

FICHE PRATIQUE N° 1

Électorat et consultation des listes à l'entreprise

Sachez le vite :

- La consultation des listes à l'entreprise est une étape importante du processus électoral.
- Elle permet de :
 - détecter et rectifier de nombreuses erreurs ou oublis,
 - préparer le travail des commissions communales et d'éventuels recours concernant les situations que l'employeur n'aura pas voulu corriger,
 - sensibiliser les salariés un an avant le scrutin sur cette élection et ses enjeux.
- En 2008, le processus d'élaboration des listes est complètement nouveau. Pour les électeurs salariés et dans presque toutes les entreprises, il se fait automatiquement à partir de la DADS (Déclaration annuelle des données sociales).
- Il y a deux périodes de consultation des listes : novembre 2007 et février 2008.
- La qualité d'électeur s'apprécie en fonction de la situation du salarié (ou du demandeur d'emploi) au 28 décembre 2007.

Avertissement : les décrets organisant ces modalités n'ont été promulgués que le 30 octobre 2007 et publiés au Journal officiel en pleine semaine de la Toussaint ! S'agissant de la consultation des listes en novembre, il faut donc réagir sans tarder.

Et maintenant, entrons dans le détail.

1. Qui est électeur ?
2. Qu'est-ce que la DADS ?
3. Les deux périodes de vérification.
4. Que faut-il vérifier ?
5. Quelques conseils pratiques.
Annexe : Codes NAF et sections prud'homales

1. Qui est électeur ?

1.1. Principe général

Il faut réunir trois conditions pour être électeur dans le collège salarié :

- ‡ Âge : seize ans accomplis.
- ‡ Être salarié ou bien à la recherche d'un emploi, à condition dans ce dernier cas :
 - d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi,
 - de ne pas être à la recherche de son premier emploi.
- ‡ Ne pas être privé de ses droits civiques.

Ces conditions s'apprécient au 28 décembre 2007.

A noter qu'il n'y a aucune condition de nationalité, ni d'ancienneté dans l'emploi. Les salariés dont le contrat de travail est suspendu sont également électeurs (arrêt maladie, congés payés...).

1.2. La nature du contrat de travail

Les salariés sont électeurs quelque soit la nature de leur contrat de travail, à condition qu'il s'agisse d'un contrat de droit privé (voir ci-dessous) : CDI, CDD, CNE, temps partiel...

Sont notamment électeurs : les apprentis, les travailleurs titulaires d'un contrat « aidé » (CES, CEC, contrat de qualification, etc.), les travailleurs en préretraite progressive.

Sont de même électeurs les employés de maison, les travailleurs à domicile (article L.721-1 et suivants du Code du travail), certains gérants non salariés (article L.781-1) et les assistants maternels ou familiaux (L.773-2).

Ne sont pas électeurs :

- les stagiaires non salariés en formation professionnelle (ne pas confondre avec les demandeurs d'emploi bénéficiaires d'action de formation ou avec les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour une période de formation : eux sont électeurs en fonction de leur situation au 28 décembre 2007) ;
- les personnes handicapés travaillant en CAT,
- les travailleurs en préretraite complète (sauf conventions dans lesquelles un contrat de travail est maintenu avec l'entreprise).

1.3. Droit privé ou droit public ?

On peut distinguer trois cas, selon la nature de l'employeur.

- a) L'employeur est une personne morale de droit privé chargée de l'exécution d'une mission de service public.
Pas de problème : tous les salariés sont électeurs. C'est le cas des organismes de Sécurité sociale, des établissements d'enseignement privé sous contrat avec l'État, des associations créées par des personnes morales de droit public (communes par exemple).
- b) L'employeur est un service public à caractère industriel et commercial (SNCF, RATP, CEA,...).

Les personnels sont électeurs à quelques exceptions près (directeur et agent comptable, personnels de la Banque de France, salariés ayant gardé la qualité de fonctionnaire lors de la création de l'établissement).

Rappelons que les agents contractuels employés sous le régime des conventions par La Poste ou France Télécom sont électeurs.

- c) L'employeur est un service public administratif.
Les personnels ne sont en principe pas électeurs.

Exceptions :

- Contrats emplois solidarité, contrats emplois consolidés, contrat d'accès à l'emploi ;
- apprentis des services de l'état, des collectivités territoriales et des établissements publics administratifs ;
- personnels de droit privé recrutés par certains établissements (Caisse des dépôts, Établissement français des greffes...);
- personnels gérant un service industriel et commercial dépendant d'un établissement public administratif (par exemple les salariés des ports ou aéroports gérés par les Chambres de commerce et d'industrie).

1.4. Salarié ou employeur ?

On ne peut être inscrit que dans un collège (L.513-1 VI), mais l'appartenance au collège salarié ou au collège employeur n'est pas toujours évidente.

« Sont électeur dans le collège des employeurs les personnes qui emploient pour leur compte ou pour le compte d'autrui un ou plusieurs salariés ». (L.513-1 III.)

En pratique, on rencontre deux types de problèmes.

- a) Mandataires sociaux et cadres supérieurs.

Sont nécessairement inscrits dans le collège employeur : les associés en nom collectif, les présidents des conseils d'administration, les directeurs généraux et directeurs.

Également *« les cadres détenant sur un service, un département, ou un établissement de l'entreprise, une délégation particulière d'autorité, établie par écrit, permettant de les assimiler à un employeur »*. (L.513-1 III.)

D'après l'article R.513-4, cette délégation peut résulter d'une clause du contrat de travail ou d'un document spécifique. En son absence, le cadre ne peut qu'être inscrit dans le collège salarié, section encadrement.

- b) Personnes étant à la fois salarié et employeur.

Principe : en cas de *« double qualité d'employeur et de salarié, l'inscription est faite dans le collège correspondant à l'activité principale de l'électeur »* (L.513-1 VI.)

Mise en œuvre : cette activité principale est celle d'un salarié s'il emploie un à trois salariés. S'il emploie plus de trois salariés, il choisit son collège d'inscription (c'est une disposition nouvelle, article R.513-6 III).

Cette situation concerne notamment les particuliers employant une femme de ménage (ou autre personnel de maison ou de service à domicile) ou certaines structures de l'économie sociale.

2. Qu'est-ce que la DADS ?

Chaque année, les entreprises relevant du régime général de la Sécurité sociale ou de la Mutualité sociale agricole établissent une déclaration des données sociales (DADS), arrêtée au dernier jour ouvrable de l'année et envoyée aux organismes concernés avant le 31 janvier de l'année suivante.

Depuis 2006, elle comporte obligatoirement pour chaque salarié les critères prud'homaux, à savoir :

- le collègue (salarié ou employeur) ;
- la section (industrie, commerce, agriculture, activités diverses ou encadrement) ;
- la commune d'inscription (en principe celle du lieu de travail, voir ci-dessous le point 4).

La DADS de l'année de l'élection sert à l'établissement de la liste électorale. L'envoi de cette déclaration est obligatoire et contrôlée.

Ce système donne donc une garantie d'automaticité de l'inscription des salariés, en particulier dans les petites entreprises ou celles dépourvues de présence syndicale.

Pour la prochaine élection, il s'agit de la DADS 2008, basée sur la situation des salariés au 28 décembre 2007 et envoyée avant le 31 janvier 2008.

Un certain nombre d'entreprise à régimes spéciaux ne sont pas concernées par ce système et transmettent directement leurs listes au centre national de traitement (date limite 31 janvier ou 15 février, date non confirmée).

Il s'agit essentiellement de la SNCF, de la RATP, d'EDF et de GDF.

D'autres électeurs sont exclus de ce processus d'inscription par la DADS :

- les employés de maison et ceux payés par chèque service qui sont déclaré directement par leur employeur (date limite non encore connue, sans doute vers le 15 février) ;
- les demandeurs d'emploi remplissant les conditions pour être électeur (voir point précédent) qui devront - encore une fois - s'inscrire volontairement (les modalités ne sont pas encore complètement connues).

3. Les deux périodes de vérification

3.1. Deux périodes de vérifications sont prévues.

Elles sont toutes les deux obligatoires dans la plupart des entreprises et obéissent à des objectifs sensiblement différents. Elles doivent donc être prises en compte chacune, avec la même rigueur, par toutes nos organisations.

Toutes les deux sont ouvertes :

- à chaque salarié ;
- aux délégués du personnel ;
- aux représentants syndicaux et délégués syndicaux.

Selon les termes de l'article L.513-3, « *l'employeur met à disposition (...) à des fins de consultation et de vérification, les données relatives à l'inscription sur les listes électorales prud'homales de chacun des salariés* ».

Il résulte de ce texte :

- que chaque salarié (et pas seulement chaque délégué) a accès à l'ensemble des données prud'homales concernant son établissement, et par uniquement à celles le concernant individuellement ;
- que toutes les données concernant l'élection peuvent être consultées et vérifiées (voir le détail au point 4 ci-dessous).

3.2. La première consultation

Elle résulte du nouvel article D.513-2.II du Code du travail, créé par le décret n° 2007-1550 du 30 octobre 2007.

Le texte de l'article :

« Pour les employeurs effectuant leur déclaration en application du premier alinéa du I de l'article L.513-3, cette consultation doit être également faite l'année qui précède l'élection, dans un délai de dix mois à compter de la date limite de la transmission des données prud'homales aux organismes mentionnés à cet article.

L'employeur est tenu de mettre à disposition des personnes mentionnées au troisième alinéa du I du même article ces données pendant une durée de quinze jours.

Ces personnes peuvent formuler des observations auprès de l'employeur, au plus tard dans les quinze jours qui suivent l'organisation de la consultation.

Les observations résultant de cette consultation sont prises en compte dans la déclaration effectuée l'année suivante. »

Explications :

Reprenons ce texte, alinéa par alinéa.

- a) Cette consultation concerne toutes les entreprises soumises à la DADS et uniquement celles-ci. Elle portera cette année sur la DADS 2007 (photographie de l'entreprise à fin décembre 2006) qui a du être envoyée aux organismes de Sécurité sociale ou à la MSA au plus tard le 31 janvier 2007. Le délai de dix mois court à partir de cette date et nous amène donc au 30 novembre,

date limite de la consultation.

C'est donc bien en novembre qu'elle doit avoir lieu.

- b) Le texte ne prévoit pas les modalités de cette mise à disposition, sauf sa durée : quinze jours. Mais pour répondre à sa finalité, elle doit nécessairement :
- être portée à la connaissance des salariés,
 - avoir lieu sur le temps de travail,
 - être organisée dans des conditions matérielles correctes, permettant une consultation effective, la prise de notes, etc.
- c) Les observations sont à formuler (selon nous) pendant une période de quinze jours suivant la tenue de la consultation elle-même. Bien que la consultation porte sur des données datant de onze mois, elle est très utile pour détecter dès cette année les erreurs ou désaccords avec l'employeur (voir le point 4 ci-dessous). Il est indispensable de formuler les observations par écrit, de la façon la plus précise possible et d'en garder un double. Le syndicat devra aussi demander aux salariés consultant eux-mêmes les données de lui faire part de leurs observations.
- d) Le texte ne précise pas les obligations de l'employeur face à ces observations : « prendre en compte » n'est pas nécessairement « accepter ».
- Il sera donc utile de prévoir un bilan collectif de la consultation (voir le point 5 ci-dessous).

3.3. La seconde consultation

Elle résulte du nouvel article D.513-2.I, concerne toutes les entreprises employant des électeurs et porte sur les données valables au 28 décembre 2007 : c'est donc l'occasion de vérifier les éléments qui vont servir à l'établissement de la liste électorale.

Le texte de l'article :

« En application du troisième alinéa du I de l'article L. 513-3, l'employeur met à la disposition des personnes mentionnées à cet article, l'année de l'élection, les données prud'homales suivantes : les noms et prénoms, le domicile, la section, le collège et la commune d'inscription de chaque électeur qu'il a inscrit.

Cette consultation doit débuter dans les quinze jours qui suivent la date limite de transmission des données prud'homales aux organismes mentionnés à ce même article ou, le cas échéant, au centre de traitement.

L'employeur est tenu de mettre à disposition des personnes mentionnées au troisième alinéa du I de l'article L. 513-3 ces données pendant une durée de quinze jours.

Ces personnes peuvent formuler des observations auprès de l'employeur, au plus tard dans les quinze jours qui suivent l'organisation de la consultation.

A son terme, les observations formulées à la suite de la consultation organisée l'année du scrutin sont transmises par l'employeur au maire de la commune d'implantation de l'établissement. »

Explications :

- a) Cet alinéa décrit très précisément les éléments à communiquer. Il s'agit des données incluses dans la DADS 2008 (photographie au 28 décembre 2007) pour les entreprises qui y sont assujetties ou de celles qui sont directement transmises au centre de traitement pour les autres.

- b) Selon les cas, la date limite de transmission est le 31 janvier 2008 (DADS) ou le 15 février 2008 (transmission directe). La période de consultation doit donc commencer avant le 15 février ou avant le 1^{er} mars selon le cas.
- c) Les remarques sur les modalités sont les mêmes que pour la consultation de novembre 2007.
- d) Mêmes remarques que précédemment.
- e) Après cette consultation, l'employeur pourra encore opérer des corrections selon des modalités qui ne sont pas encore connues.

De toutes les façons, il est tenu de transmettre toutes les observations, qu'il soit ou non d'accord avec elles.

Il appartiendra au maire et à la commission communale de vérifier si elles ont fait l'objet de corrections ou d'y donner éventuellement suite. Il est donc très important de recenser toutes les observations afin de préparer le travail de nos camarades siégeant dans les commissions communales (cette phase du processus débutera en principe en avril et fera l'objet de prochaines fiches).

Entreprises n'utilisant pas la DADS

Dans ces entreprises, la consultation de novembre n'a pas lieu d'être. Mais on pourra dès maintenant engager des discussions sur l'établissement des listes et sur leur contrôle avant leur envoi, même si celui-ci n'est pas prévu par les textes. Cette démarche permettra notamment d'examiner la composition de la section encadrement (voir point 4.3 ci-dessous), enjeu particulièrement important à la SNCF, à la RATP, à EDF et GDF.

4. Que faut-il vérifier ?

Quatre points devront retenir l'attention des militants syndicaux, à chacune des deux consultations.

4.1. La qualité d'électeur salarié

On vérifiera qu'aucun salarié n'a été oublié, en particulier ceux en CDD ou en contrat particulier. La deuxième consultation permettra de faire un point exhaustif, par comparaison avec la liste des salariés présents au 28 décembre 2007. Rappelons que le registre du personnel est tenu à disposition des délégués du personnel (article L.620-3). La première consultation est moins précise sur ce point, puisqu'elle porte sur la situation du personnel à fin 2006. Elle permettra cependant de vérifier s'il n'y a pas de catégories de salariés oubliés et d'intervenir immédiatement pour rectification dans la DADS suivante.

On examinera également le cas des personnels pour lesquels il peut y avoir un doute sur le collège d'inscription (employeur ou salarié).

Un salarié ayant plusieurs employeurs ou travaillant dans plusieurs établissements doit être inscrit par celui pour lequel « *il a effectué le plus grand nombre d'heures au cours du dernier trimestre de l'année précédent l'année de l'élection* » (L.513-1 V et R.513-6 II), soit du 1^{er} octobre au 28 décembre 2007.

4.2. Lieu d'inscription et de vote

Les électeurs doivent être inscrits sur la liste électorale de la commune dans laquelle ils exercent leur activité principale au sens ci-dessus.

Il faudra donc être attentif aux pratiques de certaines entreprises (parfois de très grandes !) qui rattachent les salariés au siège social et non à l'établissement dans lequel ils travaillent effectivement.

Cas particuliers (L.513-1)

- Les salariés travaillant en dehors de tout établissement sont inscrits :
 - dans la commune où ils travaillent si celle-ci est unique ;
 - dans la commune où est situé le siège social de leur employeur principal s'ils travaillent dans plusieurs communes ou s'ils sont domiciliés à l'étranger.
- Les VRP peuvent demander à être inscrits sur la liste de la commune du lieu de leur domicile (disposition dérogatoire au principe énoncé ci-dessus et qui demande une démarche volontaire de leur part).

4.3. Section d'inscription

- Le problème le plus délicat est celui de l'inscription en section encadrement, qui est un enjeu électoral et revendicatif majeur pour toute la CGT.

Selon l'article L.513-1 IV, « *Sont électeurs dans la section de l'encadrement :*

- *les ingénieurs ainsi que les salariés qui, même s'ils n'exercent pas de commandement, ont une formation équivalente constatée ou non par un diplôme ;*
- *les salariés qui, ayant acquis une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, exercent un commandement par délégation de l'employeur ;*
- *les agents de maîtrise qui ont une délégation écrite de commandement ;*
- *les voyageurs, représentants et placiers. »*

La jurisprudence de la Cour de cassation interprète ces conditions de façon restrictive, bien que de nombreux tribunaux d'instance aient validé l'inscription en encadrement d'agents de maîtrise et même de techniciens (notamment en 2002). On se reportera aux bulletins édités par l'Ugict-CGT pour plus de précision et surtout pour la démarche revendicative qui sous-tend notre exigence d'une section encadrement beaucoup plus conforme aux réalités de l'organisation du travail d'aujourd'hui (le texte ci-dessus date de 1982).

- En dehors des salariés relevant de l'encadrement, l'affectation dans les sections est maintenant automatique à partir du code NAF de l'établissement. Et non de l'entreprise : « *Lorsqu'une entreprise comprend plusieurs établissements, les salariés (...) de chacun de ces établissements sont électeurs au titre de la section correspondant à l'activité principale de cet établissement.* » (R.513-5, alinéa 2.)

Pour les salariés travaillant dans plusieurs établissements relevant de sections différentes, on applique la règle indiquée à la fin du point 4.1.

Les employés de maison sont inscrits en section activités diverses.

On trouvera en annexe le tableau de correspondance Code NAF / Section d'inscription.

- Cas particulier de la section agriculture.

Par dérogation au principe précédent, sont inscrits en section agriculture non seulement les salariés travaillant dans un établissement dont le code NAF en relève (Code 050 c et codes commençant par 01 ou 02), mais aussi tous les salariés (sauf encadrement) relevant des catégories suivantes, quelque soit le code NAF de leur établissement. (Articles R.513-8 du Code du travail et 722-20 du Code rural.)

Salariés occupés aux activités ou dans les entreprises ou établissements définis à l'article L. 722-1, à l'exception de l'activité mentionnée au 5° dudit article ;

Gardes-chasse, gardes-pêche, gardes forestiers, jardiniers, jardiniers gardes de propriété et, de manière générale, toutes les personnes qui, n'ayant pas la qualité d'entrepreneur, sont occupées par des groupements et sociétés de toute nature ou des particuliers à la mise en état et à l'entretien des jardins ;

Salariés des organismes de mutualité agricole, des caisses de crédit agricole mutuel, des chambres d'agriculture, du Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles, des coopératives agricoles, des sociétés d'intérêt collectif agricole, des sociétés à caractère coopératif dites fruitières, des sociétés agricoles diverses, des syndicats agricoles, des associations syndicales de propriétaires dont l'objet est agricole et, d'une manière générale, de tout groupement professionnel agricole, de même que les personnels non titulaires de l'établissement "Domaine de Pompadour" dont les contrats ont été transférés à l'Établissement public Les Haras nationaux ;

Salariés de toute société ou groupement créé après le 31 décembre 1988, dans leur champ d'activité, par les organismes cités au 6°, à condition que leur participation constitue plus de 50 % du capital ;

Salariés des filiales créées après le 31 décembre 2005 par les sociétés ou groupements mentionnés au 6° bis, à la condition que ces filiales se situent dans leur champ d'activité et que lesdits sociétés et groupements détiennent plus de 50 % du capital de ces filiales ;

Salariés des organismes, sociétés et groupements mentionnés aux 6°, 6° bis et 6° ter, lorsque intervient une modification de la forme ou des statuts desdits organismes, sociétés et groupements, dès lors que cette modification n'entraîne pas la création d'une personne morale nouvelle ;

Apprentis et, sous réserve des dispositions de l'article L. 962-4 du code du travail, stagiaires relevant du régime des assurances sociales agricoles occupés dans les exploitations, entreprises, organismes et groupements ci-dessus énumérés ;

Salariés des centres de gestion agréés et des associations de gestion et de comptabilité dont les statuts prévoient que le conseil d'administration est composé en majorité de membres désignés par des organisations professionnelles agricoles ou des chambres d'agriculture.

4.4. L'exactitude des noms et des adresses

Ce point est très important car c'est sur la base de ces indications que seront envoyées les cartes d'électeurs et autres documents électoraux. Des inexactitudes entraîneront la non distribution de ces courriers.

Il faut donc :

- inciter chaque salarié à vérifier l'exactitude des mentions le concernant (attention notamment aux noms des salariées qui ont pu changer d'état civil depuis leur embauche) ;
- refuser toute pratique d'employeurs prétendant domicilier les salariés à l'entreprise (on s'appuiera sur le texte très explicite de l'article D.513-2 cité plus haut).

5. Quelques conseils pratiques

- Le mode d'élaboration de la liste électorale à partir des DADS est nouveau, pour nous comme pour les employeurs. Il allège considérablement la tâche de ceux-ci, qui n'ont plus (sauf exception) à établir et envoyer une liste particulière. La consultation n'est pas plus « contraignante » que celle prévue antérieurement.

Cependant, il faudra parfois imposer les deux étapes prévues, en s'appuyant sur les textes cités dans cette fiche.

Attention : les articles utilisés ont pour la plupart été modifiés par le décret du 30 octobre 2007 et ne figurent pas sous cette forme dans les codes du travail déjà édités. On pourra utiliser le site officiel Légifrance (www.legifrance.gouv.fr) si un employeur conteste les textes à appliquer.

- Bien qu'elle ne soit pas prévue par le décret, il est souhaitable de proposer une négociation sur les modalités des consultations. Attention au calendrier : le retard (?) des pouvoirs publics dans la publication des décrets nous laisse peu de temps pour l'organisation de la consultation de novembre.
- Ces consultations (leur existence, leur rôle, les droits des salariés) doivent être présentées et expliquées aux travailleurs, en liaison avec nos batailles revendicatives actuelles et les enjeux du prochain scrutin prud'homal.
- Chaque syndicat devra tirer un bilan de la consultation de novembre. Si des problèmes collectifs sont rencontrés (problèmes massifs de domiciliation, choix des sections, etc.), il est nécessaire d'en saisir l'employeur avant que la DADS 2008 soit achevée.
En particulier, les désaccords sur la section d'inscription recouvrent souvent des problèmes revendicatifs très concrets (application d'une convention collective, appartenance à l'encadrement).
- Enfin, l'information sur ces consultations des salariés des entreprises inorganisées pourra être une occasion de parrainage.

Annexe : correspondance entre les codes NAF et la section prud'homale

Code NAF	Section prud'homale
050C	Agriculture
151F	Commerce
602C, 660G, 701C	Activités diverses
725Z	Industrie
741J, 747Z, 748A, 748G, 748H	Commerce
748B	Industrie
851H	Commerce
921G, 924Z	Industrie
922F	Commerce
930K	Activités diverses

Pour les autres codes ne retenir que les deux premiers chiffres :

01xx, 02xx	Agriculture
05xx (sauf 050C)	Industrie
10xx à 15xx (sauf 151F)	Industrie
16xx à 36xx	Industrie
37xx	Commerce
40xx, 41xx, 45xx	Industrie
50xx à 52xx, 55xx, 60xx (sauf 602C)	Commerce
61xx à 66xx (sauf 660G)	Commerce
67xx, 70xx (sauf 701C)	Commerce
71xx	Commerce
72xx (sauf 725Z)	Activités diverses
73xx, 74xx (sauf 741J, 747Z, 748A, 748B, 748G, 748H)	Activités diverses
75xx, 80xx, 85xx (sauf 851H)	Activités diverses
90xx	Commerce
91xx, 92xx (sauf 921G, 922F, 924Z)	Activités diverses
93xx (sauf 930K)	Commerce
95xx, 96xx, 97xx, 99xx	Activités diverses