



ELECTIONS
PROFESSIONNELLES

Guide
pratique
du militant

Négociation du protocole d'accord préélectoral



© Adobe Stock | buravleva_stock

Mai 2023

édito

Lors du 42^e congrès de la FTM, parmi les différents axes de travail, nous avons décidé que les élections professionnelles seraient une priorité pour notre Fédération. Nous devons retrouver notre première place pour pouvoir peser dans toutes les négociations. Pour y arriver, la Fédération a créé un collectif « *élections professionnelles* » afin de mettre en place un plan de travail national à destination des USTM, des syndicats, des UD et des UL.

Nous sommes à la fin du 1^{er} cycle électoral qui a suivi l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, et qui institue le Comité Social et Economique (CSE). Pour rappel, cette ordonnance impose la mise en place des CSE dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés, au plus tard le 31 décembre 2019 marquant ainsi la fin des CE/DP/CHSCT. Compte tenu du cycle électoral, les premiers renouvellements des CSE ont commencé en 2022, entraînant ainsi une concomitance des négociations de protocole préélectoral.

Cette fusion des instances dans les entreprises n'a pas été sans conséquence pour notre organisation syndicale. La CGT a dénoncé l'attaque sans précédent que représente le CSE :

- Moins de moyens,
- Moins de représentants du personnel et des prérogatives revues à la baisse, en particulier dans le domaine de la santé au travail.

Cela nous impose de nous organiser différemment, de façon plus méthodique, collective et stratégique, afin d'appréhender les élections professionnelles. **La question de la répartition des mandats électifs ou désignatifs doit être mise au débat dans nos bases pour anticiper les prochaines élections, quasiment dès le lendemain de la fin de celles-ci.**

La négociation du protocole d'accord préélectoral est une étape cruciale des élections professionnelles. Elle demande des connaissances techniques et des militants formés à cet exercice. Négocier, c'est connaître les termes de la négociation, le champ des possibles et là où la loi ne permet pas de dérogation. Négocier, c'est être armé pour la conquête de nouveaux droits dans un cadre contraint qui laisse peu de place à l'improvisation. **Il appartient désormais aux militants de s'en saisir.**

Présentation Générale

Un guide pour la négociation des PAP est mis à la disposition des camarades afin de les aider et de les orienter dans la préparation de leurs élections professionnelles. Il est destiné à baliser et à sécuriser les conditions de la négociation et le dépôt des listes CGT. Il est élaboré de manière à faire apparaître la phase préparatoire de la négociation, la phase de négociation elle-même et enfin la phase de l'élaboration et du dépôt des listes de candidats CGT.

Ce guide comporte une série de documents intervenant aux différentes étapes décrites ci-dessous, de manière à rationaliser le processus des élections et à le sécuriser au mieux des intérêts de la CGT.

- ▲ **Première étape** : la préparation des élections professionnelles p. 3
le calendrier des élections professionnelles + les points clés à l'invitation à négocier le PAP + Le calendrier des élections Professionnelles + les points clés au calcul des effectifs
- ▲ **Deuxième étape** : la négociation du PAP p. 10
le Guide pour la négociation du PAP
- ▲ **Troisième étape** : le dépôt des listes de candidats p. 26
les points clés pour l'élaboration et le dépôt des listes de candidats

Le calendrier des élections professionnelles

Il revient à l'employeur de prendre l'initiative d'organiser les élections :

- ▶ Lors de la première mise en place du CSE, si la condition d'effectif minimal de 11 salariés est réunie sur 12 mois consécutifs au moins (L 2311-2 du Ct), l'employeur a l'obligation d'organiser des élections professionnelles.
- ▶ Lors du renouvellement du CSE, l'employeur a l'obligation d'organiser de nouvelles élections à échéance régulière (en principe tous les 4 ans L 2314-5 du Ct).
- ▶ A défaut d'initiative de l'employeur, tout salarié ou toute organisation syndicale a le droit d'enjoindre à l'employeur d'organiser ces élections. L'employeur doit engager la procédure des élections professionnelles dans le mois qui suit cette demande (L 2314-8 Ct).

L'employeur ne peut pas apprécier le fait de savoir si un syndicat ou un salarié a le droit de demander l'organisation des élections.

En cas d'inertie ou de refus de l'employeur, la preuve d'une demande écrite préalable sera exigée par le juge. Il est donc important d'adresser une demande écrite par LRAR.

Une exception : l'organisation des élections professionnelles ne peut s'imposer à l'employeur si cette demande intervient à l'intérieur du délai de 6 mois qui suit l'établissement du procès-verbal de carence constatant l'absence de représentants élus. L 2314-8 du Ct.

Sous réserve de ces précisions préalables l'employeur est tenu de respecter un calendrier pour l'organisation des élections professionnelles.

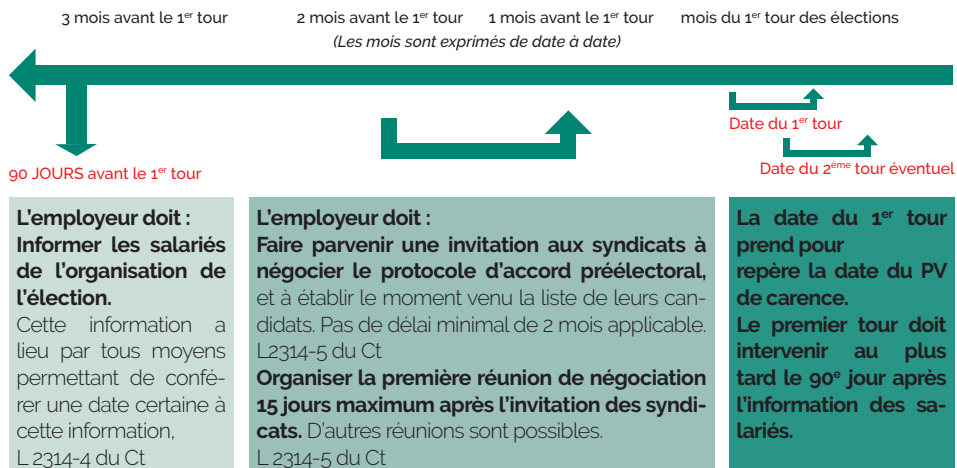
La **date de référence** pour l'organisation des élections professionnelles est en principe **la date du premier tour** des élections professionnelles.

Renouvellement du CSE Le calendrier et les étapes de l'élection



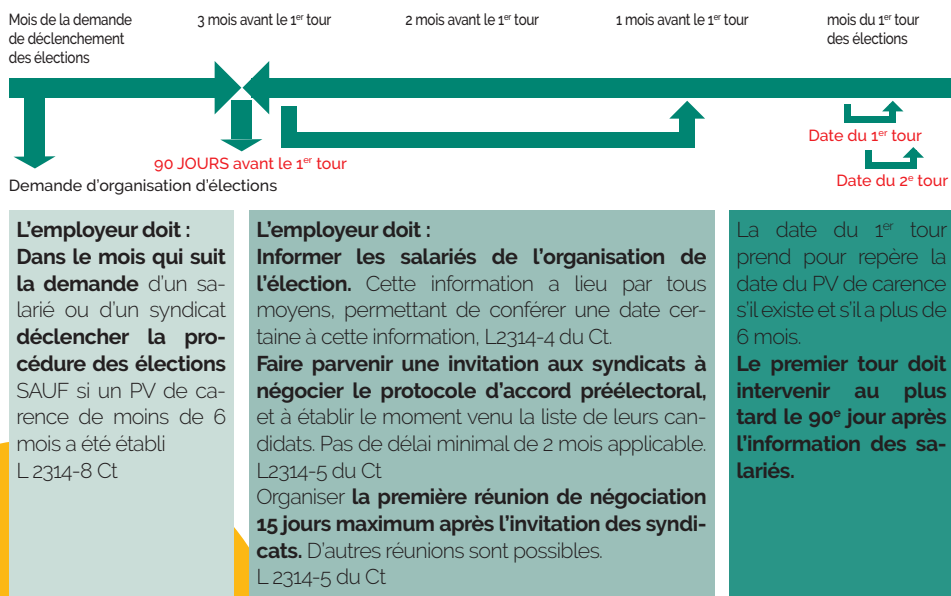
Première mise en place du CSE ou existence d'un procès-verbal de CARENCE lors de précédentes élections

Le calendrier et les étapes de l'élection



Mise en place du CSE à la demande d'un salarié ou d'un syndicat

Le calendrier et les étapes de l'élection



Points clés pour l'invitation à négocier le PAP

Conformément à l'article L 2314-5 du Ct, l'employeur doit informer les organisations syndicales de l'organisation des élections et du droit de déposer des listes.

Des modalités d'information différentes entre les organisations syndicales :

- ▶ Si elles sont implantées dans l'entreprise ou affiliées à une confédération représentative sur le plan national et interprofessionnel, l'invitation se fait par courrier. Précisons à propos des OS implantées qu'il s'agit soit des OS représentatives dans l'entreprise, soit des OS non représentatives qui ont procédé à la création d'une section syndicale dans cette même entreprise.

- ▶ Si à l'inverse elles ne sont ni implantées, ni affiliées à une telle confédération, elles sont invitées par « *tout moyen* », ce terme signifie en pratique qu'un simple affichage interne dans l'entreprise suffit.

Considérant l'existence de syndicats d'entreprise, d'USTM, de la Fédération, d'Unions Départementales, etc ... qui doit être invité ? Qui est destinataire de l'invitation ?

En présence d'un Délégué Syndical dans l'entreprise ou l'établissement, l'invitation concerne la structure syndicale qui a procédé à cette désignation. De même si un Représentant de Section Syndicale a été désigné (RSS), c'est l'OS qui a procédé à cette désignation et à l'implantation de sa section qui est concernée par cette invitation. Sous cette réserve, l'invitation peut être valablement adressée soit à la personne désignée en tant que DS ou RSS, soit au syndicat directement. (Cass. Soc. 7 nov. 2018, n° 17-60.283).

En présence d'un Délégué Syndical Central, mais non d'un Délégué Syndical d'établissement, l'invitation doit être adressée soit au DSC, soit au syndicat qui l'a désigné (Cass. 12 mars 2008, n° 07-60.394).

Il est conseillé 3 ou 4 mois avant l'organisation des élections de rappeler à l'employeur l'adresse du syndicat implanté à qui il convient d'adresser l'invitation, particulièrement lorsqu'un DSC est implanté mais pas de DS d'établissement.

En guise de sanction, le fait d'adresser cette invitation à une autre structure syndicale est une cause d'annulation des élections, mais **il est impératif que l'organisation syndicale qui s'en prévaut émette des réserves avant le dépôt de ses listes** (Cass. Soc. 25 janvier 2012, n° 11-60.093).

En l'absence d'OS implantée dans l'entreprise, l'invitation est valablement adressée à la Confédération, même si l'employeur a connaissance de l'existence d'un syndicat affilié à la Confédération qui serait compétent dans les champs professionnel et géographique de l'entreprise (Cass. Soc. 15 novembre 2017, n° 16-60.268). L'employeur peut également adresser cette invitation à ces syndicats dès lors qu'ils sont affiliés à la Confédération représentative sur le plan national et interprofessionnel.

Qui est en droit de négocier et de signer le PAP ?

Le Délégué Syndical au sein de l'entreprise ou l'établissement dispose de plein droit du pouvoir de négocier le PAP sans qu'un mandat spécial ne soit nécessaire (Cass. Soc. 12 février 2003, n° 01-60.904). Le refus opposé à un DS de négocier le PAP en raison de l'absence d'un mandat spécial est sanctionné par la nullité des élections.

Le syndicat conserve néanmoins la possibilité de désigner d'autres négociateurs, dont des représentants extérieurs à l'entreprise.

En revanche, en l'absence d'un mandat express en ce sens, le RSS ne dispose pas du droit de négocier et de signer le PAP.

Une délégation syndicale désignée par l'organisation et composée conformément à l'article L 2232- 17 du Ct, peut participer à la négociation du PAP. L'employeur ne peut s'opposer à la constitution et à la présence d'une telle délégation à la négociation du PAP (Cass. Soc. 31 janvier 2012, n° 11-16.049)

ATTENTION : Le mandat de DS n'investit pas son titulaire du droit d'élaborer et de déposer les listes de candidats aux élections. Pour ce faire il doit disposer d'un mandat express de son syndicat. A défaut l'élaboration et le dépôt des listes se font sur décision du syndicat.



Points clés

Calcul des effectifs

Déterminer l'effectif de l'entreprise permet de savoir si des élections doivent être organisées, de connaître le nombre légal de représentants du personnel à élire et de déterminer les compétences et les attributions du CSE (Cf respectivement L 2311-1, R 2314-1, L 2312-5 et L 2312-8 du Ct).

Moment où le calcul des effectifs est réalisé :

- ▶ En cas de renouvellement du CSE, conformément à une jurisprudence constante, la date pour l'appréciation de l'effectif de l'entreprise est la date du premier tour des élections au CSE (Cass. Soc. 23 mars 2011, n° 10-60.175)
- ▶ En cas de première mise en place du CSE, conformément à l'article L 2311-2 du Ct, la mise en place d'un CSE ne devient obligatoire que si l'effectif minimal de 11 salariés requis par la loi est atteint aux cours de 12 mois consécutifs précédant le mois d'organisation des élections. La réduction de l'effectif à moins de 11 salariés au cours d'un seul mois fait repartir le décompte du délai à zéro.

Droit d'information des organisations syndicales pour la vérification du calcul des effectifs.

L'employeur qui est tenu de négocier loyalement le PAP et qui est responsable de l'organisation des élections, est tenu de fournir aux syndicats qui participent à la négociation, et qui en font la demande, les éléments nécessaires au contrôle du calcul de l'effectif et à l'établissement des listes électorales. Ces organisations doivent ainsi pouvoir accéder notamment au Registre Unique du Personnel et aux informations de la Déclaration Annuelle des Données Sociales. (Cass. Soc. 6 janvier 2016, n° 15-10.975)

Concernant la liste des salariés mis à disposition, l'entreprise utilisatrice doit solliciter cette liste auprès des entreprises prestataires et ce dans des délais compatibles avec la négociation du PAP (donc avant celle-ci). Elle doit demander les informations qui touchent à leur présence dans l'entreprise à la date du décompte, à leur ancienneté et à leur choix de voter ou non dans celle-ci. L'employeur doit fournir ces informations aux organisations syndicales qui le demandent et fournir également celles qui sont déjà en sa possession. Il ne peut pas se contenter d'indiquer qu'il a réalisé une démarche d'interrogation restée sans réponse. Lorsque ces informations ne lui sont pas fournies, l'employeur doit saisir le juge judiciaire en lui demandant d'enjoindre à l'entreprise prestataire de lui fournir ces informations (Cass. Soc. 26 mai 2010, n° 09-60.400).

Les modalités de décompte des Salariés appartenant à l'effectif (L1111-2 du Code du travail) :

- ▶ Les salariés **COMPTANT** d'office pour une unité sont : Les CDI à TEMPS PLEIN, les salariés au FORFAIT JOUR quel que soit le forfait, et les travailleurs à domicile.
- ▶ Les salariés **NE COMPTANT PAS** d'office pour une unité sont :
Les CDD, CONTRATS INTERMITTANTS, CTT, SALARIES MIS à DISPOSITION et TEMPS PARTIELS (CDI ou CDD). Les modalités de décompte de ces salariés sont les suivantes :
 - **CDI temps partiel** : Somme totale de leur durée réelle du travail (y compris heures complémentaires) divisée par la durée légale ou conventionnelle applicable (Cass. Soc. 25 septembre 2019, n° 18-60.206).
 - **CDD, Contrats intermittent, CTT** : Décompte à raison de la fraction de présence au cours des 12 derniers mois précédant la date du 1er tour de l'élections. Une présence complète sur les 12 mois précédant cette date correspond à une unité. Ne sont pas décomptés les salariés CDD ou CTT procédant à un remplacement dans l'entreprise.
 - **Salariés mis à disposition** : Une condition spécifique supplémentaire est exigée pour leur décompte dans l'effectif : Nécessité d'une présence préalable d'un an dans l'entreprise utilisatrice, à défaut la présence du salarié n'est pas décomptée sur les mois précédant la date du 1er tour des élections. Ne sont pas décomptés les salariés mis à disposition à titre de remplacement dans l'entreprise.

Salariés Exclus du décompte des effectifs :

Les salariés dont le contrat de travail spécial est visé à l'article L 1111-3 du Ct ne sont pas décomptés dans les effectifs. Il s'agit en particulier des apprentis et les contrats de professionnalisation.

Les stagiaires titulaires d'une convention de stage au sens de l'article L 124-1 du Code de l'éducation ne sont pas des salariés et ne sont pas décomptés en conséquence. A l'inverse le stagiaire non titulaire d'une convention de stage régulière pourra être requalifié de salarié.

Contestation du calcul réalisé par l'employeur :

La contestation du calcul des effectifs est portée devant le Tribunal Judiciaire conformément aux articles R 2314-23 à R 2314-25 du Ct.

La contestation du décompte des effectif peut intervenir : En phase de négociation du PAP et, dans le cadre du contentieux des irrégularité qui a lieu dans le délai de 15 jours qui suit la proclamation des résultats (Cass. Soc. 10 mai 2000, n° 99-60.84)

Considérant qu'il revient à l'employeur et à lui seul d'établir les listes électorales, la Cour de cassation décide de jurisprudence constante que la charge de la preuve du calcul des effectifs repose uniquement sur l'employeur. Il n'appartient donc pas aux organisations syndicales de rapporter les éléments de preuves permettant de justifier de la validité de leurs calculs.

Sur demande des organisations syndicales, le juge peut ordonner à l'employeur d'avoir à produire tout document permettant de procéder au calcul de l'effectif de l'entreprise. (Cass. Soc. 20 juin 2012, n° 11-19.643)



Guide FTM-CGT

Négociation du protocole d'accord préélectoral

Les règles d'adoption du PAP

Les clauses du protocole doivent être validées en principe selon la règle de la double majorité (L 2314-6 Code du travail : Ct) :

La double majorité requiert la signature d'une majorité en nombre des organisations syndicales ayant participé à la négociation, dont la signature de la ou des organisations syndicales représentatives ayant négocié le PAP et recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections.

Une précision : par « *organisation syndicale ayant participé à la négociation* » on entend les organisations qui ayant été **invitées** par l'employeur, **ont participé à la négociation dans un premier temps mais qui ont pu décider de s'en retirer dans un second temps** (Cass. Soc. 26 sept. 2012, n° 11-60. 23).

11

Les exceptions à la double majorité

La validation à l'unanimité des OS représentatives : Pour les clauses qui touchent à la modification du nombre et à la composition catégorielle des collèges électoraux, et pour celles qui concernent l'organisation des scrutins en dehors du temps et des lieux de travail, la règle de la validation unanime par les organisations syndicales représentatives s'impose (L 2314-12 et L 2314-27 du Ct).

La validation selon les règles du droit commun : Pour la clause qui touche l'abaissement de la durée des mandats et pour les dispositions de l'accord propre à la mise en place et à l'organisation d'un vote électronique, les règles du droit commun des articles L 2232-12 et L 2232-13 du Ct s'imposent.

ATTENTION : La jurisprudence décide que l'accord spécifique qui porte **sur le vote électronique doit être entré en vigueur**, formalités de dépôt accomplies, **avant la signature du PAP**. A défaut les élections encourent la nullité (Cass. Soc. 28 sep. 2011, n° 11-60.028)

La jurisprudence valide la possibilité de conclure plusieurs protocoles distincts (Cass. Soc. 28 sep. 2011, n° 10-27. 370).

Les conditions d'application du PAP. En cas de défaut de validation à la double majorité :

Lorsque le PAP n'est pas validé à la double majorité, **cette circonstance ne rend pas irrégulier le protocole** mais a pour effet de permettre à la partie qui y a un intérêt à saisir soit le juge (Cass. soc. 6 oct. 2011, n° 11-60.035), soit la DREETS selon le cas (Cass. Soc. 26 sep. 2012, n° 11-60. 231).

En outre **la saisine de la DREETS suspend le processus électoral** jusqu'à sa décision et entraîne la **prorogation des mandats en cours** jusqu'à la proclamation des résultats du premier tour du scrutin (Cass. Soc. 26 sep. 2012, n° 11-60. 231).

A défaut de saisine, le PAP qui aura été signé par une OS minoritaire pourra s'appliquer.

En cas d'échec total des négociations, la répartition des sièges et du personnel entre les collèges est décidée par la DREETS et non par l'employeur (L 2314- 13 du Ct). Ensuite il y a lieu d'appliquer les dispositions légales relatives au nombre de collèges et à la répartition des catégories dans ces collèges. Enfin l'employeur fixe unilatéralement l'ensemble des mesures qui touchent aux modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, sauf à ce qu'une personne ayant intérêt à agir (OS, candidats aux élections, salarié etc) saisisse le tribunal judiciaire sur ces questions.

Le défaut de validation des clauses requérant l'unanimité est sanctionné par l'invalidité de cette clause, sans remise en cause du PAP lui-même. (Cass. soc. 24 mai 2016, n° 15-19.859). Le défaut de majorité de droit commun requis pour la validation de la clause modifiant la durée du mandat emporte le maintien de la durée légale de 4 ans.

L'application du PAP aux organisations signataires

Les organisations qui apposent leur signature sont privées du droit de contester les élections en raison de l'irrégularité du protocole.

Cependant les **OS signataires** demeurent en droit d'invoquer l'atteinte **aux dispositions d'ordre public touchant à la méconnaissance des principes généraux du droit électoral**, si ces OS ont expressément émis des réserves avant de déposer leurs listes de candidats (Cass. Soc.24 novembre 2021, n° 20-20.962). En revanche, les autres irrégularités du protocole ne pourront pas être invoquées aux fins de contestation des élections.

L'application du PAP aux organisations non-signataires

L'organisation non-signataire qui participe au scrutin et dépose des listes de candidats est réputée avoir adhéré au PAP, de sorte que les stipulations du PAP lui sont applicables comme si elle était signataire (Cass. Soc. 20 novembre 2002, n° 01-60.605).

Il est donc **impératif que ce syndicat émette expressément des réserves avant d'avoir déposé les listes de ses candidats** (ou au plus tard à ce moment-là) pour qu'il puisse invoquer les irrégularités contenues dans le PAP, ainsi que toute irrégularité tenant à des dispositions d'ordre public comme la méconnaissance des principes généraux du droit électoral (Cass. Soc.24 novembre 2021, n° 20-20.962).

De l'importance d'émettre des réserves si l'on veut se réserver le droit de contester la régularité du PAP.

Comme indiqué ci-dessus, il est important pour un syndicat qu'il soit signataire ou non, d'émettre des réserves, au plus tard au moment du dépôt des listes,

pour pouvoir contester les élections sur la base des irrégularités affectant le PAP (Cass. Soc. 24 novembre 2021, n° 20-20.961).

Ces réserves doivent être émises avant le dépôt des listes ou au plus tard avec la remise des listes.

Pour pouvoir les prouver, ces réserves doivent être constatées par écrit : Soit par l'envoi d'un courrier LRAR, soit par la remise en main propre de ces réserves, contre décharge datée et signée de la direction. Il n'est pas nécessaire d'énoncer précisément ces réserves.

En tant que signataire il est également possible d'émettre ses réserves à côté de la signature du PAP.

La réserve peut consister à dire que « *la CGT émet des réserves relatives à l'existence d'irrégularités dans le PAP susceptibles d'affecter la sincérité du scrutin, et se donne la possibilité de contester les élections sur ces bases* ».



© Adobe Stock | Vectorwonderland

Négociation du Protocole d'Accord Préélectoral

[illegible]

Clause	Source	Objet de la clause Négociation - Commentaires	Règles de validation
Scrutin organisé EN DEHORS des heures de travail.	L 2314-27 Ct	Il est possible d'organiser les scrutins en dehors des heures de travail par une clause expresse, en cas de travail continu ou si les nécessités liées à l'organisation du travail l'exigent. <i>En cas de litige sur cette question précise c'est le juge judiciaire qui est compétent.</i>	UNANIMITE des OS représentatives Tableau 5
Listes électorales, constitution et affichage	L 2314-18 du Ct Cass. Soc. 20-03-2002, n° 01-60.482 R 2314-24 du Ct Cass. Soc. 17-01-2001, n° 99-60.471	« <i>Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques</i> ». Les salariés dont le contrat est suspendu en cours de préavis ou détachés à l'extérieur de l'entreprise ou détachés pour un syndicat ou le CSE sont pris en compte. Les conditions d'électorat sont appréciées à la date du 1 ^{er} tour des élections. Les listes doivent être adaptées jusqu'à cette date. Le PAP doit mentionner les informations qui permettent de vérifier les conditions d'électorat : nom, prénom, date de naissance, date d'embauche, appartenance catégorielle et collège. Le PAP établit les modalités d'affichage /lieux/dates des listes 4 jours au moins avant le 1^{er} tour . Il est conseillé de prévoir un délai plus long de consultation et d'obtention de copie à la demande d'un syndicat représentatif. <i>En cas de litige sur ces questions précises c'est le juge judiciaire qui est compétent.</i>	Double majorité L2314-6 du Ct Tableau 6

Clause	Source	Objet de la clause Négociation - Commentaires	Règles de validation
Listes électorales, Salariés mis à disposition, Salariés dirigeants.	L 2314-20 Ct	Les salariés intérimaires ne sont pas électeurs dans l'entreprise utilisatrice, alors même qu'ils sont pris en compte dans le calcul des effectifs.	Double majorité L2314-6 du Ct
	L 2314-23 CT	Les salariés mis à disposition sont électeurs s'ils satisfont à une condition de présence de 12 mois continus au moins, et s'ils choisissent de voter dans l'entreprise utilisatrice. AVANT l'organisation des élections , l'entreprise utilisatrice demande par écrit aux entreprises prestataires la liste des salariés mis à disposition. Le PAP peut définir les modalités d'expression du choix de vote du salarié.	
	L 2314-18 Ct	Attention, les cadres dirigeants sont électeurs depuis l' abrogation de l'article en référence dans sa version antérieure au 31-10-2022 et de la jurisprudence associée , peut importe qu'il existe une délégation d'autorité écrite les assimilant à l'employeur, ou qu'ils représentent l'employeur aux réunions de CSE. <i>En cas de litige sur ces questions précises c'est le juge judiciaire qui est compétent.</i>	

Tableau 7



Clause	Source	Objet de la clause Négociation - Commentaires	Règles de validation
Listes de candidatures	L2314-19 Ct	« Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoints partenaires d'un pacte civil de solidarité, concubins, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur »	Double majorité L2314-6 du Ct
	L 2314-5 Ct	<ul style="list-style-type: none"> - Monopole syndical au 1^{er} tour. Dépôt des listes uniquement après la conclusion du PAP, et à défaut de PAP après la décision administrative sur la répartition du personnel et des sièges entre les catégories et les collèges. - Respect du champ catégoriel ou inter catégoriel de l'OS, - Liberté de choix des candidatures syndiquées ou pas, - Accord nécessaire des candidats, - Listes incomplètes autorisées, - Possibilité de double candidature sur les listes de titulaires et suppléants, - Elaboration de scrutins de listes de candidats titulaires et suppléants distincts par collèges, - Mention du champ du CSE, - Mention affiliation confédérale obligatoire. Listes communes possibles. - Date limite dépôt des listes. Possibilité de refus du dépôt après la date fixée par le PAP. - Modalités d'affichage des listes. 	
	L 2314-29 Ct L 2314-11 Ct	Liberté de candidatures au 2 ^e tour. Interdiction pour l'employeur de se faire juge des candidatures. <i>En cas de litige sur ces questions c'est le juge judiciaire qui est compétent</i>	Tableau 8

Clause	Source	Objet de la clause Négociation - Commentaires	Règles de validation
Règles des listes équilibrées Femmes / Hommes	<p>L 2314-13 Ct L 2314-30 Ct L 2314-32 Ct</p> <p>Cass. Soc. 11-12-2019, n°18-23.513</p> <p>Cass. Soc. 11-12-2019, n°18.26-568</p> <p>Cass. Soc. 11-12-2019, n°19-10.826</p>	<p>Règle de la proportion F/H : Pour chaque collège électoral, les listes qui comportent au moins 2 candidats sont composées proportionnellement à la part des femmes et des hommes inscrits dans le collège en question. Le PAP doit indiquer la proportion femmes / hommes pour chaque collège. Dès lors qu'un scrutin comporte au moins 2 sièges à pourvoir, la présentation d'un candidat de chaque sexe est une obligation (principe de mixité) sauf en cas de sexe ultra minoritaire. La présentation d'un seul candidat est interdite. Lorsque les listes présentées sont incomplètes, le ratio F/H doit être appliqué au nombre total de candidatures présenté.</p> <p>Règle de l'alternance dans le positionnement des candidatures féminines et masculines : composition alternative d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats du sexe le moins représenté, ensuite les candidats doivent être tous du même sexe.</p> <p>Règle du sexe ultra minoritaire : Un sexe est qualifié d'ultra minoritaire si l'application des dispositions des alinéas 1 à 4 de l'article L 2314-30 du Ct conduit à lui accorder 0 siège. En ce cas, l'OS peut malgré tout présenter un candidat de ce sexe ou s'abstenir de le faire. S'il présente un candidat de ce sexe ultra minoritaire, il lui est interdit de le placer en première position. Cette règle n'est applicable qu'à une liste complète. Il est interdit de l'appliquer aux listes incomplètes. Il est interdit de déroger à ces règles dans le PAP</p> <p><i>En cas de litige sur ces questions c'est le juge judiciaire qui est compétent</i></p>	<p>Double majorité L2314-6 du Ct</p> <p>Tableau 9</p>

Clause	Source	Objet de la clause Négociation - Commentaires	Règles de validation
Modification de la durée des mandats	L 2314-33 et L 2314-34 Ct	<p>La durée légale des mandats est de 4 ans.</p> <p>Il est possible de fixer dans le PAP une durée des mandats comprise entre 2 et 4 ans à la condition de respecter les règles de validation du droit commun.</p> <p>Les OS non représentatives ne peuvent participer à cette validation.</p> <p><i>En cas de litige sur ces questions c'est le juge judiciaire qui est compétent.</i></p>	<p>Droit Commun Articles L 2232-12 et L 2232-13 du Ct</p> <p>Tableau 10</p>
Modification du nombre de mandats successifs autorisés.	L 2314-33 Ct	<p>Dans les entreprises de moins de 50 salariés le nombre de mandats successifs est illimité. Dans les autres entreprises le nombre de mandats successifs est limité à 3.</p> <p>Dans les entreprises comportant 50 salariés au moins et 300 salariés au plus, ce nombre peut être modifié dans le PAP.</p> <p>Dans les autres entreprises cette dérogation est interdite.</p> <p><i>En cas de litige sur ces questions c'est le juge judiciaire qui est compétent.</i></p>	<p>Double majorité L2314-6 du Ct</p> <p>Tableau 11</p>



Clause	Source	Objet de la clause Négociation - Commentaires	Règles de validation
Organisation de la propagande électorale	<p>L 2143-20 Ct L 2142-4 Ct L 2142-6 Ct L2143-13 Ct L 2145-10 Ct</p> <p>Cass. Soc. 12-11-2003, n°02-60.714</p>	<p>Les OS exercent leur droit à propagande électorale dans le respect des dispositions légales relatives au droit de tracter, au tract électronique, à la liberté de déplacement, à la réunion mensuelle de la section. Les OS peuvent également exercer leur droit à propagande dans le cadre du droit syndical conventionnel amélioré s'il existe. Le PAP rappelle l'élaboration d'une profession de foi et peut prévoir des conditions de diffusion facilitées (à tout le moins ces conditions sont au moins aussi favorables que la diffusion du tract).</p> <p>En cas de vote par correspondance, prévoir l'envoi de la propagande avec le matériel de vote. Le PAP ne peut accorder à l'employeur aucun moyen de contrôle sur le contenu de la propagande adressée aux salariés.</p> <p>Le PAP fixe la période de date à date de la campagne électorale. Il est conseillé de fixer un terme à la campagne pour la veille des élections, en indiquant que les communications seront interdites les jours de scrutin.</p> <p>Le PAP peut accorder des moyens supplémentaires, comme un véhicule pour se rendre sur différents sites ou établissements et la prise en charge des frais. L'employeur doit garantir pendant la campagne le respect du principe de neutralité entre les OS.</p> <p><i>En cas de litige sur ces questions c'est le juge judiciaire qui est compétent.</i></p>	<p>Double majorité L2314-6 du Ct</p> <p>Tableau 12</p>

Clause	Source	Objet de la clause Négociation - Commentaires	Règles de validation
Matériel de vote, urnes et isolements.	L 2314-26 Ct Principes généraux du droit électoral	<p>Edition et fourniture de bulletins de vote en nombre suffisant pour chaque OS.</p> <p>Les bulletins doivent indiquer l'institution pour laquelle l'élection est organisée, le tour, le scrutin titulaire ou suppléant, le collège, les noms et prénoms des candidats, et l'appartenance syndicale de la liste. Les bulletins sont blancs en principe. Il est possible de recourir à des bulletins de couleur si des circonstances particulières le justifient.</p> <p>Possibilité de mise à disposition de bulletins pour les votes blancs.</p> <p>Fourniture d'enveloppes en nombre suffisant. Possibilité d'enveloppes de couleurs différentes.</p> <p>Obligation de garantir le secret du vote, mise à disposition d'isoloirs obligatoires. Isoloirs occultants (impossibilité de voir les personnes mettre leur bulletin dans l'enveloppe).</p> <p>Mise en place d'urnes titulaire et d'urnes suppléant fermées pour chaque collège. Le cas échéant, modalités de surveillance/conservation des urnes jusqu'à leur dépouillement. Elles ne peuvent rester sous la seule surveillance de la direction.</p> <p><i>En cas de litige sur ces questions c'est le juge judiciaire qui est compétent</i></p>	<p>Double majorité L2314-6 du Ct</p> <p>Tableau 13</p>

Clause	Source	Objet de la clause Négociation - Commentaires	Règles de valida- tion
Le vote par correspondance	L 2314-26 Ct Principes généraux du droit électoral	<p>Nécessité d'une clause expresse du PAP pour recourir au vote par correspondance.</p> <p>Nécessité d'organiser et d'assurer l'envoi du matériel de vote dans un délai suffisant précédant le scrutin. Tenir compte des délais postaux pour l'envoi et le retour, tenir compte d'un délai de retard éventuel dans l'acheminement, et d'un délai de réflexion minimum pour le salarié.</p> <p>Fixer les dates minimales de réception du matériel de vote et de renvoi des bulletins.</p> <p>Le cas échéant, détermination des catégories ou des situations pour lesquelles le vote par correspondance est admis. Détermination des modalités d'information des salariés sur le vote par correspondance. Fixer les délais d'information et de réponse de ces salariés.</p> <p>Détermination du matériel de vote devant être transmis aux électeurs ainsi que la propagande de chaque OS. Les enveloppes contenant les bulletins ne doivent comporter aucun signe distinctif hormis la mention du scrutin titulaire et suppléant. Prévoir une note explicative précisant les délais et les modalités de renvoi des bulletins de vote.</p> <p>Possibilité de prévoir la préparation et l'envoi du matériel de vote en présence des OS. Possibilité de prévoir les frais d'acheminement à la charge de l'employeur.</p>	<p>Double majorité L2314-6 du Ct</p> <p>Tableau 14</p>

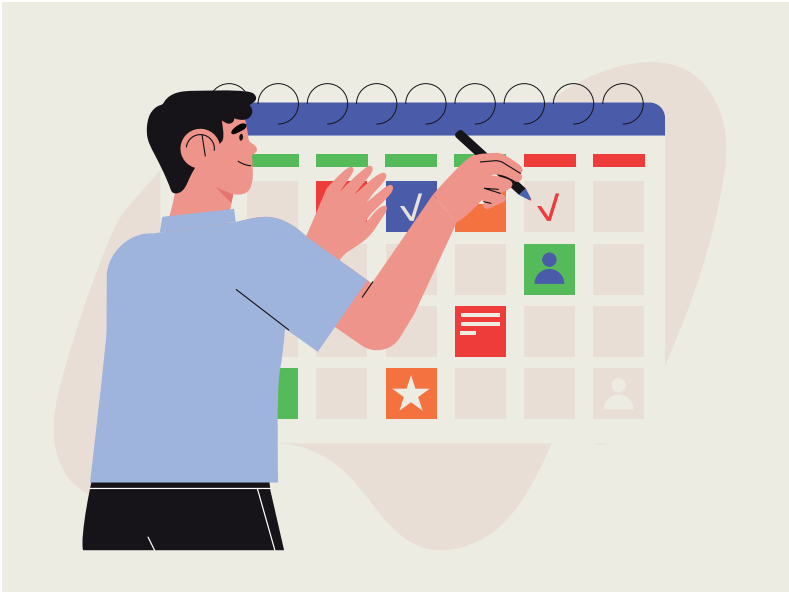
Clause	Source	Objet de la clause Négociation - Commentaires	Règles de validation
Le vote par correspondance	<p>L 2314-26 Ct.</p> <p>Principes généraux du droit électoral</p> <p>Cass. Soc. 16 avril 1986, n° 85-60.083</p> <p>Cass. soc. 10 octobre 1990, n° 88-0.712</p>	<p>Fourniture d'une enveloppe de renvoi contenant les bulletins de vote. Elle portera obligatoirement le nom, prénom, adresse, collège d'appartenance et la signature du salarié.</p> <p>Détermination des modalités de conservation des enveloppes de renvoi fermées dans le respect des principes de sincérité, de secret du scrutin et de neutralité de l'employeur. La remise de l'enveloppe fermée contenant le bulletin de vote à un préposé de l'employeur n'assure pas le secret et la sincérité de ce vote.</p> <p>Définir les modalités de réception des enveloppes auprès des services de la poste en présence des OS et de la direction. Définir les modalités de conservation des enveloppes ainsi que leur acheminement aux bureaux de vote sous le contrôle conjoint des OS et de la direction.</p> <p>Possibilité (sans obligation) de mettre en place une boîte postale réservée aux élections. Ouverture de la boîte et acheminement des enveloppes sur les lieux de vote en présence des OS et de la direction. Cette solution est conseillée.</p> <p><i>En cas de litige sur ces questions ou d'absence d'accord c'est le juge judiciaire qui est compétent et qui pourra décider du recours au vote par correspondance.</i></p>	<p>Double majorité L2314-6 du Ct</p> <p>Tableau 15</p>

Clause	Source	Objet de la clause Négociation - Commentaires	Règles de validation
Le vote électronique (PAP)	R 2314-13 du Ct Cass. Soc. 13 janvier 2021, n° 19-23.523 R 2314-5 Ct	<p>Le PAP rappelle l'existence du vote électronique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - lorsqu'il a été décidé et organisé dans le cadre d'un accord indépendant, et à défaut, - lorsqu'il a été décidé et organisé unilatéralement par l'employeur, après que l'échec de négociations loyales a été constaté. <p>Le PAP comporte obligatoirement en annexe « la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales ». Un cahier des charges est établi et tenu à disposition des salariés sur le lieu de travail et mis sur l'intranet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.</p> <p>Le vote traditionnel demeure possible à moins que le PAP ne l'exclue totalement.</p> <p><i>En cas de litige sur ces questions c'est le juge judiciaire qui est compétent</i></p>	<p>Double majorité L2314-6 du Ct</p> <p>Tableau 16</p>
Le vote électronique (ACCORD DISTINCT)	L 2314-26 Ct R 2314-5 et suivants du Code du travail	<p>La décision de recourir au vote électronique et ses modalités d'organisation sont prévues dans le cadre d'un accord de droit commun distinct du PAP. Seules les OS représentatives peuvent valider ces dispositions. Il peut s'agir d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe. Un cahier des charges est établi et tenu à disposition des salariés sur le lieu de travail et mis sur l'intranet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.</p> <p><i>En cas de litige sur ces questions c'est le juge judiciaire de l'élection qui est compétent.</i></p>	<p>Droit Commun Articles L 2232-12 et L 2232-13 du Ct</p> <p>Tableau 17</p>

Clause	Source	Objet de la clause Négociation - Commentaires	Règles de validation
<p>Bureau de vote,</p> <p>Suivi et contrôle des opérations électorales,</p> <p>Dépouillement, proclamation des résultats.</p>	Principes généraux du droit électoral	<p>Composition du Bureau : Pour chaque collège électoral un bureau de vote est constitué. Il est constitué d'au moins 3 membres : 1 président et 2 assesseurs. Chacun doit appartenir au collège en question. Les représentants de l'employeur ne peuvent être membres du bureau de vote s'ils ne sont pas électeurs. A contrario ils peuvent l'être s'ils sont électeurs. Il convient néanmoins d'éviter cette situation en prévoyant l'exclusion de ces personnes de la composition du bureau.</p> <p>A défaut de stipulations contraires (appel au volontariat), le bureau est composé des 2 salariés les plus âgés appartenant au collège et du plus jeune.</p> <p>Missions du bureau :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prononcer l'ouverture et la fermeture du scrutin. - Vérifier l'identité des électeurs et l'appartenance au collège y compris pour les votes par correspondance. Veiller à la sincérité du scrutin : la mise à disposition des bulletins de vote, la récupération des enveloppes non ouvertes de vote par correspondance, - Veiller à l'urne vide à l'ouverture du scrutin et à son intégrité, au secret du scrutin, à la mise des enveloppes dans les bonnes urnes, mise des bulletins par correspondance dans les urnes, à l'émargement, relever tout incident etc.. - Procéder au dépouillement, proclamer publiquement les résultats, établir un PV d'élections, y consigner les incidents. <p>Le bureau ne peut pas se faire juge de la régularité des élections.</p> <p><i>En cas de litige sur ces questions, c'est le juge judiciaire de l'élection qui est compétent</i></p>	<p>Double majorité L2314-6 du Ct</p> <p>Tableau 18</p>

Clause	Source	Objet de la clause Négociation - Commentaires	Règles de valida- tion
<p>Contrôle des élec- tions par :</p> <p>Les délè- gués de liste et, éventuel- lement le juge</p>	<p>Principes généraux du droit électoral</p> <p>L 67 et R 47 du Code électoral.</p> <p>Cass. Soc. 1^{er} juin 2022, 21-60.076</p> <p>L 2314-17 du Ct</p>	<p>Chaque liste a le droit d'exiger la présence permanente d'un représentant appelé délégué de liste, même en l'absence de prévision dans le PAP. Ce délégué de liste doit appartenir à l'entreprise et être électeur.</p> <p>Le PAP définit éventuellement les modalités de désignation de ce délégué de liste. Il est recommandé de prévoir le droit d'absence du délégué et le maintien de salaire.</p> <p>Il est recommandé au syndicat qui élabore les listes électorales de délivrer un mandat de délégué de liste à l'un de ses candidats. Ce délégué devra être à tout le moins porteur de ce mandat. Ce mandat peut aussi être notifié à l'employeur et faire l'objet d'un affichage.</p> <p>Le délégué de liste a légalement le droit de contrôler le dépouillement et le décompte des voix mais pas de perturber et de s'immiscer dans les opérations électorales Il a le droit d'exiger l'inscription au PV de toutes observations, irrégularités, protestations, soit avant la proclamation soit après.</p> <p>Tous les candidats peuvent assister au vote. Ils disposent du même droit de contrôle que le délégué de liste. Un représentant de l'employeur peut assister aux opérations. Ce dernier doit se comporter en simple observateur.</p> <p>Avant que les élections n'aient lieu, dès la fin des négociations de PAP, un juge peut être saisi par la partie la plus diligente aux fins d'apprécier la nécessité de la mise en place d'un dispositif de contrôle. Les frais de contrôle sont exclusivement à la charge de l'employeur.</p>	<p>Double majorité L2314-6 du Ct</p> <p>Tableau 19</p>

Clause	Source	Objet de la clause Négociation - Commentaires	Règles de validation
Durée du protocole, publicité.	Cass. Soc. 21 mai 2003, n°01-60.742. L 2314-10 Ct.	<p>A défaut de clause de reconduction pour les élections suivantes (possible mais non recommandée), le PAP n'est valable que pour les élections pour lesquelles il a été convenu, ainsi que pour les éventuelles élections partielles de la mandature.</p> <p>En cas de clause de reconduction, les modalités de dénonciation doivent être prévues. Attention ces modalités ne sont pas celles qui sont applicables aux accords d'entreprise.</p> <p>La dénonciation peut prévoir que ce droit est exercé dans un délai à fixer et doit préciser la forme de cette dénonciation (un courrier notifié aux parties signataires).</p> <p>La loi n'impose pas de mesures de publicité, mais une telle mesure est néanmoins recommandée. Le PAP peut définir les modalités de cette publicité, comme des mesures d'affichage et de consultation.</p>	<p>Double majorité L2314-6 du Ct</p> <p>Tableau 20</p>



Points clés pour l'élaboration et le dépôt des listes de candidats



© Adobe Stock | SmashingStocks

Votez CGT !



Elaboration des listes de candidatures

Au premier tour, les organisations syndicales, qu'elles soient représentatives ou non, bénéficient de l'exclusivité du dépôt des listes de candidats (L 2314-5 du CT).

Il en résulte que la présentation au premier tour de candidatures non affiliées à un syndicat est une cause d'annulation des élections (Cass. Soc. 27 janv. 2010, n° 09-60. 103).

La loi impose l'indication de l'affiliation confédérale à défaut de laquelle l'organisation ne peut recueillir les suffrages servant à mesurer sa représentativité (L 2122-3-1 du Ct.).

Le dépôt des listes est réservé aux organisations qui répondent aux conditions d'indépendance, de respect des valeurs républicaines et d'ancienneté de 2 ans dans les champs géographique et professionnel de l'entreprise. L'ancienneté de 2 ans est appréciée d'après la date de dépôt des statuts en mairie (Cass. Soc. 13 fév., 2013, n° 11-61. 224).

L'OS qui n'a pas 2 ans d'ancienneté ou qui en application de ses statuts n'est pas compétente dans le champ professionnel et géographique de l'entreprise, ne peut se contenter de se prévaloir de son affiliation à une confédération représentative ou à une union pour déposer des listes de candidats (Cass. Soc. 27 mars 2013, n° 12.21-028). Cependant l'employeur ne peut juger de la qualité d'une organisation à déposer des listes. Il doit saisir le Tribunal judiciaire.

La composition des listes équilibrées Femmes / Hommes

Les listes de candidats doivent être composées conformément à la part des électeurs de chaque sexe inscrits dans chaque collège et à l'alternance des candidats de chaque sexe (L 2314-30 Ct).

Cette part est obligatoirement indiquée dans le PAP, qui peut simuler les listes type applicables à chaque collège. Le calcul est le suivant :

Premièrement :

$$\frac{\text{Nombre de Femmes ou d'Hommes électeurs dans le collège}}{\text{Nombre total d'électeurs dans le collège}} = \text{Taux de mixité du collège F/H}$$

Deuxièmement :

Taux de mixité X nombre de sièges titulaire à pourvoir = x sièges F et y sièges H.

Troisièmement :

En cas de nombre non entier de sièges pour chaque sexe, application de la règle de l'arrondi avec attribution d'un siège supplémentaire au sexe dont la décimale est égale ou supérieure à 0,5 (L 2314-30Ct)

Attention, en cas de liste incomplète, la proportion des sexes doit être appliquée au nombre de candidats présentés par l'OS. Le calcul est le suivant :

Taux de mixité X nombre de candidats titulaire présenté par l'OS = x sièges F et y sièges H.

En cas de nombre non entier de siège pour chaque sexe, application de la règle de l'arrondi à la décimale supérieure ou égale à 0,5.

Possibilité des listes à un seul candidat ?

Lorsqu'il existe plusieurs sièges à pourvoir au sein d'un collège, la présentation d'une liste à candidat unique est prohibée (Cass. Soc. 17 avril 2019, n° 17.26-724). Principe de mixité de la liste lorsque 2 sièges au moins sont à pourvoir :

Lorsqu'il existe plusieurs sièges à pourvoir, l'OS qui ne présente que 2 candidats devra obligatoirement présenter un candidat de chaque sexe (Cass. Soc. 17 avril 2019, n° 17.26-724).

Composition des listes en cas de sexe ultra-minoritaire

Lorsque l'application des règles de calcul prévue aux alinéa 1 à 4 de l'article L 2314-30 du Ct conduit à exclure totalement la candidature de l'un ou l'autre sexe (sexe ultra minoritaire), l'OS peut à son choix présenter un candidat du sexe ultra minoritaire, sans pouvoir le placer en première position, ou ne présenter que des candidats du même sexe ou ne présenter qu'un seul candidat (Cass. Soc. 11 décembre 2019, n° 18-26.568).

Le dépôt des listes de candidatures

Le délégué syndical ne dispose pas, du seul fait de son mandat, du droit d'élaborer et de déposer les listes de candidats.

Pour élaborer ET déposer de telles listes, le syndicat doit lui accorder un mandat express. A défaut d'un tel mandat, l'irrégularité est constituée et peut justifier l'annulation des élections (Cass. Soc. 15 juin 2011, n° 10-25.282 ; Cass. Soc. 30 oct. 2013, n° 12-29.952)

Les syndicats choisissent librement les salariés pouvant être candidats. En tout état de cause l'accord de ces derniers est nécessaire. Il est conseillé de formaliser l'acceptation du salarié.

Les candidats peuvent se désister des listes avant la date du vote en informant l'employeur et le syndicat de ce retrait. Les bulletins doivent être rendus conformes à ce désistement. A défaut cette irrégularité pourra justifier l'annulation des élections si elle a vicié la sincérité du scrutin.

L'employeur ne peut se faire juge de la validité des candidatures déposées par les syndicats.

Le refus d'une candidature est une irrégularité justifiant l'annulation des élections.

L'employeur doit saisir la juridiction chargée du contentieux électoral soit selon la procédure d'urgence du référé (lorsque les dates des élections permettent encore la contestation) soit dans le cadre du contentieux post-électoral (dans les 15 jours qui suivent la proclamation des résultats ; Cass. soc. 16 oct. 2013, n° 13-11.217).

Néanmoins l'employeur peut refuser le dépôt de listes de candidats dans les cas suivants :

- En cas de dépôt tardif (après la date limite de dépôt prévue par le PAP),
- En cas de dépôt prématuré (au cours des négociations, avant la validation du PAP).
- Si l'employeur demande la présentation d'un mandat autorisant le dépôt des listes d'où la nécessité d'avoir ce mandat.



© Adobe Stock | TarikVision

La lettre *T* correspond au numéro de tableau

Affichage : **T6**

Affiliation Confédérale : **T8**

Assesleurs (bureau de vote) : **T 18**

Boîte postale : **T15**

Bulletins de vote : **T13 ; T 1**

Bureau de vote (composition – missions) : **T1**

Cadre dirigeants (qualité électeur) : **T7**

Cahier des charge (vote électronique) : **T16, T 17**

Candidats : **T6 ; T 7 ; T 18**

Candidatures double : **T8**

Catégories Professionnelles : **T2**

CDD : **T1**

Clause de reconduction (PAP) : **T20**

Collèges Electoraux : **T2 ; T3**

Composition Collèges électoraux : **T2 ; T3 ; pages 8 et 9**

Composition (liste de candidats) : **T8**

Composition (bureau de vote) : **T18**

Contestation (PAP) : **page 8** introduction

Contestation décompte effectif : points clés calcul effectif

Contrat travail temporaire : **T1**

Contrôle (opérations électorales) : **T18 ; T 19**

Correspondance (vote) : **T 15**

Effectif : **T1 ; T7**

Electeur : **T7**

Durée des mandats : **T10**

Durée du protocole : **T20**

Dépouillement : **T18**

Déplacements (propagande) : **T12**

Dénonciation (PAP) : **T20**

Délégué de liste : **T19**

Décision unilatérale : **page 2** introduction, **T16**

Décompte des salariés : points clés calcul des effectifs

Déclaration annuelle des données sociales : **points clés calcul des effectifs**

Double majorité : **Page 1-3** de l'introduction et colonne droite des tableaux

Date (qualité électeur) : **T6**

Date (dépôt listes candidats) : **T8**

Dates (élection 1er tour) : **T4**

Double Majorité : **pages 8 à 10** de l'introduction et colonne droite des tableaux

Durée du protocole : **T 20**

Effectif : **T1; T7**. Points clés calcul effectifs

Electeur : T7
 Eligible : T18
 Enveloppe (vote par correspondance) : T15
 Heures (vote) : T 4 ; T 5
 Information : T4 ; T6 ; T14
 Information des organisations syndicales : points clés calcul des effectifs
 Incidents : T18
 Intermittents : T1, points clés calcul des effectifs
 Lieux (de travail) : T4
 Listes candidats : T8
 Listes Electorales : T6 ; T7
 Listes Emargement : T 18
 Listes Equilibrées (Femmes / Hommes) : T9
 Listes incomplètes : T8
 Mandats successifs : T11
 Mandat représentant de la liste : T 19
 Matériel de vote : T13
 Mentions (bulletins de vote) : T13
 Modification (durée des mandats) : T10
 Modification (mandats successifs) : T 11
 Modification (nombre collègues et composition catégorielle) : T3
 Monopole Syndical : T8
 Neutralité (principe) : T12, T15
 Nombre : T1 ; T 2 ; T 10
 Premier tour : T4 ; T6
 Principe de mixité : T9
 Procès-verbal des élections : T 18
 Proclamation (résultats) : T 18
 Profession de foi : T12
 Propagande électorale : T 12
 Registre unique du personnel : points clés effectifs
 Règle de l'alternance (liste équilibrée) : T9
 Règle de proportion (liste équilibrée) : T9
 Régularité PAP (contestation) : page 3 introduction
 Répartition (personnel et sièges) : T2 ; T3
 Réserves : page 9 de l'introduction
 Résultats (proclamation) : T 18
 Salarié mise à disposition : T7, points clés calcul des effectifs
 Salarié Temporaire : T7, points clés calcul des effectifs
 Signataires (et non signataires) : pages 8 à 10 de l'introduction
 Scrutin : T5 ; T8
 Secret (du vote) : T13
 Sexe ultra-minoritaire (liste équilibrée) : T9
 Sièges (titulaires, suppléant) : T1 ; T2 ; T8 ; T9
 Sièges (liste équilibrée) : T9
 Signataires (et non signataires) : page 1 à 3 de l'introduction
 Signature : pages 8 à 10 de l'introduction, T15
 Sincérité (du scrutin) : page 3 introduction, T4 ; T15 ; T 18
 Société utilisatrice : points clés calcul des effectifs
 Tracts (propagande) : T12
 Travail en continue : T5
 Temps de délégation : T1
 Tour de scrutin : page 2 de l'introduction ; T4 ; T6 ; T8 ; T13
 Unanimité : pages 8 à 10 de l'introduction et colonne droite des tableaux, T3 ; T5
 Urnes : T13
 Validation du PAP : pages 1 à 3 de l'introduction et colonne droite des tableaux
 Votes : T 13 ; T 14
 Votes par correspondance : T14
 Vote électronique : page 1 de l'introduction ; T16 ; T 17.

