

Le protocole d'accord préélectoral du CSE (PAP)

Description

Le [CSE](#), remplaçant les délégués du personnel, le [comité d'entreprise](#) et le [comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail](#), doit obligatoirement être institué dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés, à la date limite du 1er janvier 2020. Cette date aujourd'hui passée, les entreprises concernées doivent organiser des élections au plus vite.

Toutefois, avant d'effectuer ces [élections](#), il est essentiel d'effectuer les formalités préalables à celles-ci. En effet, la négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP) entre l'employeur et les organisations syndicales est une étape nécessaire et cruciale pour les parties.

Ainsi, le protocole d'accord préélectoral est un document écrit par lequel les différentes parties concernées s'entendent, en amont, sur l'organisation des élections. La validité de ce protocole est soumise à des règles spécifiques, encadrées par le [Code du travail](#).

[Téléchargez le guide complet sur le CSE Mettre en place votre CSE](#)

Que représente le protocole d'accord préélectoral du CSE?

Un protocole d'accord préélectoral du CSE a pour but d'organiser et de garantir le bon fonctionnement des [élections des membres du CSE](#). Ce protocole représente un document écrit exposant les différentes règles du déroulement des élections des membres du Comité. L'employeur est tenu d'informer tous les 4 ans le personnel sur l'organisation des élections, sauf accord prévoyant des dispositions contraires.

Toutefois, il doit être négocié en respectant les dispositions prévues par la loi.

Le contenu du protocole d'accord préélectoral

Les élections des représentants du personnel au Comité social et économique seront organisées dans le cadre des dispositions légales et selon les modalités prévues dans

le protocole d'accord préélectoral. Ainsi, ce dernier contient des mentions permettant de déterminer entre autres : les collèges électoraux, le personnel et les sièges à l'intérieur des collèges, les salariés éligibles...

Détermination des collèges électoraux

Conformément à [l'article L.2314-11 du Code du travail](#), l'électorat doit être divisé en plusieurs collèges, selon le nombre de personnes présentes dans l'entreprise:

- Si l'effectif est inférieur à 25 salariés (à temps plein), un collège unique sera constitué.
- Si l'effectif est supérieur à 25 salariés, les salariés sont répartis en deux collèges distincts.

Le corps électoral sera donc réparti entre :

- Le premier collège regroupant les ouvriers et les employés ;
- Le second collège comprenant les ingénieurs, les chefs de service, les techniciens, les agents de maîtrise.

Toutefois, lorsque le nombre de cadres est supérieur à 25, un troisième collège "cadre" doit être constitué.

Le corps électoral sera alors divisé en 3 collèges :

- Un collège regroupant les ouvriers et les employés ;
- Un collège regroupant les techniciens, agents de maîtrise ;
- Un collège regroupant les ingénieurs, chefs de service, cadres administratifs, techniques ou commerciaux.

De plus, la mention de la proportion de femmes et d'hommes composant le collège électoral doit être respectée. Ainsi, pour chaque collège électoral, seront répartis proportionnellement le nombre de femmes et d'hommes au sein des collèges.

Conformément à [l'article L.2314-12 du Code du travail](#), un accord unanime peut prévoir la modification du nombre et de la composition des collèges électoraux. Cet accord devra être signé par tous les syndicats représentatifs dans l'entreprise, ainsi que par l'employeur.

En revanche, cet accord ne peut pas supprimer le troisième collège électoral composé exclusivement de cadres, ingénieurs et chefs de service.

Répartition du personnel à l'intérieur des collèges électoraux

La répartition du personnel dans les collèges électoraux relève de la négociation entre les syndicats et l'employeur. Cette répartition doit être discutée lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral.

Conformément à [l'article L.2314-14 du Code du travail](#), si aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation, l'employeur procède seul à la répartition du personnel et des sièges alloués aux collèges .

Afin de déterminer l'appartenance au collège électoral, il est nécessaire de prendre en compte les caractéristiques de l'emploi occupé et la nature des fonctions exercées. Ainsi, les critères à prendre en compte sont liés à la nature de l'emploi mais également :

- **Aux prérogatives hiérarchiques exercées** : en effet, l'encadrement du personnel classé dans le second collège permet d'être classé dans le troisième collège, destiné aux cadres ;
- A l'inverse, il est rare qu'un salarié ne disposant pas de prérogatives hiérarchiques, soit réparti dans le collège "cadres".
- **Au niveau d'études requis pour accéder au poste** : les salariés disposant d'un niveau d'études supérieur seront plutôt répartis dans le collège "cadres". En revanche, les niveaux BAC ou BAC+2 seront généralement répartis dans le second collège.

S'il n'y a qu'un seul collège, il n'y a pas lieu de procéder à une répartition.

Répartition des sièges dans les collèges

Il s'agit de répartir entre les différents collèges le nombre de sièges en fonction de l'effectif. Le Code du travail est silencieux s'agissant de la répartition des sièges dans le cadre de la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Ainsi, les parties sont libres d'effectuer la répartition des sièges selon les critères de leur choix. Néanmoins, il est préférable que cette dernière soit proportionnelle à l'effectif.

Il convient de procéder en deux étapes successives :

- Détermination du nombre de sièges : il s'agit donc de déterminer la quantité de membres suppléants et titulaires à élire. Ce nombre est fixé par le Code du travail en fonction de l'effectif des entreprises.
- Répartition des sièges entre les collèges.

Le Code du travail impose que chaque collègue dispose d'un siège au moins pour que toutes les catégories de personnel puissent participer aux élections.

Le nombre total des sièges est réparti entre les différents collèges électoraux proportionnellement à l'importance de chaque collège. Le principe d'égalité du nombre de suppléants et titulaires est applicable à chaque collège.

Qui est électeur ?

Sont électeurs les salariés :

- âgés de 16 ans révolus, ayant au moins 3 mois d'ancienneté ;
- ne doivent pas faire l'objet d'une interdiction, d'une déchéance ou d'une incapacité concernant les droits civiques.

Qui est éligible ?

Sont éligibles les salariés :

- âgés de 18 ans minimum, ayant au moins 1 an d'ancienneté ;
- à l'exception des conjoints, partenaires d'un PACS, concubins, ascendants, descendants de l'employeur.

Quelles sont les parties à la négociation ?

La négociation du protocole d'accord préélectoral est subordonnée à l'invitation des organisations syndicales. En effet, conformément à [l'article L.2314-5 du Code du travail](#), l'employeur est tenu d'inviter les organisations syndicales suivantes :

- Les organisations syndicales qui respectant les valeurs républicaines et d'indépendance, créées depuis au moins 2 ans et dont le sujet inclut celui de l'entreprise ;
- Les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel : CFDT, CGT, FO,..
- Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ;
- Les syndicats ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement.

Concernant les délais d'invitation des syndicats pour la négociation du protocole d'accord préélectoral, [l'article L2314-5 du Code du travail](#) indique que **les syndicats doivent avoir eu connaissance du courrier d'invitation 15 jours au moins avant la réunion du PAP.**

[L'ordonnance n° 2017-1386 de septembre 2017](#) prévoit un cas particulier concernant les entreprises ayant un effectif compris entre 11 et 20 salariés : l'employeur invite les syndicats à négocier ce PAP, à la condition que les salariés intéressés se soient portés candidats aux élections dans un délai de 30 jours. Si au moins une candidature est présentée, l'employeur doit inviter les syndicats pour négocier le PAP.

L'employeur est tenu de conclure un accord avec les organisations syndicales sur les sujets suivants :

- La répartition du personnel entre les collèges ;
- La répartition des sièges entre les collèges ;
- Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales ;
- Le nombre et la composition des collèges électoraux.

Les clauses obligatoires et facultatives

Les clauses obligatoires dans le protocole d'accord préélectoral concernent les règles d'ordre public auxquelles on ne peut déroger. Les clauses facultatives, quant à elles, sont celles qui peuvent être négociées entre l'employeur et les organisations syndicales.

Les clauses obligatoires sont :

- La répartition du personnel au sein des collèges ([art. L.2314-11 du Code du travail](#)) ;
- Le nombre de collèges électoraux ;
- L'attribution des sièges ;
- La répartition équitable homme/femme au sein des listes, prévue par [l'article L.2314-13 du Code du travail](#). Dans les collèges où l'un des sexes ne représente que 0,49 %, la liste pourra être constituée uniquement de femmes ou d'hommes ;
- Les modalités d'organisation des opérations électorales, conformément à [l'article L.2314-28 du Code du travail](#) : les dates des scrutins, les modalités de vote par correspondance, l'installation d'isoloirs, les tracts, l'affichage des candidatures,...

S'agissant des clauses facultatives, elles concernent :

- La modification du nombre de membres et de sièges au CSE ;
- La représentation des travailleurs isolés ;
- La modification du nombre de collèges ;
- L'organisation des élections en dehors du temps de travail ;
- La limitation du nombre de mandats des élus peut être supprimée si l'entreprise compte entre 50 et 300 salariés.

Attention : il n'est pas possible de supprimer le collège "cadre" lorsque sa constitution est obligatoire.

Comment se déroulent les négociations ?

L'employeur peut négocier le PAP dans le cas où, des syndicats se sont présentés.

La négociation de ce dernier peut se faire en présence de :

- Un délégué syndical qui n'a jamais été élu ;
- Un délégué syndical ou un représentant syndical extérieur justifiant d'un mandat ;
- Les membres d'une délégation syndicale.

En règle générale, le protocole d'accord préélectoral est consensuel. Toutefois, en cas de désaccord, **certaines clauses soumises à la négociation peuvent être décidées unilatéralement par l'employeur sous le contrôle de la DIRECCTE ou le tribunal d'instance.**

En revanche, si les négociations sont concluantes, l'accord s'obtient suivant la règle de la double majorité ou à l'unanimité.

Quelles sont les conditions de validité du PAP?

La validité d'un PAP conclu entre les organisations syndicales et un employeur répond à des règles spécifiques. En effet, **le protocole d'accord préélectoral, pour être valide, doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant pris part à la négociation.** La plupart des clauses sont soumises à la condition de double majorité. Toutefois, certaines clauses doivent être validées à l'unanimité des organisations syndicales.

Les clauses soumises à la condition de double-majorité sont celles concernant les sujets suivants :

- La répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux ;
- Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales ;
- L'augmentation du nombre de représentants du personnel à élire ;
- La modification du nombre de membres composant le Comité social et économique ;
- Les mesures prises pour faciliter la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés ;
- L'organisation du vote électronique ;
- Le recours au vote par correspondance.

Zoom : L'effectif de votre entreprise nécessite la présence d'une CSE ? Pour élire un CSE dans votre entreprise, vous pouvez vous adresser au service de LegalPlace. En effet, notre service dispose d'une [solution de vote électronique](#), ce qui simplifie considérablement les élections. Par le biais d'une seule plateforme électronique, tous les électeurs peuvent voter, suivre l'évolution des élections et connaître le résultat final.

La double majorité inclut les organisations syndicales représentatives ayant recueilli 50% des voix aux dernières élections professionnelles. Toutefois, lorsque les résultats des dernières élections sont indisponibles, les clauses du protocole sont validées

simplement par la majorité des organisations représentatives présentes dans l'entreprise.

Concernant les clauses soumises à l'unanimité, elles se présentent comme suit :

- La modification du nombre et la composition des collèges électoraux, conformément à [l'article L2314-12](#) ;
- Les heures de vote en dehors du temps de travail, conformément à [l'article L.2314-27](#).

Comment contester le protocole d'accord préélectoral ?

Le protocole d'accord préélectoral peut être contesté par une personne ayant un intérêt à agir. Ainsi, le Tribunal d'instance sera chargé de se prononcer sur les irrégularités constatées.

Qui est habilité à agir en justice pour contester une irrégularité ?

En cas d'irrégularité constatée, une personne habilitée et ayant un intérêt à agir peut saisir le tribunal d'instance pour qu'il se prononce sur les irrégularités. Les personnes qui peuvent contester sont les suivantes :

- L'employeur ou son représentant qui organise les élections professionnelles ;
- Tout électeur, mais l'électeur ne peut contester que les irrégularités concernant son collège électoral. Il n'a en effet aucun intérêt à contester les élections d'un autre collège que le sien ;
- Tout candidat, si la contestation se rapporte aux élections de son collège. La contestation peut se faire par le candidat lui-même après qu'il ait signé sans réserve le PV de dépouillement des résultats ;
- Tout syndicat représentatif ou non, même s'il n'a pas présenté un candidat ou n'a pas participé aux négociations du protocole d'accord préélectoral.

Le tribunal d'instance est compétent pour se prononcer sur la régularité :

- des listes électorales ;
- des candidatures ;
- du déroulement des votes ;
- du non-respect de la proportionnalité homme/femme des candidatures.

Le recours peut également porter sur certaines décisions de la DIRECCTE.

Quels sont les délais pour saisir le juge du Tribunal de première instance ?

Le délai pour saisir le tribunal compétent se trouve à l'article [R.2314-24 du Code du travail](#). En effet, le **délai est de 3 jours suivant la publication de la liste électorale si la contestation porte sur l'électorat.**

En revanche, le **délai est de 15 jours suivant les élections si la contestation porte sur la régularité des élections** ou sur la désignation de représentants syndicaux.

À noter : même si une liste électorale irrégulière a fait l'objet d'un recours et d'une rectification par le juge au premier tour, cela n'implique pas systématiquement l'annulation des élections qui ont eu lieu. Le requérant doit, dans un délai de 15 jours, après promulgation des résultats du dépouillement des votes, saisir de nouveau le tribunal.

Quelle est la durée de validité de l'accord ?

Le délai de validité du protocole d'accord préélectoral du CSE ne se limite qu'aux élections pour lesquelles il a été conclu et doit être renouvelé aux prochaines élections professionnelles. Les membres d'un tel comité occupent leur place pour un mandat de 4 ans. Ce mandat peut être revu à la baisse (2 ou 3 ans) sur accord des syndicats.

Le nombre de mandats successifs des personnes composant le Comité se limite à 3.

Ils sont donc autorisés à renouveler leur mandat 3 fois maximum. Toutefois, cette limite de renouvellement ne s'applique plus dans les structures ayant un nombre de salariés inférieur à 50.

Sur le même sujet:

- [La profession de foi du CSE](#)
- [Le passage du CE au CSE](#)