

FICHE PRATIQUE IFDSP

#9

La négociation du protocole d'accord
pré-électoral (PAP)

www.ifdsp.fr



PLAN

- Qu'est-ce que le protocole d'accord préélectoral ?
- Le déroulement de la négociation du PAP
- Le contenu du PAP
- La contestation du PAP

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

Le PAP est le document par lequel l'employeur et les organisations syndicales intéressées s'entendent pour l'organisation matérielle des élections des membres du Comité Social et Economique (CSE). Le PAP a également pour but de garantir le bon fonctionnement de ces élections. L'employeur est tenu d'engager **la négociation sur le processus électoral**. Le protocole, qui n'est pas un accord collectif de travail à proprement parler, répond ainsi à des règles de validité qui lui sont propres.

Le protocole d'accord préélectoral signé dans les conditions de majorité fixées par la loi s'impose aux parties, y compris aux organisations syndicales qui ne l'auraient pas signé. Il s'impose également à l'administration du travail qui ne peut être saisie qu'en cas de désaccord entre l'employeur et les organisations syndicales.

Cependant, si le texte adopté contient des **dispositions contraires à l'ordre public** et notamment aux principes généraux du droit électoral, il reste possible de le **contester**.

Le déroulement de la négociation du PAP

Tout d'abord, l'employeur invite les syndicats intéressés à négocier le protocole d'accord préélectoral et établir leurs **listes de candidats**. L'invitation est envoyée par courrier aux syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement, ceux qui ont constitué une section syndicale et ceux affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (à ce jour : CFDT, CGT, FO, CFTC et CFE-CGC).

Le courrier est envoyé soit au délégué syndical, soit au syndicat ayant procédé à sa désignation, les deux étant valables. En l'absence de délégué syndical - ce qui est le plus courant dans les entreprises de moins de 50 salariés - le courrier est adressé soit au syndicat constitué dans la branche professionnelle, soit à l'union.

Les autres syndicats qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, constitués depuis plus de 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement doivent être **invités par tout moyen**. **L'information peut être faite par voie d'affichage mais aussi par courrier voire par courriel.**

Le délai entre cette invitation et la date de la première réunion de négociation est d'au moins **15 jours** afin de permettre au délégué syndical ou à l'organisation syndicale de transmettre cette invitation aux personnes concernées.

Le protocole d'accord préélectoral est donc négocié et il doit fixer les **modalités d'organisation et le déroulé des opérations de vote**, ainsi que différents éléments nécessaires aux élections professionnelles.

Chaque syndicat invité à la négociation du PAP compose sa **délégation** à sa guise, il n'est pas obligatoire que le délégué syndical ou le représentant de la section syndicale y participe, ni que ce soient des salariés de l'entreprise. Le nombre de personnes composant la délégation est de 3, ou 4 si l'effectif de la société autorise la désignation de 2 DS. Le DS n'a pas besoin de mandat pour négocier le protocole mais si le négociateur est une autre personne, il doit présenter un mandat de l'organisation syndicale.

Le PAP doit indiquer le **nombre et la composition des collèges électoraux** ainsi que la **répartition des salariés et des sièges** dans ces collèges. L'ensemble des **éléments nécessaires** aux syndicats pour contrôler l'effectif de l'entreprise et la liste électorale doivent leur être fournis.

Le nombre de sièges et le volume mensuel des heures de délégation sont également repris au PAP. Il est possible de modifier le nombre de sièges ou les heures de délégation mais le volume global doit être au moins égal à celui prévu au Code du travail. Pour un effectif de 11 à 24 salariés, il y a minimum un siège et 10 heures de délégation et de 25 à 49 salariés, il y a minimum deux sièges et 10 heures de délégation individuelles (20 heures au global)

Le protocole d'accord préélectoral indique également la **proportion de femmes et d'hommes** dans chaque collège. Il ne peut prévoir de **dérogation** sur l'obligation faite aux listes de respecter la proportion de femmes et d'hommes du collège concerné.

Pour être valable le protocole d'accord préélectoral doit respecter une **double majorité** :

- Être signé par la majorité des syndicats ayant participé à sa négociation ;
- Être signé par les syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Par ailleurs, si le nombre ou la composition des collèges électoraux sont **modifiés** ou si les élections sont prévues en dehors du temps de travail, le protocole d'accord préélectoral doit être signé par **l'unanimité des syndicats représentatifs** dans l'entreprise

Si aucun syndicat n'a participé à la négociation du protocole, l'employeur détermine seul les modalités des élections professionnelles.

Le contenu du PAP

Il y a une **obligation** de négocier sur plusieurs sujets. En effet, les dispositions du Code du travail relatives aux élections des représentants du personnel prévoient la nécessité d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales sur un certain nombre de points. Le PAP doit comporter :

- Les modalités générales d'organisation et de déroulement des opérations électorales ;
- La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux ;
- La répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges le cas échéant;
- La mention de la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral (dans le cadre du dispositif de **représentation équilibrée des femmes et des hommes**).

Ces dispositions sont d'ordre public, ce qui signifie qu'il n'est pas possible d'y déroger. Le PAP ne peut ainsi pas imposer des modalités différentes de représentation.

A noter : La négociation du PAP doit respecter l'obligation de loyauté. A défaut, le protocole ainsi que les élections en résultant peuvent être annulées, et ce même si le protocole est signé à la condition de double majorité

- **Les collèges électoraux**

Il y a en principe deux collèges électoraux. Le premier est composé des ouvriers et employés et le second des ingénieurs, chefs de service, techniciens et agents de maîtrise. S'il y a au moins 25 cadres, un troisième collège doit être prévu. Si un seul titulaire et un suppléant sont à élire, il n'y aura qu'un collège électoral unique.

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés que si le PAP est signé par l'unanimité des syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement (sur le périmètre de l'élection).[1] Il est ainsi possible de prévoir un collège unique, ce qui est souvent privilégié dans les entreprises de moins de 50 salariés, pour simplifier l'organisation des élections mais également pour faciliter la recherche des candidats pour les organisations syndicales.

La répartition des sièges et du personnel dans les collèges est définie par le protocole d'accord préélectoral. Si aucun syndicat ne s'est manifesté pour négocier le PAP, l'employeur définit seul la répartition des sièges et du personnel dans les différents collèges électoraux. Mais si au moins un syndicat a répondu à l'invitation à négocier mais qu'il n'y a pas eu d'accord, c'est la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) qui décide de la répartition en application des dispositions conventionnelles ou légales.

Il est possible de réserver des sièges à certains groupes de salariés et la loi réserve un siège de titulaire aux ingénieurs, chefs de service et cadres dans les entreprises d'au moins 501 salariés

- **Le scrutin**

Le déroulement des élections professionnelles est organisé selon le protocole d'accord préélectoral et le droit électoral.

Le vote doit avoir lieu à bulletin secret sous enveloppe ou par voie électronique. Le vote par correspondance est également possible, s'il est prévu par convention ou accord, ou par le protocole d'accord préélectoral, mais pas le vote par procuration. Le vote électronique est possible si un accord le prévoit ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

Le protocole d'accord préélectoral peut aussi définir la composition du bureau de vote.

- **Sièges vacants en cours de mandat**

En cas de sièges vacants en cours de mandat, le protocole d'accord préélectoral négocié lors des élections professionnelles précédentes est applicable et n'a pas à être renégocié dans le cadre d'élections partielles.

- **Clauses facultatives du PAP**

Les partenaires sociaux peuvent tout à fait insérer dans le PAP des dispositions plus favorables aux salariés que les dispositions légales ou conventionnelles telles que l'augmentation du nombre de représentants du personnel à élire, l'octroi d'un crédit d'heures aux candidats...

S'agissant de l'élection du CSE proprement dite, le PAP peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation 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.

De même, le PAP peut écarter la limitation de 3 mandats successifs pour l'élection du CSE dans les entreprises ou établissements de 50 à 299 salariés.



La contestation du PAP

La contestation du PAP fondée sur un manquement à l'obligation de négociation loyale doit être introduite judiciairement avant le premier tour des élections ou postérieurement par un syndicat n'ayant pas signé le protocole et ayant émis des réserves expresses avant de présenter des candidats. Les délais de contestation sont courts :

- Trois jours suivant la publication des listes électorales pour le contentieux de l'électorat ;
- 15 jours suivant la proclamation des résultats pour le contentieux de la régularité des élections.

La compétence appartient au tribunal judiciaire.

- Exemples d'annulation des élections :

- L'employeur a refusé d'organiser une réunion pour élaborer un protocole d'accord préélectoral, peu important que la demande du syndicat en ce sens soit intervenue 4 jours seulement avant la date prévue pour le premier tour de scrutin ;
- L'employeur a fait preuve d'une certaine précipitation dans l'organisation des élections, ce qui a empêché la conclusion d'un protocole d'accord préélectoral et a été de nature à fausser les résultats du scrutin ;
- L'employeur, qui n'a pas manifesté de volonté réelle de négocier et porte seul la responsabilité de l'absence de signature d'un protocole d'accord préélectoral, a imparti aux syndicats un délai trop court pour déposer une liste de candidats;
- L'employeur a refusé de mettre à disposition des syndicats les informations nécessaires à la négociation du protocole préélectoral.



POUR ALLER PLUS LOIN:

- Lien internet (page 4) : <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr>
- ActuEL RH, article « Protocole d'accord préélectoral conclu aux règles de double majorité : un syndicat signataire ne peut le contester, même pour manquement à l'ordre public » du 16 décembre 2021 ;
- ActuEL RH, article « A défaut d'accord, le personnel est réparti entre les collèges électoraux selon les fonctions réellement exercées » du 16 juin 2021
- ActuEL RH, article « Parité des listes : la proportion femmes-hommes est déterminée dans le protocole préélectoral ou lors de l'établissement de la liste électorale » du 14 juin 2021
- ActuEL RH, article « Il est possible de faire annuler des élections avant le scrutin » du 27 mai 2021.

L'IFDSP A VOS COTÉS !

Organisme de formation dédié aux représentants du personnel et à tous ceux qui, dans les entreprises et les organisations animent le dialogue social, l'Institut de Formation en Droit Social de Paris (IFDSP) mobilise une équipe engagée et plurielle, composée d'universitaires, de juristes issus du monde syndical et d'avocats pour animer des formations exigeantes, dynamiques et résolument pratiques.

- Une équipe composée de représentants du personnel et d'universitaires engagés dans la défense des intérêts des salariés
- Des formations animées par plusieurs intervenants choisis pour la qualité de leur expertise
- Un interlocuteur dédié à votre projet dès le premier contact qui adapte le programme à vos attentes et reste à votre écoute tout au long de la formation.

NOUS CONTACTER

contact@ifdsp.fr

01 53 82 01 00 | 06 66 05 02 53

106, rue de Patay – 75013 PARIS

