

Protocole et élections

Les bons réflexes pour garantir le processus



Définition juridique :

Pas de définition légale dans le code du travail



Définition non juridique :

Accord conclu entre l'employeur et une majorité d'organisations syndicales pour définir les modalités du processus électoral dans l'entreprise ou l'établissement

Nécessaire pour décider de la répartition des sièges et des électeurs entre les collèges, le protocole d'accord préélectoral peut également être conclu pour modifier le nombre ou la composition des sièges (si désaccord sur ce point, intervention de l'inspection du travail)

A défaut d'accord, l'employeur peut définir le processus unilatéralement

L'importance d'acquérir les bons réflexes



Du fait des nouvelles règles de représentativité, le processus électoral et les résultats ont une importance accrue



Les contentieux relatifs aux élections peuvent être fortement limités grâce à une bonne anticipation et quelques vérifications juridiques simples mais importantes (environ 30% des contentieux « droit syndical » sont liés à des contestations d'élections)

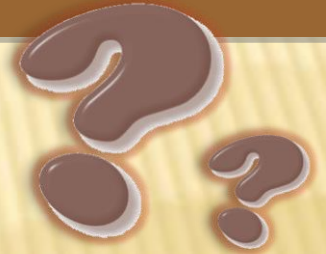


En cas de signature de protocole comportant des carences ou des erreurs, il devient beaucoup plus délicat de contester les résultats

**Prévenir les carences et les erreurs,
sécuriser au mieux le processus électoral,
pour garantir l'impartialité
et la validité de l'élection**

Les négociateurs sont les premiers garants de l'impartialité

Les bonnes questions à se poser



Le protocole garantit-il l'impartialité ?

Le protocole garantit-il une bonne information des organisations syndicales et des salariés ?

En cas d'irrégularités, pourra-t-on détenir des éléments de preuve ?

Celles-ci ont-elles un réel impact sur les résultats ?

Le protocole répond-il aux nouvelles exigences légales ?

Le protocole donne-t-il les moyens d'effectuer des désignations dans de bonnes conditions ?

Bon réflexe n°1

Négocier sur la base de documents précis



Des documents précis

Structure de la société

Périmètre des sites

Effectifs moyens, effectifs sur les 12 derniers mois,
appréciés en « Équivalent Temps Plein » (ETP)

Liste des cadres exclus (*n.b. : les cadres dirigeants sont pris en compte dans le calcul de l'effectif mais ne sont pas électeurs*)



Obtenus suffisamment en amont

Bon réflexe n°2

Électeurs ? Éligibles ?



Un critère d'ancienneté dans l'entreprise (*apprécié à la date du scrutin*)

Notons que le protocole peut prévoir pour la définition de l'électorat et de l'éligibilité une ancienneté inférieure à la règle légale



La question du statut

- **Attention !!** Les salariés en contrats aidés, s'ils ne sont souvent pas pris en compte dans le calcul légal de l'effectif de l'entreprise, doivent être considérés comme électeurs

- Les salariés détachés ou mis à disposition ne sont électeurs que s'ils n'ont pas pris part aux élections dans leur entreprise d'origine (ils doivent faire un choix)

Bon réflexe n°3

Penser à négocier des moyens supplémentaires



Grands panneaux d'affichage des communications syndicales liées aux élections

Crédit d'heures supplémentaires

(surtout en cas de présence d'un RSS - *Représentant de la Section Syndicale* - qui est seul et ne dispose que de 4 heures par mois !)

Budget exceptionnel lié aux élections

Tracts en couleur

Charte de communication informatique

(modalités d'utilisation de la messagerie interne)

Organisation de réunions d'information syndicale

Favoriser et sécuriser le vote



Pour le vote physique, prévoir si possible :

Panneaux d'affichage des communications syndicales

Temps suffisant pour que tout le personnel puisse voter

Bureau de vote impartial

Présence d'un représentant de chaque syndicat lors du dépouillement



Pour les votes par correspondance, prévoir si possible :

Présence de représentants des syndicats pour la mise sous pli du matériel VPC

L'envoi des VPC à une boîte postale

Un relevé de la boîte postale en présence de plusieurs personnes

Des délais d'envoi suffisants (prendre en compte le calendrier scolaire)

Bon réflexe n°5

Penser à la désignation future des délégués syndicaux



Préciser dans le protocole que, même en l'absence de quorum au 1^{er} tour :

- Le scrutin donnera lieu obligatoirement à dépouillement
- 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



Pour le 2nd tour, prévoir également qu'une copie du PV envoyé à l'Inspection du Travail sera remis à chaque syndicat (notamment pour avoir un document officiel sur les candidats pouvant éventuellement être désignés DS si aucun candidat du 1^{er} tour n'est disponible)



Si des listes communes sont envisagées, prévoir obligatoirement les modalités de répartition des voix lors du dépôt de la liste

Bon réflexe n°6

Valider votre négociation au vu de la nouvelle législation



Bien indiquer dans le protocole les syndicats présents lors des négociations

(l'accord est valable s'il représente plus de la moitié des syndicats participant aux négociations)



En cas de présence aux négociations de syndicats inconnus, ne pas hésiter à leur demander copie de leurs statuts (et la date du dépôt)



Indiquer dans le protocole le nom de l'entreprise, mais également si possible son code APE ainsi que la Convention Collective dont elle relève pour faciliter la consolidation des résultats de branche

Bon réflexe n°7

Une carence n'est pas irrévocable



En cas de carence, demeure toujours la possibilité de demander à nouveau l'organisation d'élections (*pas besoin d'attendre 2, 3 ou 4 ans*)



Il reste possible de désigner un nouveau RSS qui se chargera de constituer une liste dans la perspective du nouveau scrutin

Bon réflexe n°8

Bien faire voter !!!

