

*Premières
élections
au CSE*

LES ÉLECTIONS DANS L'ENTREPRISE

Éditions



les guides

Sommaire

Les élections dans l'entreprise

Introduction	
Voter et s'organiser	p. 7
Chapitre 1	
L'obligation d'organiser des élections	p. 9
Chapitre 2	
Le protocole d'accord préélectoral	p. 29
Chapitre 3	
Qui est électeur, qui est éligible	p. 57
Chapitre 4	
L'organisation matérielle des élections	p. 75
Chapitre 5	
Le déroulement des opérations électorales	p. 95
Chapitre 6	
Les suites des élections	p. 119
Chapitre 7	
La protection des candidats et des élus contre le licenciement	p. 141
Annexes	
Modèle de protocole d'accord préélectoral	p. 156
Modèles de lettres	p. 172
Table alphabétique	p. 182

Introduction

Voter et s'organiser

Les élections des représentants du personnel constituent un des moments forts de la vie sociale d'une entreprise. Elles sont à la base de la légitimité des différents acteurs sociaux : les élus, bien sûr, mais également les syndicats. Depuis la loi du 20 août 2008, ces derniers doivent recueillir au moins 10 % des suffrages pour être représentatifs dans l'entreprise. Une condition essentielle pour que le syndicat puisse désigner un délégué syndical à même de négocier et de signer des accords collectifs.

Contrairement à une idée répandue, la désaffection des salariés à l'égard des organisations syndicales est relative dans la mesure où la participation aux élections des représentants du personnel est souvent très importante⁽¹⁾. Quels que soient leur qualification et le poste qu'ils occupent dans l'entreprise, les salariés doivent pouvoir intervenir et s'exprimer sur tout ce qui concerne leur travail, leur vie au travail, leur activité professionnelle ainsi que l'organisation du travail et les choix stratégiques de l'entreprise. Les institutions représentatives du personnel (IRP) permettent d'organiser collectivement ce droit avec des représentants proposés par une organisation syndicale et de construire un rapport de force.

Cela est d'autant plus nécessaire que depuis son élection à la Présidence de la République, M. Macron a imposé une réforme régressive du droit du travail. Les ordonnances du 22 septembre 2017 et la loi de ratification du 29 mars 2018 mettent ainsi en place toute une série de mesures destinées à accompagner l'ultra-libéralisation de la société avec un

changement assumé de la finalité du droit du travail. La protection des salariés se trouve désormais placée sur le même plan que le soutien à la compétitivité des entreprises, voire à un niveau inférieur.

Tout cela s'accompagne d'une déstructuration des institutions représentatives du personnel par la mise en place d'une instance unique de représentation, le comité social et économique (CSE). Si la délégation du personnel au CSE reprend la quasi-totalité des missions des délégués du personnel, des comités d'entreprise et des CHSCT, elle exercera plus difficilement l'ensemble de celles-ci. En effet, cette fusion des instances s'accompagne d'une diminution du nombre d'élus.

Raison de plus pour que les salariés élisent des représentants qui les défendent vraiment et qui soient porteurs de propositions alternatives élaborées avec leur organisation syndicale dans un nouveau contexte où la priorité est donnée à l'accord d'entreprise ⁽²⁾. Ce guide entend y contribuer en présentant de façon pratique et en lien avec la démarche revendicative de la CGT, le processus électoral dans l'entreprise, de l'organisation des élections aux suites de celles-ci.

Mais voter et être défendu par les autres n'est pas suffisant. Il ne suffit pas de déléguer ses pouvoirs pour être efficace. Les salariés ont donc tout intérêt à s'investir dans une organisation syndicale car la présence d'un syndicat actif ne peut qu'enrichir et consolider le travail des élus.

Laurent MILET

Rédacteur en chef de la Revue pratique de droit social
 Directeur des publications juridiques
 de la *Nouvelle Vie Ouvrière*

⁽¹⁾ Selon l'enquête « Relations professionnelles et négociations d'entreprise » réalisée par la Dares en 2017, dans les entreprises dotées d'Institutions représentatives du personnel, 4 923 083 millions de salariés ont eu l'occasion de se prononcer au moins une fois sur une ou plusieurs listes présentées par des syndicats, soit près de 60 %.

⁽²⁾ Pour approfondir votre information, vous pouvez consulter chaque mois la Revue pratique de droit social (RPDS) et La NVO, le journal des militants de la CGT. Commandes et abonnement en ligne sur notre site www.nvo.fr

Quelles entreprises doivent élire un comité social et économique (CSE) ? Comment rédiger un protocole préélectoral ? Qui est électeur ? Qui peut être candidat ? Comment se déroulent la campagne électorale et le scrutin ? Ce guide présente de façon pratique les élections au CSE, de l'organisation du scrutin aux suites de celui-ci. Il explique étape par étape le processus électoral.

Les élections des représentants du personnel constituent un des moments forts de la vie sociale d'une entreprise. C'est l'occasion pour chaque salarié de s'impliquer dans la défense des droits, des conditions de travail et des choix stratégiques de son employeur.

Rédigé par des experts juridiques, en lien avec la démarche revendicative de la CGT et à jour des dernières évolutions légales et jurisprudentielles, le guide *Les élections dans l'entreprise* est indispensable pour préparer les élections au comité social et économique de votre entreprise.



12 €

Code article 01180659