

Elections professionnelles

Nouvelle donne

Le vent des réformes législatives ⁽¹⁾ qui a soufflé, cet été, sur le droit du travail a profondément bouleversé les règles de la représentativité syndicale. Désormais, nul doute que les élections professionnelles seront, encore plus qu'hier, l'un des moments forts de la vie de l'entreprise dans la mesure où le législateur a, d'une part, abandonné le principe de la représentativité de droit au profit de la représentativité prouvée et, d'autre part, soumis la reconnaissance de la représentativité des organisations syndicales, quel qu'en soit le niveau, à leur audience mesurée au travers des élections professionnelles.

En effet, l'article L. 2121-1 du Code du travail modifié ⁽²⁾ fixe de nouveaux critères cumulatifs dont celui de l'audience syndicale obligeant les organisations syndicales, pour être reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, à obtenir au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles ⁽³⁾, ce qui est, admettons-le, peu élevé ⁽⁴⁾. Une centralisation des résultats des élections professionnelles permettra, après prise en compte des autres critères, de déterminer les organisations représentatives au niveau des branches ⁽⁵⁾ et au niveau national et interprofessionnel ⁽⁶⁾.

En pratique, cette mesure permettra surtout de faire émerger de nouveaux partenaires sociaux. Ceci étant, les élections professionnelles postérieures au 21 août 2008 doivent tenir compte des quelques nouvelles modalités de déroulement et d'organisation instaurées par la loi

n° 2008-789 du 20 août 2008 dont certaines dispositions ne sont pas sans laisser planer quelques incertitudes en dépit de la circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Information de l'organisation des élections professionnelles

La négociation du protocole d'accord préélectoral n'est plus réservée aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement. Doivent être invitées à la négociation du protocole ainsi qu'à établir la liste de leurs candidats ⁽⁷⁾ toutes les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique



Par Jean-Julien Jarry
Avocat
Cabinet Jacques Barthélémy
et Associés

(1) L. n° 2008-789, 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. **(2)** « La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants : 1° Le respect des valeurs républicaines ; 2° L'indépendance ; 3° La transparence financière ; 4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ; 5° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 ; 6° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ; 7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations. » **(3)** La circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008, relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, indique que la représentativité se mesure, en priorité, au niveau du comité d'entreprise ou d'établissement, s'il existe, à défaut au niveau des délégués du personnel (fiche n° 1, page 1, § 1.2). **(4)** Sur 100 salariés inscrits, si 70 votent sans émettre de bulletins blancs ou nul, un syndicat sera représentatif avec seulement sept voix. **(5)** C. trav., art. L. 2122-6. **(6)** C. trav., art. L. 2122-9. **(7)** C. trav., art. L. 2314-3 et L. 2324-4.

couvre l'entreprise ou l'établissement concerné par l'organisation des élections professionnelles.

Sous l'empire des dispositions légales antérieures, l'employeur devait inviter les organisations syndicales, qui étaient représentatives, à établir la liste de leurs candidats et à négocier ce protocole. Face au vide juridique lié à l'absence de définition légale quant à la forme que devait revêtir cette invitation, la jurisprudence de la Cour de cassation était venue préciser qu'une note d'affichage ne constituait pas « *une forme de l'invitation que le chef d'entreprise est tenu d'adresser aux organisations syndicales* »⁽⁸⁾. Dès lors, en cas de contentieux, il appartenait à l'employeur de démontrer que les syndicats « *en avaient eu connaissance* »⁽⁹⁾.

Désormais, la loi définit clairement les modalités de cette information

Une invitation par affichage est destinée aux organisations syndicales habilitées à négocier mais dont la représentativité n'est pas encore établie (ou présumée jusqu'aux dites élections) au niveau de l'entreprise ou de l'établissement et qui n'ont pas encore constitué de section syndicale.

— Voir modèle n° 1, page 11.

Une invitation par courrier est prévue pour :

- les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ;
- celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ;
- ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Les organisations ainsi concernées sont en pratique celles connues par l'employeur, soit

parce qu'elles sont implantées dans l'entreprise, du fait d'une reconnaissance de représentativité ou de la création d'une section syndicale, soit parce qu'elles sont affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national ou interprofessionnel.

Celles-ci doivent également être invitées par courrier, ce qui oblige nécessairement à remettre l'invitation en main propre contre décharge ou à l'adresser par lettre recommandée avec avis de réception.

— Voir modèles nos 2 et 3, page 12.

Précisons qu'à titre transitoire et jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement, pour lesquelles la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure au 21 août 2008, l'article 11, IV de la loi du 20 août 2008 prévoit le maintien d'une présomption de représentativité à l'égard d'un syndicat⁽¹⁰⁾ :

- affilié à la CGT, la CFDT, FO, la CFTC ou la CFE-CGC ;
- qui a démontré sa représentativité dans l'entreprise selon les critères antérieurs fixés par l'article L. 2121-1 du Code du travail ;
- constitué à partir du regroupement de plusieurs syndicats dont l'un au moins est affilié à l'une des cinq organisations syndicales précitées.

Contenu et validité du protocole d'accord préélectoral

Sauf clause modifiant le nombre la composition des collèges électoraux ou prévoyant l'organi-

(8) Cass. soc., 19 juin 1987, n° 86-60.381 ; Cass. soc., 15 mars 2006, n° 05-60.165 : « L'affichage d'une note d'information, mode de publicité, ne constitue pas une forme de l'invitation que le chef d'entreprise est tenu d'adresser aux organisations syndicales intéressées en vue de la négociation du protocole d'accord préélectoral ». (9) Cass. soc., 7 déc. 1995, n° 95-60.124. (10) « Est présumé représentatif à ce niveau tout syndicat affilié à l'une des organisations syndicales de salariés présumées représentatives au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la loi, ainsi que tout syndicat représentatif à ce niveau à la date de cette publication. Est également présumé représentatif dans les mêmes conditions tout syndicat constitué à partir du regroupement de plusieurs syndicats dont l'un au moins est affilié à une organisation syndicale de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la loi ».

sation des élections en dehors du temps de travail ⁽¹¹⁾, la loi ne conditionne pas la validité de l'accord préélectoral à la signature de l'unanimité des organisations syndicales, ce que la jurisprudence a confirmé ⁽¹²⁾.

En revanche, les articles L. 2314-3-1 et L. 2324-4-1 du Code du travail subordonnent désormais la validité du protocole d'accord préélectoral à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières organisations professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

Compte tenu des enjeux liés aux élections professionnelles et au fait que la négociation préélectorale est ouverte à des organisations syndicales non représentatives, la volonté du législateur est d'inciter les partenaires sociaux à parvenir à un consensus. Désormais, la validité du protocole d'accord préélectoral est conditionnée à sa signature par la majorité, en nombre et voix, des organisations syndicales ayant participé à la négociation.

— Voir modèle n° 4, page 13.

Cette double condition de majorité est donc nécessaire pour :

- la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux ⁽¹³⁾ ;
- la reconnaissance de la qualité d'établissement distinct ⁽¹⁴⁾ ;
- la prolongation, le cas échéant, des mandats en cas de perte de la qualité d'établissement distinct ⁽¹⁵⁾ ;

- déterminer les conditions d'élection de délégués de site ⁽¹⁶⁾ ;
- l'augmentation du nombre des membres du comité d'entreprise ⁽¹⁷⁾.

De plus, l'Administration précise que les nouvelles règles de validité de l'accord préélectoral ne s'appliquent pas, notamment, pour :

- la détermination des modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales ⁽¹⁸⁾ ;
- les dispositions visant à faciliter la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans les conditions qui les isolent des autres salariés ⁽¹⁹⁾ ;
- la répartition des sièges des représentants du personnel dans les entreprises de travail temporaire ⁽²⁰⁾ ;
- les clauses dont l'objectif est d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes ⁽²¹⁾.

Dans ces cas, il convient d'obtenir « l'accord des organisations syndicales intéressées », c'est-à-dire celles qui ont participé à la négociation du protocole d'accord électoral ⁽²²⁾.

Cet accord doit-il être unanime ? Probablement pas. En effet, le législateur a entendu renforcer la validité du protocole d'accord préélectoral, dans des situations précises (*voir supra*), par une règle spécifique, à savoir celle de la double condition de majorité. Dès lors, si un accord unanime devait être recueilli, cette règle spécifique de validité de l'accord préélectoral n'aurait plus de sens, puisqu'il faudrait obtenir l'accord de l'ensemble des organisations syndicales sur toutes les clauses dudit protocole. Cela serait d'autant plus singulier que la jurisprudence considère que l'unanimité des organisations syndicales n'est pas obligatoire ⁽²³⁾. ■ ■ ■

⁽¹¹⁾ C. trav., art. L. 2314-10, L. 2324-12, L. 2314-22 et L. 2324-20. ⁽¹²⁾ Cass. soc., 20 mars 2002, n° 00-60.176 ; Cass. soc., 8 nov. 2006, n° 05-60.283. ⁽¹³⁾ C. trav., art. L. 2314-11 et L. 2314-21. A défaut d'accord, l'autorité administrative décide de cette répartition. ⁽¹⁴⁾ C. trav., art. L. 2314-31 et L. 2322-5. A défaut d'accord, l'autorité administrative du siège de l'entreprise à compétence pour reconnaître le caractère d'établissement distinct. ⁽¹⁵⁾ C. trav., art. L. 2314-31 et L. 2322-5, al. 2. ⁽¹⁶⁾ C. trav., art. L. 2312-5. ⁽¹⁷⁾ C. trav., art. L. 2324-1, al. 3. ⁽¹⁸⁾ C. trav., art. L. 2314-23 et L. 2324-21. ⁽¹⁹⁾ C. trav., art. L. 2314-12. ⁽²⁰⁾ C. trav., art. L. 2314-13 et L. 2324-7. ⁽²¹⁾ C. trav., art. L. 2324-6. ⁽²²⁾ Circ. précitée, fiche n° 6, page 2, § 1.2.2. ⁽²³⁾ Cass. soc., 20 mars 2002, n° 00-60.176 ; Cass. soc., 8 nov. 2006, n° 05-60.283.

De plus, il convient de préciser que le recours à l'accord unanime des organisations syndicales représentatives est expressément prévu pour :

- la suppression du comité d'entreprise et du mandat de délégué syndical ⁽²⁴⁾ ;
- le nombre et la composition des collèges électoraux ⁽²⁵⁾ ;
- l'organisation des élections en dehors du temps de travail ⁽²⁶⁾ ;
- la prorogation des mandats ⁽²⁷⁾.

Pour les premières élections professionnelles qui auront lieu après la loi du 20 août 2008, plusieurs cas de figure peuvent se présenter aux entreprises ou établissements selon :

- qu'elles sont en mesure de déterminer l'audience des organisations syndicales représentatives lors du premier tour des dernières élections professionnelles (voir tableau n° 1, page 19) ;
- qu'elles sont dans l'impossibilité de déterminer cette audience syndicale (carence, absence de quorum et non dépouillement du 1^{er} tour) (voir tableau n° 2, page 20).

Rappelons, enfin, que si les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord, l'employeur conserve la faculté de définir unilatéralement les modalités de déroulement et d'organisation des élections professionnelles, sauf en ce qui concerne celles où l'autorité administrative a compétence pour les définir (voir *supra*). En tout état de cause, la partie qui y aura intérêt pourra toujours contester, par la voie judiciaire, la validité du protocole d'accord préélectoral.

Electorat et éligibilité du personnel mis à disposition

Salariés concernés

Au préalable, une question simple d'apparence mérite d'être posée : que devons-nous

entendre par « *salarié mis à disposition* » ? De prime abord, nous répondrons qu'il s'agit, à l'exclusion du salarié temporaire non concerné, d'un salarié affecté pour une durée limitée et pour une mission précise au sein d'une entreprise utilisatrice soit par une entreprise prestataire de service, soit par une autre entreprise appartenant, généralement, au même groupe que celle d'accueil.

Si cette réponse est évidente aux yeux de tous, qu'en est-il des fonctionnaires ? Au terme d'une évolution progressive de sa jurisprudence, la Cour de cassation a récemment jugé que « *pendant le temps de leur mise à disposition, les fonctionnaires sont intégrés à la communauté des travailleurs de l'entreprise et peuvent se prévaloir de la qualité de salarié pour l'expression au sein de celle-ci des droits qui y sont attachés ; que dès lors, ils sont électeurs et éligibles pour les élections des membres du comité d'entreprise* » ⁽²⁸⁾.

La position prise par la Haute Juridiction, à l'égard des fonctionnaires, se distingue et se justifie de celle prise à l'encontre de la « *simple* » mise à disposition. En effet, le fonctionnaire mis à disposition d'un organisme de droit privé a la qualité de salarié parce qu'il conclut avec ce dernier un contrat de travail, ce qui n'est pas le cas du salarié mis à disposition ⁽²⁹⁾. De plus, il semblerait que l'expression « *mise à disposition* » visant les fonctionnaires est impropre, au regard du droit du travail, puisqu'il s'agit plutôt d'une « *mise à disposition statutaire* » de l'intéressé par son corps d'origine.

Prise en compte dans l'effectif

La problématique du décompte, ou non, des salariés mis à disposition a fait couler beaucoup d'encre et la Cour de cassation a rappelé, dernièrement, qu'ils devaient être pris en compte dans l'effectif de l'entreprise s'ils étaient intégrés

⁽²⁴⁾ C. trav., art. L. 2322-7 et L. 2143-11. ⁽²⁵⁾ C. trav., art. L. 2314-10 et L. 2324-12. ⁽²⁶⁾ C. trav., art. L. 2314-22 et L. 2324-20. ⁽²⁷⁾ Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 05-60.331. ⁽²⁸⁾ Cass. soc., 23 mai 2006, n° 05-60.119. ⁽²⁹⁾ Cass. soc., 12 juin 2007, n° 05-45.285 et n° 05-45.286 ; Cass. soc., 28 juin 2005, n° 03-45.435.

de façon étroite et permanente à la communauté de travail de l'entreprise d'accueil⁽³⁰⁾. A cet égard, la loi coupe court à toute discussion concernant l'appréciation des critères dégagés par la jurisprudence et impose que les salariés mis à disposition travaillent dans l'entreprise utilisatrice et y justifient d'une présence d'au moins un an pour être pris en compte dans l'effectif⁽³¹⁾. A défaut, leur intégration à la communauté de travail ne sera pas suffisamment « étroite et permanente ».

L'Administration précise que les entreprises utilisatrices devront solliciter, avant le début des négociations du protocole d'accord préélectoral, les employeurs de salariés mis à disposition afin d'obtenir en temps utile la liste de ces salariés, laquelle devra indiquer leur durée de présence et d'ancienneté au sein de l'entreprise utilisatrice.

— Voir modèles n^{os} 6 et 7, pages 16 et 17.

De plus, il appartiendra aux employeurs de salariés mis à disposition d'interroger ces derniers, par écrit, sur leur volonté ou non d'être électeur et candidat au sein de l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice⁽³²⁾.

Electorat

S'agissant des conditions d'électorat aux élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise, le salarié mis à disposition, qui remplit les conditions pour être décompté dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice⁽³³⁾, doit maintenant justifier d'une durée de présence de douze mois continus et indiquer s'il entend faire usage de son droit de vote dans l'entreprise qui l'emploie ou au sein de l'entreprise utilisatrice. Si cette obligation est nouvelle, celle-ci existait déjà en matière d'éligibilité

pour les salariés à temps partiel avec employeurs multiples⁽³⁴⁾.

Dans l'hypothèse où les entreprises qui mettent à disposition leurs salariés manqueraient à leur obligation d'informer les entreprises utilisatrices sur le droit d'option de leurs salariés, celui-ci pourrait être utilement défini dans le protocole d'accord préélectoral et rappelé par voie d'affichage au moment de l'appel à candidature pour le premier tour.

— Voir modèles n^{os} 5, 8, 9 et 10, pages 15 et 18 et s.

Aux termes de l'alinéa 2 de l'article L. 2314-18-1 du Code du travail, il semblerait que les salariés qui ont exercé leur droit de vote ne puissent pas voter à la prochaine élection des délégués du personnel de l'entreprise qui les emploie.

Ceci étant, une interrogation subsiste à laquelle la pratique devra répondre compte tenu de son incidence sur l'établissement des listes électorales et, dans certains cas, de la stratégie électorale. Par hypothèse, un salarié mis à disposition n'indique pas s'il exerce son droit de vote et de candidature pour le premier tour. A l'issue de celui-ci, des postes restent à pourvoir et un second tour est organisé. L'intéressé peut-il exercer son droit d'option ?

Selon la jurisprudence actuelle de la Cour de cassation, les conditions d'électorat et d'éligibilité sont appréciées à la date du premier tour de scrutin⁽³⁵⁾. Dès lors, un salarié mis à disposition qui ne manifesterait pas son intention de faire usage de son droit de vote et de candidature avant le premier tour serait réputé y avoir renoncé. Pour tenter de limiter les risques de contestation, il serait judicieux de procéder à un affichage spécifique à leur attention.

— Voir modèles n^{os} 8, 9 et 10, pages 18 et s.

⁽³⁰⁾ Cass. soc., 28 févr. 2007, n^o 06-60.171. ⁽³¹⁾ La jurisprudence de la Cour de cassation a progressivement défini ce qu'il convenait d'entendre par la notion de « présence » dans l'entreprise en ce qui concerne seulement le critère d'éligibilité. A ce titre, il a été jugé que celle-ci pouvait résulter de contrats distincts séparés par des périodes d'interruption et s'appréciait au niveau de l'entreprise tous établissements confondus (Cass. soc., 3 oct. 2007, n^o 06-60.063 ; Cass. soc., 30 janv. 2008, n^o 07-60.121). Ceci étant, au regard des débats qui ont animé l'Assemblée Nationale le 17 juillet 2008, il semblerait que le législateur ait voulu imposer une présence physique et continue des salariés mis à disposition dans l'entreprise pour qu'ils soient pris en compte dans le décompte l'effectif. ⁽³²⁾ Circ. précitée, fiche n^o 6, Annexe. ⁽³³⁾ C. trav., art. L. 1111-2. ⁽³⁴⁾ C. trav., art. L. 2314-16, al. 2 et L. 2324-15, al. 2. ⁽³⁵⁾ Cass. soc., 30 oct. 2001, n^o 00-60.341 ; Cass. soc., 26 nov. 2003, n^o 03-60.036.

Éligibilité

S'agissant des conditions d'éligibilité, la loi dispose que le salarié mis à disposition ne peut être éligible qu'aux élections des délégués du personnel et à la condition qu'il justifie d'une durée de présence de vingt quatre mois continus. Il doit également indiquer s'il souhaite se porter candidat au sein de l'entreprise utilisatrice ou de l'entreprise qui l'emploie.

Au regard de l'alinéa 2 de l'article L. 2324-17-1 du Code du travail, le salarié mis à disposition qui décide d'être électeur aux élections professionnelles du comité d'entreprise de l'entreprise d'accueil ne pourra pas l'être à la prochaine élection professionnelle de l'entreprise qui l'emploie.

Dès lors, est-ce à considérer qu'il ne pourra pas non plus être éligible au sein de cette dernière ? En effet, l'article L. 2324-15 du Code du travail précise que sont éligibles « les électeurs » qui ont 18 ans révolus et travaillent dans l'entreprise depuis un an au moins. Si une interprétation littérale pourrait permettre de l'envisager, telle n'est certainement pas l'esprit de la réforme qui est (seulement) d'éviter le double vote. De plus, le droit d'option doit être interprété différemment des conditions exigées pour être électeur ou éligible.

La distinction opérée par le législateur quant à la possibilité pour le salarié mis à disposition de se porter candidat uniquement aux élections des délégués du personnel, et non du comité d'entreprise, est légitime au regard de la finalité de ces institutions et des informations confidentielles délivrées au comité d'entreprise, comme le souligne le rapporteur de la loi au Sénat ⁽³⁶⁾.

Toutefois, un problème d'importance se posait, jusqu'à la parution de la circulaire du 13 novembre 2008, pour les employeurs qui envisageaient de mettre en œuvre des élections profes-

sionnelles d'une délégation unique du personnel. En effet, selon la circulaire DRT du 21 juin 1994, « le nouvel article L. 431-1-1 ouvre la possibilité de constituer le comité d'entreprise à partir des délégués du personnel lorsque l'entreprise se trouve assujettie à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise [...]. Les règles électorales, sous réserve des nouvelles dispositions prévues à l'article R. 423-1-1 concernant le nombre de délégués à élire, sont celles qui régissent les délégués du personnel, elles demeurent inchangées ⁽³⁷⁾ ». Dans ce cas, le salarié mis à disposition aurait pu être membre du comité d'entreprise en raison de son mandat de délégué du personnel ! Cela était peu probable au regard de l'esprit de la loi, ce qu'a confirmé l'Administration ⁽³⁸⁾.

Il est certain que les nouvelles modalités de décompte de l'effectif de l'entreprise et les nouvelles conditions requises pour être reconnu électeur ou éligible, de surcroît selon la nature des institutions dont les élections sont envisagées, conduiront à adopter une démarche extrêmement rigoureuse dans la gestion et le suivi du personnel.

Enfin, si comme le craignait certains parlementaires ⁽³⁹⁾, un système de rotation du personnel devait être mis en place dans l'entreprise d'accueil afin de tenter d'évincer les salariés mis à disposition des élections professionnelles, il est probable qu'une action engagée contre cette pratique sur le fondement de l'abus de droit trouverait un écho favorable auprès du juge.

Résultats des élections professionnelles

Une autre interrogation entoure la nouvelle rédaction des articles L. 2314-24 et L. 2324-22 du Code du travail qui est pourtant sensiblement

⁽³⁶⁾ « Pour ce qui concerne les élections au comité d'entreprise, les salariés des entreprises extérieures qui remplissent les nouvelles conditions pour être pris en compte dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice pourront choisir d'être électeurs dans l'entreprise utilisatrice mais ne pourront y être éligibles pour des questions de confidentialité » (A. Gournac, rapporteur au Sénat, séance du 17 juillet 2008). ⁽³⁷⁾ Circ. DRT n° 94-9, 21 juin 1994. ⁽³⁸⁾ Circ. DRT n° 20, 13 nov. 2008, fiche 6, p. 5. ⁽³⁹⁾ Propos de Guy Fischer, Assemblée Nationale, séance du 17 juillet 2008.

identique à celle jusqu'alors en vigueur. Le législateur a pris soin de supprimer le mot « *valablement* » des alinéas 2 de ces articles, relatifs à l'appréciation des ratures des candidats, substituant ainsi à la notion de « *suffrages valablement exprimés* » celle de « *suffrages exprimés* » et ceci pour harmoniser ces articles avec les autres dispositions légales faisant référence à cette notion, notamment, en matière de négociation collective.

Calcul du quorum

Concernant la règle d'appréciation du quorum, celle-ci est identique à celle en vigueur jusqu'au 21 août 2008 et le « *nombre de votants* » doit être égal ou supérieur à « *la moitié des inscrits* ». A défaut, un second tour est organisé dans les quinze jours qui suivent. Aucune disposition du Code du travail ne définit la notion de « *votants* », mais la jurisprudence de la Cour de cassation considère, au regard des principes généraux du droit électoral, que le quorum n'est atteint que si le nombre des suffrages valablement exprimés est au moins égal à la moitié des inscrits ⁽⁴⁰⁾.

Ceci étant, il est étonnant que le législateur n'ait pas profité de l'occasion qui lui était donnée pour remplacer l'expression « *nombre de votants* » par celle de « *suffrages exprimés* », ce qui aurait permis de lever toute ambiguïté. Lors des débats à l'Assemblée Nationale ⁽⁴¹⁾, le gouvernement a confirmé que les bulletins blancs et nuls devaient être exclus du décompte des scrutins. Toutefois, la représentativité étant fondée sur les résultats de l'élection, pour qu'une véritable démocratie sociale puisse s'exprimer dans l'entreprise n'aurait-il pas été opportun de prendre en compte ces bulletins, d'autant plus que cela impacterait directement le seuil d'appréciation de la représentativité à atteindre ?

Dépouillement des bulletins en l'absence de quorum

S'agissant de l'opportunité, ou non, de procéder au dépouillement des bulletins en cas d'absence de quorum, la Cour de cassation a jugé, au terme de l'arrêt *Adecco*, que cela n'était pas nécessaire ⁽⁴²⁾, de sorte qu'il y avait carence au sens de l'article L. 2232-14 du Code du travail ⁽⁴³⁾. Toutefois, une telle solution n'était pas sans poser de véritables problèmes concernant l'appréciation de la validité des accords collectifs. En effet, la loi du 4 mai 2004 a, en réformant la négociation collective d'entreprise, imposé aux employeurs de mesurer l'audience des organisations syndicales afin de déterminer la condition de majorité requise pour la signature ou l'opposition à un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ⁽⁴⁴⁾.

L'analyse portée par certains auteurs sur les conséquences de l'arrêt précité a mis en évidence ⁽⁴⁵⁾ le sort des accords collectifs signés avec un syndicat dans une entreprise où le quorum n'a pas été atteint au premier tour des élections et qui n'ont pas été soumis à l'approbation de la majorité des salariés. A cet égard, il convient de considérer que l'accord produit les effets d'une décision unilatérale qui ne peut pas, pour autant, « *purger de tout vice l'absence de majorité, qui seule permet de donner au texte la valeur d'un accord collectif au sens des articles L. 131-1 et suivants* » ⁽⁴⁶⁾. La solution préconisée pour sortir de cette impasse est de (re)négocier l'accord en veillant à obtenir, le cas échéant, l'approbation référendaire.

Au regard de la solution rendue par la Cour de cassation, il y avait urgence à « *réformer un texte mal construit* » ⁽⁴⁷⁾. C'est chose faite puisque la loi impose, désormais, que le dépouillement des bulletins ait lieu quand bien même le ■ ■ ■

(40) Cass. soc., 7 avr. 1993, n° 91-60.197 ; Cass. soc., 13 juin 1995, n° 94-60.427. (41) « La suppression de "valablement" exclut les bulletins blancs et nuls » (X. Bertrand, *Ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, Assemblée Nationale, session extraordinaire de 2007-2008, 1^{re} séance du mercredi 2 juillet 2008*). (42) Cass. soc., 20 déc. 2006, n° 05-60.345. (43) Ancien C. trav., art. L. 132-2-2, III, al. 4. (44) C. trav., art. L. 2223-12. (45) J. Barthélémy – P.-H. Antonmattei, *Les Cahiers du DRH*, n° 130, mars 2007, p. 3 à 12. (46) J. Barthélémy, *Les Cahiers du DRH* précités. (47) P.-H. Antonmattei, *Les Cahiers du DRH* précités.

quorum ne serait pas atteint ⁽⁴⁸⁾. Cette obligation s'explique, d'une part, par la prise en compte des résultats du premier tour pour la mesure de l'audience des organisations syndicales et, d'autre part, par les conditions de validité des conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

Ceci étant, pour les entreprises qui n'ont procédé au dépouillement des bulletins en raison de l'absence de quorum lors des dernières élections professionnelles, deux interrogations subsistent :

- comment s'apprécie la majorité requise pour la signature ou l'opposition à un accord d'entreprise ou d'établissement d'ici le 31 décembre 2008 ?
- comment s'apprécie la majorité requise pour la signature ou l'opposition à un accord d'entreprise ou d'établissement à compter du 1^{er} janvier 2009 ?

Le paragraphe II de l'article 12 de la loi du 20 août 2008 ⁽⁴⁹⁾ relatif aux règles de validité des accords d'entreprise ou d'établissement précise que les dispositions en vigueur avant la loi du 20 août 2008 restent applicables jusqu'au 31 décembre 2008 et, pour assurer une cohérence avec les dispositions nouvelles, ajoute que « les suffrages mentionnés dans ces articles étant pris en compte quel que soit le nombre de votants ». A compter du 1^{er} janvier 2009, l'article L. 2232-12 du Code du travail s'applique dans sa rédaction issue de la loi précitée.

Dès lors, si l'entreprise n'a pas procédé au dépouillement des bulletins en raison de l'absence de quorum lors des dernières élections professionnelles, conformément à la jurisprudence *Adecco*, celle-ci se trouvera dans l'impossibilité d'apprécier la majorité requise pour la

signature ou l'opposition d'un accord collectif. Ce même constat peut être fait pour les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement dont la signature sera envisagée à compter du 1^{er} janvier 2009.

Il n'est pas raisonnable de penser que la loi empêcherait de fait la négociation collective d'avoir lieu dans l'entreprise. Dans ce cas, et dans l'attente des prochaines élections professionnelles, si un accord collectif devait être signé sans qu'il ne soit possible d'apprécier la majorité requise pour la signature ou l'opposition à celui-ci, il semblerait préférable de suivre la logique développée par la jurisprudence *Adecco* en le soumettant à l'approbation référendaire. « *L'exigence de représentativité est complétée par celle de légitimité* » ⁽⁵⁰⁾. Cela sera-t-il suffisant...

Durée des mandats et dates des élections

Les nouvelles règles posées par le législateur vont conduire à apprécier la représentativité des organisations syndicales lors de chaque cycle d'élection dans l'entreprise ou l'établissement ⁽⁵¹⁾. De ce fait, l'environnement syndical de chaque entreprise est susceptible d'être perturbé lors de chaque nouvelle élection indépendamment de l'impact des « campagnes électorales » qui risquent de prendre un autre aspect eu égard eux enjeux. Tout ceci n'est guère propice à une stabilité des relations sociales.

Dans ce contexte, il convient de s'interroger sur la durée des mandats des représentants du personnel. Est-il toujours pertinent de déroger par accord collectif à la durée légale de quatre ans pour retenir une durée moindre pouvant n'être que de deux ans ?

⁽⁴⁸⁾ C. trav., art. L. 2122-1 et L. 2122-2 in fine. ⁽⁴⁹⁾ Les règles de validité des accords d'entreprises prévues à l'article L. 2232-12 du Code du travail dans sa rédaction issue de la présente loi s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2009. Jusqu'à cette date, la validité d'un accord d'entreprise est subordonnée au respect des conditions posées par les articles L. 2232-12 à L. 2232-15 du Code du travail dans leur rédaction antérieure à la présente loi, les suffrages mentionnés dans ces articles étant pris en compte quel que soit le nombre de votants. ⁽⁵⁰⁾ J. Barthélémy, *Les Cahiers du DRH*, précités. ⁽⁵¹⁾ Les résultats des élections partielles devront, le cas échéant, être prises en compte dans l'appréciation de la représentativité syndicale et seront consolidés afin de déterminer l'audience des organisations syndicales (circ. précitée, fiche n° 1, p. 2, § 1.2.2).

Dans le même esprit, dans les entreprises au sein desquelles la représentation du personnel est établie au sein d'établissements distincts, l'harmonisation des dates des élections apparaît opportune. Si l'article L. 2314-6 impose que l'élection des délégués du personnel et celle des représentants du personnel au comité d'entreprise aient lieu à la même date, aucune disposition n'impose que les élections des comités d'établissement aient lieu à la même date.

De ce fait, la détermination des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, notamment pour apprécier la validité des conventions et accords conclus à ce niveau, risque d'être en perpétuelle évolution dès lors qu'elle se fera en consolidant les résultats des résultats au premier tour des dernières élections des comités d'établissement à la date à laquelle se pose la question.

Dès lors, et même si la circulaire du 13 novembre 2008 précise les conditions d'appréciation de la représentativité syndicale en cas d'élections échelonnées au sein des différents établissements ⁽⁵²⁾, il pourrait apparaître souhaitable d'harmoniser les dates des élections au sein de ces comités. A défaut de dispositions légales organisant la concomitance de ces élections, contrairement à celles concernant les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise, elle ne peut être faite que par une prorogation des mandats par rapport à la date la plus éloignée de renouvellement des comités d'établissement (et donc des délégués du personnel mis en place au sein des établissements). Une telle prorogation suppose un accord unanime signé entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ⁽⁵³⁾. ♦

Modèle 1 : Information du personnel

Affichage

Le personnel est informé de l'organisation prochaine des élections professionnelles *des délégués du personnel (ou du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel)*.

La date envisagée pour le premier tour est fixée le < >.

Sont invitées à négocier la conclusion du protocole d'accord préélectoral ainsi qu'à présenter la liste de leurs candidats :

- les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise avant le 21 aout 2008 ;
- les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis deux ans au moins, et dont le champ professionnel et géographique couvre notre entreprise.

La réunion portant sur cette négociation aura lieu le < date >, à < heure >, à < lieu >.

Si aucune organisation syndicale ne se manifestait, la Direction fixerait, conformément aux dispositions légales, les modalités d'organisation de ces élections.

A < lieu >, le < date >

< Signature >

(52) Circ. précitée fiche n° 1, 1.2. (53) Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 05-60.331.

Modèle 2 Invitation du délégué syndical et/ou du représentant de la section syndicale

< Nom du délégué syndical
ou du représentant de section syndicale destinataire >
< Date >, < Lieu >

Lettre recommandée avec AR ou Lettre remise en main propre contre décharge

Monsieur (ou Madame),

Vous êtes invité(e) à participer à une réunion destinée à fixer, par voie de protocole d'accord préélectoral, les modalités d'organisation des prochaines élections *des membres du comité d'entreprise (et/ou des délégués du personnel ou de la délégation unique du personnel)* ainsi qu'à présenter la liste de vos candidats.

La réunion de la négociation du protocole aura lieu le < date >, à < heure >, à < lieu >.

Veillez agréer, Monsieur (ou Madame), l'expression de nos salutations distinguées.

< Signature >

Modèle 3 Invitation des organisations syndicales – Courrier aux Unions départementales

< Union Départementale de [] >
< Date >, < Lieu >

Lettre recommandée avec AR ou Lettre remise en main propre contre décharge

Monsieur (ou Madame),

Nous vous informons de l'organisation prochaine des élections *des membres du comité d'entreprise (et/ou des délégués du personnel ou de la délégation unique du personnel)*.

Vous êtes invité(e), à participer, à une réunion destinée à fixer, par voie de protocole d'accord préélectoral, les conditions d'organisation de ces élections ainsi qu'à présenter la liste de vos candidats.

Cette réunion aura lieu le < date >, à < heure >, à < lieu >.

Veillez agréer, Monsieur (ou Madame), l'expression de nos salutations distinguées.

< Signature >

Modèle 4 Protocole d'accord relatif aux élections professionnelles ⁽¹⁾

ENTRE :

La société < > dont le siège social est situé à < > ,
Représentée par Monsieur (ou Madame) < > , en vertu des pouvoirs dont il (ou elle) dispose.
d'une part,

ET :

Répétable autant que de besoin :
– L'organisation syndicale < > représentée par Monsieur (ou Madame) < > en vertu du mandat dont il (ou elle) dispose.
d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit, en vue de l'élection < des membres du comité d'entreprise ; des délégués du personnel > en application des articles < L. 2324-3 (CE) et/ou L. 2314-2 (DP) > et suivants du Code du travail.

ARTICLE 1^{er} – Date – Horaires et lieu des élections

La date des élections est fixée pour le premier tour de scrutin le < date > , à < heure > , à < lieu > .
Au cas où un deuxième tour serait nécessaire, il aurait lieu le < date > dans les mêmes conditions d'horaires et de lieu.
Les opérations électorales se dérouleront dans < lieu > .
Toutes facilités seront accordées au personnel pour lui permettre de voter. Le temps nécessaire à chaque électeur pour voter n'entraînera aucune réduction de salaire.

ARTICLE 3 – Répartition et nombre de sièges

Compte tenu de l'effectif actuel, le nombre de sièges à pourvoir est de < > pour le(s) titulaire(s) et de < > pour le(s) suppléant(s) désigné(s) répartis de la façon suivante :
– < > titulaire(s) et < > suppléant(s), pour le premier collège comprenant les ouvriers et employés ;
– < > titulaire(s) et < > suppléant(s), pour le deuxième collège comprenant les cadres, ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

ARTICLE 3 – Personnel électeur éligible – Liste électorale

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles prévues par les articles < L. 2324-14 et L. 2324-15 (CE) et/ou L. 2314-15 et L. 2314-16 (DP) > du Code du travail.
Pour les salariés mis à disposition, il sera fait application des dispositions de l'article < L. 2324-18-1 (DP) et/ou L. 324-17-1 (CE) > du Code du travail.
A cet égard, ils devront indiquer à la Direction, au plus tard quatre jours avant le premier tour, s'ils entendent faire usage de leur droit de vote à ces élections (*éventuellement : et se porter candidat*). Pour ce faire, un affichage spécifique sera établi sollicitant cette information. Il est rappelé que les salariés mis à disposition ne peuvent pas être éligibles aux élections du comité d'entreprise.
La liste du personnel électeur et éligible est établie par l'employeur et affichée < > jours au moins avant la date du scrutin. Ne figurent sur cette liste que les nom, prénom, âge et ancienneté des électeurs et pour ceux remplissant les conditions d'éligibilité, la mention "E".

ARTICLE 4 – Information du personnel – Appel et dépôt des candidatures

< > jours au moins avant la date du scrutin, le personnel est informé par voie d'affiche du déroulement des élections. Cette même affiche constitue, en outre, un appel aux candidatures.
Les organisations syndicales visées à l'article L. 2314-3 du Code du travail y sont, en effet, invitées à communiquer la liste de leur(s) candidat(s) pour le premier tour. Ces listes doivent être communiquées à la Direction < > jours francs au moins avant la date du scrutin.

⁽¹⁾ Ce protocole doit nécessairement être adapté aux élections envisagées, notamment, si l'entreprise comprend des établissements distincts.

Les listes sont communiquées par lettre recommandée ou remise contre récépissé. Si un deuxième tour s'avère nécessaire, les listes déposées restent normalement valables. En cas de changement dans leur composition, ou de dépôt de nouvelles listes, les modifications doivent être portées à la connaissance de la Direction, dans les formes prévues ci-dessus pour le dépôt, < > jours francs au moins avant le deuxième tour. Les listes des candidats sont affichées par la Direction dès qu'elle en a eu connaissance, et au plus tard, < > jours avant le scrutin.

ARTICLE 5 – Moyens matériels de vote

L'impression et la fourniture du matériel de vote (bulletins, enveloppes, urnes < etc. >) incombent à l'employeur.

Les bulletins sont de couleurs différentes pour le(s) titulaire(s) et le(s) suppléant(s) :

- < exemple : bleu > pour le(s) titulaire(s) ;
- < exemple : jaune > pour le(s) suppléant(s).

Les enveloppes devant contenir les bulletins sont, elles aussi, de couleurs différentes, correspondant aux bulletins qu'elles doivent contenir (< bleu > et < jaune >).

Deux scrutins devant avoir lieu, l'un pour l'élection *du (ou des)* titulaire(s), l'autre pour l'élection *du (ou des)* suppléant(s), deux urnes sont prévues. Chaque urne est marquée de la couleur correspondant aux bulletins et enveloppes qui lui sont destinés (< bleu > ou < jaune >).

Les bulletins de vote comportent, outre la mention « < Délégués du personnel, comité d'entreprise ou délégation unique du personnel >, collège < > » la mention « TITULAIRE(S) » ou « SUPPLÉANT(S) », le sigle de l'organisation syndicale concernée ou éventuellement « liste libre », les noms et prénoms *du (ou des)* candidat(s).

ARTICLE 6 – Bureau de vote

Il est constitué un bureau de vote composé des deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune, présents et acceptant.

Ce bureau est effectivement constitué 48 heures au moins avant la date du scrutin.

La présidence appartient au plus âgé, sauf s'il se présente comme candidat.

Le bureau de vote s'assure de la régularité, du secret du vote et proclame les résultats.

Un représentant de chaque liste de candidats, membre du personnel, peut assister aux opérations électorales. Le temps passé par ces observateurs au déroulement des élections étant rémunéré comme temps de travail. De même, la Direction peut désigner un représentant de son choix. Ces personnes n'ont aucune voix délibérative, mais peuvent aider aux opérations de dépouillement.

ARTICLE 7 – Modalités du scrutin et dépouillement

Les bulletins de vote et enveloppes seront à la disposition des électeurs à proximité des isoirs.

Le panachage est interdit et entraîne la nullité du bulletin. Le raturage est accepté mais il est interdit d'ajouter des noms sur les bulletins de vote à peine de nullité du bulletin.

En matière de validité du bulletin, le droit commun sera appliqué.

Seront notamment réputés nuls :

- deux bulletins de listes différentes dans une même enveloppe ;
- l'intervention des bulletins de vote « TITULAIRES » et « SUPPLÉANTS » ;
- les enveloppes vides ;
- les bulletins déchirés, signés, tâchés ou portant des inscriptions ou des signes distinctifs ;
- les bulletins portant une ou plusieurs croix ou un ou plusieurs signes préférentiels devant un ou plusieurs noms de candidats.

ARTICLE 8 – Vote par correspondance

Le personnel absent le jour des élections et dont l'absence est connue de l'entreprise au jour de l'envoi du matériel de vote pourra voter par correspondance.

A cet effet, il sera adressé, < > jours avant la date des élections, à chaque électeur concerné :

- les bulletins de vote du (ou des) candidat(s) titulaire(s) et suppléant(s) des diverses listes ;
- les enveloppes correspondantes destinées à recevoir les bulletins ;
- une grande enveloppe, timbrée et adressée au Président du bureau de vote, destinée à recevoir les enveloppes intérieures du (ou des) titulaire(s) et du (ou des) suppléant(s) ;
- une notice explicative sur le vote par correspondance, annexée au présent protocole.

L'enveloppe de transmission doit être retournée par la poste pour le jour du scrutin : elle doit obligatoirement porter mention, au dos, du nom de l'expéditeur accompagné de sa signature, les enveloppes intérieures ne devant, à peine de nullité du vote, porter aucun signe distinctif. Les enveloppes de transmission sont remises non décachetées au Président du bureau de vote à l'ouverture du scrutin.

ARTICLE 9 – Durée

Le présent protocole d'accord est conclu pour les élections < des DP, du CE, de la DUP > du < > .
L'accord sera transmis auprès de l'inspection du travail ⁽²⁾.

Fait à < lieu >, le < date >

En < > exemplaires dont un pour chaque partie

Répétable autant que de besoin :

- Pour l'organisation syndicale < >

Pour l'entreprise < >

Modèle 5 Information du personnel – Elections professionnelles du comité d'entreprise (ou des délégués du personnel ou de la délégation unique du personnel)

Affichage

Conformément aux dispositions du protocole d'accord préélectoral signé le < >, le personnel est informé du déroulement des élections professionnelles des < membres du comité d'entreprise et/ou des délégués du personnel ou de la délégation unique du personnel >.

Le nombre de sièges à pourvoir est de < > pour les titulaires et de < > pour les suppléants répartis comme suit :

- < > titulaire(s) et < > suppléant(s), pour le premier collège comprenant les ouvriers et employés ;
- < > titulaire(s) et < > suppléant(s), pour le deuxième collège comprenant les cadres, ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Les élections auront lieu, en ce qui concerne le premier tour, le < date >, de < heure de début > à < heure de fin >.

Les opérations électorales se dérouleront dans < >.

Par la présente, les organisations syndicales visées à l'article < L. 2324-4 (CE) et/ou L. 2314-3 (DP ou DUP) > du Code du travail sont invitées à communiquer les listes de leurs candidats pour le premier tour avant le < >.

Au cas où le quorum requis pour le premier tour ne serait pas atteint, ou si aucune organisation syndicale ne présentait de candidatures, un deuxième tour aurait lieu le < >, des candidatures autres que celles présentées par les organisations syndicales pouvant s'y manifester.

A < Lieu >, le < Date >

< Signature >

(2) C. trav., art. L. 2314-10 et L. 2324-12.

Modèle 6 Courrier à adresser aux prestataires ayant mis du personnel à disposition de l'entreprise

< Expéditeur >

< Destinataire >
< Date >, < Lieu >

Lettre recommandée avec AR

Monsieur (ou Madame),

Nous vous informons que nous allons prochainement organiser dans notre < entreprise, établissement de [] > des élections < des membres du comité d'entreprise et/ou des délégués du personnel ou de la délégation unique du personnel > auxquelles peuvent être en droit de participer des salariés que vous mettez à notre disposition.

VARIANTE 1 (Election des DP)

L'article L. 2314-18-1 du Code du travail définit les conditions de participation de ces salariés aux élections des délégués du personnel de l'entreprise dans laquelle ils exercent leur activité. Ces conditions sont les suivantes :

- pour être électeur : 12 mois continus de présence dans l'entreprise ;
- pour être éligible : 24 mois continus de présence dans l'entreprise.

L'alinéa 2 de l'article L. 2314-18-1 du Code du travail dispose qu'ils « choisissent s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice ».

VARIANTE 2 (Election des membres du CE)

L'article L. 2324-17-1 du Code du travail définit les conditions de participation des salariés mis à disposition aux élections des membres du comité d'entreprise de l'entreprise dans laquelle ils exercent leur activité.

Ils doivent, pour être électeur, justifier de 12 mois continus de présence dans l'entreprise. Ils ne peuvent pas en revanche être éligibles à ces élections.

L'alinéa 2 de l'article L. 2324-17-1 du Code du travail dispose qu'ils « choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice ».

VARIANTE 3 (Election des membres de la DUP)

Conformément aux précisions apportées par la circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, ces salariés peuvent exercer leur droit de vote aux élections des membres de la délégation unique du personnel s'ils justifient de 12 mois continus de présence dans l'entreprise. Ils ne peuvent en revanche pas être éligibles à ces élections.

Dès lors, il leur appartient de choisir s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.

VARIANTE 4 (Election des DP et des membres du CE)

Les articles L. 2324-17-1 et L. 2314-18-1 du Code du travail définissent les conditions de participation des salariés mis à disposition aux élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise de l'entreprise dans laquelle ils exercent leur activité.

Il faut, pour être électeur, justifier de 12 mois continus de présence dans l'entreprise.

Pour être éligibles aux fonctions de délégués du personnel, les intéressés doivent être présents depuis au moins 24 mois ininterrompus dans l'entreprise.

En revanche, ils ne peuvent pas être éligibles aux fonctions de membres du comité d'entreprise.

L'alinéa 2 de l'article L. 2324-17-1 et l'alinéa 2 de l'article L. 2314-18-1 du Code du travail disposent que les salariés mis à disposition « choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice ».

Il en va de même en ce qui concerne leur éventuelle candidature aux fonctions de délégué du personnel.

Pourriez-vous, en conséquence, nous communiquer avant le < >, le nom de vos salariés répondant à ces conditions en nous mentionnant pour chacun d'entre eux l'option qu'ils ont choisi.

Veillez agréer, Monsieur (ou Madame), l'expression de nos salutations distinguées.

< Signature >

Modèle 7 Réponse des prestataires ayant mis du personnel à disposition de l'entreprise

< Expéditeur >

< Union Départementale de [] >

< Date >, < Lieu >

Lettre recommandée avec AR

Monsieur (ou Madame),

Pour faire suite à votre courrier du < >, nous vous adressons ci-joint la liste de nos salariés mis à votre disposition qui rempliront au < date du premier tour >, les conditions pour voter aux élections < du CE, des DP, de la DUP > que vous organisez dans votre < entreprise, établissement de [] >.

Nous vous indiquons également les salariés qui rempliront à cette date les conditions pour être éligibles aux fonctions de délégués du personnel dans votre < entreprise, établissement >.

Ceci étant, certains salariés n'ont pas encore effectué de choix quant à leur participation éventuelle à ces scrutins. Si ces informations devaient nous parvenir, nous vous les transmettrons immédiatement.

Nous restons à votre disposition pour toute demande d'informations complémentaires.

Veillez agréer, Monsieur (ou Madame), < >.

< Signature >

Exemple de tableau à joindre

Nom, prénom, identifiant	Eligibilité aux fonctions de DP	Option prise en par le salarié matière...	
		... de vote	... d'éligibilité
Monsieur (ou Madame) < >, n° < >	Non	EE	Impossible
Monsieur (ou Madame) < >, n° < >	Oui	EU	EU
Monsieur (ou Madame) < >, n° < >	Non		Impossible
Monsieur (ou Madame) < >, n° < >	Oui	EU	EU
Monsieur (ou Madame) < >, n° < >	Non		Impossible

EE : Entreprise qui les emploie

EU : Entreprise utilisatrice

Modèle 8 Information spécifique pour les salariés mis à disposition Elections professionnelles des délégués du personnel

Affichage

L'article L. 2314-18-1 du Code du travail définit les conditions de participation des salariés mis à disposition aux élections des délégués du personnel de l'entreprise dans laquelle ils exercent leur activité.

Ces conditions sont les suivantes :

- pour être électeur : 12 mois continus de présence dans l'entreprise ;
- pour être éligible : 24 mois continus de présence dans l'entreprise.

L'alinéa 2 de l'article L. 2314-18-1 du Code du travail dispose que les salariés mis à disposition « choisissent s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice ».

Il est demandé aux salariés concernés et intéressés de se manifester auprès de la Direction de l'employeur avant le < date de publication des listes électorales >, à défaut de quoi aucune demande ultérieure à cette date ne pourra être prise en considération.

Chaque salarié concerné et intéressé devra faire savoir s'il souhaite être électeur et, le cas échéant, éligible étant précisé que pour être candidat au premier tour des élections professionnelles, les candidats doivent être présentés par une organisation syndicale répondant aux conditions de l'article L. 2314-3 du Code du travail.

Les salariés mis à disposition qui exercent leur droit d'option ne pourront pas être électeurs et éligibles à la prochaine élection professionnelle se déroulant dans l'entreprise qui les emploie.

A < lieu >, le < date >

< Signature >

Modèle 9 Information spécifique pour les salariés mis à disposition Elections professionnelles du comité d'entreprise

Affichage

L'article L. 2324-17-1 du Code du travail définit les conditions de participation des salariés mis à disposition aux élections des membres du comité d'entreprise de l'entreprise dans laquelle ils exercent leur activité.

Il faut, pour être électeur, justifier de 12 mois continus de présence dans l'entreprise. Les salariés mis à disposition ne peuvent pas être éligibles à ces élections.

L'alinéa 2 de l'article L. 2324-17-1 du Code du travail dispose que les salariés mis à disposition « choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice ».

Il est demandé aux salariés concernés et intéressés de faire savoir à la Direction s'il souhaite être électeur avant le < date de publication des listes électorales > à défaut de quoi aucune demande ultérieure à cette date ne pourra être prise en considération.

Les salariés mis à dispositions qui exercent leur droit d'option ne pourront pas être électeur à la prochaine élection professionnelle se déroulant dans l'entreprise qui les emploie.

A < lieu >, le < date >

< Signature >

Modèle 10
Information spécifique pour les salariés mis à disposition
Elections professionnelles du comité de la délégation unique du personnel

Affichage

Conformément aux précisions apportées par la circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, les salariés mis à disposition peuvent exercer leur droit de vote aux élections des membres de la délégation unique du personnel s'ils justifient de 12 mois continus de présence dans l'entreprise. Ils ne peuvent en revanche pas être éligibles à ces élections. Dès lors, il leur appartient de choisir s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.

Il est demandé aux salariés concernés et intéressés de faire savoir à la Direction s'il souhaite être électeur avant le **< date de publication des listes électorales >**, à défaut de quoi aucune demande ultérieure à cette date ne pourra être prise en considération.

Les salariés mis à dispositions qui exercent leur droit d'option ne pourront pas être électeur à la prochaine élection professionnelle se déroulant dans l'entreprise qui les emploie.

A **< lieu >**, le **< date >**

< Signature >

TABLEAU 1

Entreprise pouvant identifier les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Organisations syndicales ayant participé à la négociation du protocole	Nombre de voix recueillies lors des dernières élections professionnelles	Organisations syndicales ayant signé l'accord préélectoral				
		Hypothèse 1	Hypothèse 2	Hypothèse 3	Hypothèse 4	Hypothèse 5
OS 1*	51 %	X	X			X
OS 2*	24 %	X	X	X	X	
OS 3*	25 %	X			X	
OS 4	0 %			X	X	X
OS 5	0 %			X	X	X

** Lors des dernières élections professionnelles ces organisations syndicales étaient représentatives.*

Hypothèse n° 1 :

L'accord préélectoral est valable, celui-ci ayant été signé par la majorité des organisations syndicales en nombre (3/5) et en voix (100 %).

Hypothèse n° 2

L'accord préélectoral n'est pas valable, celui-ci n'ayant pas été signé par la majorité des organisations syndicales en nombre (2/5).

Hypothèse n° 3

L'accord préélectoral n'est pas valable, celui-ci n'ayant pas été signé par la majorité des organisations syndicales représentatives en voix (24 %).

Hypothèse n° 4

L'accord préélectoral n'est pas valable, celui-ci n'ayant pas été signé par la majorité des organisations syndicales représentatives en voix (49 %).

Hypothèse n° 5

L'accord préélectoral est valable, celui-ci ayant été signé par la majorité des organisations syndicales en nombre (3/5) dont la majorité en voix (51 %).

