

**WEBINAIRE VENDREDI 3 JUIN 2022**

**ELECTIONS  
PROFESSIONNELLES :  
COMMENT BIEN LES PRÉPARER ?**



Syndicat  
**cftc**  
Cadres

Scannez moi pour  
participer !

**VENDREDI 3 JUIN**



**10:30**  
**12:00**

Les élections professionnelles sont un moment important pour le dialogue social et donnent l'opportunité aux salariés de participer à la gestion de leur entreprise ! Comment bien les préparer ?

En partenariat avec *La Faabrick Cherdet Dialogue Social* et ouvert à tous !

# Intervenants



Thomas **PANOUILLE**

*Juriste & conseiller technique CFTC Cadres*

Clémence **CHUMIATCHER**

*Directrice générale de la Faabrick Cherdet,  
Experte en droit social et négociation collective*



# Notre partenaire



**DIALOGUE  
SOCIAL**

**LFC Dialogue social** est un organisme de formation agréé qui propose aux élus du CSE et aux délégués syndicaux, des formations sur mesure et adaptées à leurs besoins.

Il propose également des prestations à destinations des élus : accompagnement sur l'organisation des réunions d'instances, sondages du personnel, conseil sur les avis et les communications du CSE.

# Sommaire du webinar



1. La campagne électorale : connaître les délais légaux et les anticiper pour mener au mieux sa campagne
2. Négociation du PAP : aspects légaux, marges de manœuvre et opportunités
3. Constitution des listes de candidats : maîtriser les enjeux de parité, d'alternance
4. Questions / Réponses



# Introduction

## *Bien préparer ses élections professionnelles*

- Après les ordonnances dites « Macron », une grande partie des entreprises vont bientôt renouveler les élus du personnel au CSE.
- Ces **élections sont importantes à double titre** :
  - Au niveau **de l'entreprise** pour participer à la gestion et y représenter l'intérêt des salariés de manière constructive et efficiente (avec la nomination d'un DS au dessus de 10%)
  - Au **niveau de la branche et au niveau national**, car c'est la somme des résultats dans les entreprises qui déterminent la représentativité de la CFTC dans ces dernières

# Introduction

## *Bien préparer ses élections professionnelles*

- Le **taux de participation** des élections pour les salariés du privé est de **42,76%** : L'objectif est donc d'augmenter ce chiffre pour conforter la légitimité de la CFTC de négocier des accords à tous les niveaux
- Pour rappel : ces accords constituent, pour beaucoup de salariés, la grande majorité du droit social qui leur est applicable (en dehors des dispositions d'ordre public)
- **Bien préparer ses élections c'est :**
  - Monter une équipe active et déterminer le rôle de chacun
  - Négocier des heures de délégation pour parler aux salariés et négocier le PAP
  - Préparer ses arguments : concrets et pédagogiques sur l'importance de ce rôle
  - Préparer sa liste de candidats en avance pour qu'elle soit la plus complète possible

# Introduction

*Bien préparer ses élections professionnelles*

- ▶ **Les élections professionnelles** : des enjeux multiples, à tous les niveaux
- ▶ **Une abstention massive**

Elections des CSE – CE :	Elections des chambres d’agriculture :	Elections dans les TPE :
2013-2016 : 57 % 2017-2020 : 62 %	2016 : 83,1 % 2019 : 89,8 %	2012 : 89,6 % 2016 : 92,7 % 2019 : 94,6 %

# Introduction

## *Bien préparer ses élections professionnelles*

### ▶ 3 constats sur l'abstention

- La présence syndicale baisse dans les entreprises
- Une participation faible dans les très gros établissements
- La montée de l'abstentionnisme chez les ouvriers et les employés

### ▶ Comment expliquer cette abstention ?

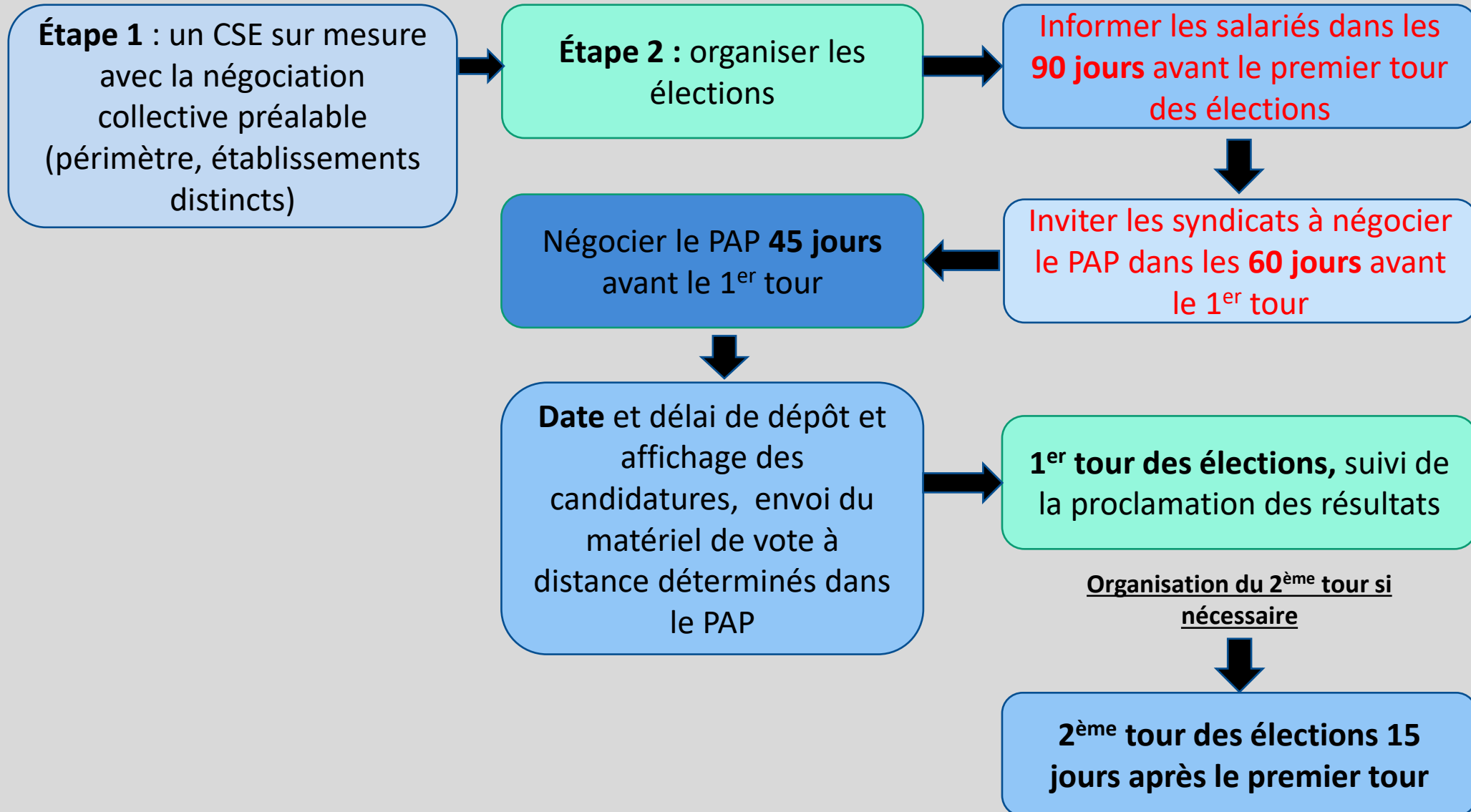
- Absence d'enjeux, flou des programmes, inégalités sociales, désintérêt des jeunes, crise sanitaire...
- Anomie





1. La campagne électorale :  
connaître les délais légaux  
et les anticiper pour mener  
au mieux sa campagne

# Le calendrier électoral



# Le calendrier électoral



Dates concernées	Évènements à réaliser ou à réceptionner
Jeudi 28 janvier 2022	Information des salariés de la tenue des élections par mail avec accusé de réception, affichage dans les lieux accessibles à tous, ou envoi en LRAR
A partir du 29 janvier et au plus tard le 21 février 2022	Actualiser la liste des salariés électeurs et éligibles à la date du premier tour (article L. 2314-18 et L.2314-19 du Code du travail)
A partir du 29 janvier et au plus tard le 4 mars 2022	Envoi par les salariés de leur souhait ou obligation de voter par correspondance
20 février 2022 au plus tard	Afficher ou envoyer la liste des salariés électeurs et éligibles
A partir du 4 mars 2022 et au plus tard le 15 mars 2022	Envoi ou mise à disposition du matériel de vote par correspondance et de la notice explicative
7 mars 2022	Début de réception des propositions de volontariat du bureau de vote
(Commence dès à présent et jusqu'au) 8 mars 2022 à 10 heures max	Réception des listes de candidats au premier tour de l'élection partielle
9 mars 2022	Affichage ou envoi des listes de candidats pour les faire connaître au salariés
A partir du 10 mars 2022	Penser aux matériels de vote en présentiel et par correspondance pour le premier tour
29 mars 2022	Premier tour de l'élection partielle
30 mars 2022	Affichage ou envoi des résultats électoraux
A partir du 30 mars 2022 et au plus tard le 6 avril 2022	Envoi du matériel de vote par correspondance pour le second tour
Du 30 mars au 6 avril 2022, 10 heures max (le cas échéant)	Réception des candidatures au deuxième tour de l'élection partielle
7 avril 2022	Affichage ou envoi des listes du deuxième tour pour les faire connaître aux salariés
8 avril 2022	Penser aux matériels de vote deuxième tour
12 avril 2022	Deuxième tour de l'élection partielle
13 avril 2022	Affichage ou envoi des résultats électoraux aux salariés et organisations syndicales et envoi du PV

# Le calendrier électoral



Dates	Tâche
Mardi 6 septembre	Affichage d'une note d'information sur le déroulement des élections (dates du scrutin et dates limites de dépôt des candidatures)
Mardi 6 septembre	Affichage des listes électorales
Vendredi 9 septembre	Date limite de réclamations relatives aux listes électorales
Lundi 19 septembre 2022	Avant <b>14h00</b> : Date limite de dépôt des candidatures, de la propagande et des photos des candidats
Mercredi 21 septembre 2022	Affichage des listes de candidats Début de la campagne électorale
Du 21 septembre au 04 octobre 2022	Recette du site de vote par la DRH et les organisations syndicales
<b>Mercredi 5 octobre 2022</b>	Fin de délai de constitution du Bureau de vote
Lundi 03 octobre 2022	Envoi du matériel de vote aux électeurs DOM
<b>Vendredi 30 septembre 2022</b>	Dernier délai pour le dépôt de tract au service courrier pour les envois individuels
<b>Lundi 3 octobre 2022</b>	Dernier délai pour le dépôt de tract au service courrier pour les envois collectifs pour les DOM
Jeudi 06 octobre 2022	Envoi du matériel de vote aux électeurs Métropole
<b>Jeudi 6 octobre 2022</b>	Dernier délai pour le dépôt de tract au service courrier pour les envois collectifs pour la métropole
Mercredi 12 octobre	Scrutin à blanc / Programmation de l'ouverture et de la fermeture des élections / Contrôle des urnes et de l'empreinte de l'application
Mercredi 12 octobre	00h00 : Fin de la campagne électorale
<b>Jeudi 13 octobre</b>	<b>14h00 : Ouverture du scrutin 1<sup>er</sup> tour</b>
Jeudi 13 octobre	Envoi d'un courriel d'information « Ouverture des élections »
Lundi 17 octobre 2022	Envoi d'un courriel d'information « Elections en cours »
Vendredi 21 octobre 2022	Envoi d'un courriel d'information « Fermeture des élections ce jour »
<b>Vendredi 21 octobre 2022</b>	<b>15h00 : Fermeture du scrutin 1<sup>er</sup> tour</b>

# Maitriser le calendrier pour faire campagne



- Dans le calendrier électoral vous devez vous organiser pour mener à bien ces différentes étapes : des élections commencent à se préparer bien avant le PAP!!!



# La campagne électorale

## Les étapes de la campagne électorale



### Développer sa présence sur le terrain : expliquer l'identité CFTC

- Syndicat réformiste et non révolutionnaire ; avancée étape par étape
- Les services aux adhérents
- Porteur de valeurs sociales et humaines
- Syndicat qui émet des revendications réalisables
- Constructif/pour le dialogue social
- Pour la discussion : pouvoir s'opposer toujours proposer
- Syndicat indépendant, pas de liens avec le monde politique
- Syndicat qui place l'Homme au centre de l'entreprise
- Pour la défense du bien commun (maîtriser la définition)
- Cotisations moins chères et déductibles à 66%
- Accès à des formations enrichissantes pour la défense mais aussi pour soi personnellement
- Une autonomie au niveau de l'entreprise grâce à la subsidiarité

# La campagne électorale

## Les étapes de la campagne électorale



### J-365 : s'informer & se former

- Les instances de représentation du personnel : mise en place, fonctionnement, moyens, attributions
- Le droit du travail
- La négociation collective
- La santé et la sécurité au travail ; les risques psychosociaux et le burn-out
- Le management
- La communication écrite et numérique

# La campagne électorale



## Les étapes de la campagne électorale

### **J-300 : réaliser un diagnostic**

Le diagnostic permet de dresser le bilan construit des actions syndicales, de la situation de l'entreprise, de l'environnement, de ses forces, de ses faiblesses etc. Du diagnostic découle la stratégie et le plan d'action.

Faire un diagnostic a pour objectif de mobiliser une équipe vers la réussite des élections. Il s'agit de cibler ses forces et ses faiblesses ce qui permet de disposer d'un argumentaire pour bien rédiger son tract et sa profession de foi.

La profession de foi est un outil important de la campagne qui permet parfois de sensibiliser les salariés qui hésitent encore dans leur choix de vote.

### **Réaliser un diagnostic en 6 étapes :**

1. Etudier la structuration de l'entreprise
2. Identifier ses forces, faiblesses, opportunités et menaces
3. Faire le bilan de la section CFTC
4. Etudier la concurrence
5. Cibler ses principaux électeurs
6. Appréhender le contexte



# La campagne électorale

## Les étapes de la campagne électorale



### **J-270 : définir une stratégie & un plan d'action**

Une fois le diagnostic effectué, votre équipe doit définir une stratégie et un plan d'action, en fonction de la structuration de l'entreprise, des forces et des faiblesses de votre section syndicale, de votre bilan, de la concurrence, de la cible et du contexte. Vous pouvez alors vous lancer dans la campagne.

### **J-210 : communiquer et être visible auprès des salariés**

- Présence régulière auprès des salariés
- Affichages fréquents d'informations sur les panneaux CFTC
- Distribution de tracts, d'informations régulières aux salariés
- A destination des sympathisants / adhérents CFTC : leur rappeler que s'ils souhaitent continuer leurs activités, il est nécessaire de se positionner comme candidats
- Valoriser la création des commissions facultatives, ce qui permet d'intégrer des salariés non élus qui seront un atout pour la prochaine campagne électorale
- Valoriser les actions des élus CFTC dans les IRP et communiquer sur celles-ci : en temps réel puis en récapitulatif sur les tracts et professions de foi

# La campagne électorale

## Les étapes de la campagne électorale



### **J-180 : encourager les salariés à adhérer et à se présenter sur les listes**

Expliquer la théorie du « passager clandestin » et valoriser le parcours de représentants du personnel.  
Rappeler les fondamentaux de la CFTC

### **J-60 : négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP)**

### **J-49 : communiquer lors de la campagne officielle**

La propagande électorale s'exerce par affichage, tenue de réunions, diffusions de tracts... Il est possible de diffuser les communications syndicales sur le site intranet de l'entreprise :

- par accès direct si un accord collectif l'autorise ;
- par accès indirect via un site syndical sans accord collectif.

# La campagne électorale

## Les étapes de la campagne électorale



### **J-30 : gérer la dernière ligne droite de la campagne électorale**

- Vérifier que la liste électorale est publiée 4 jours au moins avant la date d'élection afin de permettre une éventuelle contestation
- Vérifier le contenu de la liste électorale afin de repérer que tous les salariés y sont bien présents, qu'ils remplissent bien les conditions d'âge (16 ans révolus) d'ancienneté (3 mois révolus)
- Vérifier que la liste des candidats est affichée suivant les dispositions du protocole d'accord préélectoral et l'afficher sur les panneaux syndicaux, avec la profession de foi

# La campagne électorale

## Les étapes de la campagne électorale



### Jour J

- Le Jour J, se mobiliser pour s'assurer que les salariés aillent voter, les inciter à aller voter.
- Le Jour J, la communication auprès des salariés doit être orale afin d'éviter tout risque juridique (interdiction de faire de la propagande dès que le bureau de vote est ouvert). Ne pas oublier que le PAP peut faire mention de la période pendant laquelle la propagande est permise.
- Contrôler les opérations électorales : désigner au moins une personne pour être présente dans le bureau de vote afin de contrôler que les opérations électorales se déroulent dans les règles. Il s'agit au mieux de désigner un délégué de liste qui pourra être présent en permanence dans la salle de vote. Il doit obligatoirement être désigné parmi les électeurs.
- Contrôler que les autres organisations syndicales ou l'employeur ne font pas de propagande dans le bureau de vote (par un sigle visible par exemple).
- Contrôler que le bureau de vote est bien ouvert et fermé aux heures prévues (cf. Protocole d'Accord Préélectoral).



## 2. Négocier un protocole d'accord préélectoral (PAP) : Les clauses obligatoires, les clauses facultatives, les conditions de validité du PAP

## Attention un PAP n'est pas :

- Un accord de périmètre qui délimite des établissements qui ont leur propres CSE d'établissement.
- Un accord de fonctionnement qui détermine un fonctionnement différent de celui prévu dans le code du travail (hors dispositions d'ordre public) : commissions ad hoc, Représentants de proximité...)
  - Un RI intérieur qui stipule les règles et les modalités de vote et de fonctionnement du CSE et de ses comptes.

# Négocier un PAP



- Le protocole d'accord préélectoral (PAP) est négocié entre l'employeur et les organisations syndicales au niveau de l'entreprise ou de chaque établissement distinct (un PAP par établissements distinct au sens de la jurisprudence)
- Le PAP porte sur les modalités d'organisation et le déroulement des opérations électorales (candidatures, scrutins, votes...), la répartition et le nombre de sièges par collège : c'est ce qu'on appelle les clauses obligatoires.
- Il porte également sur les heures de délégations, le nombre d'élus ou les conditions de dérogation à la règle de limitation des mandats successifs : ce que l'on appelle des clauses facultatives.

# Qui négocie le PAP?



- **L'employeur doit inviter :**
- les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné(e) par les élections (invitation transmise par tout moyen) ;
- les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement (invitation transmise par courrier) ;
- les organisations ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement (invitation transmise par courrier) ;
- les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national ou interprofessionnel (invitation transmise par courrier).



# Qui négocie le PAP?



- Si l'employeur n'invite pas un syndicat, il peut être poursuivi pour délit d'entrave. En outre, cette omission peut entraîner l'annulation des élections.
- **Dans quels délais les syndicats doivent-ils être invités ?**
- L'invitation doit leur parvenir **au plus tard 15 jours** avant la date de la première réunion de négociation.
- **À qui l'employeur doit-il adresser l'invitation à venir négocier le PAP ?**
- Il peut l'adresser soit au délégué syndical ou au représentant de section syndicale s'il en existe dans l'entreprise, soit directement au syndicat.

# Les éléments à fournir pour négocier



- **Quels éléments l'employeur doit-il fournir aux organisations syndicales ?**
- Les OS doivent, à leur demande, disposer **des documents permettant de contrôler l'effectif et la liste électorale**, notamment les informations relatives aux salariés mis à disposition. Cette communication a pour but de permettre aux syndicats demandeurs de contrôler l'effectif de l'entreprise et la régularité de la liste électorale.
- Les syndicats doivent également être **informés par l'employeur de la proportion d'électeurs et d'électrices composant les listes électorales** des différents collèges.

# Le contenu du PAP : thèmes obligatoires



- Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (modalités et date de dépôt des candidatures, date et heure du scrutin, vote par correspondance, vote électronique, composition des bureaux de vote...);
- La répartition des salariés et des sièges dans les collèges électoraux.
- La répartition des électeurs dans les collèges électoraux s'effectue en fonction de la nature des fonctions réellement exercées.
- La répartition des sièges est en principe proportionnelle aux effectifs de chaque collège. Toutefois, cette répartition peut également tenir compte des circonstances particulières à l'entreprise (nature, activités, organisation), ce qui peut conduire éventuellement à surreprésenter un collège en lui attribuant davantage de sièges.
- En tout état de cause, au moins un siège doit être attribué à chaque collège électoral.

# Le contenu du PAP : thèmes facultatifs



- L'augmentation ou la réduction du nombre de sièges ou du 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.
- Selon l'administration, il est donc possible de prévoir une diminution du nombre de membres à condition qu'elle se traduise par une augmentation équivalente du volume d'heures de délégation.

# Le contenu du PAP : thèmes facultatifs



- Ces sujets ne peuvent pas faire l'objet d'un accord collectif de droit commun.

C'est donc dans le cadre du PAP qu'il faudra discuter des moyens du CSE, **en tentant d'obtenir une augmentation du nombre d'élus et du volume du crédit d'heures.**

Si votre entreprise compte **entre 50 et 300 salariés**, il faudrait absolument y inscrire la **dérogation à la nouvelle règle de limitation du nombre de mandats successifs.**

En outre, il faudrait maintenir la durée des mandats à 4 ans (possibilité de réduire la durée des mandats par accord collectif de droit commun avec un plancher de 2 ans) et en particulier dans les entreprises de plus 300 salariés pour lesquelles aucune dérogation à la limite à 3 mandats successifs n'est permise.

# Conditions de validité du PAP



- Le PAP doit être conclu par l'employeur et un ou plusieurs syndicats selon les conditions de majorité des différentes clauses.
- **Condition de double majorité** : Concerne toutes les clauses, sauf disposition contraire. En pratique : répartition du personnel entre les collèges, répartition des sièges entre les collèges, modalités d'organisation et de déroulement du vote, dérogation au nombre de mandats successifs, répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges (CSE central).
- **Double majorité =**
- majorité des syndicats ayant participé à la négociation du PAP
- +
- parmi eux, doivent figurer les syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections pro ou, si ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations présentes dans l'entreprise

# Conditions de validité du PAP



- Le PAP doit être conclu par l'employeur et un ou plusieurs syndicats selon les conditions de majorité des différentes clauses.
- **Condition d'unanimité** : concerne 2 thèmes seulement :
- modification du nombre et de la composition des collèges électoraux
- Organisation du scrutin hors temps de travail (sauf vote électronique)



# 3. Constituer des listes des candidats conformes aux exigences du Code du travail



# Constituer les listes de candidats



## Trouver des volontaires pour être candidats

### Eligibilité



- Être électeur
- Avoir 18 ans révolus
- Une certaine expérience (1 an) de manière continue ou non
- Ni conjoint, partenaire de PAC, concubin, ascendant, descendant, frère, sœur ou allié au même degré de l'employeur
- Appartenir au collège duquel la liste est présentée



**La CFTC peut présenter des candidats au 1<sup>er</sup> tour dans toutes les entreprises car elle est représentative au niveau national et interprofessionnel**

Le premier tour est réservé aux syndicats. Au deuxième tour, les candidatures sont libres.

# Constituer les listes de candidats



## Comment les listes doivent-elles être établies ?



- **Des listes distinctes pour chaque collège**
- **Des listes séparées pour les titulaires et les suppléants**
- **Les listes peuvent être incomplètes** - sous réserve de respecter l'impératif de mixité.
- **La double candidature Titulaire/Suppléant est possible**



**Attention à l'ordre d'inscription des candidats sur la liste :** l'ordre de présentation est extrêmement important car les sièges sont attribués par ordre de présentation des candidats (sauf en cas de ratures). Le candidat en tête de liste a donc nécessairement plus de chances d'être élu.

→ A noter : le salarié pressenti pour être désigné en qualité de DS à l'issue des élections doit être candidat au 1er tour sur la liste des titulaires ou des suppléants.

# Constituer les listes de candidats

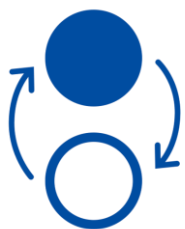


## Le respect de la parité dans les listes

Le PAP doit mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège.  
Deux principes à retenir :



- 1. Les listes doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à leur part respective sur la liste électorale. A défaut, risque d'annulation de l'élection des candidats élus en surnombre.**



- 2. Elles doivent présenter alternativement un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. A défaut, risque d'annulation de l'élection des candidats élus dont le positionnement sur la liste est irrégulier.**

# Constituer les listes de candidats



## Parité : la proportionnalité F-H dans les listes

**Exemple : collège ouvrier et employé comportant 77 % de femmes et 23 % d'hommes. Il y a 2 sièges à pourvoir dans ce collège.**

▶ Le nombre de femmes devant figurer sur chaque liste de candidats est égal à :  
 $2 \times 77 / 100 = 1,54$  soit 2 sièges en application de la règle de l'arrondi.

▶ Le nombre d'hommes devant figurer sur chaque liste de candidats est égal à :  
 $2 \times 23/100 = 0,46$  soit 0 siège en application de la règle de l'arrondi.

La règle de l'arrondi doit être écartée car elle aboutit à exclure la représentation des candidats de sexe masculin. La liste doit donc comporter en 1<sup>er</sup> position une femme et en 2<sup>nd</sup>e position un homme.

# Constituer les listes de candidats



## Parité : la proportionnalité F-H dans les listes

**Exemple : entreprise de 190 salariés**  
**Collège ouvriers & employés : 165 salariés**  
**dont 55 femmes et 110 hommes**  
**8 délégués titulaires à élire**

▶ Le nombre de femmes devant figurer sur chaque liste de candidats est égal à :  
 $8 \times 55 / 165 = 2,6$  soit 3 sièges en application de la règle de l'arrondi.

▶ Le nombre d'hommes devant figurer sur chaque liste de candidats est égal à :  
 $8 \times 110 / 165 = 5,3$  soit 5 sièges en application de la règle de l'arrondi.

# Constituer les listes de candidats



## Parité : la proportionnalité F-H dans les listes

**Exemple : entreprise de 190 salariés**  
**Collège ouvriers & employés : 90 salariés**  
**dont 47 femmes et 43 hommes**  
**4 délégués titulaires à élire**

▶ Le nombre de femmes devant figurer sur chaque liste de candidats est égal à :  
 $4 \times 47 / 90 = 2,0$  soit 2 sièges en application de la règle de l'arrondi.

▶ Le nombre d'hommes devant figurer sur chaque liste de candidats est égal à :  
 $4 \times 43 / 90 = 1,9$  soit 2 sièges en application de la règle de l'arrondi.

# Constituer les listes de candidats



## Parité : la proportionnalité F-H dans les listes

**Exemple : entreprise de 190 salariés**  
**Collège ouvriers & employés : 100 salariés**  
**dont 50 femmes et 50 hommes**  
**5 délégués titulaires à élire**

▶ Le nombre de femmes devant figurer sur chaque liste de candidats est égal à :  
 $5 \times 50 / 100 = 2,5$

▶ Le nombre d'hommes devant figurer sur chaque liste de candidats est égal à :  
 $5 \times 50 / 100 = 2,5$

Chaque liste de candidats doit présenter au moins 2 hommes et au moins 2 femmes. Le cinquième candidat peut être soit un homme, soit une femme.

# Constituer les listes de candidats



## La parité : l'alternance des sexes sur les listes



**Rappel du principe : les listes doivent présenter alternativement un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. A défaut, risque d'annulation de l'élection des candidats élus dont le positionnement sur la liste est irrégulier.**

**Exemple : entreprise de 190 salariés**  
**Collège Ingénieurs & cadres : 165**  
**salariés dont 55 femmes et 110**  
**hommes. 8 délégués titulaires à élire :**

- 3 femmes
- 5 hommes

Liste de candidats :

- Femme A
- Homme A
  
- Femme B
- Homme B
  
- Femme C
- Homme C
  
- Femme D
- Homme D



Représentation non équilibrée.



Alternance non respectée



# Constituer les listes de candidats



## La parité : l'alternance des sexes sur les listes

**Exemple : entreprise de 190 salariés**  
**Collège Ingénieurs & cadres : 165**  
**salariés dont 55 femmes et 110**  
**hommes. 8 délégués titulaires à élire :**

- **3 femmes**
- **5 hommes**

Liste de candidats :

- Homme A
- Homme B
  
- Femme A
- Homme C
  
- Femme B
- Homme D
  
- Femme C
- Homme E



Représentation  
équilibrée



Alternance non  
respectée

# Constituer les listes de candidats



## Le cas spécifique des candidatures uniques

Soc. 9 mai 2018 n°17-14088 : jurisprudence récente sur les candidatures uniques alors que plusieurs sièges sont à pourvoir - 2 sièges étaient à pourvoir ; la liste aurait dû comporter une candidate femme en 1ère position et un candidat homme en 2ème position.

**La liste ne comportait qu'un seul candidat de sexe masculin → élection annulée**

► **la possibilité de déposer une liste ne comportant qu'un seul candidat doit être écartée lorsqu'au moins 2 sièges sont à pourvoir** (y compris lorsque le candidat appartient au sexe majoritaire).

Ainsi il n'est pas possible de présenter un seul candidat lorsqu'au moins 2 sièges sont à pourvoir. Chaque liste doit comporter obligatoirement 1 homme et 1 femme, quelle que soit la proportion d'hommes et de femmes dans ce collège.

# Constituer les listes de candidats



## Faire une liste commune avec une autre OS

- Aux termes de l'article L.2122-3 du Code du travail, lorsqu'une **liste commune** a été établie par des organisations syndicales, **la répartition entre elles** des suffrages exprimés se fait **sur la base indiquée par ces organisations** lors du dépôt de leur liste. A défaut, la répartition des suffrages se **fait à part égale entre les organisations** concernées.
- **L'employeur, les électeurs et les autres syndicats doivent être informés** par les organisations syndicales sur **les modalités de la répartition** des suffrages entre les syndicats concernés. Cette information doit s'effectuer préalablement à la tenue des élections.
- **La répartition des suffrages exprimés est ainsi librement déterminée par les organisations syndicales à condition qu'elle soit portée à la connaissance de l'employeur** et des électeurs de l'entreprise ou de l'établissement concerné avant le déroulement des élections, peu important que cette répartition aboutisse à faire bénéficier l'une des organisations syndicales de l'intégralité des suffrages exprimés (Cass. soc., 5 novembre 2014, n°14-11634).

# Constituer les listes de candidats



## Faire une liste commune avec une autre OS

- Dans une autre jurisprudence, la Cour de cassation estime que **lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par elles lors du dépôt de leur liste, portée à la connaissance de l'employeur et des électeurs et à défaut, à parts égales entre les organisations concernées en application des dispositions légales ;**

 **La base choisie, permettant de déterminer l'audience électorale et la représentativité, ne peut être modifiée a posteriori en fonction des résultats de l'élection (Cass. soc., 10 mars 2016, n°15-16807).**

# Constituer les listes de candidats



## Faire une liste commune avec une autre OS

### Attention aux conséquences sur la désignation d'un délégué syndical (DS)

- Les résultats peuvent exercer une influence sur la désignation d'un délégué syndical :
  - L'article L.2143-3 du code du travail fixe en effet comme condition de désignation d'un délégué syndical que soit investi «**un candidat qui a recueilli 10 %** des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections». Dans le cadre d'une liste commune dépassant le seuil de 10 % aux dernières élections, la question s'est posée de savoir si toutes les organisations syndicales ayant participé à la liste commune peuvent désigner un délégué syndical.
  - La Cour de cassation a rappelé qu'il résulte de l'article L.2122-3 du code du travail que lorsqu'une liste commune a été présentée par des organisations syndicales, celles-ci doivent établir une clé de répartition des suffrages au moment du dépôt de leur liste. C'est **cette clé de répartition qui permet de déterminer la représentativité et l'audience électorale de chaque organisation syndicale** (Cass. Soc. 14 janvier 2014 n°12-28929).

# Constituer les listes de candidats



## Faire une liste commune avec une autre OS

- Pour résumer, **pour faire une liste commune, vous devez :**
  - ✓ Vous entendre sur **une clef de répartition** des voix avec l'autre ou les autres organisations syndicales : par exemple : 50% /50% pour chaque OS, ou 20%/80% tant que cela convient à chacune, c'est un accord de volonté,
  - ✓ Vous devez **informer l'employeur** de l'existence de la liste commune et de la clef de répartition définie entre vous,
  - ✓ Vous devez **informer les salariés** de la clef de répartition entre les listes,
  - ✓ Vous devez garder en tête que si cette répartition des voix se fait à votre désavantage, vous n'obtiendrez peut-être pas les **10% vous permettant de désigner un DS** (et donc de participer aux négociations des accords collectifs dans l'entreprise).



# 4. Questions / Réponses



Merci !

