

Elections professionnelles

Entrée en vigueur :

Ces dispositions entrent en vigueur lors des premières élections professionnelles organisées, suite à la publication de la loi.

NB : pour le décompte des effectifs, cf. fiche spécifique.

1. Le protocole d'accord préélectoral

1.1. Qui convoquer ?

Désormais, peuvent participer à la négociation du protocole préélectoral et présenter des candidats au premier tour des élections professionnelles l'ensemble des organisations syndicales mentionnées aux articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail :

- les syndicats représentatifs dans l'entreprise (*cf. fiche sur les syndicats représentatifs dans l'entreprise*),
- les syndicats affiliés à une organisation reconnue représentative aux niveaux national et interprofessionnel,
- tout syndicat qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, est légalement constitué depuis au moins 2 ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

L'ensemble de ces organisations syndicales a ainsi la possibilité de faire la preuve de sa représentativité dans l'entreprise, à l'issue des élections professionnelles.

1.2 Règles de validité des accords préélectoraux

Cette nouvelle disposition a rendu nécessaire un certain nombre de modifications des règles relatives au mode de conclusion et à la validité du protocole électoral.

D'une manière générale, l'ensemble des dispositions régissant le protocole pré-électoral et l'organisation des élections des délégués du personnel (DP), de la délégation unique du personnel (DUP) et du comité d'entreprise (CE), sont impactées :

- soit par la modification des règles de validité (unanimité/majorité),
- soit par la modification des organisations syndicales concernées.

La compétence de l'administration en cas d'absence d'accord conclu selon ces nouvelles règles n'est quant à elle pas remise en cause.

1.2.1 Création de règles spécifiques de majorité

Les articles L. 2314-3-1 et L. 2324-4-1 prévoient de nouvelles règles de validité.

En dehors des dispositions mentionnées au 1.2.2, la validité de l'accord préélectoral est subordonnée à une double condition de majorité :

- Il doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, c'est-à-dire par les organisations syndicales intéressées.
- Parmi ces organisations signataires, il doit y avoir les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

En effet, dès lors que la participation aux négociations pré-électorales était ouverte à l'ensemble des organisations syndicales mentionnées au 1.1, il était nécessaire de prévoir des règles spécifiques de validité de l'accord pré-électoral.

Cette double condition de majorité devient donc le principe pour :

- la répartition du personnel entre les collèges DP et CE (L. 2314-11 et L.2324-13)
- la répartition des sièges entre les collèges DP et CE (L. 2314-11 et L.2324-13)
- la détermination des établissements distincts DP et CE (L. 2314-31 et L. 2322-5)
- la perte de la qualité d'établissement distinct DP et CE (L. 2314-31 et L.2322-5)
- les conditions de mise en place des délégués de site (L. 2312-5)
- le nombre de membres du CE (L. 2324-1)

1.2.2 Maintien des règles existantes dans certains cas

- Le principe **d'un accord avec les organisations syndicales intéressées**, c'est-à-dire avec les syndicats mentionnés au 1.1, est maintenu pour certaines dispositions qui ne nécessitent pas de nouvelles règles de validité.

Par exemple les articles L. 2314-12 (représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés), L. 2314-13 (répartition des sièges de délégués du personnel dans les entreprises de travail temporaire), L. 2314-23 (modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales), L. 2324-6 (représentation équilibrée des femmes et des hommes), L. 2324-7 (répartition des sièges des membres du comité d'entreprise dans les entreprises de travail temporaire), etc.

- Le principe d'un **accord avec l'ensemble des syndicats représentatifs** est maintenu pour :
 - la suppression du CE et du mandat de délégué syndical (L. 2322-7 et L. 2143-11)
 - le nombre et la composition des collèges DP et CE (L. 2314-10 et L. 2324-12)
 - l'organisation du scrutin hors temps de travail pour DP et CE (L. 2314-22 et L. 2324-20)

Dans le cadre de ces dispositions, compte tenu de leur enjeu et de la rédaction du code du travail qui requiert expressément l'unanimité de signatures, il n'y a pas de raisons d'apporter des modifications. L'ouverture aux organisations non encore reconnues représentatives ne se justifiait pas dans ces cas.

- Le principe de la négociation par **accord collectif** de droit commun est maintenu pour :
 - la possibilité de fixer une durée de mandat entre deux et quatre ans (L. 2314-27 et L. 2324-25)
 - la mise en place du vote électronique (L. 2314-21 et L. 2324-19)
 - la répartition des compétences CCE /CE, en matière d'œuvres sociales (L. 2327-16)

Ces dispositions nécessitent toujours la conclusion d'un accord collectif ordinaire, impliquant donc les organisations syndicales représentatives.

1.2.3 Compétence de l'administration à défaut d'accord

Si les règles de conclusion du protocole préélectoral ont, pour certaines dispositions, été modifiées, la compétence de l'administration est maintenue.

En particulier, lorsqu'un accord ne remplit pas les conditions de majorité évoquées, ci-dessus, l'administration est compétente pour rendre une décision d'arbitrage.

2. Candidats

2.1. Qui peut être candidat ?

Les deuxièmes alinéas des articles L. 2314-24 et L. 2324-22 sont modifiés.

Le premier tour du scrutin des élections professionnelles est donc ouvert à toutes les organisations syndicales qui sont les mêmes que celles qui peuvent négocier le protocole préélectoral (1.1) :

- les syndicats représentatifs dans l'entreprise (*cf fiche sur les syndicats représentatifs dans l'entreprise*),
- les syndicats affiliés à une organisation reconnue représentative aux niveaux national et interprofessionnel,
- tout syndicat qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, est légalement constitué depuis au moins 2 ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

2.2. Règles d'électorat et éligibilité : le cas particulier des salariés mis à disposition

Les règles d'électorat et éligibilité restent **inchangées SAUF concernant les salariés mis à disposition**. Les salariés mis à disposition, dès lors qu'ils sont comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, peuvent bénéficier, sous certaines conditions et selon les élections en cause, des droits d'électorat et d'éligibilité (*cf fiche sur les effectifs*).

2.2.1. Les élections des délégués du personnel

Un nouvel article, **L. 2314-18-1**, est inséré dans le code du travail qui prévoit que :

« Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour être électeur et de vingt-quatre mois continus pour être éligible.

« Les salariés mis à disposition, qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa, choisissent s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice. »

Pour les élections des délégués du personnel, les salariés mis à disposition **sont électeurs** si :

- ils remplissent les conditions pour être décomptés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice
- ils sont présents dans l'entreprise utilisatrice depuis 12 mois continus.

Ils **sont éligibles** si :

- ils remplissent les conditions pour être décomptés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice
- ils sont présents dans l'entreprise utilisatrice depuis 24 mois continus.

L'alinéa 2 de l'article L. 2314-18-1 prévoit que le salarié mis à disposition qui remplit les conditions, ci-dessus, doit choisir l'entreprise dans laquelle il exerce ce droit.

Les conditions d'expression de ce choix ne sont pas encadrées par la législation. Il appartiendra, toutefois, aux entreprises employeurs de salariés mis à disposition de fournir la liste de ces salariés aux entreprises utilisatrices, afin que les élections puissent être organisées régulièrement. Les conditions dans lesquelles l'entreprise prestataire fournira toutes les données nécessaires (liste des salariés remplissant les critères, et ayant fait le libre choix) à l'entreprise utilisatrice sont décrites en annexe.

2.2.2. **Les élections des représentants du personnel au comité d'entreprise**

Un nouvel article, **L. 2324-17-1**, est inséré dans le code du travail qui prévoit que :

« Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour y être électeur. Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

« Les salariés mis à disposition, qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa, choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice. »

Pour les élections des membres du comité d'entreprise, les salariés mis à disposition **sont électeurs** si :

- ils remplissent les conditions pour être décomptés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice,

- ils sont présents dans l'entreprise utilisatrice depuis 12 mois continus.

Ils ne sont **jamais éligibles** au comité d'entreprise. Un certain nombre d'informations sensibles est diffusé aux membres du comité d'entreprise ; il est apparu gênant que des salariés mis à disposition qui n'appartiennent pas à l'entreprise utilisatrice mais, restent rattachés à leur employeur puissent accéder à ces informations. Inversement, il est important de ne pas assécher le dialogue social au sein des entreprises sous-traitantes, qui disposent elles-mêmes d'instances de représentation au sein desquelles il est important que les salariés mis à disposition soient représentés.

La règle de l'inéligibilité s'applique aussi pour la DUP en tant qu'elle exerce les attributions du CE.

Tout comme pour les élections des délégués du personnel, le salarié mis à disposition qui remplit les conditions pour être électeur dans l'entreprise utilisatrice doit choisir l'entreprise s'il souhaite exercer ce droit dans l'entreprise qui l'emploie ou dans l'entreprise utilisatrice. Les conditions dans lesquelles l'entreprise prestataire fournira toutes les données nécessaires (liste des salariés remplissant les critères, et ayant fait le libre choix) à l'entreprise utilisatrice sont décrites en annexe.

Il convient, par ailleurs de rappeler que les salariés mis à disposition ne peuvent pas être désignés représentants syndicaux au comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice.

ANNEXE : FICHE PRATIQUE MIS A DISPOSITION

Il convient de rappeler que les salariés mis à disposition sont les salariés d'entreprises sous-traitantes mis à disposition de l'entreprise utilisatrice. Ils ne doivent pas être confondus avec les salariés temporaires et les contrats intermittents.

Pour le décompte des effectifs en matière électorale, cf. fiche n° 7 (articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail modifiés).

Dans le cadre de l'organisation des élections professionnelles dans l'entreprise utilisatrice, l'entreprise utilisatrice doit procéder au décompte des salariés qui lui sont mis à disposition.

Pour cela, un certain nombre d'opérations sont nécessaires :

Avant le début des négociations du protocole préélectoral, l'entreprise utilisatrice interroge par écrit les entreprises prestataires qui mettent à disposition des salariés travaillant dans ses locaux afin que ces entreprises, dans un délai compatible avec l'organisation des négociations du protocole préélectoral, lui fournissent la liste des salariés mis à disposition.

Ce document doit contenir la liste des salariés qui répondent aux critères de présence dans les locaux et d'ancienneté (plus d'un an pour l'électorat et plus de 2 ans pour l'éligibilité aux élections de délégués du personnel).

Il doit porter la mention que le salarié a fait ou non le choix de voter aux élections de l'entreprise utilisatrice. Compte-tenu des possibles recours contentieux, il est important que ce choix soit clairement acté par le salarié et son employeur.

A défaut d'informations communiquées sur ce point par l'entreprise prestataire, il appartient au salarié mis à disposition, s'il le souhaite, de faire connaître son choix à l'entreprise utilisatrice, dans les délais impartis, compatibles avec la publication des listes électorales.

Sur la base des données fournies par le prestataire, l'entreprise utilisatrice fixe le décompte des effectifs et la liste électorale.

Si un salarié mis à disposition est élu comme délégué du personnel dans l'entreprise utilisatrice, cette dernière informe l'entreprise prestataire de cette élection.

Pour mémoire, les salariés mis à disposition ne peuvent être élus ni au CE ni à la DUP de l'entreprise utilisatrice.

La négociation du protocole préélectoral reste inchangée.