

Expertises économiques et
sociales auprès des comités
d'entreprise

SynCea

Le protocole d'accord préélectoral

FO
la force syndicale

Mise à jour janvier 2018

Info@syncea

www.syncea.fr





Objet d'un protocole d'accord préélectoral

- ❑ La négociation d'un protocole d'accord préélectoral (PAP) consiste en la recherche d'un accord afin d'organiser les élections de la délégation du personnel au CSE.

- ❑ Il s'agit de prévoir notamment :
 - La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de salariés ;
 - Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (la date, l'heure et le lieu du scrutin, les bureaux de vote, les moyens matériels de vote, l'organisation du vote par correspondance, etc.).

- ❑ Certaines clauses du PAP sont **obligatoires**, d'autres sont simplement **facultatives** (cf. infra)



Objet d'un protocole d'accord préélectoral

- Dans le cadre d'une élection en vue de mettre en place un CSE (Comité social et économique), le protocole préélectoral 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 (Article L. 2314-7 issu de l'Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017)
 - A noter que le **nombre de membres du CSE et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord préélectoral** (art. L.2314-1). Concrètement, il est possible de négocier à la **hausse** mais aussi à la **baisse** le **nombre de membres du CSE**. Il est possible de réduire le nombre de sièges en augmentant proportionnellement le volume des heures individuelles de délégation des élus.
 - ou prévoir une **dérogation au principe limitant à 3 le nombre de mandats successifs** (art. L.2314-33 « *Sauf si l'accord prévu à l'article L.2314-5 en dispose autrement, le nombre de mandats successifs est limité à trois excepté pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.* »).



Composition du CSE

À défaut d'accord, le **nombre de membres du CSE** et le **nombre d'heures de délégation** sont fixés par décret en fonction du nombre de salariés.

Les tableaux qui suivent listent ces données.

Il s'agit du Décret n° 2017-1819 du 29/12/2017 (JO 30/12/2017).

Les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct.

Il y a une diminution du nombre d'élus et d'heures de délégation

- . Exemple dans une entreprise de 150 salariés, le nombre de représentants du personnel était auparavant de 13 : 5 DP + 5 membres du CE + 3 membres du CHSCT

- . Dans le cadre du CSE, ils seront 8 représentants du personnel



Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728

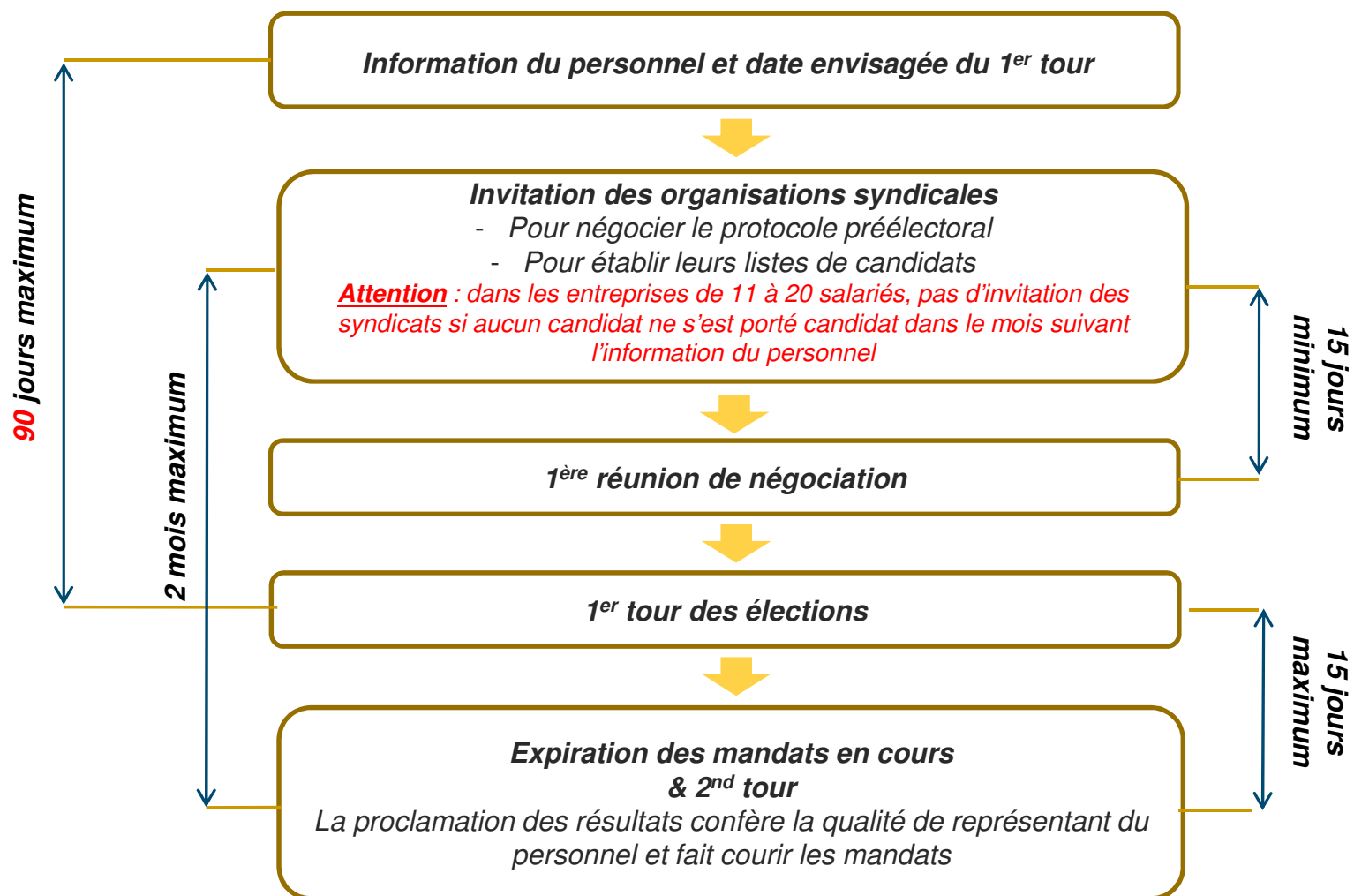


Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
4250 à 4499	27	28	756
4500 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	960

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
7500 à 7749	32	31	992
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	34	1190



Calendrier des opérations électorales en cas de renouvellement de l'institution



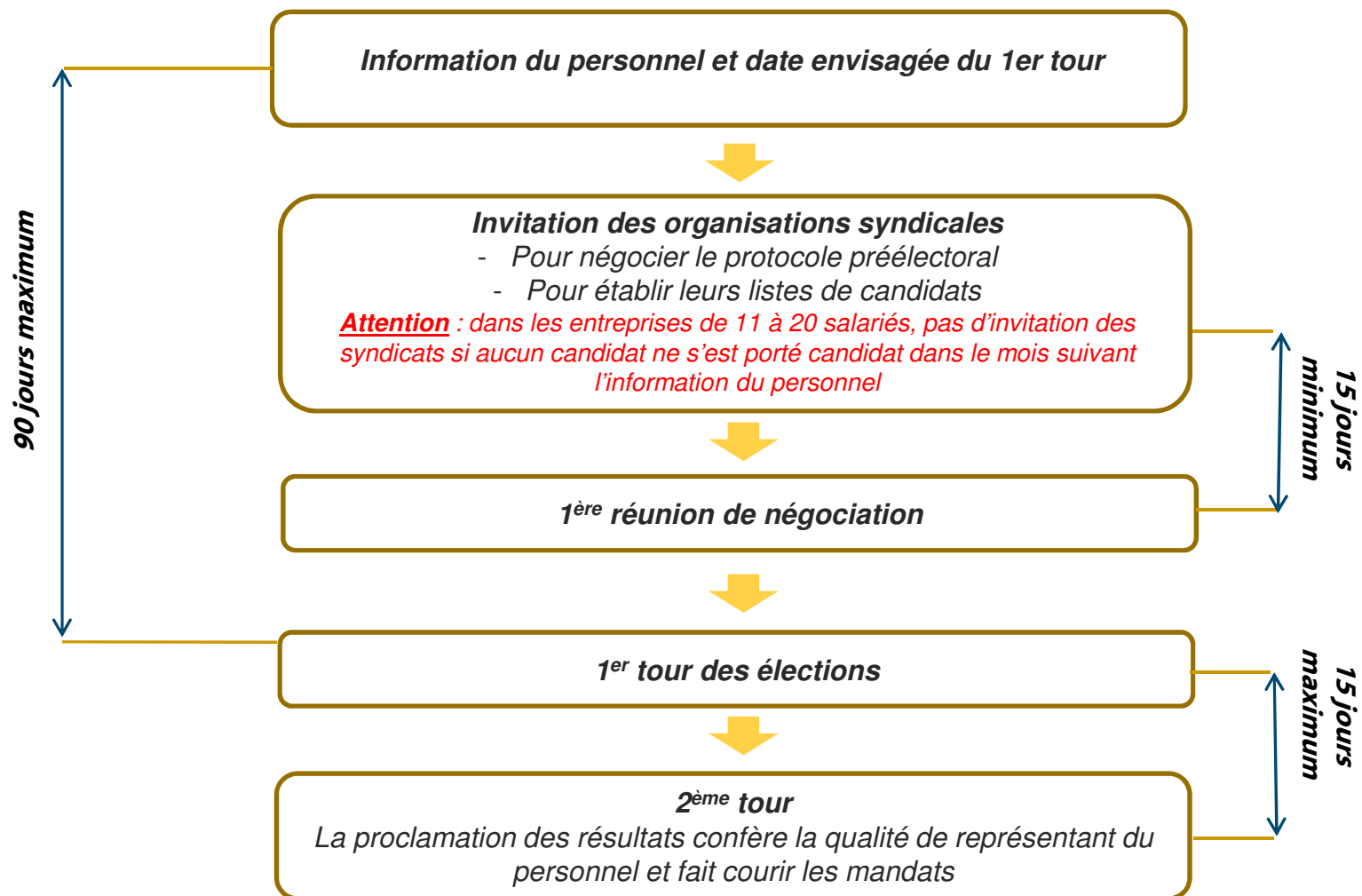
Nouveauté
Ordonnances Macron

Envoi du PV

- À l'inspection du travail dans les 15 jours suivants le 2nd tour (ou du 1^{er} tour, en l'absence de 2nd tour)
- À la Fédération et l'UD (qui se chargent de la transmission à la Confédération)



Calendrier des opérations électorales en cas de mise en place de l'institution



Nouveauté
Ordonnances Macron

Envoi du PV

- À l'inspection du travail dans les 15 jours suivants le 2nd tour (ou du 1^{er} tour, en l'absence de 2nd tour)
- À la Fédération, l'UD (qui se chargent de la transmission à la Confédération)



Qui est invité à négocier ?

- ▣ Sont informées de l'organisation des élections et **invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral** et à **établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre de la délégation du personnel au comité social et économique (art. L. 2314-5 du Code du travail)** :
 - Par tout moyen :
 - les organisations syndicales (OS) 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 concernés.
 - Par courrier :
 - Les OS reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement,
 - Les OS ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement,
 - Les syndicats affiliés à une OS représentative au niveau national et interprofessionnel.
- ▣ Attention : dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, l'employeur invite à la négociation les organisations syndicales 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 du personnel.



Clauses obligatoires du PAP

- La négociation doit **obligatoirement** porter sur :
 - La **répartition du personnel dans les collèges électoraux** (art. L.2316-8)
 - La **répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel** (art. L.2316-8)
 - Les **modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorale** (art. L.2314-28)
 - 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 applicable depuis le 1^{er} janvier 2017) (art. L.2314-13) (voir rappel en annexe)
 - Lorsqu'il y a **recours au vote électronique**, le PAP doit faire référence à **l'accord collectif autorisant ce recours** et comporter en annexe les informations détaillées propres à ce vote (art. R.2314-16)

Attention : depuis les ordonnances Macron, **ce n'est plus le PAP qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distinct** (ou la perte de la qualité d'établissement distinct), mais un **accord d'entreprise**, ou à défaut un **accord avec le comité social et économique**.

En l'absence d'accord, la **décision est prise par l'employeur** sur la base de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement en matière de gestion du personnel.

En cas de désaccord, il faut contester sa décision devant le Direccte (dans les 15 jours).



Clauses facultatives du PAP

- De manière **facultative**, la négociation peut aussi porter sur :
 - **L'abaissement** ou la **suppression** de la **condition d'ancienneté** pour être électeur ou éligible,
 - **L'augmentation du nombre de représentants du personnel à élire**,
 - 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,
 - La **modification du nombre de collèges**,
 - **L'organisation des élections en dehors du temps de travail**,
 - La **limitation du nombre de mandats** au CSE (limitation à 3 selon la loi),
 - etc...

A défaut d'accord sur ces points : application des dispositions légales et réglementaires.



Clauses facultatives du PAP

- ❑ **Rappel** : si au premier tour le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale.
- ❑ Pour que le quorum puisse être atteint plus facilement et que la participation soit la plus élevée possible, **le PAP peut décider du recours au vote par correspondance**,
 - A cet égard, il est conseillé **de faire ouvrir par la direction une boîte postale** pour la réception des votes par correspondances et qui sera sous la seule responsabilité des organisations syndicales.
- ❑ **Il est aussi préférable de rappeler dans le protocole que, même en l'absence de quorum au 1^{er} tour :**
 - Les résultats du premier tour seront nécessairement dépouillés,
 - Les résultats seront indiqués sur le procès-verbal,
 - Une copie de ces procès-verbaux sera donnée à chaque syndicat le jour même du 1^{er} tour.

Attention : pour le calcul du quorum, les bulletins blancs et nuls ne sont pas pris en compte dans le nombre de votant (Exemple : 136 inscrits, 123 votants, 56 blancs et nuls, 67 valablement exprimés, quorum (68) non atteint). Cette position jurisprudentielle, contestable et contraire au droit commun électoral, favorise les pressions de certains employeurs pour provoquer un second tour.



Clauses d'ordre public

□ Les **dérogations sont interdites** sur les thèmes suivants :

○ Electorat

○ Eligibilité

○ Droit de rature

○ Seuil de représentativité

○ Règles de la désignation des élus

○ Le collège réservé aux cadres. La création d'un collège spécial pour les cadre est obligatoires dès l'instant qu'au moins 25 cadres sont dénombrés dans l'entreprise (on prend aussi en compte les cadres exclus de l'électorat)

○ Enfreindre le secret des votes

○ Principe selon lequel les candidatures présentées au premier tour des élections professionnelles par les organisations syndicales représentatives doivent être considérées comme maintenues pour le second tour

L'appréciation des conditions d'électorat et d'éligibilité doit être faite à la date de l'élection, c'est-à-dire à la date du 1^{er} tour de scrutin

Attention : en cas de désaccord sur une ou plusieurs dispositions du protocole que l'on souhaite ultérieurement soumettre au juge d'instance, **il est impératif de ne pas le signer**. Faute de quoi le recours serait **irrecevable**. Il convient de mentionner au PV électoral les irrégularités constatées.



Conditions de validité

❑ **Sauf disposition législative contraire**, et si un PAP est conclu, sa validité est subordonnée à une **condition de double majorité** :

- Il doit être signé **par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation** ;
- **Parmi ses signataires, il doit y avoir les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (la majorité en voix) ou**, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, **la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise** (art. L. 2314-6).

A noter : si un seul syndicat a répondu à l'invitation à négocier le protocole, celui-ci est valable si cet unique syndicat le signe.

En revanche, si 2 syndicats négocient et qu'un seul signe, la condition de majorité n'est pas remplie et le protocole n'est pas valablement adopté (Circ. DGT n° 6 du 27 juillet 2011, Q.3).

Pour la jurisprudence, **la notion de majorité en voix** = « **la moitié des voix plus une** » (Cass. soc. 15 novembre 2017 n° 16-21.903)



Clauses concernées par la conditions de double majorité

**La condition de double majorité s'applique expressément
aux clauses portant sur :**

La répartition du personnel dans les collèges électoraux

La répartition des sièges dans les différents collèges

L'augmentation du nombre de représentants du personnel à élire

les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales

Les mesures prises pour faciliter la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés

La clause écartant la limitation du nombre de mandats successifs à 3 pour l'élection du CSE dans une entreprise de 50 salariés et plus

La modification du nombre de sièges ou du volume des heures individuelles de délégation



Autres conditions de validité

Le principe d'un accord unanime de l'ensemble des syndicats représentatifs dans l'entreprise est requis sur les thèmes suivants :

La modification du nombre et de la composition des collèges électoraux

L'organisation du scrutin hors temps de travail

Le principe d'un accord de droit commun concerne :

L'abaissement de la durée des mandats entre 2 et 4 ans

Le recours au vote électronique

Attention : à défaut d'accord collectif, l'employeur peut décider unilatéralement du recours au vote électronique



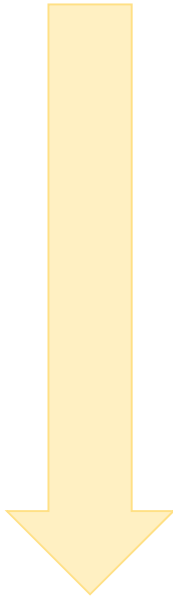
Récapitulatif des délais imposés par la loi

Délai	Durée
Entre l'invitation des syndicats et la fin des mandats (hypothèse d'un renouvellement)	2 mois
Entre l'invitation des syndicats et la date de la 1 ^{ère} réunion	15 jours minimum
Entre le 1 ^{er} tour et l'expiration des mandats	15 jours maximum
Entre l'information du personnel et le 1 ^{er} tour de scrutin	90 jours maximum (avant les ordonnances Macron, le délai variait selon que l'on se trouvait dans l'hypothèse d'un renouvellement de l'institution ou d'une 1 ^{ère} mise en place)



Éléments pour préparer la réunion de négociation

□ Il faut avoir en tête le processus :



- **Affichage dates des élections**
- **Affichage listes électorales**
- **Présentation des candidatures**
- **Affichage de la propagande**
- **Ouverture d'une boîte poste (éventuellement)**
- **Envoi des votes par correspondance (éventuellement)**
- **Désignation des membres du bureau de vote**
- **1^{er} tour**
- **2^{ème} tour si le quorum n'est pas atteint**



Nombre des collèges

□ Le protocole fixe :

- Le nombre de collège : collège unique/ 2 collèges / 3 collèges. Il est possible de déroger au schéma légal dans le sens d'une modification du nombre des collèges et/ou dans le sens d'une modification de la composition des collèges, à la seule exception de la création d'un 3^{ème} collège lorsque les ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sont au moins 25.

□ Les dérogations à la loi peuvent viser à :

- Mettre en place plus de 3 collèges, afin d'assurer la représentation d'une profession particulière,
- Lorsqu'il y a 3 collèges, fusionner les premier et le deuxième collège (situation souvent dénommée « collège cadre/collège non-cadre »), un des deux collèges étant faiblement représenté dans l'entreprise,
- Organiser un collège unique au-delà du seuil de 25 salariés dans des structures de taille moyenne, le deuxième collège étant souvent peu représenté, le collège unique pouvant alors simplifier la mise en place des élections, en évitant une surreprésentation d'un collège et en facilitant la présentation de candidats...
- Ces dérogations peuvent parfois être prévues par des conventions collectives (il est nécessaire cependant que tous les syndicats représentatifs dans l'entreprise aient adhéré à la convention collective).



Composition des collèges

- ❑ **Le protocole fixe la répartition des salariés entre collèges et le nombre de sièges par collèges**
- ❑ Pour déterminer l'appartenance du personnel à un collège électoral, il faut se fonder sur **les fonctions que les salariés exercent réellement**. La nature de l'emploi occupé constitue le critère principal de rattachement (CE, 28 juill. 1995, n° 104.717).
- ❑ Le Code du travail ne précise pas les modalités de répartition des sièges entre les différents collèges pour les élections. Le principe recommandé par l'administration est celui de la **représentation proportionnelle** avec attribution des sièges restant sur la base du plus fort reste (Circ. DRT n° 12, 17 mars 1993). La répartition des sièges doit être proportionnelle aux effectifs de chaque collège, sous réserve de circonstances particulières (nature, diversité des activités, organisation de l'entreprise...). Auquel cas, il peut être dérogé à la règle de la proportionnalité avec, dans certains cas, sur-représentation d'un collège (CE, 6 déc. 1974, n° 90.907).
- ❑ **A défaut d'accord dans l'entreprise ?** Le Direccte est seul compétent pour opérer la répartition du personnel et des sièges entre les différents collèges. Sa saisine suspend le processus électoral jusqu'au moment où ce dernier rend sa décision.



Electeurs et éligibles

Electeurs

Être salarié de l'entreprise

Avoir 16 ans et la capacité électorale

3 mois d'ancienneté dans l'entreprise

Ne pas avoir une délégation de pouvoir permettant une assimilation au chef d'entreprise

Possible pour salariés mis à disposition depuis 12 mois continus

Eligibles

Être électeur

Être âgé de 18 ans au moins

1 an d'ancienneté

Ne pas avoir été déchu de ses fonctions syndicales

Ne pas être conjoint, ascendant, descendant, frère, sœur ou allié au même degré du chef d'entreprise

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont appréciées à la date du 1^{er} tour de scrutin.

Lorsqu'il a été déterminé quels sont, parmi les salariés, ceux qui sont susceptibles de voter ou de se présenter aux élections professionnelles, une liste les énumérant doit alors être établie et publiée.

La liste électorale est établie par collège, en respectant les dispositions de l'accord préélectoral ou la répartition effectuée par l'autorité administrative.

[Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles au CSE \(art.L. 2314-23 du Code du travail\)](#)



Liste électorale

La seule obligation est d'inscrire sur les listes électorales l'âge des salariés, leur appartenance à l'entreprise (ou leur mise à disposition de l'entreprise) et leur ancienneté dans celle-ci (éventuellement, pour les salariés mis à disposition, les locaux dans lesquels ils travaillent).

La mention du domicile des salariés ne peut être exigée par les syndicats (Cass. soc. 20 mars 2002).

Le protocole peut prévoir une transmission de la liste aux délégués syndicaux.

Logiquement, elle doit être publiée au moins 4 jours avant le 1^{er} tour de scrutin.

Ce délai permet une éventuelle contestation relative à leur contenu, laquelle doit être portée devant le juge dans les 3 jours qui suivent leur publication .

Il est possible de prévoir un délai plus important dans un protocole d'accord préélectoral.



Déroulement des élections

- ▣ Le protocole va prévoir le déroulement concret et les modalités d'organisation des élections :
 - Dates des scrutins. Il faut éviter les périodes de vacances scolaires, de pont, le mercredi jour où le personnel à temps partiel est moins présent, le vendredi s'il y a des prises de RTT ;
 - Taille et couleur des bulletins (enveloppes uniformes opaques et sans signe distinctif) ;
 - Modalités de vote par correspondance. Il faut penser à laisser un délai suffisant entre la date limite du dépôt de candidature, l'impression des bulletins et l'envoi du matériel pour permettre aux salariés d'avoir le temps nécessaire de retourner leurs votes par la poste (date limite = le jour du scrutin) ;
 - Bureaux de vote : lieu et horaires d'ouverture le plus large possible (pour avoir le plus d'électeurs possibles), membres du bureau (1 président + 2 assesseurs /le plus jeune et le plus ancien des salariés, la présidence revenant au plus âgé/ doivent être des électeurs/ éviter que siège un candidat) ;
 - Présence d'isoloirs, nombre d'urnes (prévoir qui détiendra les clefs en cas de coupure) ;
 - Tracts : nombre de pages, couleur, modalités de diffusion, panneaux ;
 - Moyens supplémentaires : crédits d'heures ;
 - Présentation des candidatures ;
 - Affichage des candidatures.



Jour du vote

- ❑ Il faut prévoir la présence de **représentants de liste**. Chaque liste a le droit d'avoir en permanence dans chaque bureau de vote un délégué habilité, comme les candidats, à surveiller le bon déroulement du vote. En général, il s'agit d'un électeur mais le protocole peut prévoir qu'il peut être un représentant du syndicat.
- ❑ **Rôle du bureau de vote** : s'assure de la bonne organisation et du bon déroulement des opérations électorales. Il est chargé de la police de la salle de vote et doit consigner au procès-verbal tout incident survenu ou toute réclamation présentée il clôture le scrutin, dépouille les votes et proclame les résultats.
- ❑ Autres personnes pouvant être présentes :
 - **Direction** a le droit d'être dans la salle de vote (= responsable de la sécurité et du bon fonctionnement des élections) mais n'a pas la direction du processus électoral. Ne peut agir en vue d'influencer le vote (= **neutralité**). Le protocole peut conditionner sa présence. Elle peut, par exemple, être subordonnée à une autorisation ou une demande d'un délégué de liste, d'un candidat ou du président du bureau de vote.
 - **Candidats** peuvent être présents dans la salle pour vérifier le bon déroulement du scrutin mais ils n'ont pas le droit d'influencer le scrutin et de se manifester (= **neutralité**).
 - **Les électeurs** ont accès à la salle le temps de procéder au vote.



Règles d'ordre public concernant la validité des bulletins

BULLETINS VALABLES

- Imprimé par la direction, sans rature, dans une enveloppe valable qui correspond au scrutin et au collègue
- S'il y a des ratures, il doit rester au moins un nom sur la liste
- 1 seul bulletin (pas de panachage)

BULLETINS NULS

- Titulaire au lieu du suppléant
- Signe distinctif
- Enveloppe de retour de vote par correspondance

non signée (sauf si tolérance mentionnée dans le protocole)

- Bulletin non imprimé par la direction,
- Utilisation d'une enveloppe non fournie par la direction
- Bulletin sans enveloppe

BULLETINS BLANCS

- Enveloppe vide, bulletin blanc, rature de tous les noms

Attention : pour le calcul du quorum les votes blancs et nuls ne sont pas pris en compte



ANNEXE : RÈGLES SUR LA REPRÉSENTATION ÉQUILBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES



Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections professionnelles

- ❑ Depuis le 1^{er} janvier 2017, les listes de candidats comportant plusieurs candidats aux élections des délégués du personnel ou des représentants du personnel au CE devront être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes seront composées alternativement d'un candidat de chaque sexe. Pour les élections en vue de mettre en place un CSE, le texte de référence est l'article L. 2314-30 du Code du travail.
- ❑ A noter : le **protocole d'accord préélectoral** devra, à partir du 1^{er} janvier 2017, **mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral**. Pour le CSE, le texte de référence est l'article L. 2314-13 du code du travail.
- ❑ On va calculer la **parité pour chaque collège électoral (ouvriers/employés, techniciens/agents de maîtrise, ingénieurs/cadres)**.
 - Ainsi, les collèges où l'un des sexes ne représente que 0,49 %, la liste pourra être 100 % féminine ou masculine.



Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections professionnelles

□ L'obligation concerne les listes qui présentent plusieurs candidats (et non les sièges) :

- Il n'est pas demandé une parité dans la composition de l'instance mais une parité dans les listes.
- **La parité ne s'applique pas aux sièges** : les listes avec un seul candidat qui serait désigné sont valables et l'élection de ces candidats ne peut être annulée sur cette base (Tribunal d'Instance de Châteauroux du 23 février 2017, n° 11-17-000053).

□ **La loi ne précise pas d'ordre de présentation obligatoire.** La liste peut donc commencer librement par un homme ou une femme, et ce quelle que soit la proportion de chaque sexe .

- **Exemple** : soit un collège électoral, où il y a 6 sièges à pourvoir. Dans l'hypothèse où il y a 4 sièges réservés aux femmes et 2 sièges réservés aux hommes. Les 4 candidates et 2 candidats peuvent être répartis comme suit :

	<u>Option 1</u>	<u>Option 2</u>
Candidat 1	Homme	Femme
Candidat 2	Femme	Homme
Candidat 3	Homme	Femme
Candidat 4	Femme	Homme
Candidat 5	Femme	Femme
Candidat 6	Femme	Femme



Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections professionnelles

- ❑ La loi ne précise pas que l'ordre de présentation utilisé pour la liste des titulaires devrait être utilisé pour la liste des suppléants.

- ❑ Lorsque l'application de cette règle n'aboutira pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il sera procédé à **l'arrondi arithmétique suivant** :
 - arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
 - arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.
 - 0,49 qui doit être arrondi à 0 : il peut y avoir l'exclusion totale d'un sexe.

- ❑ L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social dispose **que** « *Lorsque l'application de ces règles (de représentation équilibrée des femmes et des hommes) conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.* » (art. L.2314-30 modifié).



Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections professionnelles

- ❑ **En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes** inscrits sur les listes électorales, la liste comprendra indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.
 - Dans une entreprise comptant 190 salariés, le collège ouvriers et employés compte 90 salariés dont 45 femmes et 45 hommes. Ce collège doit élire 3 délégués du personnel titulaires. **Chaque liste de candidats doit présenter au moins un homme et au moins une femme. Le 3^{ème} candidat peut être indifféremment une femme ou un homme.**

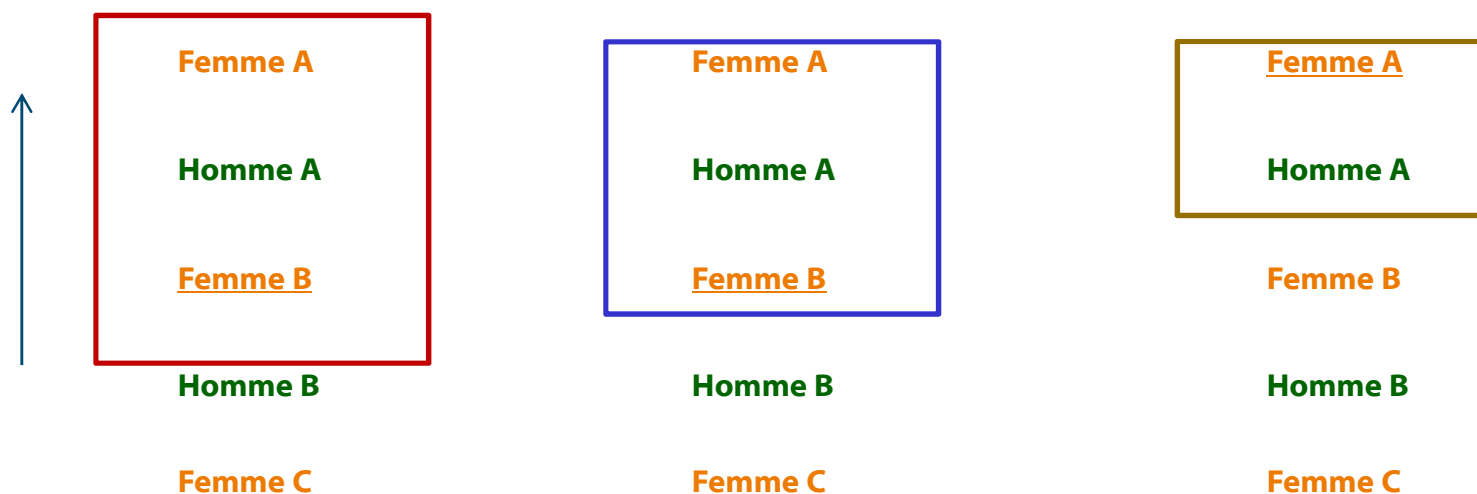
- ❑ **Par le jeu des ratures, les électeurs peuvent remettre en cause la composition paritaire de la liste** (maintien des dispositions antérieures). Ainsi, lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures sont prises en compte **si leur nombre est supérieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat.**

- ❑ Le Code du travail **prévoit l'annulation par le juge d'instance** de l'élection des salariés **dans 2 hypothèses :**
 - **Hypothèse n°1** : la liste de candidats ne respecte pas les prescriptions relatives à la représentation équilibrée de femmes et d'hommes.
 - **Hypothèse n°2** : la liste de candidats n'est pas composée alternativement d'hommes et de femmes.



Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections professionnelles Sanction hypothèse n°1

- ❑ La liste de candidats ne respecte pas les prescriptions relatives à la représentation équilibrée de femmes et d'hommes. Le juge peut annuler l'élection du ou des candidats du **sexe surreprésenté sur la liste**. Cette annulation s'applique à ces élus en commençant par le dernier de la liste, puis en remontant l'ordre de la liste. La liste ne respecte pas la représentation proportionnée car elle **présente une femme de trop (3 au lieu de 2)**.
- Si la liste obtient **4 élus, l'élection de la Femme B est annulée** (dernier élu du sexe surreprésenté).
 - Si la liste obtient **3 élus, l'élection de la Femme B est annulée** (dernier élu du sexe surreprésenté)
 - Si la liste n'obtient que **2 élus, c'est l'élection de la Femme A qui est annulée**.





Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections professionnelles Sanction hypothèse n°2

❑ La liste de candidats n'est pas composée alternativement d'hommes et de femmes

- Le non-respect de la composition alternée femme/homme entraîne l'annulation de l'élection du ou des élu(e)s dont le positionnement sur la liste ne respecte pas ces prescriptions.

Exemple : une liste obtient 5 élus. Elle était présentée comme suit :

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

La composition alternée n'est pas respectée (Homme B). Dans ce cas, le juge doit annuler l'élection de l'Homme B.

Il n'y aura plus que **4 élus de cette étiquette.**

- ### ❑ Pour les élections du CSE, des élections partielles peuvent être organisées si la (ou les) annualisation(s) ont pour conséquence la réduction de moitié des titulaires ou la non-représentation d'un collège (art. L. 2314-32 dernier alinéa).