opportunité de faire une adhésion, de créer une section syndicale dès lors qu'il existe au moins deux adhérents et, le cas échéant, de désigner un représentant de la section syndicale.



La CFE-CGC et les organisations qui lui sont affiliées bénéficient, pour le calcul de leur audience électorale, de mesures spécifiques en raison de leur caractère catégoriel

À SAVOIR 

CE QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL



Article L. 2122-2 du Code du travail : « Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants. »

Article L. 2122-10 du Code du travail : « Une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale est représentative à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels ses règles statutaires lui donnent vocation à présenter des candidats à condition : 1° De satisfaire aux critères de l'article L. 2121-1 et du 2° de l'article L. 2122-9 ;

2° D'avoir recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au sein de ces collèges, à l'issue de l'addition des résultats mentionnés au 3° de l'article L. 2122-9. »

Ainsi, seuls les résultats concernant les collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats sont pris en compte pour mesurer leur audience.

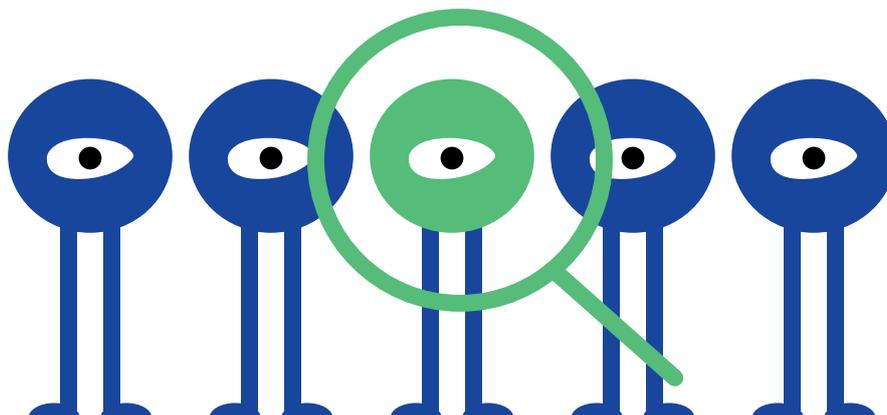
Autrement dit, **la mesure de l'audience électorale de la CFE-CGC dans l'entreprise, au niveau de la branche et au niveau national interprofessionnel, se fait sur la base des résultats des collèges électoraux comprenant des techniciens, des agents de maîtrise, des ingénieurs ou des cadres.**

Les résultats du collège sont ainsi pris en compte dès lors que, dans la partie relative à la composition du collège, le procès-verbal indique qu'est concernée au moins une catégorie de salariés que la CFE-CGC a vocation à représenter.

Il en est ainsi quelle que soit la dénomination du collège et en présence ou non de candidats CFE-CGC aux élections (cf. fiche 1 des outils de la représentativité)¹.

Le nombre et la composition des collèges électoraux, qui sont fixés en principe par les protocoles d'accord préélectoraux, ont une incidence directe et majeure sur la mesure de l'audience électorale de la CFE-CGC (cf. fiche 3 des outils de la représentativité).

L'objectif est alors le suivant : négocier le plus grand nombre possible des protocoles identifiés comme prioritaires, de manière à optimiser les résultats obtenus par les organisations affiliées à la CFE-CGC et ne pas être pénalisé par des résultats qui, en principe, ne devraient pas être comptabilisés dans le calcul de notre audience.



¹ - Pour plus de précisions, vous pouvez consulter les outils relatifs à la représentativité mis à votre disposition par la confédération sur son intranet.

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

Par dérogation aux premier et deuxième alinéas, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre onze et vingt salariés, l'employeur invite les organisations syndicales mentionnées aux mêmes alinéas à cette négociation à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de trente jours à compter de l'information prévue à l'article L. 2314-4.

Le salarié bénéficie de la protection prévue aux articles L. 2411-7, L. 2412-3 et L. 2413-1 à compter de la date à laquelle l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature.

Sont invités à négocier le protocole d'accord préélectoral :

- **les syndicats représentatifs dans l'entreprise ;**
- **les syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel**, à savoir la CFE-CGC, la CFDT, la CGT, FO et la CFTC ;
- **les syndicats couvrant le champ professionnel et géographique de l'entreprise :**
 - **légalement constitués depuis au moins deux ans** (cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts) ;
 - **remplissant les critères d'indépendance et de respect des valeurs républicaines.**

Cela peut être le cas de syndicats comme l'UNSA, SUD, des syndicats indépendants, etc.

QUELS SONT LES DÉLAIS POUR INFORMER ET INVITER LES ORGANISATIONS SYNDICALES ?

La loi du 5 mars 2014 est venue modifier les délais d'information et d'invitation des organisations syndicales.

Lors du renouvellement d'une institution représentative du personnel, les organisations syndicales doivent être informées deux mois avant la date des élections.

Le délai est donc passé d'un mois à deux mois. Aucune sanction n'est prévue par la loi en cas de non-respect de ce délai.

Mais il est permis de penser que le non-respect du délai de deux mois sera sanctionné par le juge comme l'était le délai d'un mois. Or la Cour de cassation a précisé dans un arrêt du 25 janvier 2012 que le non-respect du délai d'un mois ne pouvait être une cause d'annulation du protocole préélectoral⁵.

L'invitation à négocier le PAP doit parvenir aux organisations syndicales au moins 15 jours avant la date de négociation.

Ici encore, aucune sanction n'est prévue par la loi. Mais il est plus que probable que les juges opteront pour l'annulation des élections, sanction retenue avant la loi du 5 mars 2014 lorsque l'invitation n'était pas effectuée en temps utile⁶.

5 - Cass. soc., 25 janvier 2012, n° 11-60.093, Bull. civ. V, n° 25.

6 - Cass. soc., 28 février 1989, n° 87-60.174.

7 - Cass. soc., 24 octobre 2012, n° 11-60.199.

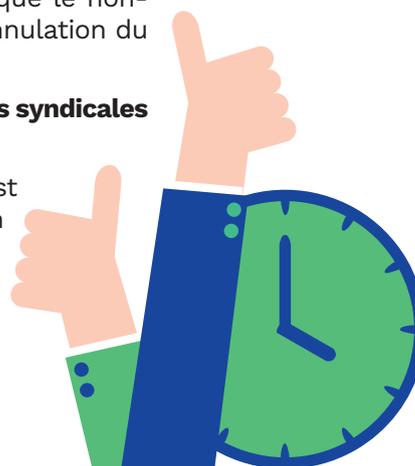
ATTENTION

Les organisations syndicales ne sont plus systématiquement invitées à négocier les PAP dans les entreprises de 11 à 20 salariés.

Désormais, les employeurs des entreprises de 20 salariés et moins ne sont tenus d'inviter les OS à négocier le PAP que lorsqu'un salarié s'est porté candidat dans les 30 jours qui ont suivi l'information du personnel de l'organisation des élections.

À SAVOIR

Si le défaut de convocation d'une organisation syndicale à négocier le PAP entraîne traditionnellement l'annulation du scrutin, la Cour de cassation a eu l'occasion de préciser que seul le syndicat qui n'a pas été convoqué peut demander au tribunal d'instance (TI) l'annulation de l'élection pour cette raison⁷.



SOUS QUELLE FORME SE FAIT L'INVITATION À NÉGOCIER ?

Les syndicats ayant constitué une section syndicale (au moins deux adhérents), les syndicats représentatifs dans l'entreprise et les syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national interprofessionnel (les unions territoriales pour la CFE-CGC) sont invités par courrier à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Aucune forme particulière n'est exigée pour ce courrier, même s'il est plus prudent pour l'employeur d'envoyer l'invitation par lettre recommandée avec accusé de réception, de manière à attester du fait qu'il a invité les organisations syndicales dans les délais légaux.

Depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance n°2014-699 du 26 juin 2014 de simplification et d'adaptation du droit du travail, les syndicats légalement constitués mais n'ayant pas de section syndicale sont invités par tout moyen à négocier le protocole au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Auparavant, cette invitation s'effectuait obligatoirement par affichage. Même si aujourd'hui l'employeur est libre de choisir un autre moyen, l'affichage reste a priori la solution la plus simple pour remplir son obligation envers des structures dont il n'aurait pas connaissance. Reste à l'employeur à se ménager un mode de preuve permettant d'attester de cet affichage dans les délais légaux.

QUI PEUT COMPOSER LA DÉLÉGATION SYNDICALE NÉGOCIANT LE PAP ?

La chambre sociale de la Cour de cassation a précisé pour la première fois, dans un arrêt du 31 janvier 2012⁸, la composition de la délégation syndicale chargée de la négociation du PAP.

Elle a ainsi jugé que :

- le délégué syndical, lorsqu'il existe, n'est pas nécessairement compris dans la délégation ;
- les membres de la délégation ne sont pas nécessairement salariés de l'entreprise dans laquelle ont lieu les élections ;
- la délégation peut comprendre jusqu'à trois personnes mandatées par le syndicat dans les entreprises dans lesquelles les organisations syndicales peuvent désigner un seul délégué syndical, et jusqu'à quatre personnes dans celles où les organisations syndicales peuvent désigner plusieurs délégués syndicaux (entreprises ou établissements de 1000 salariés et plus).

À SAVOIR

Invitation par courrier des syndicats :

- ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ;
- représentatifs dans l'entreprise ;
- affiliés à une organisation représentative au niveau national interprofessionnel.

Invitation par tout moyen des syndicats couvrant le champ professionnel et géographique de l'entreprise :

- légalement constitués depuis au moins deux ans (cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts) ;
- remplissant les critères d'indépendance et de respect des valeurs républicaines.

À SAVOIR

Pour négocier le PAP :

- vous n'avez pas à être DS ;
- la délégation peut comprendre jusqu'à trois personnes au moins ;
- si vous n'êtes pas DS, il vous faut un mandat CFE-CGC du syndicat compétent, de la fédération compétente ou, à défaut, de l'union territoriale compétente.

8 - Cass. soc., 31 janvier 2012, n°11-16.049.

RETROUVEZ L'INTÉGRALITÉ DE CE DOCUMENT SUR L'INTRANET DE LA CFE-CGC

UN INTRANET... RÉSERVÉ AUX ADHÉRENTS !



SE CONNECTER À L'INTRANET



SE CONNECTER

Mot de passe oublié ?

Saisissez votre identifiant ou
votre adresse mail

RÉINITIALISER

INTRANET.CFECGC.ORG

Chaque adhérent peut accéder à l'intranet en entrant son identifiant et mot de passe.

Vous ne les avez pas encore ? Rien de plus simple. Connectez-vous à Monprofil <http://monprofil.cfecgc.org/inscription> et ils vous seront envoyés automatiquement.

Une question ? Envoyez un e-mail à : monprofil@cfecgc.fr.