

# Newsletter n° 1 de l'Observatoire Départemental du Dialogue Social du Loiret

## RAPPEL JURIDIQUE : DEROULEMENT DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

### ETAPE 1 : INFORMER SUR L'ORGANISATION DES ELECTIONS

L'organisation des élections est à l'initiative de l'employeur. Pour ce faire, il doit informer le personnel par tout moyen conférant date certaine à cette information. Cela peut être l'intranet, mail, affichage. Le choix de communication est relativement libre ([art L 2314-4 du code du travail](#)).

### ETAPE 2 : NEGOCIER UN ACCORD SUR LE PERIMETRE DU CSE

Le CSE peut être mis en place au niveau de l'entreprise ou des établissements distincts. Pour ce faire, il est indispensable de délimiter le périmètre des élections professionnelles. Ainsi, c'est l'accord collectif qui détermine le nombre et périmètre de l'instance. A défaut, il est possible d'avoir recours à une décision unilatérale de l'employeur pour déterminer le périmètre des établissements distincts compte tenu **de l'autonomie de gestion du responsable** d'établissement, notamment, en matière de gestion du personnel ([L 2313-4 du code du travail](#)). Le recours à la décision unilatérale de l'employeur n'est possible que si l'employeur a tenté, loyalement, une négociation sur l'accord de périmètre. A noter que les textes en vigueur semblent être imprécis sur ce sujet. **A défaut de précision dans le code du travail, la jurisprudence est venue précisée que la négociation du périmètre du CSE est à réaliser à chaque élection** (*Cass, soc, 17 avril 2019, n° 18-22.948*).

### ETAPE 3 : NEGOCIER LE PROTOCOLE D'ACCORD PRELECTORAL

L'employeur doit faire parvenir aux organisations syndicales l'invitation à négocier le PAP au plus tard 15 jours avant la 1<sup>ère</sup> réunion de négociation du protocole ([art L 2314-5 al.4 du code du travail](#)).

**⚠ ATTENTION dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés :**

L'employeur invite les organisations syndicales intéressées à la négociation du PAP à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information des salariés ([art L 2314-5 al. 5 du code du travail](#)).

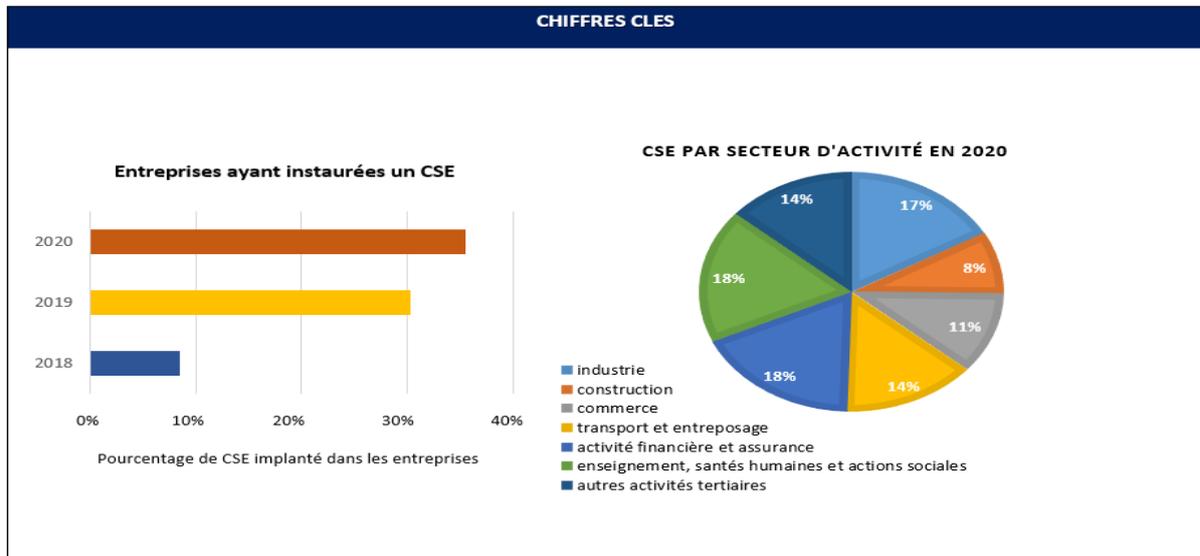
### ETAPE 4 : ELECTION DU CSE

L'élection du CSE se déroule en principe en un seul tour, durant lequel les syndicats ayant participé à la négociation du PAP vont pouvoir présenter des candidats. Le 2<sup>nd</sup> tour n'a lieu qu'en cas de carence de candidat où lorsque le quorum n'a pas été atteint (peu d'électeurs se sont déplacés). Ce dernier est organisé 15 jours après le 1<sup>er</sup> tour. **Pour aller plus loin :** [frise chronologique - page 48 du guide CSE](#)

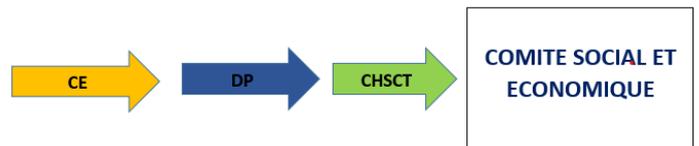
### ETAPE 5 : CONCLUSION D'UN ACCORD SUR LE FONCTIONNEMENT DU CSE

L'accord de mise en place du CSE est un document qui comprend des informations relatives au fonctionnement à la composition et aux attributions. Ainsi, dans les entreprises de moins de 50 salariés, si un CSE a été mis en place, la négociation peut s'effectuer avec un ou plusieurs membres titulaires de l'instance ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections.

## CHIFFRES CLES



Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le comité social et économique, issu des ordonnances du 22 septembre 2017 a remplacé les anciennes institutions : délégué du personnel, comité d'entreprise, CHSCT. Cette instance est instituée au niveau de l'entreprise, en fonction de l'effectif. Une nuance existe lorsque l'entreprise comporte un effectif d'au moins 50 salariés et au moins deux établissements distinct, des CSE d'établissement et un CSE central peuvent se constituer.



### FONCTIONNEMENT



Une réunion mensuelle du CSE à l'initiative de l'employeur. Le temps passé par les membres est considéré comme du temps de travail. L'employeur doit mettre à disposition un local.



Présente les réclamations individuelles et collectives des salariés.



Veille au respect de la réglementation du travail.

### ATTRIBUTIONS



Contribue à promouvoir la santé, sécurité et amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Il est informé et consulté sur certains sujets, détient un pouvoir en matière de droit d'alerte.



Mise en place d'avantages sociaux à destination des salariés (sorties culturelles, sport...)\*.

## LES AVANTAGES DE CONSTITUER UN CSE

CENTRALISER  
LES DEMANDES

EXONERATIONS  
SOCIALES\*

RICHESSSE ET  
PARTAGE

BIEN-ÊTRE AU  
TRAVAIL

Pour aller plus loin : [Guide CSE Brochure ODS Loiret](#)

[Fiche Ministère du Travail élection du CSE / Simulateur calcul préparation élection](#)

# TEMOIGNAGE

Témoignage – André TOMA - CFDT

## Comment organiser les élections professionnelles ?

« Pour organiser les élections professionnelles, l'employeur fixe, d'un commun accord avec les syndicats, la date d'élection. Celle-ci doit se situer dans les 15 jours avant la fin des mandats. Ce délai est primordial et doit être respecté pour éviter une absence d'élu dans l'entreprise. En amont, à peu près 10 mois avant les élections, les syndicats doivent rechercher des candidats potentiels. Ils leur expliquent la fonction du CSE, la fonction d'élu. Enfin, l'employeur doit passer un accord pour organiser les élections professionnelles : protocole d'accord préélectoral ».

## Qu'est-ce-que le protocole d'accord préélectoral ?

« Le protocole d'accord préélectoral est indispensable pour l'organisation des élections professionnelles. C'est un accord qui détermine leurs modalités. Ainsi, il comprend des règles relatives aux nombre de sièges, aux heures de délégations, modalités du vote physique et par correspondance, la règle de parité entre homme et femme. L'élaboration du protocole préélectoral résulte d'un travail collaboratif entre l'employeur et les organisations syndicales. Il est mis en place pour éviter la survenance d'éventuels litiges liés aux élections professionnelles ».

## Qui négocie le protocole d'accord préélectoral ?

« L'employeur propose un projet d'accord préélectoral aux organisations syndicales. Lesquelles prennent connaissance de ce document. Elles font part d'éventuelles demande de modification. C'est en réalité un jeu de négociation entre les parties. Une fois que les parties sont d'accord, le protocole est signé par elles. A savoir, qu'il n'est pas nécessaire d'être un délégué syndical pour participer à l'élaboration du protocole. Un simple pouvoir de la part du syndicat suffit pour négocier l'accord préélectoral ».

## Que doit contenir le protocole d'accord préélectoral ?

« Le protocole doit contenir des précisions sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales. Notamment le nombre de siège et la composition des collèges électoraux, la répartition des sièges entre les différentes catégories du personnel, une égale représentation entre femme et homme et la date, lieu du scrutin ainsi que la date de dépôt des listes de candidats ».

## Quel est l'intérêt de mettre en place un CSE pour les salariés ?

« La mise en place du CSE dans les entreprises est intéressante à plusieurs égards. Tout d'abord, l'employeur verse une subvention de fonctionnement au comité en fonction de la taille de l'entreprise. Cette subvention est égale à 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 1999 salariés. Le CSE permet d'avoir des avantages sociaux (sortie à prix réduit, bons d'achats pour certains événements) et il a un regard sur la politique économique de la direction. Enfin, cela permet une représentation de proximité pour les salariés. Ils peuvent faire remonter certaines revendications. Tout compte fait, l'instauration d'un CSE est de nature à améliorer le climat social de l'entreprise ».



## ZOOM – LE PROTOCOLE D’ACCORD PREELECTORAL

Le protocole d'accord préélectoral est un accord qui précise les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales ([art L 2314-28 du code du travail](#)). Ce dernier doit contenir des mentions obligatoires et peut contenir des mentions facultatives.

### CONTENU OBLIGATOIRE :

- Le nombre et la composition des collèges électoraux
- La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel
- L'égalité représentation des femmes et des hommes selon l'effectif de l'entreprise
- La date, le lieu du scrutin, la date de dépôt des listes de candidats, les modalités du vote

### CONTENU FACULTATIF :

- Une augmentation du nombre de représentants du personnel et des crédits d'heures supplémentaires aux candidats
- La limitation de la succession des mandats
- Les heures de délégation et la possibilité de répartition des heures entre les membres du collège
- Le périmètre et le nombre d'établissement distinct
- Le nombre de mandats

Pour être valable **le PAP doit avoir été loyalement négocié**, sinon il peut être annulé (*Cass, soc, 9 octobre 2019, n° 19-10.780*).

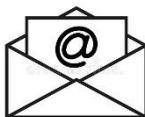
**Recours :** Saisine du DREETS et par délégation de l'inspecteur du travail

- Saisine sur la répartition des sièges entre les établissements et les collèges au CSE central ([L 2316-5](#))
- Saisine sur la détermination du périmètre du CSE ([L 2313-5](#) et [R.2313-2 et suivants](#))
- Saisine sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux ([L 2314-13](#))

Hormis ces cas, c'est le Tribunal Judiciaire qui est compétent pour régler les litiges relevant de la négociation du PAP. A titre d'exemple, il est possible de saisir le TJ avant les élections d'une demande de suspension de celles-ci en cas de différend portant sur les conditions de négociation du PAP (*Cass, soc, 16 septembre 2020, n° 19-60.185*).

## LE MOT DE L'OBSERVATOIRE

**Chef d'entreprise et représentants du personnel vous rencontrez des difficultés ?**



Pour toutes questions vous pouvez contacter l'Observatoire du Dialogue social du Loiret :

**observatoire-dialoguesocial@loiret.gouv.fr**