

MODÈLE DE DEMANDE D'ORGANISATION DES ÉLECTIONS PAR LE SYNDICAT FO

Observations

L'employeur peut être invité à organiser des élections professionnelles à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, lorsque l'institution n'existe pas dans l'entreprise ou l'établissement alors qu'elle est obligatoire en vertu de la loi ou d'un accord collectif.

L'employeur devra alors engager la procédure électorale dans le mois qui suit la réception de la demande – sauf si un PV de carence a été établi dans les 6 mois qui précèdent la demande, auquel cas il faudra attendre l'issue de ce délai de 6 mois (art. L. 2314-8 du code du trav.).

*Syndicat/UD – [à compléter],
représenté par..... [Prénom et NOM]
[Adresse]
Tél. : [à compléter]
Courriel : [à compléter]*

[Lieu], le [Date]

*..... [dénomination sociale]
..... [siège social/adresse]*

Lettre recommandée avec AR

..... [Monsieur/Madame],

Le syndicat/l'Union départementale [à compléter] vous demande d'organiser dans l'établissement/l'entreprise / l'UES* [à compléter] les élections de membres du comité social et économique en application de l'article L. 2314-8 du Code du travail, lequel dispose à cet égard que la procédure électorale est engagée dans le mois suivant la réception de cette demande.

Veillez agréer, [Monsieur/Madame], nos salutations distinguées.

*Pour le syndicat/UD [à compléter],
..... [Prénom et NOM]
..... [qualité]*

Signature

**Rayer les mentions inutiles.*

ACCORD TYPE DE RECONNAISSANCE D'UNE UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Observations

L'unité économique et sociale (UES) est le nom donné à plusieurs entreprises juridiquement distinctes, mais qui ont entre elles des liens si étroits, que le droit de la représentation du personnel s'applique comme s'il s'agissait d'une seule et même entreprise. L'existence de cette UES peut être reconnue par accord collectif – signé dans les conditions de droit commun – par les syndicats représentatifs au sein des entités composant l'UES. Le modèle d'accord proposé n'est qu'un exemple, qu'il convient d'adapter en fonction de chaque situation spécifique.

ACCORD DU *[Date]* RELATIF À LA RECONNAISSANCE D'UNE UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Article 1. – Reconnaissance de l'existence d'une unité économique et sociale

Les parties au présent accord reconnaissent l'existence d'une unité économique et sociale entre les sociétés suivantes :

- société A, représentée par *[prénom et NOM]* ;
- société B, représentée par *[prénom et NOM]*.

Elles conviennent que :

- l'unité économique entre les sociétés A et B est caractérisée par les éléments suivants : *[à compléter]* ;
- l'unité sociale entre les sociétés A et B est caractérisée par les éléments suivants : *[à compléter]*.

Article 2. – Institutions représentatives du personnel de l'unité économique et sociale

Il est convenu de mettre en place une instance de représentation du personnel commune au niveau de l'ensemble de l'UES, tout en assurant dans la mesure du possible le maintien des institutions représentatives déjà en place dans les entreprises de l'unité économique et sociale.

– Institutions représentatives du personnel de la société A

La société A est dotée d'un Comité social et économique et de représentants de proximité, dont l'élection a eu lieu les *[date]* et *[date]*.

– Institutions représentatives du personnel de la société B

La société B est divisée en quatre établissements distincts, chacun étant doté de son propre Comité social et économique d'établissement et de ses représentants de proximité. La représentation du personnel au niveau de l'entreprise est assurée par un Comité social et économique central.

– Transformation des institutions représentatives en place

Les parties s'accordent pour convenir que l'unité économique et sociale dont ils ont reconnu l'existence est divisée en cinq établissements distincts au sens de la représentation du personnel. Il s'agit :

- de la société A ;
- de l'établissement [à compléter] de la société B ;
- de l'établissement [à compléter] de la société B ;
- de l'établissement [à compléter] de la société B ;
- de l'établissement [[à compléter] de la société B.

Ce découpage permet d'assurer, dans les meilleures conditions et au mieux des intérêts des salariés, l'exercice des mandats détenus au sein des différentes instances représentatives du personnel.

La reconnaissance de l'unité économique et sociale entre la société A et la société B emporte les conséquences suivantes :

- le Comité social et économique constitué au sein de la société A est automatiquement et de plein droit transformé en comité d'établissement de l'unité économique et sociale. Les délégués du personnel ou les représentants de proximité existants conservent leur mandat en tant que représentants de proximité d'établissement ;
- les 4 comités d'établissement élus au sein des établissements de la société B demeurent de plein droit des comités d'établissement. Les délégués du personnel ou les représentants de proximité existants conservent leur mandat en tant que représentants de proximité d'établissement ;
- le comité central d'entreprise précédemment constitué au niveau de la société B est transformé automatiquement et de plein droit en comité central de l'UES. Sa composition est toutefois modifiée pour tenir compte de l'intégration dans le périmètre de l'UES de la société A en tant qu'établissement distinct.

Les comités d'établissement conservent leurs prérogatives dans le cadre des établissements ainsi définis sous réserve de respecter celles du comité central d'UES.

Article 3. – Composition du comité central de l'unité économique et sociale

La transformation du CSE de la société B en CSE de l'UES ne donne lieu à aucune nouvelle désignation.

Il est cependant convenu que le CSE de la société A désignera, à la faveur de sa transformation en comité d'établissement de l'UES, [nombre] titulaires et [nombre] suppléants au comité central de l'UES pour le représenter. Cette désignation sera effectuée dès la prochaine réunion dans les conditions fixées par l'accord du [date] relatif à la mise en place du CSE central d'entreprise, selon la répartition suivante : [à compléter].

Article 4. – Unification progressive des dates d'élections dans les établissements

Afin de permettre aux élus du CSE central de l'UES de commencer à exercer leur mandat à la même date, il est convenu de la nécessité d'harmoniser les dates d'élections des différents comités d'établissement. Cette harmonisation, qui ne peut être que progressive, implique de proroger d'une manière raisonnable les mandats des élus des différents comités d'établissement.

Après examen des différentes dates d'élections, les parties constatent qu'une élection générale de comités d'établissement pourrait avoir lieu dès [date]. Elles décident d'élaborer ultérieurement un plan d'harmonisation qui sera adressé aux interlocuteurs sociaux des différents établissements, à charge pour eux de conclure un accord unanime afin de proroger les mandats jusqu'à la date proposée par ce plan.

Fait à [lieu], le [date]

Pour les Organisations Syndicales

Pour les sociétés

MODÈLE DE COURRIER DE PARTICIPATION À LA NÉGOCIATION DU PAP

Observations

Ce modèle de courrier s'adresse aux syndicats FO, légalement constitués depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise, qui ne sont pas encore implantés dans l'entreprise mais qui souhaitent participer à la réunion de négociation du PAP.

En tant que syndicat affilié à FO – organisation représentative au niveau national et interprofessionnel – vous devez être conviés à la négociation du protocole préélectoral, par courrier, et avez le droit de présenter des candidats aux élections. Si le syndicat n'a pas 2 ans d'ancienneté ou ne couvre pas le champ professionnel et géographique, c'est l'UD ou la Fédération qui adressera le courrier.

*Syndicat/UD – [à compléter],
représenté par..... [Prénom et NOM]
..... [adresse]
Tél. : [à compléter]
Courriel : [à compléter]*

..... [lieu], le [date]

..... [dénomination sociale]

..... [siège social/adresse]

..... [Monsieur/Madame],

Suite à l'information à laquelle vous avez procédé concernant l'organisation des prochaines élections du comité économique et social dans votre entreprise, nous vous informons par la présente de notre souhait de participer à la négociation du protocole d'accord préélectoral et de présenter une liste de candidats dès le premier tour de ces élections.

Conformément à la date et l'heure que vous avez fixées pour la première réunion de négociation, [Prénom et NOM], dûment mandaté pour mener cette négociation au nom de notre organisation, se présentera le [à compléter] à [à compléter] heures dans vos locaux. Si la date ou l'heure de la réunion devaient être modifiées, nous vous saurions gré d'en informer [Prénom et NOM] dans les meilleurs délais par courrier électronique à l'adresse suivante : [à compléter].

Veillez agréer, [Madame, Monsieur], nos salutations distinguées.

Pour le syndicat/UD [à compléter],

..... [Prénom et NOM]

..... [qualité]

Signature

PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL POUR L'ÉLECTION D'UN CSE

Observations

Le présent modèle de PAP contient des clauses rencontrées habituellement, mais il convient de les adapter à la situation particulière de l'entreprise ou de l'UES.

Pour rappel, ce n'est pas le PAP, mais un accord d'entreprise, qui permet de déterminer le nombre et le périmètre des CSE d'établissement (art. L. 2313-2 du C. trav.).

PROJET DE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL POUR LES ÉLECTIONS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Entre l'entreprise :

..... (*dénomination sociale*)

Société (*forme*) au capital de (*capital*)

..... (*RCS/registre du commerce et société*), (*numéro SIRET*)

..... (*siège social/adresse*)

.... (*convention collective de branche*)

Et les organisations syndicales suivantes, présentes à la négociation du PAP :

CGT-FO, *représentée par*

.....

Il est négocié le présent protocole, qui a pour objet d'organiser les élections du comité social et économique (CSE)/ du comité social et économique d'établissement de (*nom de l'établissement*).

Ces élections seront organisées dans le cadre des dispositions légales, selon les modalités suivantes.

Article 1 – Cadre des élections

– l'entreprise

ou

– si l'entreprise comporte plusieurs établissements

Un CSE d'établissement est mis en place dans chaque établissement distinct suivant :

- Établissement (nom/localité/périmètre)
- Établissement (nom/localité/périmètre).

À noter

Il s'agit ici :

- soit de rappeler la division convenue dans le cadre de la négociation sur la mise en place du CSE ;
- soit de négocier dans le cadre du présent PAP, la division en établissements distincts. Dans ce cas, les règles de validité du PAP doivent être conjuguées, pour cette disposition, avec les règles de validité de l'accord collectif sur la mise en place du CSE.

Se référer à la fiche pratique n°2 sur ce point.

Article 2 – Nombre de sièges

(Distinguer pour chaque établissement si les élections sont organisées dans plusieurs établissements).

L'effectif à prendre en compte est de (nombre) salariés.

À noter

La loi régit les termes du décompte des effectifs ; depuis la loi du 20 août 2008, les salariés mis à disposition présents dans les locaux depuis au moins un an sont pris en compte.

Le nombre de membres au comité social et économique à élire est de titulaires et de suppléants.

À noter

L'article R. 2314-1 du Code du travail fixe un nombre de membres de la délégation du personnel du comité social et économique en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement. Le PAP peut modifier ce nombre de sièges.

Article 3 – Répartition des sièges

(Distinguer les points 3-1, 3-2, 3-3 pour chaque établissement si les élections sont organisées dans plusieurs établissements).

3-1. Nombre et composition des collèges électoraux

Pour les élections des membres du comité social et économique, sont retenus ... collèges électoraux, comprenant chacun les catégories professionnelles suivantes :

- 1^{er} collège : (ouvriers et employés)
- 2nd collège : (agents de maîtrise et cadres)

ou

- 1^{er} collège : (ouvriers et employés)
- 2^{ème} collège : (agents de maîtrise)
- 3^{ème} collège : (cadres)

Rappel

La loi impose un collège réservé aux cadres dans les entreprises intégrant au moins 25 ingénieurs, chefs de services et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification professionnelle, lors de la mise en place ou le renouvellement du comité. Le protocole d'accord ne peut pas déroger à cette obligation (art. L. 2314-11 C. trav.).

À noter

Le protocole peut aménager le nombre et/ou la composition des collèges prévus par la loi, sauf s'agissant du collège réservé aux cadres. L'unanimité est requise. En cas de désaccord, seul le juge du tribunal d'instance peut procéder à cet aménagement.

3-2. Répartition du personnel dans les collèges électoraux

L'effectif se compose, suivant les catégories professionnelles, de :

- (nombre) ouvriers ;
- (nombre) employés ;
- (nombre) agents de maîtrise ;
- (nombre) cadres.

Soit un total par collège de :

- (nombre) salariés appartenant au 1^{er} collège (ouvriers et employés)
- (nombre) salariés appartenant au 2nd collège (agents de maîtrise et cadres).

→ *À décliner par collège retenu.*

3-3. Répartition des sièges entre les collèges électoraux

En conséquence, la répartition des sièges entre les ... collèges est ainsi convenue pour les membres du comité social et économique :

- 1^{er} collège : titulaires suppléants ;
- 2nd collège : titulaires suppléants.

→ *À décliner par collège retenu.*

Rappel

Dans les entreprises ou établissements employant au moins 501 salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire élu dans le deuxième collège (art. L. 2314-11 C. trav.).

Chaque titulaire bénéficiera de heures de délégation.

Rappel

L'article R. 2314-1 du Code du travail fixe un volume mensuel d'heures de délégation en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

Le PAP peut modifier le volume des heures individuelles de délégation, dès lors que le volume global de ces heures – dans chaque collège – est au moins égal au nombre des heures de délégation prévu par l'article R. 2314-1 du Code du travail (art. L. 2314-1 et L. 2314-7 C. trav.).

Article 4 – Durée des mandats

La durée du mandat des représentants du personnel au(x) comité(s) est de ans.

Rappel

Depuis 2005, la durée légale des mandats est de 4 ans. Cette durée peut être abaissée par un accord conclu dans les conditions d'un accord collectif, sans

pouvoir être réduite à moins de 2 ans. (art. L. 2314-34 C. trav.). Il faut donc, pour la validité de cet article, conjuguer les règles de validité des accords de droit commun avec celles du PAP. S'il n'est pas possible de réunir les conditions de validité à la fois du PAP et des accords de droit commun, opter pour un accord distinct sur la durée des mandats.

Article 5 – Personnel électeur et éligible – listes électorales

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles prévues par le Code du travail.

À noter

Depuis la loi du 20 août 2008, les salariés mis à disposition peuvent à certaines conditions être électeurs aux élections professionnelles au sein de l'entreprise utilisatrice. Les salariés concernés doivent en ce cas choisir entre l'entreprise employeur et l'entreprise utilisatrice, mais il convient de favoriser le choix pour l'entreprise employeur. En revanche, les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles aux élections du comité social et économique de l'entreprise utilisatrice.

Les listes électorales, établies par la direction pour chaque collège, seront affichées au plus tard le (date). Elles précisent les noms, prénoms, des électeurs et de ceux remplissant les conditions d'éligibilité.

Les éléments nécessaires à la vérification des conditions d'électorat ou d'éligibilité pourront être consultés au service du personnel.

Les salariés qui remplissent les conditions d'éligibilité restent éligibles au CSE d'entreprise, d'établissement ou central, peu importe le nombre des mandats qu'ils ont accomplis antérieurement.

Important

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'article L. 2314-33 du Code du travail fixe désormais une limitation à 3 mandats successifs en tant qu'élu CSE d'entreprise, d'établissement ou central (seuls comptent les mandats CSE, et non les mandats antérieurs de DP, CE ou CHSCT).

Mais le PAP peut supprimer cette limitation dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés.

Article 6 – Date et lieux des scrutins

Le premier tour de scrutin est fixé pour l'ensemble des collèges au (date).

Si un second tour doit être organisé, il est fixé pour l'ensemble des collèges au.... (date).

Les scrutins se dérouleront à..... (lieu(x) retenu(s)), de heures à heures.

À noter

Le vote doit se dérouler pendant le temps de travail – sauf accord unanime (art. L. 2314-27 C. trav.), donc FO peut s'y opposer – et il convient d'assurer l'amplitude permettant la plus grande participation.

Le temps passé au vote est rémunéré comme du temps de travail.

Article 7 – Listes de candidats

Le personnel est informé par voie d'affichage du déroulement des élections (date, heures, lieu de vote) au plus tard le....

Cet affichage constitue l'appel aux candidatures.

À noter

Il convient de retenir un délai suffisamment long pour permettre à chacun de voter, en particulier s'il y a des votes par correspondance. L'article L. 2314-4 du Code du travail dispose que les élections doivent se tenir dans les 90 jours qui suivent cette information.

Les listes de candidats, établies par collège en distinguant titulaires et suppléants, seront déposées contre récépissé auprès de

Les dates limites de dépôt de candidatures sont fixées pour le premier tour au (date) à heure(s) et pour le second tour éventuel au (date) à heure(s).

En cas de liste commune, si une répartition des voix est prévue, elle sera communiquée à toutes les organisations syndicales lors du dépôt des listes et au plus tard 8 jours avant la date du scrutin.

Les listes de candidats et l'éventuelle répartition des voix sont affichées par la direction dès qu'elle en a connaissance et au plus tard le lendemain de la date limite de dépôt.

À noter

Faculté d'ajouter que « *La direction en adresse aussi un exemplaire à chaque salarié par mail avec accusé réception* », si le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement le permet..

Article 8 – Représentation équilibrée des femmes et des hommes

Pour chaque collège électoral, les listes de candidats qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. La proportion de femmes et d'hommes pour chaque collège est la suivante :

- 1^{er} collège : (%) de femmes et (%) d'hommes ;
- 2^e collège : (%) de femmes et (%) d'hommes ;
- 3^e collège : (%) de femmes et (%) d'hommes.

Compte tenu de la répartition des sièges entre les collèges, chaque liste complète doit comporter :

- 1^{er} collège : (nombre) femmes et (nombre) hommes ;
- 2^e collège : (nombre) femmes et (nombre) hommes ;
- 3^e collège : (nombre) femmes et (nombre) hommes.

Rappel

- Lorsque l'application de la règle de la représentation équilibrée n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant : arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ; arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale inférieure à 5 (art. L. 2314-13 C. trav.) ;
- en cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Si les règles sur la représentation équilibrée conduisent à l'exclusion des candidatures féminines ou des candidatures masculines, insérer un alinéa ainsi rédigé :

L'application de la règle de représentation équilibrée aboutissant à exclure totalement les (hommes/femmes) dans le (1^{er} collège/2^e collège/3^e collège), les listes de candidats pourront comporter un candidat (homme/femme) conformément à l'article L. 2314-30 du Code du travail. Toutefois, ce candidat ne peut être en première position sur la liste.

Conseil FO

Il peut paraître préférable de présenter une liste incomplète, plutôt que de courir le risque de voir l'attribution d'un siège annulée a posteriori.

Article 9 – Propagande électorale

Au premier tour, les organisations syndicales pourront remettre au service du personnel leurs tracts électoraux consistant chacun en un feuillet 21 × 29,7 — jusqu'au (date), pour qu'ils soient joints aux bulletins et enveloppes envoyés aux salariés votant par correspondance.

De même, au second tour, les candidats pourront remettre au service du personnel leurs tracts électoraux jusqu'au (date).

Les organisations syndicales ont la possibilité d'envoyer des messages électroniques hebdomadaires, à partir de la date limite du dépôt des listes de candidats et jusqu'à la veille du scrutin au plus tard 24 heures avant l'ouverture de celui-ci.

Un crédit d'heures forfaitaire mensuel de ... heures est alloué à chaque organisation syndicale présentant une liste électorale.

Article 10 – Bulletins de vote et enveloppes

Les bulletins de vote, imprimés par la direction, porteront très lisiblement l'en-tête ou les initiales du/des syndicat(s) qui présente(nt) la liste, ainsi que l'instance concernée et le tour de scrutin.

Les bulletins de vote seront pour les titulaires d'une couleur identique à celle des enveloppes « titulaires », pour les suppléants d'une autre couleur identique à celle des enveloppes « suppléants ».

À noter

La différenciation par couleur de chaque collège est également possible.

Article 11 – Moyens matériels

L'entreprise fournira :

- les bulletins de vote distincts selon chaque couleur prévue ;
- les enveloppes : d'un modèle uniforme mais de même couleur que les bulletins qu'elles doivent recevoir ;
- les urnes : une urne par scrutin sera mise à disposition, revêtant la couleur du scrutin correspondant ;
- les isoaloirs : devant garantir la confidentialité du vote.

Article 12 – Vote par correspondance

Les électeurs dont le service du personnel aura connaissance 8 jours avant la date du scrutin qu'ils seront absents à cette date pourront voter par correspondance.

Seront autorisés à voter par correspondance les électeurs absents pour les motifs suivants : congés payés ou autorisés, repos, maladie, maternité, travail de nuit, déplacement...

À noter

Il convient de prédéterminer précisément les motifs autorisant le vote par correspondance pour éviter toute contestation.

Les électeurs admis à voter par correspondance recevront, au plus tard le ... :

À noter

Il convient de retenir un délai minimum d'une semaine avant la date du scrutin.

- une notice explicative ;
- les bulletins de vote des candidats titulaires et suppléants des listes de leur collège électoral ;
- les enveloppes destinées à recevoir les bulletins de vote, de couleurs différentes pour les titulaires et les suppléants ;
- une grande enveloppe timbrée et adressée au bureau de vote/ à la boîte postale n°(à compléter) du bureau de poste, rue(à compléter) à(à compléter), mentionnant en son dos le nom, le prénom, le collège de l'électeur.

Cette enveloppe recevra les enveloppes contenant les bulletins de vote. Elle devra être retournée signée en son dos par l'électeur, au plus tard le jour du scrutin.

Les enveloppes ainsi reçues seront remises non ouvertes au président du bureau de vote correspondant avant la clôture du scrutin.

À noter

Si l'envoi des enveloppes est prévu à poste restante, prévoir que la boîte sera relevée par un représentant de chaque syndicat ayant présenté une liste et un représentant de la direction.

Article 13 – Règles de vote

Ni le vote par procuration, ni le vote par téléphone, ni le vote par anticipation n'est admis.

Les électeurs peuvent rayer un ou plusieurs noms de la liste mais ne peuvent pas en rajouter.

Le panachage est interdit.

À noter

Le panachage consiste à remplacer le nom d'un candidat figurant sur une liste par le nom d'un candidat d'une autre liste ou d'un non candidat.

Seront réputés bulletins nuls ou blancs :

- les bulletins trouvés dans l'urne sans enveloppe ou dans une enveloppe non réglementaire ;
- les bulletins comportant des mentions injurieuses ou des signes de reconnaissance ;
- les bulletins mentionnant une personne non candidate ;
- les bulletins illisibles ;
- les bulletins panachés ;
- les bulletins sur lesquels l'ordre des candidats a été modifié ;
- les bulletins différents insérés dans une même enveloppe ;
- les bulletins sur lesquels tous les noms sont rayés.

À noter

Il est recommandé de formaliser dans le procès-verbal les bulletins nuls ou blancs afin de garantir une égalité des termes du décompte et de prévenir toute contestation du résultat des élections (chiffre C figurant dans le cadre III relatif aux résultats, sur le PV Cerfa).

Article 14 – Bureaux de vote

Un bureau de vote doit être constitué par collège électoral.

À noter

Il convient de s'assurer qu'un bureau de vote par collège électoral sera constitué pour chaque établissement.

Chaque bureau électoral sera composé d'au moins un président et ... assesseurs désignés parmi les électeurs du collège concerné.

Pour le premier tour, les membres du bureau sont désignés avant la date du scrutin par les organisations syndicales présentant des listes, à raison d'un assesseur par liste.

Pour le second tour éventuel, par les représentants de chaque liste de candidat, à raison d'un assesseur par liste.

À noter

Il est recommandé de prévoir un assesseur par liste syndicale au premier tour et un assesseur par liste au second tour éventuel.

La présidence du bureau sera assurée par ...

À noter

Le président du bureau ne peut pas être candidat. Il est en général prévu de désigner comme président l'électeur le plus âgé, mais un autre critère est possible.

Au premier comme au second tour, un délégué de liste peut être désigné par chaque liste de candidats pour contrôler le bon déroulement des opérations électorales.

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

Les assesseurs pointent sur les listes électorales, fournies par la direction, le nom des électeurs ayant voté.

À l'issue du scrutin le bureau de vote procède au dépouillement, proclame les résultats et les retranscrit dans les procès-verbaux.

Pour chaque élection, il établit et signe, en plus de trois exemplaires du procès-verbal destinés à l'administration et au centre de traitement des élections professionnelles (CTEP), un exemplaire pour chaque organisation syndicale ayant présenté une liste de candidats ou participé à la négociation du PAP.

À noter

En vertu de l'art. L. 2314-29 du C. trav., « *après la proclamation des résultats, l'employeur transmet, dans les meilleurs délais, par tout moyen, une copie des procès-verbaux aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral* ». Il peut néanmoins être préférable de s'assurer de la remise d'un exemplaire et non d'une copie, directement par le bureau de vote.

Une copie du procès-verbal est affichée dès la proclamation des résultats.

Le temps passé par les membres du bureau de vote à leur mission est rémunéré comme temps de travail.

À noter

Si les élections sont organisées dans les établissements, il convient de prévoir que le dépouillement sera réalisé sur place, dans chaque établissement concerné.

Article 15 – Durée et publicité du présent accord

Le présent protocole est applicable pour une durée déterminée de ... / pour une durée indéterminée.

À noter

En principe, le PAP n'est valable que pour la durée d'une élection.

Mais, si le protocole préélectoral est à durée indéterminée et n'a pas été dénoncé, il s'appliquera aux élections suivantes, sous réserve, lors des élections ultérieures, de fixer les modalités pratiques de celles-ci (notamment la date, l'heure et le lieu). L'intérêt d'une durée indéterminée tiendra à ce que seront conservés un certain nombre d'éléments négociés, tels que les moyens accordés, les augmentations éventuelles de sièges ou d'heures de délégation...

Un exemplaire original du présent protocole est remis à chaque organisation ayant participé à la négociation. Il est par ailleurs affiché par le service du personnel, sur les panneaux d'affichage, au plus tard le

À noter

Si le PAP modifie le nombre et la composition des collèges électoraux (en ce cas, il doit être signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise), il devra être communiqué à l'inspection du travail, si celui-ci le demande (art. L. 2314-12 C. trav.).

Fait à (lieu), le (date)

Pour la CGT-FO
Signature

Pour la direction
Signature

Pour ...
Signature

Pour ...
Signature

Pour
Signature

À noter

Il convient de parapher chaque page du protocole.

MANDAT EXPRÈS DE DÉPÔT DES LISTES DE CANDIDATURES AU DS OU AU RSS

Observations

Vous avez le droit de présenter une liste FO aux élections professionnelles, à condition que la personne qui adresse la liste des candidats à l'employeur soit expressément mandatée à cet effet.

UD/Fédération ou syndicat FO – [à compléter]
[Adresse]
[courriel]

Mandat

L'Union départementale FORCE OUVRIÈRE de [compléter], représentée par son/sa secrétaire général(e), Mme/M. [compléter], donne mandat à Mme/M. [compléter], en qualité de délégué(e) syndical(e)/représentant(e) de section syndicale*, au nom du syndicat FORCE OUVRIÈRE [compléter], dans l'entreprise/l'établissement* [compléter], pour :

- déposer les listes de candidature aux élections professionnelles des **[dates des 1^{er} et 2nd tours]**,
- et apporter aux-dites candidatures toute modification éventuelle.

Fait à [lieu], le [date],

Le/la secrétaire général de l'Union
départementale de FORCE OUVRIÈRE
[compléter],

Mme/M. [compléter]

Signature

Le/la mandataire
FORCE OUVRIÈRE,

Mme/M. [compléter]

Signature

* Rayer les mentions inutiles.

MODÈLE DE DÉPÔT DES LISTES DE CANDIDATS FO

Attention

L'auteur de ce courrier doit avoir été dûment mandaté(e) par le syndicat ou par l'UD, ou encore par la Fédération (se référer à l'annexe 5).

Rappel

- La liste électorale doit refléter la proportion de femmes et d'hommes dans l'entreprise ou l'UES, et alterner les candidatures féminines et masculines ;
- la mise en place d'un collège cadre est obligatoire lorsque le nombre de cadres est supérieur ou égal à 25 ;
- en cas de liste commune, il convient d'indiquer sur le présent courrier la répartition des suffrages convenue entre les différentes OS qui composent la liste.

Syndicat [ou UD ou Fédération FO – à compléter]

[Adresse]

[courriel]

[lieu], le [date]

Lettre [recommandée avec AR/remise en main propre contre décharge]

[Madame, Monsieur],

Veillez trouver ci-dessous les listes de candidats présentés par le syndicat [compléter], **affilié à la Confédération générale du travail FORCE OUVRIÈRE**, aux prochaines élections professionnelles.

Collège «ouvriers et employés»		Collège «agents de maîtrise et cadres»	
Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
..... (Prénom, Nom) (Prénom, Nom) (Prénom, Nom) (Prénom, Nom)
..... (Prénom, Nom) (Prénom, Nom) (Prénom, Nom) (Prénom, Nom)
.....

Veillez agréer, [Madame, Monsieur], nos salutations distinguées.

Pour le syndicat
[Prénom, NOM], [Qualité]

Signature

Copie : [Prénom et NOM de l'inspecteur du travail].



À remplir par le bureau de vote ou par un électeur choisi par lui et remplir impérativement toutes les rubriques

A L'ISSUE DE L'ÉLECTION, L'EMPLOYEUR DOIT TRANSMETTRE (dans les 15 jours) :



PROCÈS-VERBAL DES ÉLECTIONS AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE MEMBRES TITULAIRES

cerfa n°15822-01

CSE EL 05

14 chiffres impérativement

1 exemplaire du procès-verbal d'élection au centre de traitement des élections professionnelles à l'adresse suivante :

CTEP
TSA 79104
76934 ROUEN CEDEX 9

2 exemplaires du procès-verbal à l'agent de contrôle de l'inspection du travail

1 copie du procès-verbal d'élection à chaque syndicat ayant présenté une liste de candidats et/ou ayant participé à la négociation du protocole d'accord pré-électoral

L'IDCC (Identifiant de la Convention Collective de branche) comprend 1 à 4 chiffres et ne doit être confondu ni avec le numéro de brochure, ni avec le code APE. En l'absence de convention de branche applicable, inscrire 9999.

MT1

NOMS et PRÉNOMS des candidats groupés par liste (sauter une ligne entre chaque liste). Les noms des candidats élus doivent être soulignés.

Renseignez les colonnes 1 à 4, même si le quorum n'est pas atteint					Ne renseignez pas les colonnes 5 à 13 si le quorum n'est pas atteint								
Sexe	Nom des syndicats et/ou des listes communes	Nom de l'organisation syndicale d'affiliation du candidat, telle qu'elle figure dans le dépôt de la liste des candidatures	Nombre de bulletins valables recueillis par chaque liste (total = D)	Nombre de voix obtenues par chaque candidat	Total des voix recueillies par les candidats de chaque liste T	Nombre de candidats présentés par chaque liste N	Moyenne des voix de chaque liste V = T/N	Nombre de sièges attribués à chaque liste selon la règle du quotient K = V/G	Attribution des sièges restant à pourvoir à la plus forte moyenne : pour chaque liste, inscrire successivement les valeurs du rapport K+1 jusqu'à l'attribution de tous les sièges (2 décimales)			ÉLUS Porter la mention «Élu» ou «Élue»	Nombre d'élus par liste
1	2a	2b	3	4	5	6	7	8	1 ^{er} siège 9	2 ^{ème} siège 10	3 ^{ème} siège 11	12	13
G. MARTIN	H	SNEPAT FO	FORCE OUVRIÈRE	36	33								
H. BASRI	F				35								
V. SAMBA	H				34								
M. VERNE	F				36								

Pour éviter toute confusion, inscrire **FORCE OUVRIÈRE** (et non CGT-FO). Cette mention est indispensable pour la remontée des suffrages de FO dans les entreprises, les branches et au niveau national interprofessionnel.

Il faut avoir indiqué l'affiliation à **FORCE OUVRIÈRE** lors du dépôt des listes de candidatures.

Ce chiffre, unique pour chaque liste, permet de calculer l'audience de 10% pour la représentativité du syndicat. Ce chiffre est également celui pris en compte pour les audiences de FO dans les branches et au niveau national interprofessionnel. Vérifiez que la somme des bulletins recueillis par l'ensemble des listes correspond bien au chiffre D du cadre III (total des suffrages valablement exprimés).

Ces chiffres diffèrent pour chacun des candidats en fonction du nombre de ratures. Ils permettent de calculer l'audience personnelle de 10% du candidat en vue de son éventuelle désignation comme délégué syndical.

En cas de liste intersyndicale, utiliser une ligne pour chaque OS entrant dans la composition de la liste.

Impératif pour attester de la réalité du PV et permettre sa prise en compte pour les mesures d'audience syndicale.

Nom et prénom	Organisation syndicale (le cas échéant)	Signature

NOM de la liste commune	Nom des syndicats entrant dans cette liste	Nom des organisations syndicales d'affiliation aux syndicats	Répartitions des suffrages entre organisations (en%)
Liste «FO/X»	SNEPAT FO	FORCE OUVRIÈRE	30
	Syndicat X	Confédération Y	70

Vérifier que la clé de répartition est mathématiquement claire et cohérente. Elle doit donc être égale à 100%.

Feuillet n° ___ / ___

Dans le cas où la taille du présent imprimé ne permettrait pas de faire apparaître l'ensemble des listes des candidats, il conviendrait d'annexer un second feuillet en y rappelant l'identification de l'entreprise et du collège et en faisant apparaître la mention «suite».

COURRIER DE DEMANDE DE DÉSIGNATION D'UN DS OU D'UN RSS A L'UD

Syndicat *[à compléter]*
[Adresse]
[courriel]

[lieu], le [date]

[Prénom, NOM]
secrétaire général(e)
de l'UD FO [...]

Cher (chère) camarade,

Vu les résultats des élections CSE qui se sont tenues le *[date]*, (voir les formulaires CERFA joints), le conseil syndical te demande de procéder à la désignation du camarade Madame/Monsieur* *[Prénom et NOM]* en qualité de *représentant de section syndicale/délégué syndical** au nom du syndicat/de la section syndicale* FORCE OUVRIÈRE *[compléter]* dans l'entreprise/l'établissement* *[compléter]*.

Amitiés syndicalistes,

Pour le syndicat
[Prénom et NOM],
[Qualité]

Signature

Pièce jointe : copie des PV d'élections (formulaires CERFA).

* Rayer les mentions inutiles.

MODÈLES DE DÉSIGNATION D'UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL OU D'UN REPRÉSENTANT DE SECTION SYNDICALE

Observations

Étape 1 – Courriers

- Le **premier courrier** est à adresser à l'**employeur** en lettre recommandée avec accusé réception ou remise en mains propres contre décharge (obligatoire).
- **Modèle 1** (*ci-après*) : désignation d'un DS/RSS dans les entreprises/établissements d'au moins 50 salariés.
 - **Modèle 2** (*ci-après*) : désignation d'un élu CSE comme DS/RSS dans les entreprises/établissements de moins de 50 salariés.

À noter

En cas de remise en mains propres contre décharge, prévoir un double du courrier que vous ferez signer par la personne destinataire sous la formule « *reçu en mains propres [telle date]* ».

- Le **second courrier** (obligatoire) est à adresser à l'**inspecteur du travail** : **Modèle 3** (*ci-après*).

Étape 2 – Affichage

- Affichage du nom du DS/RSS sur les panneaux réservés aux communications syndicales (obligatoire).

À noter

Seul un membre de la section syndicale est habilité à procéder à cet affichage.

– MODÈLE I –

Désignation d'un DS/RSS dans les entreprises/établissements d'au moins 50 salariés

Syndicat ou UD [à compléter], représenté par [Prénom et NOM]
[Adresse]
tél. : [compléter]
courriel : [compléter]

[lieu], le [date]

Lettre recommandée avec AR (ou remise en mains propres contre décharge)

Objet : **Désignation d'un délégué syndical/représentant de section syndicale***
Copie : *Inspection du travail*

Madame la directrice/la Présidente,
Monsieur le directeur/le Président,

En application des articles L. 2143-3 et R. 2143-3 du Code du travail (*pour le DS*),
En application de l'article L. 2142-1-1 du Code du travail (*pour le RSS*)*,
nous avons le plaisir de désigner Mme/Mlle/M. [Prénom et NOM] délégué(e)
syndical(e)/représentant(e) de section syndicale* dans votre entreprise / établissement*.

Ce(tte) délégué(e) syndical(e)/représentant(e) de section syndicale* bénéficiera du statut protecteur et des moyens attachés à son mandat conformément aux dispositions en vigueur.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

[Prénom et NOM]
[qualité]

Signature

* Rayer les mentions inutiles.

– MODÈLE 2 –

Désignation d'un élu CSE en tant que DS/RSS dans les entreprises/établissements de moins de 50 salariés

Syndicat ou UD [à compléter], représenté par [Prénom et NOM]
[Adresse]
tél. : [compléter]
courriel : [compléter]

[lieu], le [date]

Lettre recommandée avec AR (ou remise en mains propres contre décharge)

Objet : **Désignation d'un délégué syndical/représentant de section syndicale***
Copie : *Inspection du travail*

Madame la directrice/la Présidente,
Monsieur le directeur/le Président,

En application de l'article L. 2143-6 du Code du travail (*pour le DS*),
En application de l'article L. 2142-1-4 du Code du travail (*pour le RSS*)*,
nous avons le plaisir de désigner Mme/Mlle/M. [Prénom et NOM] délégué(e)
syndical(e)/représentant(e) de section syndicale* dans votre entreprise/établissement*.

Ce(tte) délégué(e) syndical(e)/représentant(e) de section syndicale* bénéficiera du statut protecteur et des moyens attachés à son mandat conformément aux dispositions en vigueur.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

[Prénom et NOM]
[qualité]

Signature

* Rayer les mentions inutiles.

– MODÈLE 3 –

Copie de la désignation à l'inspection du travail

Syndicat ou UD [à compléter], représenté par [Prénom et NOM]
[Adresse]
tél. : [compléter]
courriel : [compléter]

[lieu], le [date]

Objet : **Désignation d'un délégué syndical/représentant de section syndicale***

Madame, Monsieur,

Vous trouverez en pièce jointe copie de la désignation du délégué syndical/représentant de section syndicale* FORCE OUVRIÈRE à laquelle nous avons procédé dans l'entreprise/l'établissement* : [compléter].

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

[Prénom et NOM]
[qualité]

Signature

* Rayer les mentions inutiles.