# GUIDE PRATIQUE

# ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES CE/DP/DUP

**CEFI / SOLIDAIRES** 

INSTITUT DE FORMATIONS SYNDICALES, 144 BD DE LA VILLETTE, 75019 PARIS



1	L'obligation d'organiser des élections	<b>7</b>
2	Lancement du processus électoral	9
3	Négociation et validité de l'accord préélectoral	13
4	Le contenu de l'accord électoral	20
5	Qui peut négocier, qui peut signer ?	22
6	Le vote par correspondance	24
7	Le vote électronique	28
8	L'organisation du bureau de vote	32
9	Le premier tour de scrutin	34
10	Le second tour de scrutin	<b>37</b>
11	Le dépouillement des votes	39
12	Bulletins blancs, nuls ou raturés	41
13	Attribution des sièges	43
14	Désignation des élu-es	47
15	Proclamation des résultats et procès-verbal des élections	50
16	Le contentieux des élections	55
7	Les règles de décompte des effectifs	69
18	Les seuils électoraux	<b>72</b>
9	Les conditions d'égibilité	<b>74</b>
20	Qui peut voter?	<b>77</b>
21	L'établisseent des listes électorales	81
22	Les périmètres géographiques	84
23	Les établissements distincts	86
24	Le nombre de sièges à pourvoir	91
25	La durée du mandat	93
26	Elections partielles	95

27 Les salarié-es sous-traitant-es	97
28 La mesure électorale de la représentativité	100
29 Les collèges et la répartition du personnel	102
30 Les listes de candidat-es	108
31 Le déroulement des élections	114
32 Organisations et modalités du vote	116
33 La propagande électorale	119
34 Les moyens matériel du vote	123



### **S** OLIDAIRES ET LA LOI DITE DE DÉMOCRATIE SOCIALE

La période recente a vu exploser la représentativite syndicale telle que figée depuis l'après-guerre autour de 5 confédérations. Issue d'une position commune entre le patronat, la CGT et la CFDT, la loi dite de « democratie sociale » du 20 août 2008, a considérablement modifie l'exercice du droit syndical.

Avec les dispositions de cette loi, les élections professionnelles dans l'entreprise jouent un role primordial pour l'accès et le maintien de la representativité syndicale et pour la validité des accords collectifs.

Pour l'Union syndicale Solidaires, il est important que les salarié-es puissent régulièrement et librement choisir leurs représentant-es et que l'audience de chaque syndicat mesure sa capacité relative à signer des accords par lesquels il engage les salarié-es.

#### **∠** La représentativite syndicale vue par le neoliberalisme

Une nouvelle conception neoliberale du « dialogue social » se construit sur la volonte du patronat de remplacer la prédominance de la loi par celle du contrat (individuel et collectif). Cette conception s'accompagne d'attaques constantes sur le code du travail, les statuts publics et les conventions collectives, sur l'ensemble des protections des salarié-e-s.

Elle se garde bien toutefois d'instaurer l'accord majoritaire (30 % d'audience suffisent), la majorité (en audience et en nombre de syndicats représentatifs) ne s'appliquant qu'à la capacité de dénoncer un accord.

Dans un contexte de crise économique, ces orientations, où la negociation collective d'entreprise evolue de plus en plus dans un sens derogatoire, renforcent les rapports de domination du patronat et des grands groupes. Ceuxci, à l'occasion du redécoupage des structures de l'entreprise, en profitent pour redéfinir les cadres et les interlocuteurs des négociations.

La question des élections professionnelles prend ainsi beaucoup d'importance.

Enfin, celle loi, complétée par celle pour les TPE (très petites entreprises) d'octobre 2010, maintient les conditions d'un désert syndical dans les entreprises de moins de 11 salarié-es, ne donnant aucun droit collectif à ces salarié-es.

#### **∠** Un enjeu determinant pour le developpement de Solidaires

Mais cette loi va bien au delà de la seule mesure de l'audience syndicale, puisqu'elle redessine les moyens et les droits du syndicat à partir du processus électoral.

 La réprésentativité de chaque syndicat se mesure à chaque élection au CE (ou s'il n'en existe pas sur les élections DUP, ou à défaut DP). Seuls les syndicats représentatifs peuvent négocier et valider les accords a tous niveaux sur cette base.

- De plus, la désignation d'un-e délégué-e syndical-e ne relève plus de la seule liberté des syndiqué-es puisqu'il lui faut également obtenir une audience électorale personnelle.
- La jurisprudence, en l'état actuel (non encore définitif), va jusqu'à définir le CCE ou le CE dans les entreprises qui en sont pourvues comme étant les périmètres de référence pour la désignation des représentant-es de section syndicale avec les maigres moyens qui leur sont accordés.

Si au prix d'onéreux contentieux sur les désignations de représentant-es de section syndicale, cette loi permet a Solidaires de rentrer dans de nombreuses entreprises, le chemin de la représentativité reste laborieux.

L'exercice du droit syndical, négocie entre syndicats représentatifs, introduit souvent de manière contestable un droit syndical à deux vitesses, particulièrement favorable a ceux qui ont le droit de negocier. La non-représentativité, si elle ne se traduit pas comme avant par l'exclusion de la participation aux élections professionnelles, se concrétise par une absence importante de moyens et d'informations.

Le decoupage et la finalité des perimètres CE, le nombre et la répartition dans les collèges électoraux, deviennent dans ce cadre un enjeu determinant pour s'implanter ou se maintenir.

L'employeur peut être largement tenté de redéfinir ces paramètres afin de renforcer ou d'affaiblir le poids respectifs de tel ou tel syndicat. Parallèlement les conditions du maintien ou de l'obtention de leur représentativité peut surdéterminer les positions défendues par les différentes organisations syndicales, au prix parfois de petits arrangements entre amis et au détriment de l'intérêt des salarié-es. La négociation du protocole électoral peut ainsi être truffée de pièges, conduisant à des litiges qui seront soumis, selon leur nature, à l'arbitrage de l'inspection du travail ou au contentieux juridique.

Ce guide pratique veut être un outil au service des équipes syndicales pour comprendre les enjeux et négocier le protocole électoral. Comprendre et débattre collectivement des enjeux et armer les représentant-es à la négociation du protocole. Il tient compte de l'état de la jurisprudence existante à sa date de parution, étant entendu que celle-ci n'est pas complète, qu'un bilan des implications de la loi du 20 août 2008 reste largement à faire et que la doctrine de la chambre sociale de la Cour de cassation n'est pas encore définitivement arrêtée. Des mises à jour ultérieures seront donc nécessaires.

#### L'OBLIGATION D'ORGANISER DES ÉLECTIONS

#### **∠** Toutes les entreprises de plus de 10 salarié-s et les DP

Tous les organismes de droit privé quels que soient leur forme juridique et leur obiet, ainsi que certains établissements du secteur public, doivent organiser les élections des délégué-e-s du personnel, dès lors qu'ils occupent plus de 10 salarié-e-s

C. trav. L 2312-1

#### **∠** Pour une entreprise d'au moins 50 salarié-es et le CE

Si l'entreprise occupe au moins 50 salarié-e-s, des élections de membres du comité d'entreprise ou d'établissements sont obligatoires.

C. trav. art. L 2322-1

Cet effectif doit avoir été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédant la date des élections.

C. trav. L 1111-2

Lorsqu'il existe un CE, les élections CE et DP se déroulent simultanément

C. trav. L. 2314-6 et L. 2324-3

#### **∠** Dans les entreprises de moins de 200 salariés

Le chef d'entreprise peut décider de la mise en place d'une délégation unique du personnel (DUP). Les délégués du personnel constituent alors la délégation du personnel au comité d'entreprise

C. trav. L. 2326-1

Dans les établissements employant moins de 11 salarié-e-s, des délégué-es du personnel peuvent être institués par convention ou accord collectif

C. trav. L. 2312-4

De la même façon, dans les entreprises employant moins de 50 salarié-e-s, des comités d'entreprise peuvent être créés par convention ou accord collectif

C. trav. L. 2322.3

Un groupement d'intérêt économique doit faire procéder aux élections des membres du CE et des DP même s'il est entièrement composé de salariés mis à sa disposition par les seules entreprises membres du groupement

Soc. 16 juil. 1987, n° 86-60.485 P



Les dispositions relatives au CE et aux DP s'appliquent aux établissements publics à caractère industriel et commercial, ou administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé

C. trav. L. 2321-1 et L. 2311-1

### ∠ L'obligation d'élire des DP ou de constituer un CE

Cela s'applique à toutes les entreprises situées en France (métropole et départements d'outre-mer), quelle que soit leur nationalité.

Une entreprise étrangère ayant la qualité d'employeur en France est soumise à la législation française sur la représentation du personnel.

La circonstance qu'une entreprise employant en France 50 salariés et plus ait son siège à l'étranger ne saurait donc la faire échapper à l'application de la législation sur les comités d'entreprise

Soc. 3 mars 1988, n° 86- 60.507 P

### ∠ Salarié employé à l'étranger

Un salarié employé à l'étranger et lié par un contrat de travail à une entreprise située en France ou recruté en France bénéficie de la législation française sur les institutions représentatives du personnel.

Pour la détermination des sièges, il est pris en compte dans l'effectif de l'entreprise

Soc. 12 fév. 1985, n° 84-60.666



### LANCEMENT DU PROCESSUS ÉLECTORAL

L'employeur organise les élections en vue de la désignation des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, lorsque:

- les conditions requises sont remplies pour la mise en place de l'institution;
- le mandat des représentants arrive à terme et qu'il convient de renouveler l'institution:
- en cours de mandat, des sièges du comité d'entreprise ou de délégués du personnel sont vacants et qu'il convient de les pourvoir.

Si la délégation unique n'a pas été mise en place dans tous les établissements de l'entreprise il y a lieu, lorsque l'effectif atteint ou dépasse 200 salariés, de procéder à de nouvelles élections dans chacun des établissements de l'entreprise conformément au droit commun, sans attendre l'échéance des mandats en cours

Soc. 17 mars 2004, n° 02-60.579 P

La reconnaissance judiciaire d'une unité économique et sociale (UES) impose la mise en place des institutions représentatives du personnel qui lui sont appropriées. Les mandats en cours cessent au jour des élections organisées au sein de l'UES quelle que soit l'échéance de leur terme

Soc. 26 mai 2004, n° 02-60.935 P

En l'absence de délégués du personnel, de comité d'entreprise ou de délégation unique du personnel, un salarié ou une organisation syndicale peut demander à l'employeur d'organiser les élections.

#### △ Affichage

Tous les quatre ans, l'employeur informe le personnel par affichage de l'organisation des élections

C. trav. L. 2314-2 et L. 2324-3

L'inobservation de cette formalité entraîne la nullité des élections

Cass. Soc. 30 nov. 2011, n° 11-11.852

C'est à l'employeur de prendre l'initiative d'organiser les élections, même s'il a délégué un de ses représentants à la présidence des institutions représentatives du personnel

Soc. 6 nov. 2007, n° 06-86.027

Des élections organisées exclusivement par les salariés et des syndicats sont nulles dès lors que la société n'a pas participé à leur organisation

Soc. 20 janv. 1983. n° 82-60.108 P

### ☑ Initiative par un syndicat ou un-e salarié-e

Des élections peuvent être organisées à la demande d'un salarié ou d'un syndicat. Lorsque l'institution n'a pas été mise en place, l'employeur peut être invité à le faire par un salarié ou un syndicat

C. trav. L. 2314-4 et L. 2324-5
Un salarié peut agir de sa seule initiative pour demander l'organisation d'élections, il n'a pas à être mandaté par un syndicat. La protection légale contre le licenciement ne s'applique qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié non mandaté par une organisation syndicale qui a demandé l'organisation des élections.

C. trav. L. 2411-6 et L. 2411-9

La protection du salarié agissant de sa seule initiative n'est acquise « qu'à compter de l'intervention effectuée aux mêmes fins par une organisation syndicale »: autrement dit, sa demande doit être ensuite confortée par celle d'un syndicat

Crim., 30 mars 1993, n° 91-48.239 P; CE, 5 nov. 1993, n° 100.132;

Soc. 16 sept. 2003,n° 01-41.243



Cette jurisprudence est évidemment vivement critiquée.

Les organisations habilitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à présenter des candidats au premier tour des élections peuvent demander l'organisation d'élections

Circ. min. DRT n° 83-13, 25 oct. 1983, JO 20 déc.

### **∠** Envoi de la demande d'élection

La loi n'impose aucun formalisme à l'envoi de la demande. Il est cependant souhaitable que la demande soit adressée par lettre recommandée afin d'éviter toute contestation sur la protection dont bénéficient les demandeurs

Circ. min. DRT n° 83- 13, 25 oct. 1983

### ☑ Demande possible à tout moment en cas de carence

La demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale peut intervenir à tout moment et pas seulement à l'échéance normale où devraient être organisées des élections. Il n'est pas exigé que quatre années entières se soient écoulées depuis l'établissement du dernier procès-verbal de carence

Circ. min. DRT n° 83-13, 25 oct. 1983 : dans la circulaire est mentionnée l'ancienne durée de mandat de deux ans; Soc. 12 nov. 1987, n° 86-60.431P L'employeur engage alors la procédure d'organisation des élections (information du personnel, invitation aux syndicats) dans le mois suivant la réception de la demande.

C. trav. L. 2314-4 et L. 2324-5.

L'existence d'un procès-verbal de carence aux dernières élections n'exonère pas l'employeur d'organiser des élections pendant un délai de quatre ans. Un salarié ou une organisation syndicale peut demander l'organisation d'élections, même si quelque temps avant des élections ont été organisées et qu'un procèsverbal de carence a été établi en raison de l'absence de candidature Soc. 12 nov. 1987, n° 86-60.431 P L'employeur est tenu d'organiser les élections dans le mois qui suit la demande

Soc. 17 mars 2004, n° 02-60.699 P

#### ☑ Renouvellement

Lorsqu'il s'agit du renouvellement d'institution, l'employeur enclenche le processus électoral dans le mois qui précède l'expiration du mandat des représentants du personnel en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat

C. trav. L. 2314-3 et L. 2324-4

L'invitation (par courrier et par voie d'affichage) est effectuée un mois avant l'expiration du mandat en cours.

Si l'employeur invite tardivement les syndicats à établir les listes de candidats, il semble possible d'admettre que ceux-ci puissent demander un report de la date des élections pour leur permettre de constituer leurs listes. Le report de la date des élections peut être admis pour favoriser la participation des électeurs au vote, notamment en raison des congés payés

CA Rennes, 12 fév. 1970, aff. Lesaint.



Au contraire, si l'employeur enclenche le processus électoral prématurément, il est impossible de procéder aux élections plus de quinze jours avant la date d'expiration du mandat des membres sortants.

Ainsi, doivent être annulées des élections qui ont eu lieu, avec l'accord des organisations syndicales, deux mois avant l'expiration des mandats en cours

Civ. 9 mars 1967, n° 66-60.058P

#### **∠** Elections partielles DP-CE

Pour les délégués du personnel ou les membres du comité d'entreprise, des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si:

- un collège électoral n'est plus représenté : les élections ont pour objet de pourvoir uniquement les sièges des titulaires et suppléants de ce collège;
- le nombre des membres titulaires (compte tenu des remplacements) se réduit de moitié ou plus : les élections concernent tous les sièges vacants, titulaires et suppléants, dans les différents collèges.

Un accord peut prévoir des seuils moins élevés.

Il n'y a pas lieu d'organiser des élections partielles, si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres du CF ou des DP

C. trav. L. 2314-7 et L. 2324-10.

Pour le comité d'entreprise, sauf contestation, les élections partielles se déroulent sur la base des dispositions de l'accord préélectoral en vigueur lors de l'élection précédente. Si cet accord fait l'obiet d'une contestation soumise avant l'élection à l'inspecteur du travail, l'employeur doit attendre la décision administrative avant de procéder aux élections.

Soc. 15 déc. 2004, n° 04-60,058 P

Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.

C. trav. L. 2324-10

Ces dispositions, bien que non reprises pour les délégués du personnel et par voie de conséquence pour la délégation unique du personnel, ont vocation à s'appliquer également.



### 3 NÉGOCIATION ET VALIDITÉ DE L'ACCORD PRÉÉLECTORAL

L'obligation légale de conclure un accord préélectoral, ou tout au moins de tenter la conclusion d'un tel accord, est limitée à la répartition du personnel dans les collèges électoraux, à la répartition des sièges entre les différentes catégories et aux modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales. L'accord préélectoral peut également modifier le nombre et la composition des collèges électoraux, si tous les signataires en sont d'accord. En pratique, le contenu d'un accord préélectoral est souvent plus large. Pour les militants syndicaux, c'est un moment très important dans le cadre des élections, et il doit être appréhendé avec un maximum de rigueur.

#### ☑ Négociation du protocole électoral

Préalablement aux élections, l'employeur est tenu d'inviter les organisations syndicales à négocier un protocole d'accord préélectoral et à établir leurs listes de candidats

C. trav. L. 2314-3 et L. 2324-4

Le refus de l'employeur d'organiser une réunion pour élaborer un protocole préélectoral entraîne l'annulation des élections

Soc. 7 juil. 1983, Bull. civ. V n° 434

Il en est de même lorsque l'employeur ne convoque pas l'un des syndicats à négocier un protocole préélectoral

Soc. 1er avr. 1998, no 96-40.433

#### ☑ Recherche d'accord

L'employeur et les organisations syndicales doivent rechercher un accord sur: la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de salariés selon les conditions des articles L. 2314-3-1 ou L. 2324-4-1

C. trav. L. 2314-11 et L. 2324-13

• les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales

C. trav. L. 2314-23 et L. 2324-21

#### ∠ En cas de désaccord

Le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) procède à la répartition du personnel et des sièges, selon les dispositions conventionnelles ou, à défaut, les dispositions légales

Soc. 8 nov. 2006, n° 05-60.283

L'employeur décide des modalités d'organisation et de déroulement du vote, à moins que le juge d'instance, appelé à statuer en référé, soit saisi

C. trav. L. 2314-23 et L. 2324-21

L'absence d'accord sur les modalités d'organisation des élections ne peut. à elle seule, entraîner la nullité des élections

Soc. 6 déc. 1995, n° 94- 60,575

En l'absence de réponse des organisations syndicales à l'invitation de l'employeur, il appartient à ce dernier, seul, de fixer les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales

Soc. 30 oct. 1991, n° 90-60.544

Ainsi, le protocole d'accord signé par l'employeur avec les candidats libres n'est pas valable, même en l'absence de réponse des organisations syndicales à l'invitation de l'employeur à venir négocier le protocole

Soc. 5 fév. 1997, n° 96-60.009

Aucune négociation du protocole ne peut intervenir au niveau du second tour, celle-ci étant close en raison de la carence des syndicats lors de la négociation initiale.

#### **△** Accord pour institution des CE

Pour l'institution des comités d'établissements, dans chaque entreprise, le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories de personnel font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions du protocole d'accord préélectoral

C. trav. L. 2327-7

A défaut, le DIRECCTE du siège de l'entreprise décide de ce nombre et de cette répartition.

#### **∠** Election imposée par l'autorité administrative

Lorsque l'autorité administrative impose l'élection de délégués de site, les conditions de ces élections sont définies par accord entre l'autorité gestionnaire du site ou le représentant des employeurs concernés et les organisations syndicales de salariés, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1

C. trav. L. 2312-5

#### **IJ** Elections CE et DP distinctes

Le fait que doivent se dérouler en même temps les élections de délégués du personnel et du comité d'entreprise quand les deux s'imposent légalement, ne remet pas en cause la distinction entre les deux institutions.

En conséquence, les deux scrutins conservent leurs règles propres. Ce qui ne rend pas obligatoire la rédaction de deux protocoles.

#### ☑ Pas d'obligation d'accord préélectoral

La loi n'exige pas un accord préélectoral « spécial élections ». L'organisation des élections peut très bien avoir été prévue par la convention collective qui lie l'entreprise ou l'établissement, ou être fixée par un simple accord d'entreprise ou d'établissement.

La conclusion d'un protocole d'accord préélectoral est cependant d'usage courant:

- soit qu'il fixe entièrement l'organisation des élections;
- soit qu'il ajoute aux dispositions d'un accord des dispositions plus favorables aux salariés que celles contenues dans cet accord

Soc. 14 fév. 1984, n° 83-61.117 P

A priori, l'accord électoral est écrit. Mais on admet qu'il soit tacite

Soc. 21 mai 1986, n° 85-60,530 P Circ. min. DRT n° 83-13, 25 oct. 1983, JO 20 déc.

Cet écrit cependant peut ne pas être unique: pour une même élection plusieurs documents peuvent être établis en fonction des différents objets de la négociation préélectorale

Soc. 28 sept. 2011, n° 10-27.370

L'absence d'indication de la date à laquelle le protocole préélectoral a été signé n'affecte pas sa validité

Soc. 7 mai 2002, n° 00-60.487P

#### ∠ Conditions de validité d'un protocole

Les différentes dispositions contenues dans un protocole préélectoral font l'objet de différentes conditions de validité

Circ. DGT n° 20. 13 nov. 2008, fiche 6

#### **☑** Double condition de majorité

La validité du protocole d'accord préélectoral est subordonnée à sa signature par:

- la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation;
- dont les organisations syndicales

représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise

C. trav. L. 2314-3-1 et L. 2324-4-1

L'absence de convocation d'un syndicat intéressé, ou la tardiveté de sa convocation ou le refus ensuite de négocier avec lui, est de nature à entraîner l'annulation des élections Soc. 28 fév. 1989, n° 87-60.174 P

Cette double condition de majorité est requise pour:

- ▶ la répartition du personnel entre les collèges DP et CE
  - C. trav. L. 2314-11 et L. 2324-13
- la répartition des sièges entre les collèges DP et CE
  - C. trav. L. 2314-11 et L. 2324-13
- ▶ la détermination des établissements distincts DP et CE
  - C. trav. L. 2314-31 et L. 2322-5
- ▶ la perte de la qualité d'établissement distinct DP et CE
  - C. trav. L. 2314-31 et L. 2322-5
- ▶ les conditions de mise en place des délégués de site
  - C. trav. art. L. 2312-5
- ▶ le nombre de membres du CE
  - C. trav. L. 2324-1

- Accord avec les syndicats intéressés Certaines dispositions impliquent la signature d'un accord avec les organisations syndicales intéressées, c'est-à-dire:
- les syndicats représentatifs dans l'entreprise:
- les syndicats affiliés à une organisation reconnue représentative aux niveaux national et interprofessionnel;
- ▶ tout syndicat qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines. d'indépendance, légalement constitué depuis au moins 2 ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.
- Il s'agit des dispositions relatives à:
- ▶ la représentation des salariés travail-

lant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés

#### C. trav. L. 2314-12

▶ la répartition des sièges de DP dans les entreprises de travail temporaire

#### C. trav. L. 2314-13

▶ les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales

#### C. trav. L. 2314-23

▶ la représentation équilibrée des femmes et des hommes

#### C. trav. L. 2324-6

▶ la répartition des sièges des membres du CE dans une entreprise de travail temporaire

C. trav. L. 2324-7

Clauses du protocole électoral	Conditions de validation
Suppression du CE ou du mandat de DS en cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de 50 salarié-es (C. trav. art. L 2322-7 et L 2143-11)	Accord unanime des OS représentatives
Modification du nombre ou de la composition des collèges électoraux (C. trav. art. L 2314-10 et L 2324-12)	Accord unanime des OS représentatives
Répartition du personnel dans les collèges électoraux (C. trav. art. L. 2314-11 et L. 2324-13)	Accord à la double majorité
Répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel (C. trav. art. L 2314-11 et L 2324-13)	Accord à la double majorité
Détermination des établissements distincts pour les élections DP et CE (C. trav. art. L 2314-31 et L 2322-5)	Accord à la double majorité
Augmentation du nombre de membres du CE + DP (Soc. 4 fév. 1970, n° 69-60.103) (C. trav. art. L 2324-1)	Accord à la double majorité
Détermination du nombre d'établissements distincts et répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories s'agissant du CCE (C. trav. art. L 2327-7)	Accord à la double majorité
Conditions de mise en place des délégués de site (C. trav. art. L 2312-5)	Accord à la double majorité
Organisation du scrutin en dehors du temps de travail (C. trav. artL 2314-22 et L 2324-20)	Accord unanime des OS représentatives
Ensemble du protocole électoral (C. trav. art L 2314-3-1 et L 2324-4-1)	Accord à la double majorité

Accord de droit commun

La signature de l'accord doit répondre aux règles de droit commun fixées aux articles L. 2232-12 et L. 2232-13 pour:

- ▶ fixer une durée de mandat entre deux et quatre ans
  - C. trav. L. 2314-27 et L. 2324-25
- ▶ la mise en place du vote électronique L. 2314-21 et L. 2324-19

Ces dispositions nécessitent toujours la conclusion d'un accord collectif ordinaire, impliquant donc les organisations syndicales représentatives (pour être valable, l'accord doit être signé par une ou des organisations représentant au moins 30 % des suffrages, et ne doit pas être dénoncé par une ou des organisations représentant 50 % des suffrages).

> Attention : le défaut de majorité ne rend pas le protocole irrégulier

Il reste applicable tant qu'il n'a pas fait l'objet d'une contestation devant le tribunal d'instance. L'absence de l'une des conditions de majorité n'a que pour effet de permettre à la partie qui y a intérêt de saisir le juge d'instance afin qu'il fixe les modalités d'organisation et de déroulement du vote. À l'inverse, si le protocole répond à la condition de double majorité, il ne peut être contesté devant le juge judiciaire que s'il contient des dispositions contraires à l'ordre public en ce qu'elles méconnaîtraient les principes généraux du droit électoral

#### **☑** Unanimité des syndicats représentatifs

La signature unanime des organisations syndicales représentatives est exigée pour:

- ▶ l'organisation des élections en dehors du temps de travail
  - C. trav. L. 2314-22 et L. 2324-20
- ▶ la modification du nombre et de la composition des collèges électoraux
  - L. 2314-10 et L. 2324-12.

Concernant la négociation sur la détermination des établissements distincts dans le périmètre du CE.

la mesure de la représentativité dans ces établissements est un aspect essentiel. Nous militons pour que le dépouillement soit effectué au niveau de chaque établissement pourvu d'un-e DS afin qu'y soit reconnue l'audience réelle, ce point étant soumis à un accord à la double majorité

Certaines organisations et employeurs (selon leur intérêt particulier) préfèrent organiser le dépouillement soit effectué globalement au niveau du périmètre du CE et en appliquant à chacun des établissements de ce périmètre.

Un accord collectif ne peut pas modifier le périmètre légal d'appréciation de la représentativité

Soc. 6 janv. 2011, n°10-18.205

### ☐ Transmission du protocole à l'inspecteur du travail

La transmission à l'inspecteur du travail n'est prévue que si le protocole d'accord préélectoral contient une modification du nombre ou de la composition des collèges électoraux

C. trav. L. 2314- 10 et L. 2324-12

#### ∠ Publicité de l'accord

Le protocole peut prévoir :

- l'envoi d'une copie à l'inspecteur du travail lorsque cet envoi n'est pas obligatoire;
- la rédaction du protocole d'accord en autant d'originaux qu'il y a de parties signataires, un original signé par tous étant remis à chaque partie;
- l'affichage d'une copie sur les panneaux syndicaux ou sur les panneaux réservés aux représentants du personnel. Toutefois, en l'absence d'une telle clause à l'accord préélectoral, il n'y a aucune obligation d'affichage de l'accord

Soc. 6 juil. 1983, n° 82-60.256 P

L'absence de publicité peut permettre l'annulation des élections lorsqu'elle entraîne un dépôt tardif des candidatures par manque de connaissance de la date limite

Soc. 5 janv. 2005, n° 03- 60.467

### △ Application de l'accord préélectoral

Un syndicat signataire d'un protocole d'accord préélectoral ne peut ensuite unilatéralement en écarter l'application: il reste lié par l'accord auquel il a souscrit. La partie qui a signé un accord électoral n'est pas recevable à en contester l'application

Soc. 10 juin 1997, n° 96-60.118 P

L'employeur ne peut modifier unilatéralement les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales du protocole d'accord préélectoral négocié avec les syndicats. Il ne peut autoriser le vote par correspondance s'il n'est pas prévu par le protocole ou modifier la date de clôture de scrutin

Soc. 12 juil. 2006, n° 05-60.332

Dans ce cas, il faut négocier un avenant au protocole

Soc. 24 oct. 2007, n° 06-60.272



#### **∠** Sans signature pas d'application obligatoire

Un syndicat qui n'a pas signé le protocole d'accord préélectoral n'est pas lié par ses dispositions

Soc. 26 mai 1976. n° 76-60.008

• sauf acceptation tacite de sa part, il ne peut donc se voir opposer ce protocole Soc. 7 déc. 1972, n° 72-60.065

• et ne peut, inversement, s'en prévaloir Soc. 23 avr. 1986, n° 85-60.542 P

Le syndicat qui présente des candidats aux élections des délégués du personnel sans avoir contesté le protocole d'accord préélectoral est réputé avoir adhéré au protocole, même s'il ne l'a pas signé

Soc. 15 nov. 1995, n° 95-60.047 Soc. 12 juil. 2006, n° 05-60.353

Il ne peut le remettre en cause ultérieurement

Soc. 16 avr. 2008, n° 07-60.362

Seul le syndicat non signataire de l'accord n'ayant pas présenté de candidats et ayant un intérêt à agir peut contester le protocole d'accord

Soc. 2 avr. 1996. n° 95-60.678

Toutefois, si le syndicat qui a présenté des candidats au premier tour a émis des réserves sur le protocole qu'il n'a pas signé, il peut contester la régularité des élections, car il n'est pas réputé avoir adhéré au protocole (

Soc. 8 janv. 2002, n° 00-60.270 P Soc. 19 sept. 2007, n° 06-60.222



Mais les dispositions d'un protocole augmentant le nombre de représentants à élire sont applicables de plein droit à tous les salariés et syndicats, sans distinction, signataires ou non du protocole

Soc. 20 nov. 1991, n° 88-42.554 P

#### ∠ Validité du protocole

Un protocole d'accord préélectoral n'est en principe valable que pour les élections en vue desquelles il a été conclu

Soc. 10 mars 1976, n° 75- 60.137 P Soc. 21 mai 2003, n° 01-60.742 P

Il peut toutefois voir sa validité prolongée par tacite reconduction ou avoir été conclu pour toutes les élections à venir, sous réserve de dénonciation.

### CONTEŅU DE L'ACCORD DE PRÉELECTORAL

Le législateur n'imposant la négociation que sur certains points précis. le protocole d'accord préélectoral doit contenir certaines clauses, et peut en contenir d'autres. Cependant, il ne peut, conformément au droit commun des contrats. aller à l'encontre de dispositions d'ordre public (C. civ., art. 6), ou méconnaître les principes généraux du droit électoral

C. trav. L. 2314-23 et L. 2324-21.

#### **∠** Les clauses obligatoires

Certaines clauses font obligatoirement l'objet d'une tentative d'accord avec les organisations syndicales. Ce sont celles qui concernent :

- la répartition du personnel dans les collèges électoraux ;
- la répartition des sièges entre les différentes catégories :
- les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures

C. trav. L. 2324-6 et R. 2314-4

• la division en établissements distincts dans lesquels sont mis en place des comités d'établissements et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories au comité central d'entreprise

Soc. 10 juin 1997, n° 96-60.200 P

 les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales

C. trav. L. 2324-21

Le protocole d'accord préélectoral porte notamment sur la date des élections, le lieu et le temps de vote, les listes électorales. l'électorat et l'éligibilité. le nombre de sièges, la présentation des candidatures, le vote par correspondance, le nombre et la composition des bureaux de vote ainsi que leurs heures d'ouverture

Circ. DRT n° 13, 25 oct. 1983, JO 20 déc.

Faute d'accord, ces modalités sont fixées par le juge d'instance statuant en dernier ressort en référé

C. trav. R. 2324-2

En l'absence d'interlocuteur syndical. l'employeur fixe les modalités d'organisation des élections

Soc. 5 fév. 1997, n° 96-60.009

#### ∠ Les clauses facultatives

Certaines clauses sont facultatives, ce sont essentiellement celles qui concernent:

 la modification du nombre et de la composition des collèges électoraux, clause signée à l'unanimité

C. trav. L. 2314-10 et L. 2324-12

 toutes dispositions plus favorables aux salariés que les dispositions légales ou conventionnelles (ex : augmentation du nombre de sièges :

Soc. 8 déc. 2004, n° 03-60,508 P

• en cas de recours au vote électronique si un accord collectif d'entreprise ou de groupe a été signé, la mention de l'existence de cet accord, une description détaillée du système de vote et du déroulement des opérations électorales et le nom du prestataire extérieur chargé de la conception et de la mise en place du système, lorsque le vote électronique n'est pas développé par les services internes de l'entreprise

C. trav. R. 2314-16 et R. 2324-12

#### ∠ Les clauses interdites

Certaines clauses sont interdites, ce sont celles que la jurisprudence considère comme contraires à l'ordre public, parce que défavorables aux salariés. Sont interdites, par exemple, les clauses:

 fixant limitativement le nombre des salariés électeurs, en excluant les salariés à temps partiel

Soc. 15 déc. 1976, n° 76-60.164 P

- interdisant les ratures Soc. 9 nov. 1983, n° 82-60.635 P
- supprimant le collège cadre Soc. 13 oct. 2004, n° 03-60.275
- modifiant la durée des mandats des représentants du personnel

Soc. 8 nov. 1994, n° 94- 60.113 P

sauf si un accord de branche, de groupe ou d'entreprise a fixé une durée du mandat des représentants du personnel entre deux et quatre ans

C. trav. art. L. 2314-27 et L. 2324-25 Soc. 24 mai 2006, n° 05-60.351 P

 modifiant le mode de scrutin et autres modalités du vote

Soc. 23 mai 2000, n° 98-60.526

Sont aussi illicites parce que contraires aux principes généraux du droit électoral, par exemple:

• une clause imposant que, dans un supermarché, le DP titulaire et le DP suppléant soient employés dans des rayons ou à des postes différents ; une telle disposition restreint en effet le droit qu'ont les organisations syndicales de choisir librement les candidats qu'elles présentent au suffrage des électeurs

Soc. 19 mars 1986, n° 85-60.439 P

Sont également prohibés

 l'accord électoral aux termes duquel le scrutin n'a pas lieu sous enveloppe, la clôture du scrutin n'est pas publiquement constatée par le président du bureau de vote et les opérations électorales, notamment celles de dépouillement, échappent au contrôle des électeurs et des délégués des listes de candidats

Soc. 20 oct. 1999, n° 98-60.359 P

 en cas de vote par correspondance. une clause n'imposant pas la signature de l'électeur sur l'enveloppe extérieure renfermant celle contenant le bulletin de vote

Soc. 9 fév. 2000. n° 98-60.581 P.

# **5** QUI PEUT NÉGOCIER ? QUI PEUT SIGNER ?

#### **∠** Les syndicats et le protocole d'accord

L'employeur invite à la négociation du protocole d'accord préélectoral les syndicats:

- représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement ;
- y ayant constitué une section syndicale :
- affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel: Il peut s'agir aussi bien des syndicats de la branche considérée, que des unions syndicales dont ils sont adhérents :
- satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constitués depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné.

C. trav. L. 2314-3 et L. 2324-4

Les trois premières catégories de syndicat sont invitées par courrier (de préférence recommandé avec avis de réception) et la dernière par affichage qui doit donc comporter la date de la première réunion de négociation du PAP.

Cette invitation des organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral est fondamentale, faute de quoi les élections peuvent être annulées Soc. 9 avr. 1987, n° 86-60.432 v compris s'agissant de l'invitation par affichage sauf si le syndicat a participé à la signature du protocole ou présenté des candidats sans émettre de réserves. Il est donc conseillé dans ce cas de toujours émettre des réserves expresses pour conserver la possibilité de demander l'annulation du scrutin Soc. 2 mars 2011, n°10-60,201

 Si un délégué syndical ou un représentant de la section syndicale a été désigné dans l'entreprise, le courrier peut lui être directement adressé

Soc. 6 juil. 2005, n° 04-60.421 ou adressé au syndicat qui l'a désigné Soc. 2 mars 2005, n° 05-60.134 ou par mesure de sécurité aux deux Soc. 21 nov. 2007, n° 07-60.023

• Si l'entreprise est composée d'établissements distincts, le syndicat représentatif présent dans l'entreprise est invité à la négociation de l'accord préélectoral en vue des élections au niveau des établissements, même s'il n'a pas de délégué syndical au niveau de l'établissement concerné par les élections

Soc. 14 fév. 2007, n° 06-60,106 P Soc. 12 mars 2008, n° 07-60.394

 En l'absence de délégué syndical ou de représentant syndical dans l'entreprise, l'employeur s'adresse directement à l'organisation syndicale. Un syndicat est valablement convoqué dès lors que la convocation est délivrée à l'organisation représentative à laquelle il a adhéré, que ce soit au niveau du syndicat constitué dans la branche ou au niveau de l'union syndicale.

Soc. 15 déc. 1999, n° 98-60,468 Ass. plén., 5 juil. 2002, n° 00-60.275

 La convocation à négocier le protocole d'accord préélectoral s'effectue un mois avant l'expiration du mandat des délégués du personnel et/ou des membres du comité d'entreprise.

Un délai suffisant doit être respecté entre l'envoi du courrier informant un syndicat de la tenue d'élections et la date de réunion prévue pour la négociation du protocole d'accord préélectoral

Soc. 9 juil. 2008, n° 07-60.404

#### **∠** La signature du protocole

Le protocole peut être signé par toute personne ayant recu un mandat à cet effet : un délégué syndical, un représentant de la section syndicale, un salarié non protégé, ou même une personne extérieure à l'entreprise.

• Le plus souvent, il s'agit du délégué syndical ou du représentant de la section syndicale, dont le rôle est précisément de représenter leur syndicat. Ils n'ont cependant en la matière aucune compétence exclusive. Ils ne sont pas les seuls interlocuteurs possibles de l'employeur : dès lors qu'un syndicat est représentatif, un représentant de ce dernier, même étranger à l'entreprise, peut signer un protocole

Soc. 11 janv. 1995, n° 94-60.181

Même s'il a désigné des délégués syndicaux, un syndicat peut, s'il le juge profitable, faire intervenir un salarié non protégé de l'entreprise

Soc. 20 nov. 1985, n° 85-60,183

Le délégué syndical n'a pas à justifier d'un mandat spécial de son organisation pour conclure le protocole d'accord préélectoral

Soc. 12 fév. 2003, n° 01-60,904

 En revanche, si la personne qui signe le protocole d'accord préélectoral n'est pas délégué syndical un mandat spécial est nécessaire. Un mandat tacite n'est pas suffisant

Soc. 17 avr. 1991, n° 89-61.556

Ce mandat émane de l'organisation syndicale, et non de la section syndicale. Celle-ci étant dépourvue de personnalité morale, ne saurait agir à la place de l'organisation syndicale

Soc. 18 juil. 1979, n° 79-60.118 P

A défaut de mandat régulier pour signer l'accord, les élections sont susceptibles d'annulation

Soc. 13 juin 1995, n° 94-60.39

Rien n'interdit à un syndicat de désigner plusieurs négociateurs

Soc. 17 avr. 1991, n° 89-61.556 P



Le vote par correspondance n'est ni prévu ni réglementé par la loi. Pour l'administration. Le vote par correspondance constitue une modalité de vote et la jurisprudence l'admet dès lors qu'il apparaît nécessaire. Mais il n'est pas prévu qu'il soit généralisé.

## ∑ Seul un protocole préélectoral peut autoriser le vote par correspondance

L'employeur ne peut donc pas recourir au vote par correspondance si un protocole préélectoral ne le prévoit pas.

Si un accord préélectoral autorise le vote par correspondance, l'employeur est tenu de s'en tenir au cadre fixé par l'accord.

Puisque la loi ne prévoit pas le vote par correspondance, l'employeur n'est pas tenu de l'organiser d'office pour les absents

Soc. 27 mai 1983, n° 82-60.225

Mais si l'employeur n'a pas d'obligation légale, il est néanmoins tenu d'organiser le vote par correspondance dès l'instant où la convention collective ou le protocole d'accord préélectoral le prévoit. Il avise alors nécessairement les électeurs absents et leur envoie le matériel nécessaire. Son abstention constitue une irrégularité viciant le scrutin

Soc. 1er fév. 1978, n° 77-60.599 P

En revanche, il ne peut décider unilatéralement de recourir au vote par correspondance s'il n'est pas prévu par le protocole préélectoral

Soc. 12 juil. 2006, n° 05-60.332 P

Lorsque les modalités de vote sont conventionnellement décidées, l'employeur doit les observer scrupuleusement

Soc. 10 janv. 1989, n° 87-60.135 P

### **∠** Le vote par correspondance est exceptionnel

Le principe étant le vote sur place, le vote par correspondance doit rester exceptionnel.

Un accord préélectoral ne peut donc prévoir le vote par correspondance que si et dans la mesure où il est nécessaire pour permettre la participation de certains salariés.

La jurisprudence admet comme des circonstances justifiant le vote par correspondance :

- l'éloignement géographique de l'entreprise (déplacement, VRP, travailleurs à domicile) :
- l'absence le jour du scrutin (repos, travail de nuit, congés, accidents de travail, maladie, congé maternité, travail à l'extérieur de l'entreprise...).

L'accord préélectoral doit fixer de manière précise et limitative les motifs autorisant les salariés à voter par correspondance.

#### **∠** L'organisation matérielle du vote par correspondance

L'organisation matérielle du vote par correspondance incombe à l'entreprise. Il lui appartient de mettre à disposition des salariés concernés le matériel nécessaire au vote par correspondance, lequel est constitué par :

- les bulletins de vote ;
- les enveloppes destinées à recevoir les bulletins. Ces enveloppes ne doivent comporter aucun signe de reconnaissance afin de garantir le secret du vote:
- les enveloppes à utiliser pour envoyer le vote.
- les listes des candidats :
- les notices d'information sur les modalités d'exercice du vote par correspondance.

#### **∠** Une double enveloppe est nécessaire

• une, renfermant celle contenant le bulletin de vote, porte le nom de l'électeur (pour savoir « qui a voté ») et sa signature. Elle permet l'envoi des enveloppes comportant les bulletins de vote à l'attention du président du bureau de vote. Ce principe assure la sincérité des opérations électorales. Un protocole d'accord préélectoral, même unanime, ne peut y déroger

Soc. 9 fév. 2000, n° 98-60.581

 l'autre concernant le bulletin de vote qui ne doit impérativement porter aucun signe distinctif de manière à garantir le secret du vote;

#### ∠ L'employeur doit founir tous les documents prévus

L'employeur doit aussi adresser aux électeurs votant par correspondance tous les documents communiqués aux électeurs sur place, tracts syndicaux ou professions de foi compris : car « chaque électeur doit disposer des mêmes éléments d'information »

Soc. 6 iuil. 1983. n° 83-60.746 P

Le protocole peut prévoir l'envoi de certains documents établis spécialement à l'intention des personnes éloignées du lieu de vote. L'employeur doit respecter cette clause : il ne peut refuser d'insérer parmi les documents de propagande électorale un tract syndical destiné au vote par correspondance quand l'accord le prévoit, même si son contenu est étranger au débat syndical comme à la campagne électorale

Crim. 30 mai 1989, n° 87-83.411 P

De même, il ne peut s'opposer à ce que les syndicats joignent des tracts aux documents envoyés aux salariés dans le cadre d'un vote par correspondance, au motif que ces tracts comportent un bulletin d'adhésion et vantent les avantages de se syndiquer, dès lors que la dimension des tracts a été respectée ainsi que leur date de remise

Soc. 12 nov. 2003, n° 02-60.714

#### **IJ** Un délai suffisant pour pouvoir voter

Les tribunaux exigent un délai suffisant entre la date de l'envoi des documents de vote par correspondance et le jour du scrutin.

Justifie l'annulation en raison de l'incidence sur les résultats des élections lorsque:

• les documents expédiés le 24 mars ne sont parvenus aux électeurs que le 26 mars, la date limite de réception des votes étant le 27 mars

Soc. 14 janv. 1982, n° 81-60.846 P

• les salariés n'ont eu le matériel de vote par correspondance que le 14 janv. au matin pour une élection prévue le 15 janv.

Soc. 21 oct. 1985, n° 85-60.221 P

Au contraire, est suffisante le délai d'une semaine donné aux électeurs pour voter par correspondance

Soc. 7 juil. 1981, n° 81-60.510 P

Selon la règle générale, toute irrégularité constatée dans les conditions de vote par correspondance ne conduit pas pour autant nécessairement à l'annulation des élections. L'annulation est prononcée s'il apparaît que l'irrégularité a effectivement faussé le résultat des élections de manière pouvant avoir une incidentce sur la représentativité du syndicat

Soc. 21 mai 2003.n° 02-60.396 P Soc. 4 juil. 1983, n° 83-60.745 P



#### ∠ Le secret du vote par correspondance

L'expédition du vote par la voie postale est la seule qui permet d'assurer le secret du vote, ce qui la plupart du temps est prévu par l'accord préélectoral.

 Ainsi, sont irréguliers car ne garantissant pas le secret et la sincérité des votes: l'organisation d'un vote sans utilisation de La Poste

Soc. 21 janv. 1981, n° 80-60.247 la remise de l'enveloppe fermée contenant le bulletin à un préposé de l'employeur

Soc.16 avr. 1986, n° 85-60.083 P l'envoi groupé par le courrier interne de l'entreprise

Soc. 21 mai 1986, n° 85-60,498 P Le juge d'instance, s'il est sollicité, peut imposer un vote par lettre recommandée avec avis de réception

Soc.7 janv. 1985, n° 84-60.495

• En revanche, le courrier peut être adressé à une poste restante, et non à la direction de l'entreprise : à une boîte postale conservée par La Poste

Soc. 19 juin 1985, n° 84-60.90 5 P

au président du bureau de vote dès lors qu'il n'est soumis à aucune pression

Soc. 20 juil. 1983, n° 82-60.301

ou encore à un huissier de justice, qui les portera à l'employeur

Soc. 19 nov. 1986, n° 86-60.059 P

 L'employeur n'a pas nécessairement à faire les frais du timbre apposé sur l'enveloppe de retour du vote

Soc.7 juil. 1983, n° 82-60.653

En pratique, l'envoi d'une enveloppe timbrée avec le matériel de vote est d'usage courant, le juge chargé de fixer les modalités de vote pouvant par ailleurs l'imposer

Soc. 19 nov. 1986, n° 86- 60.059 P.

 La responsabilité de l'employeur n'est pas davantage engagée en cas de diminution des levées postales ou de grèves imprévisibles

Soc. 3 juin 1981, n° 80-60.424 P

 La signature de l'électeur sur l'enveloppe extérieure, renfermant celle contenant le bulletin de vote, est une formalité substantielle qui a pour objet d'assurer la sincérité des opérations électorales même si le protocole préélectoral ne l'a pas prévu

Soc. 19 déc. 2007, n° 07-60.021

Un protocole d'accord préélectoral, même unanime, ne peut déroger à ce principe

Soc.9 fév. 2000, n° 98- 60.581 P

Lorsqu'il est impossible de vérifier que les irrégularités établies (enveloppes extérieures sans signature) ont eu effet sur les résultats du scrutin, les élections doivent être annulées

Soc. 9 fév. 2000, n° 98-60,581 P

Toutefois, si cette irrégularité n'affecte pas l'ensemble des élections mais uniquement celle d'un seul collège, l'annulation des élections est limitée à ce seul scrutin

Soc. 12 juil. 2006, n° 05-60.353 P

## LE VOTE ÉLECTRONIQUE

Depuis la loi du 21 juin 2004 relative à la confiance dans l'économie numérique, le code du travail prévoit, pour l'élection des délégués du personnel et pour l'élection du comité d'entreprise que « l'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique, dans les conditions définies par décret en Conseil d'État ».

C. trav. L. 2314-21 C. trav. L. 2324-19

#### **∠** Mise en place du vote électronique

L'élection peut donc avoir lieu par vote électronique si un accord d'entreprise ou de groupe est signé. Une mise en place par accord d'établissement est exclue

Soc. 10 mars 2010, n°09-60.096.

La mise en œuvre du vote électronique nécessite la conclusion d'un accord auquel le protocole préélectoral ne peut se substituer.

Le protocole d'accord préélectoral mentionne la conclusion de l'accord d'entreprise ou de groupe et, le cas échéant, le nom du prestataire choisi par l'employeur. Il comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales

C. trav. R. 2314-16 et R. 2324-12

La mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe, si l'accord n'exclut pas cette modalité

C. trav. R. 2314-8 et. R 2324-4

Les deux systèmes peuvent coexister pour une même élection.

#### ☑ Formalités auprès de la CNIL

L'employeur informe les organisations syndicales de salariés incluses dans le périmètre de l'accord autorisant le vote électronique et représentatives, au sens de l'article L. 2231-1. de l'accomplissement des formalités déclaratives préalables auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL)

C. trav. R. 2314-14 et R. 2324-10 (sur la sécurité des systèmes de vote électronique voir la délibération de la CNIL n°2010-371 du 21 oct. 2010). En outre, les représentants du personnel, les délégués syndicaux et les membres du bureau de vote bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique retenu

C. trav. R. 2314-15 et R. 2324-1 du 11.

#### **∠** Les listes électorales sont établies par l'employeur

Le contrôle de la conformité des listes importées sur le système de vote électronique aux listes électorales transmises le cas échéant au prestataire s'accomplit sous la responsabilité de l'employeur. L'intégration et le contrôle des candidatures s'effectuent dans les mêmes conditions

Arr. 25 avr. 2007, art. 3, J0 27 avr.

#### ∠ Les élections DP et CE

Les élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise peuvent être réalisées par voie électronique sur le lieu de travail ou à distance

C. trav. art. R. 2314-8 et R. 2324-4

• Le vote électronique se déroule, pour chaque tour de scrutin, pendant une période délimitée

C. trav. R. 2314-17 et R. 2324-13

• Les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin électronique doivent pouvoir être contrôlées par les membres du bureau de vote et les personnes désignées ou habilitées pour assurer le contrôle des opérations électorales

Arr. 25 avr. 2007, art. 6

 Lorsque vote électronique et vote à bulletin secret coexistent pour une même élection, l'ouverture du vote à bulletin secret n'a lieu qu'après la clôture du vote électronique. Le président du bureau de vote dispose, avant cette ouverture, de la liste d'émargement des électeurs ayant voté par voie électronique

C. trav. art. R. 2314-19 et R. 2324-15

• Pendant le déroulement du vote, aucun résultat partiel n'est accessible. Toutefois, le nombre de votants peut, si l'accord le prévoit, être révélé au cours du scrutin

C. trav. R. 2314-19 et R. 2324-15

Le système de vote électronique doit pouvoir être scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin

C. trav. R. 2314-11 et R. 2324-7

#### ∠ La liste d'émargement

La liste d'émargement n'est accessible qu'aux membres du bureau de vote et à des fins de contrôle du déroulement du scrutin

C. trav. R. 2314- 19 et R. 2324-15 L'émargement indique la date et l'heure du vote.

#### **☑** Notice d'information aux salarié-es

Chaque salarié dispose d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales

C. trav. R. 2314-15 et R. 2324-11

L'électeur atteint d'une infirmité le mettant dans l'impossibilité de voter peut se faire assister par un électeur de son choix

Arr. 25 avr. 2007, art. 6

#### Authentification du vote

Lors du vote, l'électeur se fait connaître par le moyen d'authentification qui lui aura été transmis, selon des modalités garantissant sa confidentialité. Ce moyen d'authentification permet au serveur de vérifier son identité et garantit l'unicité de son vote

Arr. 25 avr. 2007, art. 6

L'électeur accède aux listes de candidats et exprime son vote. Son choix doit apparaître clairement à l'écran ; il peut être modifié avant validation. La

transmission du vote et l'émargement font l'objet d'un accusé de réception que l'électeur a la possibilité de conserver. Le vote est anonyme et chiffré par le système, avant transmission au fichier « contenu de l'urne électronique » qui recense les votes exprimés par voie électronique. La validation le rend définitif et empêche toute modification

Arr. 25 avr. 2007, art. 6

#### **☑** Dépouillement du vote électronique

Dès la clôture du scrutin, le contenu de l'urne, les listes d'émargement et les états courants gérés par les serveurs sont figés, horodatés et scellés automatiquement sur l'ensemble des serveurs. Le dépouillement n'est possible que par l'activation conjointe d'au moins deux clés de chiffrement différentes sur les trois qui doivent être éditées

Arr. 25 avr. 2007, art. 7

#### **☑** Décompte des voix

Le décompte des voix apparaît lisiblement à l'écran et fait l'objet d'une édition sécurisée afin d'être porté au procès-verbal.

Le système de vote électronique est scellé après le dépouillement afin de garantir l'impossibilité de reprendre ou de modifier les résultats après la décision de clôture du dépouillement. La procédure de décompte des votes enregistrés doit pouvoir être déroulée de nouveau

Arr. 25 avr. 2007, art. 7

#### Ni vote par procuration, ni vote par anticipation

Le vote par procuration s'exerce uniquement dans les cas et limites prévus par le Code électoral pour les élections politiques et ne peut être appliqué aux élections professionnelles. A été cassé le jugement ayant admis cette modalité de vote, dès lors que le quorum n'a été atteint qu'en tenant compte des votes par procuration Soc. 3 juil. 1984, n° 83-61.173P Le scrutin se déroule, sauf circonstance exceptionnelle justifiant le vote par correspondance, dans des conditions identiques pour tout le corps électoral, à la date fixée pour les élections et sans interruption entre l'heure d'ouverture et de clôture du scrutin. Dès lors, un accord préélectoral qui prévoit le vote direct d'une partie des salariés avant la date de scrutin ainsi que l'ouverture de l'urne affectée à ce vote avant la clôture du scrutin est contraire au droit électoral. Le vote par anticipation ne permet, en effet, d'assurer ni la continuité ni le secret du vote

Soc. 23 mai 2000, n° 98- 60.526

#### **∠** Dispositif de secours

Tout système de vote électronique comporte un dispositif de secours susceptible de prendre le relais en cas de panne du système principal et offrant les mêmes garanties et les mêmes caractéristiques. En cas de dysfonctionnement informatique résultant, par exemple, d'une infection virale, le bureau de vote a compétence, après avis des représentants de l'organisme mettant en place le vote, pour prendre toute mesure d'information et de sauvegarde et notamment pour décider la suspension des opérations de vote

Arr. 25 avr. 2007, art. 3

Solidaires est très réservé sur ce mode de vote. pour plusieurs raisons

- Le problème n'est pas d'essayer de nous expliquer que « ça marche bien », un ordinateur peut toujours afficher une chose et en enregistrer une autre! La disparition du vote papier signifie la fin de tout contrôle possible et la proclamation du «résultat» par la seule volonté de la direction.
- Le vote électronique entraîne des modifications importantes dans la pratique syndicale, la disparition du contact direct au bureau de vote. Or, ceci fait partie de la culture syndicale au sein des entreprises!
- Le vote électronique favorise la catégorie de personnel qui utilise le plus facilement ces technologies. Le contrôle des identifiants.

des codes, l'absence de garantie sur l'anonymat ... restent pour nous des problèmes quelle que soit la « garantie » donnée par la direction, en l'absence de tout contrôle par les utilisateurs.

 Surtout, cela dépossède chaque salarié-e de sa possibilité de contrôle sur les opérations électorales, au profit des seuls techniciens qui deviennent garants du bon fonctionnement d'une machine et de la direction seule garante du résultat! Ce dernier point est essentiel à nos yeux. La force de la légitimité d'un vote résulte en grande partie du contrôle démocratique qui y est associé. Le contrôle de la démocratie ne peut être le fait de seul-e-s technicien-ne-s « experts-e-s » ou de la direction, mais doit rester possible par chaque salarié-e.



#### L'ORGANISATION DII BIIREAU DII VOTE

Un bureau de vote doit être constitué pour chaque collège électoral.

C'est l'accord préélectoral qui fixe le nombre et la composition des bureaux de vote, et leurs heures d'ouverture.

#### **∠** La composition du bureau du vote

Le bureau de vote n'est composé que d'électeurs du collège électoral intéressé Soc. 17 déc. 1986, n° 86-60.222 P

L'employeur, ou son représentant, ne peut siéger en qualité ni de président ni d'assesseur

Soc. 30 mai 1996. n° 95-60.971 Soc. 23 fév. 2005, n° 40-60.242 P

Il assiste aux élections en qualité d'observateur et peut aider matériellement le bureau de vote que si cela n'aboutit pas à exercer une pression morale sur les électeurs

Soc. 25 fév. 1992, n° 89-61.135 P

Il en est de même pour des représentants syndicaux extérieurs à l'entreprise

Soc. 14 mars 1989, n° 88-60.534P

Un candidat, en revanche, peut être membre du bureau. L'usage veut toutefois que la présidence ne lui soit iamais confiée.

#### **∠** La composition du bureau du vote et l'accord électoral

La composition du bureau de vote incombe aux parties négociant l'accord préélectoral. En l'absence d'accord, le iuge d'instance définit les modalités de désignation des membres. Notamment, il peut décider que les membres du bureau de vote sont désignés par les organisations syndicales ayant présenté des listes de candidats ou. à défaut, parmi les salariés les plus ieunes

Soc. 7 avr. 1993, n° 92-60.365

Cette désignation ne peut être laissée à la seule discrétion de l'employeur.

Le plus souvent, l'employeur ou certains syndicats proposent de composer le bureau avec les deux électeurs les âgés et l'électeur le plus jeune, présents au moment de l'ouverture du scrutin ; la présidence revenant au plus âgé. Il s'agit d'un usage, non d'une obligation.

#### ☑ Rôle du bureau de vote

Le bureau de vote préside au scrutin. Son rôle est d'en assurer la bonne organisation matérielle et de permettre la régularité et le secret du vote en veillant à ce que par exemple :

- le salarié soit inscrit sur la liste électorale, avant de voter ;
- chaque bulletin de vote soit mis sous enveloppe avant d'être introduit dans l'urne et en faisant émarger le électeurs ou en apposant un visa en face des noms inscrits sur la liste électorale :
- l'urne destinée à recevoir les bulletins de vote reste close pendant tout le scrutin.

#### ☑ Responsabilité du bureau de vote

Le bureau de vote est chargé de la police de la salle de vote et consigne au procès-verbal tout incident ou toute réclamation.

#### ∠ Le bureau de vote et le scrutin

A l'heure fixée, le président du bureau de vote annonce la clôture du scrutin. fait procéder au dépouillement des votes et proclame les résultats.

#### ∠ Le bureau de vote et la représentativité syndicale

Le bureau de vote ne peut ni juger de la représentativité d'un syndicat

Soc. 22 juil. 1975, n° 75-60.080 P ni annuler les élections. Son rôle est limité au contrôle du déroulement des opérations électorales

#### ☑ Rémunération des membres. du bureau de vote

Il est d'usage que l'accord préélectoral prévoit que le temps passé par les membres du bureau de vote à l'accomplissement de leur mission soit rémunéré comme temps de travail.

#### Mise en place d'un dispositif de contrôle supplémentaire

Si le contrôle du bon déroulement des élections est généralement effectué par le bureau de vote, il peut arriver que le juge d'instance, saisi préalablement aux élections, décide parallèlement de mettre en place un « dispositif de contrôle de leur régularité, de la liberté et de la sincérité du scrutin »

C. trav. L. 2314-14 et L. 2324-9

Le juge du fond apprécie en toute liberté le caractère indispensable ou non d'un tel dispositif : il n'est nullement tenu d'acquiescer à la demande qui lui est soumise Soc. 26 sept. 1989, n° 88-60.727

A l'inverse, en fonction des circonstances, notamment si le climat social est particulièrement tendu, le tribunal d'instance peut imposer un dispositif de contrôle, comme la désignation d'un huissier, même si la question du contrôle a déjà été envisagée par les parties signataires du protocole d'accord préélectoral en prévoyant un délégué de liste Soc. 1er avr. 1992, n° 90-60.543 P

Les frais entraînés par ces mesures sont à la charge de l'employeur C. trav. L. 2314-14 et L. 2324-9 Soc. 29 juin 2005, n° 04- 60.488 P

#### LE PREMIER TOUR DE SCRIITIN

Les élections se déroulent selon :

- un scrutin de liste : les électeurs votent pour une liste de candidats et non pour un ou plusieurs candidats pris isolément (mais une liste peut être constituée d'un seul candidat);
- à deux tours : pour que le premier tour soit valable, il convient d'atteindre le quorum. A défaut, un second tour est organisé ;
- avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne, et non au scrutin majoritaire, pour permettre la représentation des différentes tendances existant dans l'entreprise.

Les opérations électorales se font séparément pour chaque scrutin c'est-à-dire pour chaque collège, et distinctement pour les titulaires et suppléants d'un collège.

C. trav. L. 2314-24 L. 2324-22

#### **2** Quorum au 1er tour

Le premier tour de scrutin est valable si le nombre des votants est égal ou supérieur au quorum

C. trav. L. 2324-22, L. 2314-24

Lorsqu'au premier tour le quorum est atteint, il n'y a pas lieu d'organiser un second tour, sauf s'il reste des sièges vacants. A défaut de quorum atteint, un second tour est obligatoire.

#### ∠ Le quorum : la moitié des électeurs inscrits

Le quorum est égal à la moitié des électeurs inscrits. Le quorum s'apprécie séparément pour chaque vote. Il doit être atteint pour chaque scrutin, c'est à-dire pour chacun des collèges et pour chacune des élections de titulaires et de suppléants.

Les opérations électorales s'effectuant séparément pour chaque scrutin, le fait que le quorum ne soit pas atteint au premier tour pour les titulaires n'a pas d'incidence sur la validité de l'élection des suppléants si, pour eux, le quorum a été atteint.

#### **∠** Le guorum et le nombre de suffrages exprimés

Le gurorum s'apprécie par rapport au nombre des votants, mais des seuls votants exprimant un vote valable.

Les ratures n'empêchent pas la validité d'un bulletin de vote dès lors qu'un candidat au moins a été épargné.

En effet, le quorum est atteint dès lors que le nombre des suffrages valablement exprimés est supérieur à la moitié du nombre des électeurs inscrits, quel que soit le nombre des voix obtenu par chacun des candidats de la liste. Les ratures n'ont donc, pratiquement, aucune incidence sur le calcul du quorum.

En revanche, ne sont pas comptabilisés les bulletins blancs ou nuls

Soc. 30 oct. 1996, n° 95-60.882

#### Exemple

Si pour 200 inscrits, 120 salariés ont voté, dont 20 suffrages ont été blancs ou nuls, le nombre de suffrages valablement exprimés s'élève à 100. L'élection au premier tour est valable puisque le nombre des suffrages correctement exprimés est au moins égal à la moitié des inscrits,

soit: 200: 2 = 100.

Pour 201 électeurs inscrits, le quorum à atteindre s'élève à 100.5.

Le nombre de suffrages valablement exprimés doit être au moins égal à 101, pour que le quorum soit obtenu.

#### ∠ Le dépouillement s'opère en plusieurs temps

Doit être décompté le nombre :

- de votants (nombre d'enveloppes retirées de l'urne et nombre de votants sur la liste d'émargement) :
- de suffrages valablement exprimés (en opérant un tas pour les bulletins blancs et nuls, et un autre pour les bulletins valables):
- des bulletins de chaque liste pour déterminer la représentativité des syndicats et les possibilités de signer un accord (en séparant par liste les bulletins complets et les raturés);
- des voix recueillies par chaque candidat pour savoir s'ils peuvent être désignés délégué syndical et savoir s'ils sont élus.

#### ∠ Dépouillement au 1er tour

Le dépouillement du premier tour des élections (CE, DP, DUP) est effectué que le quorum soit atteint ou non.

- Le résultat des titulaires (prioritairement pour le CE ou à défaut DUP, puis DP) détermine les organisations syndicales qui sont représentatives dans l'entreprise :
- Ce même résultat détermine l'audience de chacune des OS représentatives:
- Le résultat des titulaires et suppléants (pour toutes les élections) détermine les personnes susceptibles d'être désignées comme délégué syndical même si elles ne sont pas élues comme représentants du personnel.

### □ Dépouillement sous la direction du bureau de vote

A défaut d'autres précisions dans l'accord préélectoral, le dépouillement des votes se fait, sous la direction du bureau de vote

C. élect. art. L 65

- à l'heure prévue, le bureau de vote proclame la clôture du scrutin :
- les enveloppes de vote par correspondance sont introduites dans l'urne avec report sur la liste électorale :
- le nombre d'électeurs et de votants est calculé :
- l'urne est ouverte et le nombre d'enveloppes est compté. Si ce nombre est inférieur ou supérieur à celui des émargements sur la liste électorale, il en est fait mention au procès-verbal.

Apposé sur la liste d'émargement une croix et non une signature ou un paraphe n'entraine pas la nullité des votes

Soc. 13 juil. 2004, n° 03-60.160
Mais les élections sont annulées :
si la liste d'émargement a été
complétée aux lieu et place des votants
par les membres du bureau de vote
Soc. 6 juil. 2005, n° 04-60.422
lorsque, en cas de vote par
correspondance, des votes contenus
dans des enveloppes extérieures non
émargées ont été pris en compte,
l'émargement de l'enveloppe étant
une formalité substantielle du vote
par correspondance

Soc. 12 juil. 2006, n° 05-60.353

#### ☑ Pas de second tour si quorum atteint

Lorsqu'au premier tour de scrutin le quorum est atteint, il n'y a évidemment pas lieu de procéder à un second tour

Soc. 7 mars 1973, n° 72-60.086 P

Putain! 3/Ai CAAAUME (BST LA CEST LA C

La condition de validité du premier tour étant remplie, la répartition des sièges est effectuée.

# LE DEUXIÈME TOUR DE SCRITTIN

Un second tour est organisé lorsque le quorum n'a pas été atteint au premier tour ou lorsque l'ensemble des postes n'est pas pourvu.

Le scrutin étant distinct pour chaque collège et pour chaque catégorie de candidats (titulaires et suppléants), il peut arriver que le quorum soit atteint pour un collège et pas pour l'autre. Un second tour est organisé exclusivement pour élire les représentants du personnel non élus faute de quorum. Pour les autres, l'élection est valable dès le premier tour. Un second tour est également nécessaire lorsque les syndicats n'ont présenté aucun candidat au premier tour, ou pas de candidat dans un collège donné, ou n'ont présenté que des titulaires et pas de suppléants, ou encore ont présenté des listes incomplètes. En pareil cas, la délégation du personnel risque d'être incomplète.

C. trav. L. 2314-24, L. 2324-22

Un second tour est nécessaire en vue de pourvoir les sièges restés vacants après le premier tour

Soc. 18 mars 1982, n° 81-60,871 P

#### ∠ Le second tour de scrutin

Le second tour de scrutin est organisé dans un délai de 15 jours

C. trav. L. 2314-24, L. 2324-22

Ce délai est décompté de date à date comme en matière électorale. Le point de départ de ce délai est donc le jour du

scrutin du premier tour. Si l'employeur n'organise pas le second tour dans les 15 jours aui suivent le premier, le tribunal d'instance, à la demande d'un syndicat, peut l'y enjoindre. Elle peut être formulée plus de 15 jours après la proclamation des résultats du premier tour

Soc. 8 nov. 2006, n° 06-60.036

L'annulation des élections du premier tour s'oppose à la validité des élections résultant du second tour Civ. 16 mars 1962, n° 61-60,029 P Soc. 26 oct. 2011, n°11-14.767 En revanche, l'annulation du second tour n'entraîne pas, en elle-même, celle du premier tour

Soc. 22 juil. 1981, n° 81-60.031 P

# ∠ L'employeur doit organiser les élections

Même si les organisations syndicales ne se sont pas manifestées pour négocier le protocole, l'employeur doit maintenir l'organisation d'un premier tour et envisager la présentation des candidatures par les syndicats. Il ne peut organiser directement le second tour

Soc. 7 iuil. 1981. n° 81-60.001 P

#### ∠ Les délais du second tour les délais de la cour le cour les délais de la cour les délais de la cour le cour les délais de la cour les de la cour les délais de la cour les délais de la cour les délais de la cour les des de la cour les delais de la cour les des delais de la cour les delais de la cour les delais de la cour le cour les delais de la cour le cour les delais de la cour le cour le cour les delais de la cour les delais delais de la cour le cour les delais de la cour les delais de la cour les delais del cour le cour le cour les delais de la cour le cour les delais de la cour les delais de la cour les delais del cour les delais delais delais de la cour les delais de la cour les delais delais delais dellais delais

La loi ne s'oppose pas à ce que le second tour de scrutin intervienne dans un délai:

plus court si employeur et syndicats en sont d'accord

Rép. min. JO Ass. nat., 21 sept. 1948 Soc. 29 mai 1985, n° 84-60.887 P

et si le calendrier des opérations électorales respecte la sincérité du scrutin ; Tel n'est pas le cas si deux tours sont prévus le même jour

Soc. 8 juil. 1997, n° 95-60.916 P

Il est nécessaire de laisser un certain délai entre les deux tours permettant la présentation de nouvelles candidatures et l'organisation du vote par correspondance.

 plus long, le délai de 15 jours n'est pas imparti à peine de nullité. Des circonstances particulières peuvent justifier un report de délai, en l'absence de manœuvre frauduleuse ou dilatoire de l'employeur

Soc. 4 fév. 1982, n° 82-60.613 P

# **∠** La préparation des élections du second tour

La préparation des élections au second tour est identique à celle du 1er tour. L'employeur informe les syndicats intéressés des modalités de déroulement du second tour. l'absence d'information faisant obstacle à la manifestation des candidatures

Soc. 13 juin 1989, n° 88-60.715P

Il doit également le faire à l'égard des salariés en les invitant à présenter des listes de candidats :

Le protocole d'accord négocié au premier tour est appliqué pour la durée totale des élections. L'éventualité d'un second tour doit donc être négociée dans ce protocole.

Soc. 13 juin 1989, n° 88-60.715 P

Les seuils d'effectifs, les conditions d'électorat et d'éligibilité sont appréciés à la date du premier tour de scrutin

Soc. 6 juil. 1983, n° 82-60.613 P

#### ∠ Candidatures libres

Au second tour, contrairement au premier tour, des candidatures libres. autres que syndicales peuvent être présentées, pour tout-e salarié-e qui remplit les conditions d'électorat. Une candidature individuelle, isolée au second tour, est considérée comme une liste

Soc. 19 nov. 1986, n° 86-60,252 P Soc. 7 mai 2003, n° 01-60.905

# ☑ Maintien des candidatures syndicales

Les candidatures présentées par un syndicat intéressé au premier tour sont considérées comme maintenues au second tour

Soc. 25 avr. 1984, n° 83-63.188 P

# ∠ Règles de la proportionalité

Au second tour comme au premier, les règles du scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne sont appliquées mais l'obligation du quorum disparaît.

Soc.19 nov. 1986, n° 86-60.252 P

#### ∠ Procès-verbal de carence

L'employeur établit un procès-verbal de carence au cas où l'absence de candidats a été constatée à la fois au premier et au second tour et où aucun siège n'a pu être attribué

C. trav. L. 2314-5, L. 2324-8

# The dépuillement des votes

#### ✓ Sécurité des urnes

Si le dépouillement a lieu immédiatement après le scrutin, la mise de l'urne sous scellés n'est pas nécessaire

Soc. 2 nov. 1993, n° 92-60.400

A défaut, l'urne est placée sous scellés ou sous surveillance

Soc. 16 janv. 1985, n° 84- 60.699 P

De même, lorsque le dépouillement est interrompu puis repris, des mesures de surveillance s'imposent

Soc. 20 juil. 1983, n° 82-60.326 P

# **∠** Organisation du dépouillement

Le dépouillement a lieu en public, de façon très rigoureuse. Si des erreurs ont été commises en raison de la confusion et de la précipitation dans lesquelles le dépouillement a eu lieu, les élections peuvent être annulées

Soc. 12 fév. 1985, n° 84- 60.658 P



# **∠** Dépouillement

Le dépouillement s'opère de la même facon qu'au premier tour. Mais au second tour, contrairement au premier, le dépouillement sert exlusivement à pourvoir les sièges non pourvus et non à mesurer l'audience des organisations syndicales.

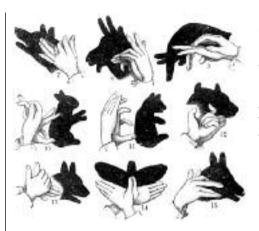
## **IJ** Désignation des scrutateurs

Le bureau de vote désigne des scrutateurs parmi les électeurs présents sachant lire et écrire et qui se répartissent sur des tables de quatre au moins.

Si plusieurs listes sont en présence, il est permis de désigner respectivement plusieurs scrutateurs, qui sont euxmêmes répartis en nombre égal à chaque table de dépouillement.

Les noms des électeurs proposés sont remis au président une heure avant la clôture du scrutin:

le président répartit, entre les diverses tables, les enveloppes à vérifier. A chaque table, l'un des scrutateurs extrait le bulletin de chaque enveloppe et le passe, déplié, à un autre scrutateur qui le lit à haute voix. Les noms portés sur les bulletins sont relevés par deux scrutateurs au moins sur des listes préparées à cet effet.



### ☑ Irrégularité et annulation

Le non respect de la durée d'ouverture du bureau de vote n'entraîne l'annulation des élections que si :

- l'irrégularité a empêché certains électeurs de participer au vote et a eu une influence sur le résultat du scrutin ;
- Ou, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, si, s'agissant du 1<sup>er</sup> tour, l'irrégularité a été déterminante de la qualité représentative des organisations syndicales dans l'entreprise ou du droit pour un candidat d'être désigné délégué syndical

Soc. 13 janv. 2010

# ☑ Mesure de la représentativité

Le dépouillement des résultats doit se faire dès la fin du premier tour.

La mesure de la représentativité de l'organisation s'effectue sur l'élection des titulaires au CE, ou en l'absence d'élections au CE, sur l'élection des titulaires à la Délégation unique du personnel (DUP), ou si celle-ci n'existe pas sur l'élection des titulaires aux DP

C. trav. L. 2122-1

Cette représentativité est acquise quel que soit le nombre de votant-es. Il faut donc dépouiller les résultats dès la fin du premier tour des élections. Dans les entreprises composées de plusieurs établissements distincts, le dépouillement s'effectuera dans chaque établissement pour y mesurer la représentativité. La représentativité au niveau de l'entreprise sera mesurée par addition des suffrages obtenus dans chacun des établissements

# BULLETINS, BLANCS, NULS OU BATURÉS

Lors du dépouillement des votes, les scrutateurs peuvent trouver des enveloppes ou des bulletins « anormaux ». Le protocole d'accord préélectoral peut établir les modalités de prise en compte des bulletins.

Il revient au bureau de vote d'en apprécier la validité et de les joindre au procèsverbal des élections, pour que le tribunal d'instance puisse, à son tour, juger de leur validité, si contestation il y a.

#### ∠ Les bulletins nuls

Le nombre des votants est calculé abstraction faite des bulletins nuls. Sont à considérer comme nuls les bulletins :

- trouvés dans l'urne sans enveloppe ou dans des enveloppes non réglementaires;
- portant des signes de reconnaissance ou des mentions injurieuses pour les candidats ou pour des tiers :
- Cependant, le soulignement du nom d'un candidat

Soc. 28 fév. 1989. n° 88-60.198 P ou la croix devant le nom d'un candidat

Soc. 25 avr. 1984, n° 83-61.171 n'ont pas été considérés comme nuls. mentionnant une personne non candidate

Soc. 2 juin 1983, n° 82-60.230 P

- illisibles:
- panachés sur lesquels le nom d'un candidat figurant sur une liste a été remplacé par le nom d'un candidat d'une autre liste ou de toute autre personne

Circ. TR 47-48, 5 juil. 1948

Il est donc impossible de voter pour quelqu'un qui n'est pas candidat et un candidat ne peut figurer sur plusieurs listes ;

- sur lesquels l'ordre de présentation des candidats a été modifié (vote préférentiel interdit):
- différents placés dans une même enveloppe: un bulletin blanc et un bulletin nominatif

Soc. 10 janv. 1989, n° 87-60.309 P Soc. 20 juil. 1978, n° 78-60.641 P

Ne sont pas considérés comme nuls. les bulletins où le nom d'un candidat est souligné, où une croix est opposée devant le nom d'un candidat.

N'est pas contraire à la loi, l'usage d'entreprise permettant à chaque électeur d'insérer dans la même enveloppe autant de bulletins de vote qu'il y a de sièges à pourvoir lorsque ces bulletins sont établis au nom de chacun des candidats se présentant individuellement

Soc. 24 sept. 2008, n° 08-60.004 P

En revanche, le Code électoral admet la validité du vote lorsque les bulletins placés dans l'enveloppe sont multiples mais semblables.

C. trav. L. 65

#### **∠** Les bulletins blancs

Les bulletins blancs ne sont pas pris en compte pour déterminer le nombre de votants.

Sont à considérer comme bulletins blancs:

- les bulletins blancs mis à la disposition des électeurs par l'employeur :
- l'absence de bulletin dans une enveloppe:
- les bulletins sur lesquels tous les noms ont été rayés

Soc. 7 mai 1987, n° 86-60.357 P

#### **∠** Les bulletins raturés

La rature de noms est permise C. trav. L. 2314-24, L. 2324-22

Un bulletin comportant des noms rayés est valable s'il comporte au moins un nom non rayé

Soc. 4 fév. 1976, n° 75-60.166 P

Un protocole d'accord ne peut à l'avance le déclarer nul

Soc. 9 nov. 1983, n° 82-60.635 P

Si tous les noms sont rayés, le bulletin est considéré comme un bulletin blanc

Soc. 7 mai 1987, n° 86-60.357 P

La forme de la rature importe peu, un bulletin découpé de façon à faire disparaître le nom du dernier candidat de la liste

Soc. 2 juil. 1980, n° 80-60.045 P

ou rayé d'un grand « Z » sont considérés comme des bulletins raturés

Soc. 8 janv. 1987, n° 86-60.213

#### **∠** Les enveloppes

Les enveloppes irrégulières rendent nuls les bulletins de vote qu'elles contiennent.

Sont irrégulières les enveloppes :

- ▶ non réglementaires :
- ▶ autres que celles fournies par l'emploveur:
- ▶ portant des signes de reconnaissance.

# **∠** Chaque bulletin doit être comptabilisé

Chaque bulletin recueilli par une liste doit être pris en compte pour une unité en faveur du syndicat, peu importe que le nom de certains de ses candidats ait été rayé. Pour déterminer le nombre de suffrages obtenus par une liste syndicale, il n'y a donc pas lieu de prendre en compte la movenne des voix de cette liste : cette moyenne ne sert qu'à déterminer le nombre de sièges obtenus par le syndicat, et non son audience et sa représentativité

Soc. 6 janv. 2011



# 13 ATTRIBUTION DES SIÈGES

Après avoir terminé le dépouillement des votes, il est procédé à la répartition des sièges en fonction des résultats enregistrés par chacune des listes. Les règles d'attribution des sièges sont identiques pour les deux tours de scrutin : « Chaque liste se voit attribuer autant de sièges que le nombre de voix recueilli qu'elle contient de fois le quotient électoral. Lorsqu'il n'a été pourvu à aucun siège ou qu'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne. » C'est le principe de la répartition proportionnelle : les sièges sont attribués en proportion de ce que chaque liste représente dans le personnel. L'attribution des sièges se fait successivement en fonction du quotient électoral, puis de la plus forte moyenne.

C. trav. R. 2324-18, R. 2324-19, R. 2314-22, R. 2314-23

# **∠** La répartion des sièges

Pour procéder à la répartition des sièges entre les listes selon la méthode du quotient électoral, on détermine le quotient électoral, ainsi que le nombre de voix recueilli par chacune des listes. Le quotient électoral est calculé pour chaque scrutin distinct. Il est identique pour toutes les listes présentées, quel que soit le nombre de candidats mentionnés.

Il est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir

C. trav. R. 2324-18, R. 2314-22 Soc. 14 oct. 1997, n° 96-60.145

Le quotient électoral ne doit pas être confondu avec le quorum qui sert uniquement à apprécier la validité du premier tour de scrutin et qui obéit à des règles de calcul différentes (Nombre des électeurs inscrits divisé par deux).

#### Exemple

Si 45 suffrages, toutes listes confondues, ont été valablement exprimés pour 3 sièges à pourvoir, le quotient électoral est égal à : 45:3 = 15.

Si 50 suffrages, toutes listes confondues, ont été valablement exprimés pour 3 sièges à pourvoir, le quotient électoral est égal à : 50:3=16.66.

Le nombre de suffrages valablement exprimés correspond au nombre des bulletins recueillis dans l'urne, diminué du nombre des bulletins blancs ou nuls. Lorsque le nombre de votants est déterminé de manière erronée en ajoutant aux bulletins valablement exprimés les bulletins blancs ou nuls, les élections ne sont pas irrégulières si le calcul du quotient électoral est correctement effectué en se basant sur le nombre total de suffrages valablement exprimés. Il en est de même lorsqu'un électeur non inscrit participe au vote dès lors que cela n'a pas pour effet de modifier le quotient électoral

Soc. 4 avr. 2007, n° 06-60.191.

#### Exemple

Sur 50 inscrits, 40 électeurs ont voté. Trois listes sont en présence, obtenant chacune respectivement 10, 20 et 6 bulletins.

4 bulletins blancs ou nuls ont été dénombrés. Le nombre de suffrages valablement exprimés est de :

10 + 20 + 6 = 36 ou 40 - 4 = 36

• Le nombre de voix recueillies par chaque liste est la moyenne des voix obtenues par les candidats de la liste, c'est-à-dire le total des voix obtenues par chaque candidat, divisé par le nombre de candidats de la liste.

Le calcul du nombre de voix recueillies par la liste peut être difficile, notamment lorsque des listes incomplètes ont été présentées ou que des candidats de la liste ont été raturés.

• Si des noms ont été rayés. il y a lieu d'appliquer le même mode de calcul que pour une liste incomplète : division du nombre total des voix obtenues par tous les candidats de la liste, par le nombre de candidats figurant sur la liste.

Les dispositions légales relatives aux ratures ne jouent strictement qu'au stade de la désignation des élus. Elles ne s'appliquent pas au stade du calcul de la moyenne des voix de chaque liste

Soc. 3 mars 1993, n° 91-60.270

#### Exemple

5 sièges à pourvoir Nombre de bulletins valables de la liste complète : 103, aucun nom n'a été rayéLa moyenne de la liste est : (103 x 5) / 5 = 103

• Lorsqu'une liste est incomplète, un seul calcul est effectué pour déterminer le nombre de voix recueillies par la liste. La moyenne des voix recueillies est calculée en divisant le nombre total des voix obtenues par tous les candidats de la liste, par le nombre de ces candidats. Autrement dit, la moyenne des voix recueillies se fait sur des bases différentes de celles du quotient et tient compte du nombre de candidats effectivement présentés

Civ. 24 avr. 1953, n° 5.736 P Dès lors une candidature individuelle est considérée comme une liste

Soc. 25 mars 1985, n° 84-60.713 P le nombre de voix obtenues par ce candidat est égal à la moyenne de sa liste.

#### Exemple

Pour 5 sièges à pourvoir, 2 listes sont en présence.

La liste A pr sente 5 candidats; la liste B pr sente 3 candidats

Liste A Liste B A1:80 B1:65 A2:78 B2:64 A3:86 B3:64

A4:76 A5:85

Total: 405 voix 193 voix Le nombre de voix recueilli par chacune des listes étant la moyenne des voix obtenues par les candidats de chaque liste, est égal à :

Liste A: 405:5=81Liste B: 193:3 = 64.333

# ∠ Le quotient électoral

Une fois déterminés le quotient électoral et le nombre de voix recueillies par chaque liste, le bureau de vote attribue des sièges, sur la base du quotient électoral. Chaque liste se voit attribuer autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral

C. trav. R. 2324-18 et R. 2314-22

Pour connaître le nombre de sièges à attribuer, on divise la moyenne des voix recueillies par chaque liste par le quotient électoral. Le résultat obtenu doit être un nombre entier

Soc. 26 mai 2010, n°09-60.350

#### Exemple

Sièges à pourvoir : 5 : Inscrits : 205 : Votants: 195; Bulletins blancs et nuls: 9; Suffrages valablement

exprimés: 186:

Ouotient électoral : 186 : 5 = 37.2Si l'on reprend l'exemple choisi plus haut, le nombre de voix recueillies par chacune des listes est la moyenne des voix obtenues par les candidats de chaque liste, soit : Liste A : 81

et Liste B: 64,333

Le quotient électoral étant de 37,2, le nombre de sièges au quotient est de : Liste A: 2 sièges (81 contient 2 fois

le quotient),

Liste B: 1 siège (64,333 contient 1

fois le quotient),

Seuls 3 sièges ayant été attribués, il reste 2 sièges à pourvoir qui sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

# ∠ Les sièges restant à pourvoir

Lorsqu'il n'a pu être pourvu à aucun siège par application du quotient électoral ou, s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne

C. trav. art. R. 2314-23, R. 2324-19

La plus forte moyenne est obtenue en divisant le nombre de voix obtenues par chaque liste par le nombre des sièges déjà attribués à la liste augmenté d'une unité. Le nombre de voix de la liste correspond à la moyenne des voix obtenues par les candidats de la liste (La plus forte moyenne = Moyenne des voix de la liste divisée par le nombre de sièges obtenus + 1.

On attribue donc fictivement un siège à chacune des listes pour déterminer celle d'entre elles qui aurait, après attribution de ce siège, la plus forte moyenne et qui « mérite » pour cela de l'obtenir.

Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège restant à pourvoir est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Un seul siège étant attribué à chaque fois, la même opération est renouvelée successivement pour chacun des sièges non pourvus, jusqu'au dernier.

Lors de l'attribution des sièges, si le siège revient à une liste incomplète dont les candidats sont élus, ce siège est attribué à la plus forte moyenne aux listes ayant encore des candidats.

S'il reste un siège à pourvoir, il est donc attribué au candidat non encore élu de cette liste, sans qu'il y ait lieu d'organiser un scrutin supplémentaire

Soc. 12 janv. 2000, n° 99-60.044 P

Si plusieurs listes restent en présence avec des candidats non élus, les sièges sont à attribuer par le jeu de la plus forte moyenne, sans qu'il y ait lieu d'organiser un tour supplémentaire

Soc. 13 juin 1973, n° 73-60.015

#### Exemple

Dans l'exemple ci-dessus, la liste A a 2 sièges, la liste B en a 1. Il reste donc 2 sièges à attribuer à la plus forte moyenne.

Liste A: 81/(2+1) = 81/3 = 27Liste B: 64,33/(1+1) = 64,33/2 =

32,16

Le quatrième siège est attribué à la liste B.

Pour le cinquième siège

Liste A: 81/3 = 27 Liste B: 64,33/3= 21,44

Le cinquième siège est donc attribué

à la liste A.



# **14** DÉSIGNATION DES ÉLU-ES

Une fois les sièges répartis entre les différentes listes, on détermine les élus entre les candidats de la liste. Pour la désignation des élus, l'attribution des sièges se fait toujours avant l'attribution des sièges réservés et l'examen des doubles candidatures. Ces deux opérations se déroulent au terme des opérations électorales.

### **∠** L'ordre de la présentation

Le cas général est l'ordre de présentation, sauf en cas de ratures

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat. Dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation

C. trav. L. 2324-22 et L. 2314-24

Ces dispositions législatives relatives aux ratures sont d'ordre public, elles ne peuvent être modifiées par accord.

Soc. 9 nov. 1983, n° 82-60.635 P

Si les candidats d'une même liste ont obtenu le même nombre de voix, la désignation des élus se fait dans l'ordre de présentation des candidats sur la liste.

Si les candidats d'une même liste ont obtenu un nombre de voix différent, il y a 2 cas: soit, tous les candidats ont un

nombre de ratures inférieur à 10 % des suffrages exprimés, et les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation sur la liste. Soit tous les candidats ont un nombre de ratures supérieur ou égal à 10 % des suffrages exprimés, et l'attribution des sièges se fait selon le nombre de voix obtenues par chaque candidat

L. min., 20 août 1985, BO Trav.n° 85/37

# ∠ Les sièges réservés à certaines catégories

L'accord préélectoral ou une décision administrative peut prévoir des sièges réservés à certaines catégories (par exemple cadres ou employés).

L'attribution de ce siège réservé se fait après répartition des sièges entre les listes selon les règles normales. Cependant, une telle attribution de sièges réservés à une catégorie de personnel implique parfois de déroger aux règles de la représentation proportionnelle.

En pratique, plusieurs cas sont à distinguer:

- Si des candidats de la catégorie réservée se sont présentés on attribue alors, selon les règles générales, tous les sièges sauf le siège de la catégorie réservée :
- ▶ Si l'un des candidats de la catégorie réservée est élu, aucune difficulté n'apparaît, un siège à pourvoir lui est attribué dans les conditions normales

Soc. 19 mai 1971, n° 71-60.001 P

▶ Si plusieurs candidats de la catégorie réservée sont élus bien qu'un seul siège soit réservé, ils conservent leur siège. Le fait qu'un seul siège soit réservé à une catégorie ne signifie pas qu'une seule personne de cette catégorie puisse être élue

Soc. 9 oct. 1985, n° 85-60.304 P

• Si aucun candidat de la catégorie réservée n'est élu, on attribue le dernier siège à pourvoir au candidat de la catégorie réservée ayant obtenu au moins une voix :

Soc.12 nov. 1997, n° 96-60.337 P

- figurant sur la liste à laquelle le siège est normalement attribué par le jeu du quotient électoral ou de la plus forte moyenne, quel que soit l'ordre de présentation ou le nombre de voix obtenues par le candidat du siège réservé;
- ▶ figurant sur la liste la mieux placée après celle, n'ayant pas de candidat de la catégorie réservée, à laquelle le dernier siège devait normalement être attribué et cela même si la liste n'a obtenu aucun siège

Chambres réunies 9 mars 1955, n° 5.575 P; Civ. 7 oct. 1965, n° 65-60.088.

Dans ce dernier cas, le siège de la catégorie réservée s'impute en premier lieu sur ceux qui reviennent à la liste en cause. En effet, l'attribution d'un siège de la catégorie réservée ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre de sièges obtenus par une liste

Soc. 20 juil. 1983, n° 82-60.446 P Soc. 10 juil. 1984, n° 84-60.001 • Si au premier tour, aucun syndicat n'a présenté de candidat dans la catégorie réservée, le siège réservé ne peut être attribué à un candidat n'appartenant pas à cette catégorie

Soc. 25 mai 1952, n° 5.805 P

Même si le quorum est atteint au premier tour, on procède à un second tour avec candidatures libres et attribution du siège réservé au scrutin majoritaire

Soc. 7 juil. 1983, n° 82-60.636 P

• Si au second tour, personne ne se présente dans la catégorie réservée, le siège réservé reste vacant, ce qui n'empêche pas l'institution de fonctionner valablement.



# ∠ Le candidat titulaire et suppléant

Un salarié peut se porter candidat comme titulaire et comme suppléant. Il peut être élu à ces deux titres. Mais le cumul est interdit, nul ne peut être à la fois titulaire et suppléant

Soc. 14 fév. 1973, n° 72-60.090 P

Cette irrégularité entraîne l'annulation des seules élections des suppléants

Soc. 5 janv. 1978, n° 77-60.610 P

En cas de double élection, le candidat est élu d'office titulaire et non suppléant

Soc. 5 janv. 1978, Bull. civ. V n° 17 Soc. 19 mai 1988, n° 87-60.207

- La double élection entraîne nécessairement la renonciation au poste de suppléant. Le siège de suppléant est attribué:
- ▶ au candidat de la même liste de suppléants conformément aux règles légales

Soc. 9 mars 1972, n° 71-60.252 P

▶ à défaut de candidat sur la même liste de suppléants, au candidat suppléant le mieux placé de la liste concurrente ayant encore des candidats disponibles et ayant obtenu la plus forte movenne

Soc. 14 fév. 1973, n° 72-60.090 P

Si après application de ces règles, le poste reste vacant, un second tour doit être organisé

Soc. 11 mars 1971, n° 70-60.117 P

Si au second tour le siège n'est pas attribué, il demeure vacant,

 Si le candidat doublement élu refuse le poste de titulaire, il doit démissionner de ses fonctions de titulaire. Il ne peut prétendre pour autant à des fonctions de suppléant, il perd tout droit.

La désignation du suppléant, faite selon les règles énoncées ci-dessus, reste valable. Le remplacement du démissionnaire aux fonctions de titulaire est assuré par un membre suppléant élu dans la même catégorie, lequel devient titulaire jusqu'à l'expiration des fonctions de celui qu'il remplace

Soc. 11 mars 1971, n° 70-60.117 P

# **15** PROCLAMATION DES RÉSULTATS ET PROCÈS VERBAL DES ÉLECTIONS

La proclamation des résultats est faite par le bureau de vote, et non par l'employeur

Soc. 26 mai 1977, n° 77-60.001 P A défaut, le juge d'instance, s'il est saisi. peut le faire

Soc. 19 juil. 1983, n° 82-60.378 P En cas de non-proclamation des résultats. le tribunal d'instance doit être saisi aux fins d'annulation des élections.

Soc. 3 mars 2004. n° 03-60.099

#### **☑** Proclamation des résultats

Lors de la proclamation des résultats. il est précisé le nombre de sièges revenant à chaque liste et la liste nominative des élus

Soc. 26 mai 1977, n° 77-60.001 P

 La date de proclamation des résultats confère aux élus lors de la mise en place de l'institution la qualité de représentants du personnel et marque le début de leur protection en tant qu'élus

Soc. 20 juil. 1978, n° 78-60.654 P (rappel: avant l'élection ils sont « protégés » au titre de leur candidature).

S'il s'agit d'un renouvellement de l'institution, le mandat des élus prend effet:

- ▶ dès la proclamation des résultats, si elle a lieu après expiration des mandats des précédents élus ;
- → à l'expiration des mandats des repré-

sentants en place, si les résultats ont été proclamés avant.

 Si la proclamation des résultats est erronée, seule l'annulation des élections peut être demandée. L'employeur ne peut organiser un autre tour

Soc. 20 fév. 1991, n° 90-60.012 P même avec l'accord des parties

Soc. 10 mars 1983, n° 80- 60.352 P

La date de proclamation des résultats fait courir le délai de 15 jours pour contester la régularité des élections

Soc. 10 déc. 1996, n° 95-60.956 En l'absence de proclamation des résultats, le délai ne court pas

Soc. 19 mai 1988, n° 86-60.537

 La proclamation des résultats n'est pas subordonnée à la rédaction ou à la validité du procès- verbal des élections. Les résultats peuvent être considérés comme proclamés oralement, même si un des membres du bureau de vote a refusé de signer le procès-verbal des élections

Soc. 28 janv. 1982, n° 81-60.860 P

# **∠** La rédaction du procès-verbal

La rédaction du procès-verbal entérinant les résultats des élections se fait, en général, le même jour, mais aucun délai n'est prévu par la loi. Cette rédaction incombe au bureau de vote et à lui seul.

Le Code du travail ne précise pas comment établir ce procès-verbal, mais un imprimé modèle (Cerfa) a été établi par les services ministériels pour le comité d'entreprise, pour les délégués du personnel et pour la délégation unique du personnel. Il comporte un feuillet par collège.

> Pour établir la liste des organisations syndicales représentatives au niveau des branches, et au niveau national et interprofessionnel, les entreprises transmettent à un prestataire agissant pour le compte du ministère du Travail, le procès-verbal d'élection (ou de carence) du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, ainsi que celui des délégués du personnel D. n° 2008-1133, 4 nov. 2008, JO du 5

 Sur le procès-verbal sont notés les incidents qui ont pu se produire en cours de scrutin et les décisions que le bureau de vote a pu éventuellement être amené à prendre. Les irrégularités du scrutin ne peuvent être établies que par les mentions du procès- verbal de dépouillement. Les attestations fournies ultérieurement ne sont susceptibles que de corroborer les éléments mentionnés dans le procès verbal

Soc. 12 ianv. 1999, n° 9760,322 P Soc. 9 fév. 2000, n° 99-60.009

Il est toujours possible aux intéressés de faire sanctionner ensuite par le tribunal des irrégularités des opérations électorales, même après la signature sans réserve du procès-verbal

Soc. 1er fév. 1978, n° 77-60.599 P

- Le procès-verbal des élections est établi en autant d'exemplaires que nécessaire. En général : un exemplaire pour l'employeur, un pour chaque liste de candidats, un pour l'affichage (facultatif mais d'usage courant), deux pour l'inspecteur du travail.
- L'employeur transmet le procès-verbal des élections à l'inspection du travail: en double exemplaire et sous délai de quinze jours

C. trav. R. 2314-25, R. 2324-21

- Aucun affichage obligatoire du procès-verbal des élections n'est prévu.
- Le procès-verbal des élections fait foi jusqu'à preuve du contraire. Dans l'éventualité d'une contestation des élections, il est nécessaire de conserver, au moins pendant quinze jours, le contenu des urnes (dont les bulletins blancs et nuls) ainsi que les listes électorales émargées.

En cas d'irrégularités constatées dans les opérations électorales, ni l'employeur ni les syndicats ne peuvent se faire juge de la validité des opérations électorales. Il appartient au tribunal seul d'apprécier si l'irrégularité constatée a eu comme conséquence de fausser ou non les résultats du scrutin

Soc. 10 mars 1983, n° 82-60.344 P

• Tant que le juge ne s'est pas prononcé, le résultat proclamé par le bureau de vote et enregistré au procès-verbal des élections reste valable. Il reste définitivement valable si aucun recours n'a été formé dans le délai légal.

# Attribution des sièges à partir de l'exemple de PV du ministère du travail

Il y a 100 inscrits (A). II y a 80 votants (B).

Il y a 5 bulletins blancs ou nuls (C). Il y a donc 75 suffrages valablement exprimés (D). Le quorum est atteint, puisqu'il devait être supérieur à 50 (100 inscrits/2) (E).

Le quotient électoral est de 15 (75 suffrages exprimés /5 sièges à pourvoir )

Les organisations syndicales ont obtenu (movenne de liste)

Liste 1: (34+35+33+31+35)/5: 33,6

Liste 2: (38+40+37+39+40)/5: 38,8

1- Au quotient électoral, sont déjà répartis les sièges suivants :

Liste 1: 33,6/15=2,24: 2 sièges sont attribués à la liste 1

Liste 2:38,8/15=2,58:2 sièges sont attribués à la liste 2

2 - On attribue le 5e siège « à la plus forte moyenne » (on ajoute un siège « fictif » au nombre déjà attribué à chaque syndicat).

Liste 1:33,6/3=11,2 Liste 2:38,8/3=12,93

Le 5e siège revient donc à la liste 2

A LINGUE DE L'EMPLOYEUR DOIT TOANGMETTRE (SINCHE CLYSSE)

Direction anemorana Geralda the Tennal

Admin. D ROS DO CIUSTIAN

Date is conficientes. 🕹 victor

#### PROCES-VERBAL DES ÉLECTIONS AU COMITÉ D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT **MEMBRES TITULAIRES**



EL 02

Approved. **≠** 1 composite " I desemplante de procis-serbil d'Herbert en de procis-serbil de comocé à l'inspecteur de broad DESTRUCTION OF CRIME RECORDS Other series Different

SPC extensioners: 1,2,3; (1,5,6),7,1,9; 6,1,3,3,4

Амери, объекто положение до упластем. Влем и совержении начин

MEDIUM/HOMESTACLES FORCES

of teampels I example in de production de production de calculation de calcula

	F	₹.		
-	-	741	-	.,

1

1

1 1

Nation and tradity of policy and ly empty	+14.09
Chapted there identice portions of Out, spetters	Look!
One is printed would suit brain.	12,0

Company (7, 1, 0, 1, 4) was MERNALLES.

Rames or convention consciously by 13, 2, 5, 81

CONTRACTOR SERVICES	(2,02) [1,27] [3,6,6]
---------------------	-----------------------

DESCRIPTION DE COLLEGE ;	ion.	CONFIDENCE OF PROPERTY	COLLEGE:
Collège solpt e		Devrtore	123
Tricollege ( dig files	104	Despisylin	2.69
MICHAEL .	**	Seriodatesa	20
200 miligar surincens		Alteria on station	40
WORLD TALL FOR LABORITOR	-	teolefours	3 🗆
3 <sup>rd</sup> selege inglinous of exists	0	Codese	40
49511		FARSE:	- 70
Avera		24.00	_

COLLEGE DONORREE

-	====	
	Montay or fixed p territorio.	11(2)
	Heretin de dégre 5 pourse	6,50

MT1

	200	71 - 30 de 1 a 1 G
O Arthropies on anteriord improved pth. (ii)	B+71	- El OuisiDeltsubburd
G. Elevision Marcos dy mark	E =	☐ Management
(). Niketors de yordets	3 - 6	GUCBUM-1
A Revenue According Service.	0.20	2. Le communi I de aemi ?
Described March 1996 (1996)	2,0/1,2/2,0.0.9	80007 (0)

	.8	1903	417	per extra light
DOM: 12	>	1	34	Occurrence of
NOR OTHER				3 - 2
Out of Dead	track	March 2		
	-			

0

Rodre or hose planeous.	11,2)
Nowton or oldges 5 pourser per an integer . Fix	0,25
Outside eather 2 between 5 TS	
7 3	

photosical relationships	4
MOVE & TREVOIS document pro-	1
pos por Boto resido los apra sore mayor forest	1
La secular	1
SWOOTH HIS BIS	J
DEDOM	1
M.A	j
Mac II	1
bling (	
N.D	
Mins II	1
	1
TRANSIL	J
Mont	1
- 0.70	1

MH Misch 84.1

	Image part of the system of the control of the system of the control of the contr	STAGE AND THE ST	Market Selection (Market Selec	Tool species, these little or a plantage or a	Section 1 - 2 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1 -		Control of the officer Control of the officer Control of the officer of the out-off		rite Cita			
1		1	à	100			7	L.	100	17		is.
1+	SYNDOCKET	32	34	100	3	22.6	1				E.0	1
•	SYMPTERES	3.9	16	Wit	4.	JTA.	- 1				131.1	7
ř.	SYMMEST	35	- 13	368	2.	33,4	1					1
H	SYNTHERT	38.	11	181		194	(4)					3.
,	SAMBLE (L.)	39	.58	108	2	336	2					2
,	NYMBOCKE2	46	16	744	,	25.6	1	1			me	1
H	SYMBOCKE)	42	46:	194	4	78.1	3	1			2731	2
11	Syspecser	46	57.	721	1	26.5	- 2	1			TIV	-2
٠	SYNTICKE2	41	59	794	2.	38.8	- 3	1				1
11	Symptotic Ser 2	16	16	794	- 1	Hot.	-1	-				1

Paraphe des membres du bureau de vote

1

Care to can on see better sometimes an eart presenteer au 1 or tour, présent

tire	 The state of the s	Martin of officer over
-		

Signatures du PV per les membres ou bunes, pe vote su verso.

4.70 2.70 2.80	MÉDULTATS DI rès (1 - par (1 200 del 2014) prove de crasite deltas (1 arronne 12 14 deltas (2 arronne 12 14	A*			parts, to we appropriate that				AL MAIN AND PAYOR ARRESTS.  AL MAIN AND PAYOR ARRESTS.  PAYOR AND			S had exchanged in The Section of Section 2 and Section 2 and The			Warrier, or selected powerships in a land			200000000000000000000000000000000000000
1	Codynalism on products social	Total in the second sec	Prodriger of one of solidation and object on solidation	Could discover be a view par- ty size to a size and the	Front on the control of the control	Service de la constante de la	March of Mar	Administration of the control of the	Total Control	d Acres inco-	Table Same (Same		properties green properties and prop					
İ								-	-0.900		-							
-		_			_		-	-	-	-								
		-			_		-	$\vdash$	-	-		+						
													-					
The second	SIGNATU	Var Moore e	per elli di per la sultano y Mosta questo la recito DIMONES DU SU Dipersona uni	MEAU DE V	018 HR	nic van i die LETHA A' SI	TO MAIL	11:11				EFEEF						
								1				11						
2 20	PROMES A DOMINATE or lettreason complete on.	e taire sur :		0	CA	CHEY DE	LEMTREP	_										
N.	de taleament. de taleacano. traves a mail.																	

# LE CONTENTIEUX DES ÉLECTIONS

Les litiges relatifs à l'électorat ou à la régularité des élections relèvent de la compétence du tribunal d'instance.

Toute irrégularité dans la préparation ou dans le déroulement des élections ne iustifie l'annulation des élections que s'il est démontré que cette irrégularité soit :

- est directement contraire aux principes généraux du droit électoral (secret du vote, présidence du bureau de vote, etc.)
- a exercé une influence sur le résultat des élections

Soc. 2 avr. 1996, n° 95-60.678

• a, s'agissant du premier tour, été déterminante de la qualité représentatives des organisations syndicales dans l'entreprise ou du droit pour un candidat d'être désigné délégué syndical

Soc. 13 janv. 2010, n° 09-60.203 10 mars 2010, n° 09-60.236

L'importance d'une irrégularité constatée dans l'organisation ou le déroulement des élections ne se mesure pas nécessairement à son ampleur, mais à ses incidences sur le résultat du vote : une seule irrégularité peut suffire à justifier l'annulation des élections, tandis que plusieurs irrégularités peuvent être jugées mineures.

#### ∠ L'annulation des élections

Sont par exemple de nature à entraîner l'annulation des élections :

le non-acheminement du vote par correspondance lorsque les listes de candidats ont obtenu le même nombre de voix

Soc. 21 janv. 1981, n° 80-60.247 Soc. 23 mai 2007, n° 06-60.210

• le fait pour l'électeur de ne pas signer l'enveloppe extérieure dans le cadre du vote par correspondance

Soc. 19 déc. 2007, n° 07-60.021

• le dépouillement et la rédaction du procès-verbal par l'employeur

Soc. 30 janv. 1985, n° 84-60.659

- les contraintes exercées sur le vote des électeurs compromettant la loyauté du scrutin
- les irrégularités concernant six votants alors que trois voix séparent les candidats

Soc.18 mai 1993, n°92- 60.424

l'ouverture des urnes avant l'heure fixée pour la clôture du scrutin et la réception d'un vote non déposé dans l'urne

Soc. 5 juil. 2000, n° 99- 60.345

• le vote de salariés ne figurant pas sur la liste électorale. l'employeur ne fournissant aucune explication sur ce point

Soc. 13 fév. 2003, n° 01-60.745 P

• la liste présentée par un syndicat qui a obtenu un siège lors des élections mais dont deux des quatre candidatures de cette liste ont été judiciairement annulées, notamment celle du candidat élu. L'annulation de cette candidature affecte nécessairement le résultat du scrutin qui doit être annulé

Soc. 4 juin 2003, n° 02-60.487 P

Il faut noter que les scrutins étant séparés pour chaque collège, toute personne peut ainsi demander l'annulation d'un des scrutins sans nécessairement contester la validité des autres

Soc. 24 oct. 2007, n° 06-60.302

#### ∠ Les cas de non-annulation

Ne sont par exemple pas de nature à entraîner l'annulation des élections :

 l'omission de certaines mentions sur les listes électorales sans incidence sur les résultats

Soc. 5 fév. 1981, n° 80-60.352

le retard dans l'ouverture du bureau de vote quand tous les électeurs ont participé au scrutin

Soc. 17 mai 1994, n° 93-60.352

• l'ouverture par erreur du bureau de vote avant l'heure prévue

Soc. 9 juil. 2008, n° 07-60.404

l'insuffisance d'informations sur les modalités du scrutin qui ne sont pas de nature à modifier les résultats

Soc. 12 fév. 1992, n° 91-60.204

 la désignation du président par un représentant de la direction ou encore impossibilité pour les syndicats de vérifier l'authenticité et la régularité de la liste des salariés invités à voter par correspondance

Soc. 18 juil. 2000, n° 99-60.188

la non-communication à un syndicat de la liste électorale. En l'espèce, la liste électorale a été affichée et le syndicat ne contestait l'éligibilité d'aucun élu

Soc. 4 juin 2003, n° 02-60.034 P

# **∠** La compétence du tribunal d'instance

Le Code du travail donne compétence quasi exclusive au tribunal d'instance pour connaître des contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales

C. trav. L. 2314-25. L. 2324-23.

R. 2314-27, R. 2324-23

La jurisprudence a confirmé l'exclusivité de cette compétence, qu'il s'agisse du contentieux relatif:

- à la mise en place des élections Soc. 16 janv. 1985, n° 84-60.560
- à l'électorat ou à la préparation des opérations électorales

Soc. 28 nov. 1984, n° 84-60.371

 au déroulement du scrutin Soc. 21 nov. 1984, n° 84-60.871 P



# ∠ Les compétences de l'Administration du travail

Les contestations relatives à la répartition du personnel dans les collèges électoraux et à la répartition des sièges entre les collèges sont du ressort du Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du siège de l'établissement pour les délégués du personnel et du siège de l'entreprise pour le comité d'entreprise

C. trav. L. 2314-11; L. 2324-13; R. 2314-6; R. 2324-3

Les contestations relatives à la détermination des établissements distincts, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories et la perte du caractère d'établissement distinct sont de la compétence exclusive du DIRECCTE dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise

C. trav. L. 2327-7 et R. 2327-3

En pratique, ces compétences sont très souvent déléguées aux Responsables des Unités Territoriales des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Il s'agit des anciens Directeurs Départementaux du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (sauf exception, il y a donc une Unité Territoriale (UT) par département).

En dehors de ces cas exceptionnels d'incompétence quant au fond, le juge d'instance statue, sauf s'il se déclare d'office incompétent pour des raisons d'ordre public, ce qui est rare.

Si une partie veut soulever l'incompétence du tribunal d'instance elle doit, sous peine d'irrecevabilité, et en application de l'article 74 du Nouveau Code de procédure civile, le faire avant toute défense au fond.

### **∠** Les compétences du tribunal d'instance

En dehors de ces 2 cas, le tribunal d'instance est compétent pour tous les litiges se rapportant aux élections des représentants du personnel, à savoir :

- la mise en place des élections Soc. 16 janv. 1985, n° 84-60.560
- l'électorat: la qualité d'électeur (âge, ancienneté, capacité électorale), l'établissement des listes électorales

Soc. 20 oct. 1988, n° 87-60,230 P

- le changement de collège Soc. 8 avr. 1992, n° 91-60.063
- la publicité des listes électorales ;
- la régularité des opérations électorales: il s'agit pratiquement de toutes les contestations qui ne concernent pas la mise en place des élections ou l'électorat. Ces contestations portent notamment sur:
- ▶ les conditions d'éligibilité Soc. 18 oct. 1994, n° 93-60.485
- ▶ les conditions d'inscription sur les listes de candidats

Soc. 7 janv. 1982, n° 81-60.673 P

▶ la demande d'un délégué syndical tendant à obtenir la liste des lieux de travail.

les horaires auxquels il est possible de prendre contact avec le personnel ainsi qu'une attestation lui permettant d'avoir accès aux différents chantiers

Soc. 12 janv. 1999, n° 97- 60.337 P

- l'appréciation de l'effectif
   Soc. 17 mai 1994. n° 93-60.329
- l'absence de protocole d'accord préélectoral

Soc. 26 oct. 1994, n° 93-60.408

• le caractère représentatif d'un syndicat lorsque cette représentativité est mise en cause à l'occasion d'une opération électorale

Soc. 11 juil. 1989, n° 88-60.355 P

• l'organisation matérielle du vote : date des élections

Soc. 15 avr. 1970, n° 69-60.128 P

- ▶ fraudes ou irrégularités diverses
  - Soc. 2 juil. 1975, n° 75-60.001 P
- ▶ l'ouverture de la boîte postale destinée au vote par correspondance

Soc. 26 oct. 1994, n° 94-60.038

#### Le référé

Le juge d'instance statuant en dernier ressort en la forme des référés fixe les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales qui n'ont pu faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales C. trav. art. R. 2314-5 et R. 2324- 2 Soc. 20 oct. 1999, n° 98- 60.394

Aucun texte ne donne de compétence au juge des référés, mais sa compétence a été reconnue lorsque n'existe aucune contestation sur le fond Soc.7 juil. 1981, n° 81-60.149P pour ordonner :

 à un employeur d'établir dans un délai de 15 jours un protocole d'accord préélectoral pour le renouvellement d'un comité d'entreprise dont le mandat est expiré depuis plusieurs mois

Soc. 16 mars 1978, n° 77-60.685

- qu'il soit sursis aux élections, cette mesure étant justifiée par l'existence d'un différend sur les nouvelles modalités de celles-ci sans qu'il y ait lieu de caractériser spécialement l'urgence que comporte cette matière Soc. 7 juil. 1981, n° 81-60.149 P Cependant en l'absence de texte, on doit être très prudent sur l'intervention du juge des référés qui s'avère d'ailleurs, dans la majorité des cas, inutile, étant donné le court délai imparti au tribunal d'instance pour statuer (10 jours).

En toute hypothèse, il n'appartient pas au juge des référés de trancher une contestation qui met en cause la régularité des opérations électorales

Soc.28 oct. 1997, n° 96-60.369P ou d'ordonner la saisine du tribunal d'instance (le tribunal d'instance ne peut être saisi que par l'une des parties en cause

Soc.16 avr. 1986, n° 85-60.632 P

# **∠** Qui peut saisir le tribunal?

Toute personne physique ou morale, iustifiant d'un intérêt à intenter l'action. peut saisir le juge.

• L'employeur a le droit de saisir le tribunal d'instance de tout litige relatif à l'organisation et à la régularité des élections

Soc. 4 avr. 2007, n° 06-60.112

• Tout salarié électeur qui le souhaite peut agir et contester les élections devant le tribunal d'instance, même s'il n'a personnellement subi aucun préiudice du fait de l'irrégularité qu'il dénonce

Soc. 7 juil. 1969, n° 66-13.587

Cependant, il est irrecevable à demander l'annulation des élections d'un autre collège que celui auquel il appartient

Soc. 10 juil. 2002, n° 01-60.654 P

 Les candidats ont un intérêt à intenter une action en cas d'élections irrégulières ayant porté préjudice à leur liste.

Ils peuvent intenter une action pour l'élection du collège auquel ils appartiennent

Soc. 10 juil. 2002, n° 01-60.654 même s'ils ont été élus et s'ils ont signé sans réserves le procès verbal de dépouillement des résultats

Soc. 21 nov. 2007, n° 07- 60.058

- Les organisations syndicales de l'entreprise peuvent agir, même si :
- ▶ elles n'ont ni présenté de candidats Soc.18 nov. 1998, n° 96-42.991 P Soc. 24 sept. 2008, n° 07-60.461

ni négocié le protocole d'accord préélectoral

Soc. 3 mai 2007, n° 06-60.072

▶ elles ont présenté des candidats et ont exprimé des réserves sur le protocole préélectoral qu'elles n'ont pas signé

Soc. 19 sept. 2007, n° 06-60.222

- elles ne sont pas représentatives Soc. 18 mai 1982, n° 81-60.746 P
- représentatives au plan national, elles n'ont pas d'adhérents dans l'entreprise

Soc. 4 fév. 1997, n° 95-60.983 P Soc. 12 juil. 2006, n° 05-60.353 P

 Sont exclus, les sections syndicales qui ne bénéficient pas de la personnalité morale

Soc. 18 juil. 1979, n° 79-60.118 P

le délégué syndical agissant en cette seule qualité

Soc.22 juil. 1980, n° 80-60.235 P

et le représentant de la section syndicale (RSS). Le délégué syndical ou le RSS pour agir en justice au nom de son syndicat, doit le représenter et justifier d'un pouvoir spécial ou d'une disposition des statuts du syndicat l'habilitant à agir en justice. Ce pouvoir doit être délivré avant l'expiration du délai de quinze jours prévu à peine de forclusion. Il peut en être justifié jusqu'au jour où le juge statue

Soc. 31 mars 2009, n° 08-60.517 26 oct. 2011, n°10-60.352

Pour déposer une requête en contentieux électoral, le représentant d'une personne morale (syndicat, société...) doit disposer d'un pouvoir spécial remis au tribunal (CPC, article 828). Auparavant, la chambre sociale se montrait très stricte sur cette condition qui devait être remplie, sous peine de nullité, dans le délai imparti pour former la contestation (généralement quinze jours à compter de l'événement contesté). Par conséquent, le représentant qui, dans le délai prescrit pour former la contestation, n'avait pas remis au greffe du tribunal d'instance le pouvoir spécial l'habilitant à déposer sa requête se heurtait à une irrecevabilité de droit Soc. 20 déc. 2006, n° 06-60.017 Par un arrêt du 17 avril 2008, la 2<sup>e</sup> chambre civile de la Cour de cassation a décidé que le pouvoir spécial devant être produit pour former appel pouvait être remis à tout moment de la procédure, pourvu qu'il ait été établi avant l'expiration du délai d'appel Civ. 2e ch., 17 avr. 2008, n° 07-11.333, Bull. civ. II, nº 85 À la suite de cette évolution jurisprudentielle, la chambre sociale a également assoupli sa position. Désormais, l'appel d'une décision prud'homale peut être recevable s'il est justifié, même après l'expiration du délai d'appel, d'un pouvoir établi à cette fin avant l'expiration du délai Soc. 2 déc. 2008, n° 07-44.097, Bull. civ. V, nº 236

La solution a été étendue au domaine des élections professionnelles : le pouvoir spécial nécessaire pour déposer une requête peut être produit à tout moment, y compris le jour de l'audience, à la condition qu'il ait été régulièrement établi dans les délais prescrits pour former la contestation Soc. 31 mars 2009, n°08-60.517

#### **∠** La jurisprudence

Toute une jurisprudence s'est développée autour de la notion d' «intérêt à agir».

- Rentrent par exemple dans ce cadre:
- ▶ la régularité des élections professionnelles mettant en jeu l'intérêt collectif de la profession, tout syndicat peut demander la nullité d'élections irrégulières

Soc.18 mai 1982, n° 81-60.746 P

a fortiori s'il a présenté des candidats, ou s'il n'est pas représentatif, s'il a des adhérents dans l'entreprise

Soc. 18 mai 1982, n° 81-60.746 P

▶ un syndicat ayant négocié le protocole d'accord peut demander au juge d'instance de fixer les modalités d'élections non traitées

Soc. 30 mai 1996, n° 95-60.800

▶ une organisation syndicale représentative au niveau national qui n'a pas été invitée à négocier le protocole d'accord préélectoral, même s'il n'est pas établi que cela a eu une influence sur le résultat des élections a un intérêt à agir

Soc. 1er avr. 1998, n° 98- 60.433 P

▶ tout syndicat, non signataire du protocole, invité ou non à participer à cette négociation a un intérêt à agir pour en contester le déroulement

Soc. 23 sept. 2009, n° 08-60.535

▶ le fait que le demandeur ait signé l'accord préélectoral comprenant dans le personnel à répartir entre les collèges électoraux un cadre dont il réclame la radiation est sans incidence sur son droit à contester la capacité électorale de celui- ci après publication de la liste

Soc. 24 juil. 1984, n° 84-60.094 P

- Mais la Cour de cassation a considéré irrecevable l'action introduite par un syndicat:
- ▶ pour faire appliquer la loi, car « si la défense d'un intérêt, même purement moral, peut justifier l'action d'un syndicat, cet intérêt ne saurait résider dans le seul souci de faire respecter la loi, dès lors qu'il n'est pas contesté que sa prétendue inobservation ne lui a causé aucun préjudice personnel et certain »

Civ. 8 mars 1961, n° 60-60.077 P

▶ dont tous les candidats ont été élus Soc. 23 juil. 1980, n° 80- 60.157 P

Un tel syndicat n'a pas d'intérêt juridique à contester la régularité des élections

Soc. 17 juin 1992, n° 91-60.380

# ∠ La recevabilité d'une contestation

Pour être recevable, une contestation doit être portée devant le juge d'instance dans des délais précis :

dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale, s'il s'agit d'une contestation relative à l'électorat. Si la contestation est faite par lettre. elle doit parvenir au greffe dans ce délai

Soc. 20 avr. 2005, n° 04- 60.158

 dans les guinze jours suivant l'élection, s'il s'agit d'une contestation portant sur la régularité de l'élection

C. trav. art. R. 2314-28; R. 2324-24

Si la contestation porte à la fois sur l'électorat et sur les opérations électorales, c'est le délai le plus favorable qui s'applique

Soc. 10 mai 2000, n° 99-60.084

- Même si un recours a été formé avant la tenue du premier tour de scrutin pour contester les listes électorales, le demandeur n'est pas dispensé de saisir à nouveau le tribunal d'instance, dans le délai de 15 jours à compter de la proclamation des résultats, pour obtenir l'annulation des élections qui se sont déroulées sur la base des listes contestées.
- La rectification des listes électorales par le juge d'instance n'implique pas automatiquement l'annulation des élections qui ont eu lieu

Soc. 19 déc. 2007, n° 07-60.016

Il s'agit de délais de rigueur dont l'expiration entraîne la forclusion : quand ils sont dépassés, toutes les irrégularités se trouvent couvertes. Cette forclusion joue de manière absolue. Aucune exception n'est admise

Soc. 26 janv. 2000, n° 98- 60.534

Mais seule la recevabilité de la demande d'annulation de l'élection est soumise au délai de forclusion de 15 iours et non les moyens avancés à l'appui de cette prétention

Soc. 12 juil. 2006 n° 05-60.353 P

#### La contestation

Si le délai de quinze jours après les élections est un délai limite. rien n'interdit de former une contestation sans attendre. Le tribunal d'instance peut être saisi avant le vote, « dès que des irrégularités prétendues sont apparues »

Soc. 4 juil. 1989, n° 88-60.547 Ces irrégularités peuvent toucher une question de représentativité syndicale, d'éligibilité, etc.

Soc. 4 juil. 1989, n° 88-60.547 La saisine du tribunal avant le vote permet, dans bien des cas. en réparant l'irrégularité, d'éviter de recommencer les élections après annulation.

Lorsque le tribunal d'instance statue avant les élections sur une question préélectorale, sa décision est susceptible d'un pourvoi en cassation Soc. 23 sept. 2009, n° 08-60.535 P

∠ Le calcul du délai de contestation

• Le point de départ du délai de contestation sur l'électorat est le jour de la publication de la liste électorale, c'est-à-dire le jour de l'affichage

Soc. 23 mars 1994, n° 92-60.121

A défaut de publication, le délai de contestation ne peut évidemment pas courir.

• Le point de départ du délai de contestation de la régularité des opérations électorales n'est pas forcément le jour du scrutin, mais le jour de la proclamation des résultats, qui confère aux élus la qualité de représentants du personnel

Soc.10 déc. 1996, n° 95- 60.956

même si le procès-verbal n'est définitivement adopté que plusieurs jours plus tard

Soc. 9 juil. 2008, n° 07-60.462

• Le point de départ du délai de contestation des résultats du 1er tour est le jour du 1er tour

Soc. 26 mai 2010 n°09-60.453

 Lorsque des syndicats n'ont pas été invités à la négociation de l'accord préélectoral, le délai de 15 jours pour contester la régularité des élections court à compter du jour où ils ont eu connaissance des résultats du scrutin. et non à compter de la proclamation des résultats

Soc. 24 oct. 2007, n° 07-60.020

• En l'absence de proclamation des résultats, aucun délai de forclusion ne court

Soc. 18 déc. 2000, n° 00-60.033

Si deux tours de scrutin ont été organisés, le premier tour auguel faute de quorum aucun candidat n'a été élu, ne constitue pas le point de départ du délai de forclusion

Soc. 21 fév. 1996, n° 95-60,540 Le délai de quinze jours se décompte à compter de la proclamation des résultats du second tour

Soc. 26 fév. 2003, n° 01-60.752

#### ∠ Le calcul des délais

Ce sont les règles de calcul inscrites aux articles 641 et 642 du Code de procédure civile qui s'appliquent :

Soc. 24 juin 1981, n° 81-60.519 P

- les délais d'introduction d'instance comprennent les jours ouvrables et les jours non ouvrables;
- tous les délais expirent le dernier jour à 24 heures. Cependant, le délai qui expirerait normalement un dimanche ou un jour férié ou chômé est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

# **∠** Le tribunal d'instance géographiquement compétent

Il est celui dans le ressort duquel se déroulent ou doivent se dérouler les élections

Soc. 17 déc. 1984, n° 84-60,350 P

Lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements :

 c'est le tribunal où se situe l'établissement dans lequel s'est déroulé le vote qui doit être saisi, et non celui du siège de l'entreprise

Soc. 25 avr. 1984, n° 83-63.174

• si les votes de différents établissements sont regroupés et dépouillés au siège de l'entreprise, le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel a lieu la proclamation des résultats, c'està-dire celui du siège de l'entreprise

Soc. 12 juin 1981, n° 81-60.021 P

 lorsque l'annulation des élections qui se sont déroulées dans un établissement entraînerait celle des élections qui se sont déroulées dans un autre établissement, est compétent l'un ou l'autre tribunal dont relèvent ces établissements

Soc. 18 fév. 1982, n° 81- 60.869 P

 lorsque les litiges nés dans différents établissements portent sur un accord préélectoral unique, le tribunal compétent est celui du lieu de la signature de l'accord

Soc.18 mai 1983, n° 82- 60.276 P

• pour répondre à une demande de regroupement en un établissement

unique de divers établissements, c'est le tribunal d'instance dans le ressort duquel est situé le siège du syndicat demandeur qui est compétent

Soc. 22 juil. 1982, n° 80-41.011 P

#### Tribunal et contentieux

En matière de contentieux postélectoral, le tribunal d'instance doit être saisi dans les quinze jours de l'élection par déclaration au greffe. Lorsque cette contestation est formée par lettre, il suffit que sa date d'envoi se situe à l'intérieur de ce délai, peu important qu'elle soit recue au greffe après son expiration.

Soc. 6 janv. 2011, n° 09-60.398 FS-PBR

#### **¥** Saisie du tribunal

Le tribunal d'instance est saisi par voie de déclaration au greffe

C. trav. R. 2314-28; R. 2324-24

Le terme « déclaration » implique en principe que le demandeur se déplace au siège du tribunal d'instance. Une lettre ne peut que confirmer la démarche auprès du greffe.

Cependant, il est admis que la saisine du tribunal d'instance puisse se faire par : • une lettre non signée, dès lors que le demandeur a soutenu à l'audience les termes de sa lettre et qu'il n'est ni prouvé ni même allégué par le défendeur que ce vice de forme lui ait causé un préjudice

Soc. 20 déc. 1988, n° 88-60.108 P

voie d'assignation

Soc.19 nov. 1986, n° 86-60.049 P

La contestation des élections formée par télécopie n'est pas recevable si elle ne fait pas l'obiet d'une déclaration régularisée au greffe dans le délai de forclusion

Soc. 16 janv. 2008, n° 06-60.289

Le tribunal peut valablement statuer malgré l'irrégularité de sa saisine si aucune partie ne soulève de contestation.

Le tribunal ne peut relever d'office le moyen tiré de l'irrégularité de sa saisine

Soc. 7 fév. 1989, n° 88- 60.111 P

Si le demandeur doit, en principe, se déplacer, rien ne l'oblige cependant à faire sa déclaration par écrit. Elle peut être simplement verbale. En pratique elle est le plus souvent écrite.

En tout état de cause, écrite ou verbale, elle précise les noms du ou des demandeurs ainsi que les élections contestées. Elle est la plupart du temps accompagnée d'une note, précisant l'objet de la contestation. Le greffe dresse procès- verbal.

La déclaration au greffe, qui déclenche la procédure en engageant l'instance devant le tribunal, n'a aucun effet immédiat dans l'entreprise. Tant que le tribunal n'a pas statué et que le jugement n'a pas été notifié, la liste électorale reste inchangée et les résultats des élections sont ceux qui ont été proclamés.

La déclaration au greffe n'a pas d'effet suspensif.

#### La nullité

Toute partie intéressée par une irrégularité de la convocation peut invoquer la nullité de la procédure. Toutes les parties intéressées à l'instance, qu'elles aient ou non été convoquées, peuvent se prévaloir de l'omission de convocation de l'une des parties pour faire annuler la décision Soc.23 mai 2007, n° 06-60.200

# **∠** Un simple avertissement du tribunal d'instance

Le tribunal d'instance statue sur simple avertissement (lettre de convocation) qu'il donne trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées

C. trav. R. 2314-29; R. 2324-25

Ce délai de trois jours s'apprécie à la date de réception de la lettre de convocation

Soc. 5 avr. 1994, n° 93-60.338

Les destinataires de la convocation sont toutes les personnes intéressées au litige

Soc. 20 oct. 1993, n° 92-60.366 P

Celles qui, d'une manière ou d'une autre sont susceptibles d'être concernées par l'annulation des élections c'est-à-dire:

l'employeur

Soc. 3 déc. 1986, n° 86-60.245 P

et s'il s'agit de faire reconnaître l'existence d'une unité économique et sociale, toutes les entreprises qui pourraient la composer

Soc. 18 juin 1981, n° 81- 60.028 P

- les électeurs dont l'inscription sur la liste électorale est contestée :
- les candidats dont l'inscription sur la liste des candidats est mise en cause :
- les élus dont l'élection est contestée Soc. 26 fév. 1992, n° 91- 60.018 P
- les organisations syndicales intéressées Soc. 22 juil. 1981, n° 80- 60.418 P les unions syndicales

Soc. 21 juil. 1993, n° 92-60.380

Pour statuer sur l'annulation de l'élection d'un membre du comité d'entreprise élu sur une liste commune présentée par deux syndicats, les deux syndicats doivent être convoqués

Soc. 23 mai 2007, n° 06-60.185-

# ≥ Le tribunal d'instance statue dans les dix jours de sa saisine

c'est-à-dire dans les dix jours qui suivent la déclaration au greffe

C. trav. R. 2314-29 ; R. 2324-25 Ce délai n'est pas un délai de rigueur prévu à peine de nullité

Soc. 28 avr. 1981, n° 81- 60.008 P

Les parties sont dispensées de recourir à un avocat. Elles peuvent ne pas assister à l'audience, qui est publique, mais simplement déposer des conclusions écrites. Elles peuvent également se faire représenter par un mandataire régulièrement muni d'une procuration. La présence des parties peut cependant être déclarée obligatoire dans certains cas. Ainsi lorsque la représentativité d'une organisation syndicale est contestée, le tribunal d'instance ne peut se prononcer valablement hors la présence de cette organisation qui a seule qualité pour produire les éléments susceptibles d'établir sa représentativité

Civ. 21 juil. 1969, Bull. civ. II n° 263



# ☐ Jugement du tribunal d'instance

Dans son jugement, le tribunal d'instance peut :

- conclure à l'absence d'irrégularités et dans ces conditions confirmer la composition de la liste électorale et le résultat des élections :
- ou constater des irrégularités et dans cette hypothèse les redresser et éventuellement retarder la date des élections s'il est saisi avant le vote

Soc. 17 mai 1994, n° 93-60.165

• ou annuler totalement ou partiellement les résultats des élections ou leur en substituer d'autres si les irrégularités ont directement influencé les résultats.

# **∠** Notification au greffe

La décision du tribunal d'instance est notifiée par le greffe dans les trois jours par lettre recommandée avec avis de réception

C. trav. R. 2314-29: R. 2324-25

L'acte de notification d'un jugement indique de manière apparente le délai de pourvoi en cassation ainsi que les modalités selon lesquelles le recours peut être exercé

CPC. art. 680

Soc. 23 mars 1994, n° 92-60.121

L'absence de ces mentions rend nulle la notification et le délai de pourvoi en cassation ne commence pas à courir. Le pourvoi en cassation, seul recours possible, n'étant pas suspensif, la décision du tribunal d'instance s'applique immédiatement et tant qu'elle n'est pas censurée par la Cour de cassation

Civ. 16 mars 1962, n° 61-60.029 P

- En pratique, si les élections sont annulées, il faut en organiser de nouvelles, le juge imposant parfois un délai. A défaut, l'organisation des nouvelles élections est laissée à la diligence de l'employeur qui ne peut toutefois les retarder arbitrairement.
- L'annulation des élections entraîne l'annulation de tous les actes de préparation des élections notamment les candidatures

Soc. 10 juil. 1991, n° 90- 60.466 qui doivent être représentées à l'occasion des nouvelles élections.

# **∠** Le dernier ressort du tribunal d'instance

En matière d'élections professionnelles, le tribunal d'instance statue en dernier ressort

C. trav. R. 2324-23 et R. 2314-27

Ses décisions ne sont susceptibles ni d'appel

Soc. 25 nov. 1982, n° 81-16.121 P

ni de tierce opposition

Soc. 20 oct. 1999, n° 98-60.445

Le seul recours possible est le pourvoi en cassation dans les 10 jours à compter de la notification de la décision

C. trav. R. 2314-27;

R. 2314-29; R. 2324-23; R. 2324-25

Si le tribunal d'instance statue avant les élections sur une question préélectorale sa décision est susceptible d'un pourvoi en cassation

Soc. 23 sept. 2009, n° 08-60.535 P



Un pourvoi est introduit, instruit et jugé dans les formes et les délais prévus dans les articles 999 à 1008 du Code de procédure civile, auxquels renvoient les articles R. 2314-29 (délégués du personnel) et R. 2324-25 (comité d'entreprise).

Se rend coupable du délit d'entrave quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte:

 soit à libre désignation des délégués du personnel

C. trav. L. 2316-1

 soit à la constitution d'un comité d'entreprise ou à la libre désignation de ses membres

C. trav. L. 2328-1

L'infraction ainsi instituée est un délit au sens du droit pénal, ce qui signifie qu'elle relève de la compétence du tribunal correctionnel.

En matière d'élections, caractérise le délit d'entrave le fait :

- de refuser d'organiser les élections Crim., 26 avr. 1986, n° 84- 12.474P Crim. 15 mai 2007, n° 06-86.896
- de mettre le candidat dans l'impossibilité d'exercer sa propagande Crim. 5 oct. 1982, n° 81-95.163 P

#### Délit d'entrave

Se rend coupable du délit d'entrave quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte :

- soit à libre désignation des délégués du personnel

C. trav. L. 2316-1

- soit à la constitution d'un comité d'entreprise ou à la libre désignation de ses membres

C. trav. L. 2328-1

L'infraction ainsi instituée est un délit au sens du droit pénal, ce qui signifie qu'elle relève de la compétence du tribunal correctionnel.

En matière d'élections, caractérise le délit d'entrave le fait :

- de refuser d'organiser les élections Crim.,26 avr. 1986, n° 84- 12.474 P Crim.,15 mai 2007, n° 06-86.896

- de mettre le candidat dans l'impossibilité d'exercer sa propagande

Crim. 5 oct. 1982, n° 81-95.163 P

# LES RÈGLES DE DÉCAMBE DE DÉCOMPTE DES EFFECTIFS

En matière de représentation du personnel, l'effectif de l'entreprise est calculé selon les règles prévues à l'article L. 1111-2 . Lorsque ce calcul aboutit à un nombre décimal, aucune disposition de ce texte ne prévoit de l'arrondir au nombre entier supérieur

Soc. 17 juin 2009, n° 08-60.594 P Selon leur situation, les salariés peuvent être pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise, en fonction de leur temps de présence ou encore en fonction de leur temps de travail.

# **☑** Salariés pris en compte intégralement

Sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise :

- les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein ;
- les travailleurs à domicile.

# Salariés pris en compte au prorata du temps de présence

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD), les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an. ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

# **IJ** Salariés pris en compte au prorata du temps de travail

Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

#### Exemple

Une entreprise compte quatre salariés à temps partiel qui effectuent respectivement les horaires hebdomadaires suivants: 28 h, 26 h, 20 h et 16 h. Ils accomplissent donc, au total, 90 h par semaine. Si l'horaire pratiqué dans l'entreprise est de 35 h par semaine. ces 4 travailleurs à temps partiel seront décomptés pour : 90/35 = 2.57 salariés.

# **∠** Entreprises de temps de travail temporaire

S'agissant des entreprises de travail temporaire, le calcul de leur effectif tient compte, d'une part des salariés permanents de ces entreprises, déterminés conformément aux dispositions qui précédent, d'autre part, des travailleurs qui ont été liés à elles par des contrats de travail temporaires pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.



### **¥** Salariés non comptabilisés

Certains salariés ne sont pas comptabilisés dans le calcul des effectifs de l'entreprise

C. trav. L. 1111-3

Sont visés par cette exclusion les titulaires:

- ▶ d'un contrat d'apprentissage ;
- ▶ d'un contrat initiative emploi pendant la durée de la convention prévue au L. 5134-66:
- ▶ d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi pendant la durée de la convention mentionnée au L. 5134-19-1.
- ▶ d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.
- Il y a lieu d'inclure dans l'effectif le salarié momentanément absent dont le contrat de travail est simplement suspendu

Circ. DRT/13, 25 oct. 1983, JO 20 déc.

Son remplaçant éventuel, provisoirement recruté, n'est pas à comptabiliser

C. trav. L. 1111-2

Font donc partie de l'effectif : le salarié malade ou victime d'un accident du travail : le bénéficiaire d'une formation: le salarié absent dans le cadre d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé sabbatique, etc.

Il n'y a pas lieu de distinguer suivant la durée de l'absence ou entre le salarié dont le contrat est suspendu continuant à percevoir une rémunération (malade, accidenté du travail, etc.) et celui qui ne percoit plus aucun salaire (congé parental, etc.).

• Il n'y a pas lieu d'exclure de l'effectif le salarié en période d'essai. Certes, pendant cette période. le contrat de travail peut être rompu à tout moment, mais les parties n'en sont pas moins engagées dans de véritables liens contractuels depuis le premier jour

Soc. 7 avr. 1976, n° 75-60.174 P

Même solution, pour le salarié en période de préavis, travaillé ou non, ou licencié irrégulièrement.

Soc. 13 mars 1985, n° 84-60.731 P

Peu importe que ces CDD, intérimaires ou autres soient ou non encore présents dans l'entreprise au jour de l'élection : même s'ils l'ont quittée entretemps, ils sont à comptabiliser dans l'effectif au prorata de leur temps de présence dans l'année qui précède

Soc. 6 nov. 1991, n° 90-60,458 P

Exemples pour l'élection de DP Une entreprise emploie à temps complet 9 salariés en CDI et a recouru, au cours des douze mois précédents, aux services de 4 salariés en contrat à durée déterminée (dont un pendant 8 mois et 3 pendant 6 mois) et aux services de 2 intérimaires pendant trois mois chacun. Les titulaires de contrats à durée limitée comptent dans l'effectif de l'entreprise pour :  $8 + (3 \times 6) + (2 \times 3) = 32 : 12 \text{ mois} =$ 2,66 unités. En ajoutant ce chiffre de 2,66 aux 9 salariés en Cl, on s'aperçoit que le seuil de 11 salariés est dépassé. L'entreprise doit mettre en place des délégués du personnel. Si les intéressés n'ont pas travaillé pendant un nombre de mois entiers, on peut procéder à ce même calcul en partant de leur durée de présence dans l'entreprise, exprimée en jours ouvrables. Une entreprise organisant des élections de DP en déc. 2010 a fait appel, au cours de la période allant du 1er déc. 2009 au 30 nov. 2010. à 6 intérimaires totalisant une durée de mission de 846 jours ouvrables. La période de douze mois en question représentant 305 jours ouvrables (si l'on considère que le lundi de Pentecôte est travaillé au titre de la journée de solidarité), les intérimaires sont comptés dans l'effectif pour : 846 : 305 = 2,78 unités, chiffre

auquel s'ajoute le nombre de salariés permanents de l'entreprise.

# 18 LES SEUILS ÉLECTORAUX

La mise en place des DP (11 salariés), comme celle du CE (50 salariés), est obligatoire si l'effectif requis a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes Ce calcul se fait « mois par mois » au cours des trois années précédentes, et non en calculant la moyenne de chacune des trois années

Par années précédentes, il faut comprendre: années précédant la date des élections. Ainsi, un établissement ou une entreprise qui possède, dès sa création, le seuil requis pour la mise en place d'institutions représentatives du personnel peut attendre un an pour faire procéder à des élections.

Même règle en cas de fusion de deux ou plusieurs entreprises dont aucune n'atteignait le seuil d'assujettissement: la nouvelle entreprise n'est assujettie à l'obligation d'organiser des élections qu'à partir du moment où le seuil de 11 ou 50 personnes a été atteint pendant 12 mois.

### **№** Renouvellement de l'institution

En cas de renouvellement de l'institution, il n'existe aucune raison de faire jouer la règle de « l'effectif atteint pendant douze mois en trois ans ».

Cette règle ne s'applique que pour la mise en place de l'institution et non pour son renouvellement. Le calcul de l'effectif se fait alors à la date de l'élection, c'est-à-dire à la date du premier tour du scrutin

Soc. 5 avr. 1994, n° 93 60.355 P

# **∠** Effectif et mandat des représentants

En principe, l'augmentation de l'effectif pendant le mandat des représentants du personnel n'a aucune incidence immédiate. Les représentants en place demeurent, la situation est appréciée lors de l'éventualité de nouvelles élections. La Cour de cassation admet néanmoins la possibilité d'élections complémentaires de représentants du personnel pour la durée des mandats restant à courir à condition qu'elles soient prévues par un accord collectif signé par tous les syndicats présents dans l'entreprise

Soc. 13 oct. 2010. n° 09-60.206

#### **IJ** Diminution des effectifs DP ou CE

En cas de diminution des effectifs, la loi prévoit des mécanismes différents, suivant qu'il s'agit des délégués du personnel ou du comité d'entreprise.

• L'institution DP ne peut être supprimée en cours de mandat, mais uniquement à la fin du mandat

C. trav. L. 2312-3

Pour que la suppression intervienne, il faut que l'effectif soit resté « en dessous de 11 salariés pendant au moins douze mois » consécutifs ou non

Circ. DRT n° 13, 25 oct. 1983, JO 20 déc

La suppression est automatique, sans intervention de l'administration. Le renouvellement intervient dès que les conditions d'effectif sont à nouveau remplies, les trois ans étant calculés à partir de la fin du dernier mandat.

 Concernant le CE, la suppression de l'institution est envisagée « en cas de réduction importante et durable » de l'effectif au-dessous de 50 salariés

C. trav. art. L. 2322-7; R. 2322-2

Concrètement, cette suppression est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives. A défaut d'accord, seul le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) peut autoriser cette suppression, si la demande lui en est faite. Le tribunal d'instance n'a pas ce pouvoir

Soc. 12 mai 1986, n° 85-60.516 P

La baisse des effectifs d'une entreprise, consécutive au transfert d'une partie de son personnel à une autre, ne met pas fin, à elle seule, aux institutions représentatives du personnel de la première entreprise

Soc. 3 fév. 1998, n° 96-60.208

Par ailleurs, pour déterminer le seuil d'effectif d'un établissement constitué à la suite d'une modification dans la situation juridique de l'employeur, les salariés compris dans l'effectif de l'établissement sont pris en compte avec l'ancienneté acquise chez leur ancien employeur par l'effet de l'article L. 1224-1

Soc. 6 juin 2000, n° 98-60.529 P Soc. 6 déc. 2006, n° 06-600.23

En cas de délégation unique, la suppression éventuelle du comité d'entreprise répond aux mêmes règles. Cette suppression est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives. A défaut, la décision du Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) est requise.

Dans ce cas particulier de délégation unique, les représentants exerçant également les fonctions de délégués du personnel, leur mandat de délégués du personnel est assuré jusqu'à son terme

Circ. min. DRT n° 94-9, 21 juin 1994, **BOMT 94/17** 

# LES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ

Quelles que soient les élections, les conditions d'éligibilité sont identiques. quoique parfois appréciées différemment. Pour être éligible, il faut être électeur, être âgé de 18 ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins, ne pas être conjoint, partenaire lié par un Pacs, concubin, ascendant, descendant, frère, sœur ou allié au même degré de l'employeur.

Il n'est plus exigé de savoir s'exprimer en français.

C. trav. art. L. 2324-15 et L. 2314-16

Les conditions pour être éligible doivent être remplies à la date du premier tour de scrutin

Soc. 30 oct. 2001, n° 00-60.341

Cependant, si au second tour de scrutin le salarié n'est plus présent dans l'entreprise, il ne peut y être éligible

Soc. 7 oct. 1998, n° 97-60.692

Comme pour les conditions d'électorat. les conditions d'éligibilité ne sont en principe pas d'ordre public.

Par exemple, il est possible de réduire ou de supprimer la condition d'ancienneté par la voie de l'accord préélectoral. En revanche, un accord ne peut déroger au fait que seuls les salariés de l'entreprise peuvent être électeurs et éligibles. cette règle étant d'ordre public absolu. Nul ne peut être candidat s'il ne remplit pas au moins toutes les élections pour être électeur.

#### ∠ Faire partie de l'entreprise à la date du scrutin

Pour être éligible, il faut faire partie des effectifs à la date du scrutin (premier et second tours).

Une personne inscrite sur les listes électorales mais qui n'est plus sous contrat à la date du scrutin n'est pas éligible

Soc. 20 janv. 1998, n° 96-60.446 P

Lorsque une candidature est concomitante à une procédure de licenciement, elle est valable si elle n'est pas frauduleuse, c'est-à-dire si elle n'a pas pour objet de protéger le salarié d'une mesure de licenciement. Ce candidat est éligible. Son mandat cesse automatiquement au terme de son contrat

Soc. 4 juin 1982, n° 81-60.965 P

Un salarié reste électeur, donc éligible, durant toute la période du préavis, même non effectué, et peut exercer ses fonctions électives jusqu'à la fin du préavis

Soc. 13 juin 1989, n° 88-60.677 P

Demeurent également éligibles :

• le représentant du personnel « irrégulièrement licencié » ayant sollicité sa réintégration, peu importe qu'il ne l'ait pas obtenue

Soc. 12 déc.1990, n° 88-60.724 P

 le représentant du personnel licencié en cas de retrait ou d'annulation de l'autorisation administrative de licencier, dès lors qu'il demande sa réintégration dans les délais

Soc. 30 avr. 2002, n° 01-60.765 P

• le salarié gréviste dont le licenciement a été annulé et la réintégration ordonnée

Soc. 3 mars1993, n° 92-60.247

En revanche, le salarié non protégé licencié sans respect des formalités ne peut être éligible, la rupture de son contrat n'étant pas privée d'efficacité

Soc. 24 janv. 1990, n° 89-60.019 P

### Ce que le protocole ne peut fixer

Le protocole ne peut fixer la date à laquelle s'apprécient les conditions d'électorat et d'éligibilité à une date antérieure à celle du premier tour du scrutin, ce qui priverait les salariés des droits électoraux qu'ils tiennent de la loi

Soc. 1er déc. 2010. n° 10-60.163 F-PB

#### Avoir 18 ans

• Pour être éligible, il faut avoir 18 ans accomplis, c'est-à-dire être majeur au jour du premier tour de scrutin.

#### **∠** Etre dans l'entreprise depuis un an

Est éligible le salarié travaillant dans l'entreprise, de façon continue ou non, depuis un an au moins

C. trav. L. 2324-15 et L. 2314-16 Mais pour être éligible, le salarié doit remplir les conditions d'électorat, dont l'ancienneté de trois mois au jour du scrutin. Ces trois mois, selon la jurisprudence, doivent être continus sauf exceptions.

La suspension du contrat de travail ne fait pas perdre au salarié l'ancienneté acquise et le salarié dont le contrat de travail est suspendu reste donc éligible

Soc. 26 sept. 2002, n° 01-60708, Sté IBM

L'ancienneté acquise par des salarié-es auprès de filiales d'un groupe doit être prise en compte pour le calcul de l'ancienneté requise pour être éligible dans l'une de ses filiales

Soc. 8 juil. 1997, n° 96-60.295, Sté STUR

De même, l'ancienneté doit s'apprécier dans l'entreprise, tous établissements confondus

Soc. 20 janv. 2008, n°07-60121, Sté CEAC Exide

Lorsqu'une entreprise utilisatrice embauche, après une mission, un-e salarié-e mis-e à sa disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies au sein de cette entreprise en cours des 3 derniers mois est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié

C. trav. L. 1251-38

Les salariés travaillant à temps partiel ou en forfait-jours simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

C. trav. L. 2314-16 et L2324-15 Soc. 16 nov. 2011, n° 11-13.256

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, accorder des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité lorsque l'application de ces conditions conduirait à une réduction du nombre des candidats qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales

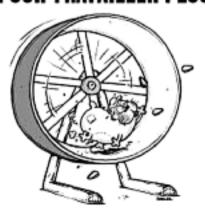
Art L. 2314-20 et L. 2324-18 et circulaire 93-12 du 17 mars 1993 La jurisprudence en matière d'éligibilité fait fi de la durée de l'absence comme du critère de rémunération, et accorde le droit à l'éligibilité dans tous les cas de suspension de contrats quels qu'ils soient. En effet, les salariés absents de l'entreprise à la date des élections mais remplissant la condition d'ancienneté prévue par la loi sont éligibles dès lors que leur contrat de travail n'est que suspendu

Soc. 17 mai 1995, n° 94-60.395

Seuls sont exclus du droit d'être élu. les salariés qui, en raison de l'exercice des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise. Ne peuvent exercer un mandat de représentation des salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel.

Soc. 16 avr. 2008, n°07-60382, Sté Brescia investissement

### TRAVAILLER PLUS **POUR TRAVAILLER PLUS**



### **20** OUI PEUT VOTER ?

Sont électeurs les salarié-es âgé-es de 16 ans au moins, avant 3 mois d'ancienneté, et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Ces conditions sont appréciées à la date du premier tour de scrutin et non à la date d'organisation des élections et d'établissement des listes électorales.

C. trav. L. 2314-15 et L. 2324-14

#### ∠ Le contrat de travail

Est salarié de l'entreprise toute personne liée à l'employeur par un contrat de travail.

Cette règle est d'ordre public, aucun accord collectif ne peut y déroger

Soc. 24 juin 1998, n° 97-60.077 P.

Dès lors, peu importe :

- ▶ le mode de rémunération (salaire, cachet, pige, etc.);
- ▶ la nature du contrat de travail ;
- ▶ que le salarié soit en préavis, effectué ou non, son contrat de travail n'étant pas encore rompu

Soc. 10 mai 1978, n° 78-60.049 P

▶ le retrait ou l'annulation de l'autorisation administrative de licenciement d'un salarié protégé, dès lors qu'il demande sa réintégration dans les délais

Soc. 30 avr. 2002, n° 01-60.075 P Soc. 21 nov. 2007, n° 07-60.102

Dès lors que son contrat de travail est simplement suspendu, un salarié n'est pas ravé des effectifs. Il peut voter et même être élu

Soc. 15 mai 1991, n° 90-60.483 P

Ainsi, ne peut être électeur une personne qui n'est plus, à cette date, salariée de l'entreprise

Soc. 15 nov. 1995, n° 95-60.805 P

Un employeur qui n'a pas rectifié la liste électorale ne peut priver les salariés de leur droit d'être électeurs. Un salarié muté après l'établissement de cette liste peut voter dans son ancien établissement

Soc. 26 nov. 2003, n° 03-60.036 P

L'inspecteur du travail peut, dans certains cas, accorder des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur

C. trav. L. 2314-20 et L. 2324-18

Tous les salariés ne sont pas électeurs, car ils doivent remplir certaines conditions. Mais tous les électeurs ne sont pas forcément salariés de l'entreprise car il faut tenir compte de certains travailleurs détachés ou mis à disposition.

S'agissant des salariés « intermittents» ou vacataires, ceux qui, ayant travaillé dans l'entreprise de manière habituelle au cours des 3 derniers mois, sont intégrés de manière étroite et permanente à la communauté de travail, remplissent les conditions pour être électeurs

Soc. 24 sept. 2008, n°07-60.310

Les dispositions spécifiques applicables aux salariés temporaires figurent aux articles

#### L. 2314-17 ou L. 2324-16 et suivants

L'employeur est tenu, dans le cadre de la négociation préélectorale, de fournir aux syndicats participant à la négociation les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif et de la régularité de la liste électorale

Soc. 13 mai 2009, n° 08-60.530

#### Le rôle de l'employeur

L'employeur ne participe pas au vote et ne saurait être inscrit sur la liste électorale Soc. 1er avr. 1997, n° 96-60.019 Il en est de même des membres du directoire d'une société anonyme. même s'ils cumulent leur mandat avec un contrat de travail Soc. 25 mars 1980, n° 79-61.105 P En revanche, la seule participation au conseil d'administration d'une association ne suffit pas à priver le salarié de ses droits d'électorat s'il n'a pas recu délégation pour représenter l'employeur vis-à-vis du personnel Soc. 30 janv. 1985, n° 83-61.038P Le salarié détenant sur un service, un département

ou un établissement de l'entreprise, une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de l'assimiler à l'employeur est exclu de l'électorat par l'intéressé Soc. 4 avr. 2007. n° 06-60.124 P Doit donc être inscrit sur les listes électorales la possibilité de transmettre des réclamations ou sollicitations à sa direction sans détenir de pouvoir de décision et n'ayant aucune des prérogatives de l'employeur Soc. 12 mars 2003, n° 01-60.730 L'existence d'une délégation écrite d'autorité ne peut résulter de la seule description des fonctions du salarié dans la convention collective Soc. 29 oct. 2003, n° 02-60.774 Est exclu de l'électorat le salarié représentant effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel Soc. 25 janv. 2006, n° 05-60.158 P, n° 04-60.515 P c'est le cas d'un salarié présidant le comité d'entreprise (ou le CHSCT), peu importe le défaut de délégation écrite d'autorité. Ces arrêts rendus à propos de la désignation en qualité de délégué syndical s'appliquent en matière d'élections.

#### ∠ Conditions d'ancienneté de l'électeur ou de l'électrice

Est électeur le salarié avant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise

C. trav. art. L. 2314-15 et L. 2324-14

 Pour l'appréciation de l'ancienneté, il n'est pas fait de différence entre le travail à temps complet et le travail à temps partiel

Soc. 4 juil.1978, n° 78-60.572 P

 S'il v a eu contrat à durée déterminée ou intérim avant une embauche à durée indéterminée. la durée de ces précédents contrats est prise en compte dans l'appréciation de l'ancienneté du salarié: en totalité pour les contrats à durée déterminée

C. trav. art. L. 1243-11 uniquement pour les trois mois précédant l'embauche pour les salariés temporaires

C. trav. L. 1251-38

- La période d'essai entre en compte pour le calcul de l'ancienneté, quelle qu'ait été sa durée.
- L'ancienneté s'apprécie au niveau de l'entreprise, il y a lieu de retenir l'ancienneté totale dans l'entreprise en cas de mutation d'un établissement à un autre

Soc. 7 janv. 1985, n° 84-60.530 P au sein d'une unité économique et sociale

Soc. 22 juil. 1980, n° 80-60.236 P) ou consécutive au transfert de l'entreprise par application de l'article L. 1224-1

Soc. 20 déc. 1988, n° 87-60.276 P

 La suspension du contrat n'a pas pour effet d'annuler l'ancienneté acquise avant la suspension

Soc. 14 janv. 1982, n° 81-60.850 P

Il suffit d'additionner le temps de travail effectué avant la suspension et le temps de travail écoulé du jour de la reprise du travail au jour du scrutin pour apprécier si la condition requise est remplie

Soc. 13 juin 1979, Bull. civ. V n° 528

Parfois, les périodes de suspension sont comptées dans l'ancienneté lorsque la loi les assimile expressément à une période de travail effectif. Il en est ainsi de la suspension pour : accidents du travail ; congé de maternité ; congé de formation; congé de formation économique, sociale et de formation syndicale; formation prud'homale; formation économique des membres titulaires du comité d'entreprise.

La durée du congé parental d'éducation et celle du congé de présence parentale sont prises en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté

C. trav. L. 1225-54, L. 1225-65

La convention, ou l'accord collectif, applicable dans l'entreprise peut assimiler certaines périodes à du temps de travail effectif (exemples: maladie ou accident non professionnel).

 Pour le salarié titulaire de contrats successifs mais discontinus, la condition d'ancienneté peut être remplie même si les trois mois sont acquis au titre de plusieurs contrats à durée déterminée séparés dans le temps

Soc. 2 nov. 1994, n° 93-60.472

- La durée de trois mois d'ancienneté peut être réduite :
- ▶ par une convention collective ou un protocole d'accord préélectoral

Avis CE 22 mars 1973;

Soc. 14 déc. 1977, n° 77-60.593

ou par l'inspecteur du travailC. trav. L. 2314-20 et L. 2324-18

après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, notamment lorsque son application aurait pour effet « de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions ».

L'inspecteur du travail peut agir sur demande de l'employeur, d'un syndicat représentatif ou de sa seule initiative. L'employeur ne peut modifier unilatéralement cette condition d'ancienneté

Cons. d'Etat, 11 oct. 1989, n° 86578

En l'absence de précisions dans les textes, et en présence d'un seul point fixe, la date du scrutin, on peut considérer que l'ancienneté, tout comme l'âge minimum, s'apprécie au jour du premier tour du scrutin.

#### **☑** Droits civiques

Pour voter, il est nécessaire de n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives aux droits civiques

C. trav. L. 2314-15 et L. 2324-14

Le salarié est présumé jouir de ses droits civiques, sauf preuve contraire

Soc. 15 juin 1995, n° 94-60.461 P

Pour s'assurer de la capacité électorale, l'employeur ne peut exiger ni un extrait du casier judiciaire

Soc. 25 oct. 1978, n° 78-60.693 P

ni la carte d'électeur politique Soc. 15 juin 1995, n° 94-60.641 P

L'employeur doit compter sur la seule bonne foi du salarié, présumé jouir de ses droits politiques.

En cas de doute, l'employeur peut saisir le tribunal d'instance

C. trav. L. 2314-25 et L. 2324-23

L'incapacité électorale révélée après coup peut conduire à l'annulation de l'élection de l'intéressé

Soc. 28 janv. 1976, Bull. civ. V n° 55



# 2 L'ÉTABLISSEMENT DES LISTES

Bien que la loi ne le précise pas explicitement, c'est l'employeur qui procède à l'établissement des listes électorales : il est, en effet, le seul à posséder les renseignements nécessaires. Il lui appartient en cas de contestation, de fournir les éléments utiles au contrôle de sa régularité.

#### ∠ Une formalité

▶ essentielle et à ne pas négliger, parce qu'un salarié non inscrit perd sa qualité d'électeur et ne peut donc pas voter

Soc. 5 mars 1997, n° 96-60.027

▶ dont l'employeur doit s'acquitter suffisamment à l'avance, quatre jours au moins avant le scrutin, afin de permettre un éventuel recours devant le tribunal d'instance.

Les contestations relatives au droit électoral doivent être formées devant le tribunal d'instance « dans les trois jours qui suivent la publication de la liste électorale »

C. trav. art. R. 2314-28 et R. 2324-24

En pratique, l'accord préélectoral, ou la convention collective, fixent des délais plus longs. Ils prévoient souvent que les listes électorales sont publiées entre 10 et 15 jours avant le scrutin. La non-publication de la liste électorale, ou sa publication tardive, entraîne l'annulation des élections si les modalités de publication et le retard apporté à l'affichage de la liste ont effectivement faussé le résultat des élections

Soc. 20 déc. 1988, nº 88-60,431

#### ∠ Le rôle de l'employeur

L'employeur établit la liste nominative des salariés appelés à voter aux élections par collège, en respectant les dispositions de l'accord préélectoral d'électorat ou la répartition décidée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

La liste électorale est établie pour les deux tours. Aucun correctif ne peut lui être apporté après le premier tour

Soc. 1er juil. 1985, n° 84-60.968

Cependant, l'employeur doit l'actualiser si une modification de l'effectif intervient entre la publication de la liste et le premier tour. La liste modifiée est publiée au plus tard le quatrième jour avant la date du premier tour

Soc. 20 mars 2002, n° 01-60.482 P

La règle de l'identité des listes est d'application stricte. Elle joue quelles que soient les circonstances, même si. après annulation, le second tour est retardé de plusieurs mois

Soc. 7 mars 1990, n° 89-60.283 P

La publication d'une liste différente pour le second tour, donc irrégulière, entraîne l'annulation des élections si elle a pu fausser le résultat du vote

Soc. 1er juil. 1985, n° 84-60.968

#### ✓ Mentions sur la liste

Le Code du travail n'indique pas les mentions qui doivent figurer sur les listes électorales (pas plus qu'il ne précise les modalités de leur publication).

En l'absence de textes spécifiques, la jurisprudence fait application du droit commun électoral.

Doivent donc figurer sur la liste : Soc.6 nov. 1985, n° 85-60.449

- ▶ les noms et prénoms des inscrits ;
- ▶ leur date d'entrée dans l'entreprise :
- ▶ leur date de naissance :
- ▶ leur emploi dans l'entreprise ;
- ▶ éventuellement leur coefficient hiérarchique si les salariés ont été répartis entre les collèges en fonction de leur coefficient

Soc. 17 mars 1999, n° 98-60.346

En revanche, le domicile du salarié n' a pas à figurer sur la liste électorale sauf pour les travailleurs à domicile

Soc. 20 mars 2002, n° 00-60.315P

Seuls l'âge, l'appartenance à l'entreprise et l'ancienneté dans celle-ci figurent obligatoirement sur la liste électorale car ces éléments déterminent la qualité d'électeur et permettent le contrôle de la régularité des opérations électorales.

#### **∠** Délai pour la publication des listes

Le Code du travail ne fixe aucun délai pour la publication de la liste électorale. Cependant, par référence aux limites imposées pour la recevabilité des contestations sur l'électorat devant le iuge d'instance, la liste électorale est publiée au plus tard quatre jours avant les élections

C. trav. R. 2324-24 et R. 2314-28

Le Code ne précise pas les modalités de cette publication. Le plus souvent, le protocole préélectoral prévoit une publication par voie d'affichage. A défaut, le juge d'instance peut l'imposer et ordonner cet affichage sur tous les panneaux de la direction, répartis géographiquement dans l'établissement

Soc. 7 nov. 1990, n° 89-61.544

A moins d'affichage prévu par le protocole d'accord préélectoral, ou imposé par le juge d'instance s'il est saisi du problème, toute autre modalité de publication est reconnue valable, dès lors qu'elle n'a pu fausser le résultat des élections

Soc. 23 mars 1983, n° 82-60.341 P

#### **∠** Copie des listes

Un syndicat représentatif peut demander à l'employeur une copie des listes électorales

Soc. 17 janv. 2001, n° 99-60.471 Soc. 20 mars 2002, n° 00-60,315 P

Ces arrêts ont été rendus avant la loi du 20 août 2008. On considérera que désormais tout syndicat intéressé susceptible de présenter des candidats au premier tour peut faire cette demande à l'employeur.

#### **∠** La contestation de la régularité

La régularité d'une liste électorale peut être contestée par un électeur, un candidat, un syndicat, voire l'employeur. Les contestations peuvent porter sur lla qualité d'électeur d'un salarié, la répartition des électeurs entre les différents collèges ou la confection et la publication des listes électorales. L'action est portée devant le tribunal d'instance dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale

C. trav. L. 2314-25, L. 2324-23, R. 2314-28 et R. 2324-24

Le délai de trois jours court à compter du lendemain de la publication des listes, il expire le dernier jour à 24 heures. S'il s'agit d'un samedi, dimanche, jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Si le litige porte sur la qualité de salarié, le tribunal d'instance est compétent par voie d'exception pour déterminer la nature du contrat de travail, afin d'ap-

précier si les conditions requises pour l'électorat sont remplies

Soc. 8 avr. 1992, n° 91- 60.250 P

Un défaut dans l'établissement de la liste électorale pouvant avoir une influence sur la régularité des opérations électorales, il peut, à ce titre, permettre un recours après le vote, dans les 15 iours suivant l'élection

Soc. 17 fév. 1967, Bull. civ. II, n° 80



# LES PÉRIMÈTRES GÉOGRAPHIQUES

Les élections des représentants du personnel peuvent avoir un cadre géographique différent. La loi et la jurisprudence ont défini les cadres dans lesquels peuvent être mises en place les institutions représentatives du personnel.

Il existe des cadres communs aux diverses institutions: l'entreprise, l'établissement distinct, l'unité économique et sociale. Il existe aussi des cadres spécifiques, la notion de site est ainsi propre aux délégués du personnel.

#### **☑** Périmètre DP

L'élection des délégués du personnel doit avoir lieu non dans le cadre de l'entreprise, mais dans celui de l'établissement

C. trav. L. 2312-1

Il peut arriver exceptionnellement qu'elle se fasse au niveau d'une unité économique et sociale, au niveau d'un site, ou encore au niveau d'un regroupement de petits établissements.

Pour déterminer le cadre de l'élection, il convient de tenir compte « de la finalité de l'institution », l'objectif étant « de permettre aux délégués du personnel d'être aussi proches que possible de leurs mandants et de remplir efficacement leur mission »

Soc. 23 oct. 1985, n° 85-60,320

Cette détermination peut être remise en cause d'une élection à l'autre. C'est en effet à la date de l'élection qu'il faut se placer pour apprécier l'existence ou non d'établissements distincts ou d'une unité économique et sociale

Soc. 16 mai 1990. n° 88-60.430

La demande de reconnaissance d'établissement distinct peut intervenir à l'occasion d'un renouvellement de l'institution, même si l'organisation de l'entreprise n'a pas été modifiée et qu'une décision antérieure est déjà intervenue

Soc. 18 fév. 1998, n° 96-60.326

#### **☑** Périmètre CE

Pour appliquer la législation relative au comité d'entreprise, il convient de se placer:

▶ soit au niveau de l'entreprise, lorsque cette dernière ne comporte pas d'établissements distincts

C. trav. art. L. 2322-1

▶ soit au niveau de l'entreprise et de l'établissement, lorsque l'entreprise comporte des établissements distincts

L. 2327-1

> soit au niveau de l'unité économique et sociale, lorsqu'elle est reconnue

L. 2322-4

#### ∠ Périmètre DUP

L'entreprise, et non l'établissement, est le cadre géographique normal de l'élection de la délégation unique : c'est une dérogation à la règle de droit commun des délégués du personnel qui retient le cadre de l'établissement.

Soc. 26 nov.1996, n° 95-60.965

Dans une entreprise de moins de 200 salariés comprenant plusieurs établissements distincts de 50 salariés et plus (établissements distincts au sens de la législation relative au comité d'entreprise), la faculté de mettre en place une délégation unique s'exerce à l'échelon de l'établissement (conformément à l'article L. 2327-1), très exactement, à l'échelon de chaque établissement : car si une entreprise à établissements distincts opte pour une délégation unique du personnel, elle doit le faire de manière uniforme au niveau de tous les établissements, sans exception

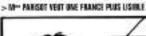
Circ. min. DRT n° 94-9, 21 juin 1994, BOMT 94/14

Les sociétés qui, juridiquement, se sont vu reconnaître la qualité d'unité économique et sociale (UES), et qui sont assujetties à l'obligation de mettre en place soit des comités d'établissement, soit des comités d'entreprise peuvent constituer une délégation unique du personnel. Il doit s'agir d'une UES occupant au total moins de 200 salariés. Si elles le souhaitent, c'est alors au niveau de l'UES que se fait l'élection de la délégation unique

C. trav. art. L. 2322-4

La définition de ces périmètres scelle souvent un accord politique entre les directions d'entreprise et un nombre restreint d'organisations syndicales. Le découpage et la finalité de ces périmètres CE deviennent donc un enieu déterminant dans notre développement. Les seules organisations représentatives issues de ces périmètres sont invitées à la négociation collective d'entreprise (celle-ci évoluant, de plus, dans un sens dérogatoire) Il faut donc être extrêmement

vigilant lors de ces discussions!





## **23** ETABLISSEMENTS DISTINCTS

La notion d'établissement distinct est appréciée en fonction des missions de chaque institution représentative du personnel

Soc. 21 juil. 1981, n° 81-60.682P Soc. 14 janv. 1987,n° 86-60.171P

Il en résulte que :

I'existence d'un établissement distinct pour l'élection des délégués du personnel ne se déduit pas de l'organisation d'élections des membres du comité d'entreprise. Les critères ne sont pas forcément identiques

Soc. 19 nov. 1986, n° 86-60.145

▶ la reconnaissance par l'employeur de l'existence d'un établissement distinct pour l'élection de délégués du personnel n'implique pas que la désignation de délégués syndicaux puisse être effectuée dans le même cadre

Soc. 18 déc. 2000, n° 99-60.504

> sauf accord collectif en disposant autrement, le périmètre de désignation des DS est le même que celui retenu, lors des dernières élections, pour la mise en place du comité d'entreprise ou d'établissement

Soc. 10 nov. 2010, n°09-60.451 18 mai 2011, n°10-60.383

Par ailleurs même si un accord collectif retient un autre périmètre de désignation des DS, la représentativité des syndicats s'apprécie en fonction des résultats aux élections du comité d'établissement

Soc. 10 nov. 2010, n°09-72.856

et un accord collectif ne peut pas modifier le périmètre légal d'appréciation de la représentativité

Soc. 6 janv. 2011, n°10-18.205

#### **☑ Etablissement DP**

Les textes légaux ne donnent aucune définition de l'établissement. Seule une circulaire ministérielle fournit quelques indications: « L'établissement se distingue par sa dépendance à l'égard de l'organisme que constitue l'entreprise elle-même, il n'y a ni véritable autonomie, ni personnalité distincte de l'entreprise à laquelle il est rattaché. Il n'y aura pas nécessairement établissements distincts pour cette seule raison que les services sont situés dans plusieurs bâtiments distincts : l'annexe d'une entreprise (dépôt ou atelier, par exemple), si elle est étroitement rattachée à l'établissement principal, ne constitue pas un établissement distinct; il faut tenir compte, dans chaque cas d'espèce, de la nature du lien entre les différents services qui sont assurés dans les divers locaux. »

Circ. min. n° 11 DRP, 14 juin 1945, BOMT. 1er août 1945

Les tribunaux se sont efforcés de préciser cette définition de l'établissement distinct: « L' établissement distinct permettant l'élection de délégués du personnel se caractérise par le regroupement d'au moins onze salariés constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptible de générer des réclamations communes et spécifiques et travaillant sous la direction d'un représentant de l'employeur, peu important que celui-ci ait le pouvoir de se prononcer sur ces réclamations »

Soc. 29 janv. 2003, n° 01-60.628 Soc. 13 juil. 2004, n° 03-60.173 P

Aussi l'établissement distinct suppose, la plupart du temps :

- ▶ une localisation géographique ;
- ▶ des salariés ayant en commun des préoccupations spécifiques :
- ▶ et un responsable local pour recevoir les revendications présentées par les délégués.

S'ils sont au moins 11, les salariés employés en France par une entreprise ayant son siège à l'étranger, constituent un établissement distinct s'ils forment une collectivité de travail ayant des intérêts communs, en présence d'un représentant de l'employeur

Soc. 14 janv. 2004, n° 02-60.119 P

#### ∠ Etablissement CE

Tout établissement distinct occupant 50 salariés et plus doit posséder un comité d'établissement. Mais aucun texte ne donne de définition de l'établissement distinct. La préoccupation majeure est de permettre une bonne adaptation de l'institution aux réalités de l'entreprise.

Le caractère d'établissement distinct est reconnu à des implantations géographiques propres, présentant un caractère de stabilité et bénéficiant d'une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel, l'organisation du travail et l'exécution du service

Cons. Etat. 27 juin 2001. n° 215.970 Cons. Etat, 4 juin 2003, n° 234.583

Ce qui conduit, quand il s'agit du comité d'entreprise, à privilégier trois critères cumulatifs :

- ▶ une implantation géographique distincte:
- une certaine stabilité ;
- ▶ un degré d'autonomie suffisant permettant le fonctionnement de l'institution.



Les deux premières conditions déterminent en quelque sorte un cadre physique décentralisé mais ne sont pas à elles seules suffisantes pour entraîner la qualification d'établissement distinct

Cons. Etat, 7 juin 1985, n° 55.671 P

Dans chaque entreprise, le caractère et le nombre d'établissements distincts font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées. Lorsque cet accord ne peut être obtenu, le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise se prononce sur la reconnaissance de cette qualité et décide du nombre d'établissements distincts

C. trav. L. 2322-5, L. 2327-7 R. 2322-1 et R. 2327-3.

L'accord est conclu selon les conditions prévues à l'article L. 2324-4-1 pour le protocole d'accord préélectoral.

L'employeur ne peut reconnaître de sa propre initiative, un établissement distinct, notamment à l'occasion de la modification de la situation juridique de l'entreprise

Soc. 11 janv. 2007, n° 05-14.869

L'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise

C. trav. L. 2324-4-1

Si un accord intervient entre l'employeur et les syndicats fixant le nombre des établissements distincts et la répartition des sièges au sein de ceux ci pour l'élection aux comités d'établissement, il rend caduque la décision prise sur ce point par le DIRECCTE avant cet accord

Cons. Etat, 24 juin 1987, n° 72-096 P

La reconnaissance de l'existence d'établissements distincts emporte la création :

- ▶ d'un comité d'établissement par établissement distinct, chaque comité étant composé et fonctionnant comme un comité d'entreprise ;
- ▶ d'un comité central d'entreprise qui exerce les attributions économiques concernant la marche générale de l'entreprise et excédant les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.



#### **☑** Unité économique et sociale

Les critères de reconnaissance de l'unité économique et sociale (UES) sont identiques quelle que soit l'institution représentative du personnel à mettre en place. Cependant, rien ne s'oppose à la reconnaissance d'un cadre différent au sein de l'unité pour la mise en place de chacune des institutions. Il peut arriver que des sociétés apparemment et juridiquement distinctes n'en constituent pas moins un groupement de fait, une même UES.

Le législateur a expressément reconnu la notion d'UES en ce qui concerne la mise en place du comité d'entreprise

C. trav. L. 2322-4

La mise en place d'un comité d'entreprise est obligatoire lorsqu'une UES regroupant 50 salariés et plus est reconnue par accord entre les employeurs des différentes entreprises et l'ensemble des organisations syndicales concernées ou, à défaut, par le tribunal d'instance, sous le contrôle de la Cour de cassation. Malgré le silence de la loi concernant les autres institutions, une UES peut exister pour l'élection de délégués du personnel, ou encore de la délégation unique du personnel.

Il ne peut y avoir d'UES reconnue par convention ou décision de justice qu'entre des personnes juridiquement distinctes prises dans l'ensemble de leurs établissements et de leurs personnels

Soc. 7 mai 2002, n° 00-60.424 P

Si c'est en principe au niveau des entreprises que s'apprécie l'existence d'une UES, il n'en est pas nécessairement ainsi lorsque l'unité est limitée à un secteur de production de ces entreprises. Ainsi, une UES peut exister entre deux sociétés, même si l'activité de l'une, dans son ensemble, n'est complémentaire que de l'activité d'un secteur de production de l'autre, si tous les salariés des deux sociétés constituent une communauté de travailleurs

Soc. 12 janv. 2005, n° 03-60,477 P

Une unité économique et sociale peut être reconnue par convention ou, à défaut, par décision de justice (tribunal d'instance)

C. trav. L. 2322-4

La composition et le périmètre de l'UES doivent être définis lors de chaque scrutin

Soc. 31 mars 2009, n° 08-60.494 P

### LE NOMBRE DE SIÈGES À POURVOIR

#### → Délégués du personnel

Le nombre de délégués du personnel varie en fonction des effectifs. Il est élu autant de délégués suppléants que de titulaires

C. trav. L. 2314-1: R. 2314-1

La modification par voie conventionnelle du nombre de délégués du personnel fixé par la loi n'est pas expressément prévue par les textes. Ils envisagent néanmoins indirectement une possibilité d'augmenter ce nombre.

#### En effet:

▶ les dispositions légales relatives aux délégués du personnel ne font pas obstacle aux clauses plus favorables résultant de conventions ou d'accords collectifs

C. trav. L. 2312-6

▶ les délégués conventionnellement élus bénéficient de la même protection contre le licenciement que les délégués élus en application de la loi. Sont visés par ce texte aussi bien les délégués élus dans les entreprises de moins de

Nombre de sièges de délégués du personnel					
Effectifs des salariés de l'entreprise ou de l'établissement	Article R.2314-1 Cas normal		En l'absence momentanée de CE ou de CHSCT Article R.2314-22		
	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	
de 11 à 25	1	1	1	1	
de 26 à 49	2	2	2	2	
de 50 à 74	2	2	3	3	
de 75 à 99	3	3	4	4	
de 100 à 124	4	4	5	5	
de 125 à 149	5	5	6	6	
de 150 à 174	5	5	7	7	
de 175 à 199	6	6	8	8	
de 200 à 249	6	6			
de 250 à 499	7	7			
de 500 à 749	8	8			
de 750 à 999	9	9			

À partir de 1.000, on rajoute un siège titulaire et un siège suppléant par tranche même incomplète de 250 salariés.

11 salariés que les délégués élus en surnombre par rapport au chiffre légal Art. L. 2411-2

L'augmentation du nombre des délégués du personnel peut se faire par accord collectif et spécialement par un protocole d'accord préélectoral, mais jamais par décision unilatérale de l'employeur

Soc. 4 fév. 1970, Bull. civ. V n° 82

ou par usage

Soc. 20 juin 2000, n° 99-60.153 P

Si un accord peut augmenter le nombre de délégués du personnel, il ne saurait en revanche le restreindre

Soc. 2 déc. 1982, n° 82-60.286

Le nombre de délégués du personnel ne peut être réduit par décision de l'employeur

C. trav. L. 2312-7

#### **∠** Comité d'entreprise ou d'établissement

Le comité d'entreprise comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre égal de titulaires et de suppléants

C. trav. art. . L. 2324-1; R. 2324-1 Ces chiffres constituent, légalement, des minima. Mais faute de candidats en nombre suffisant, un comité d'entreprise peut ne comporter qu'un seul élu, dès lors que le tribunal d'instance n'a relevé aucune irrégularité dans l'élection

Soc. 17 déc. 1986, n° 86-60.278 P

Le nombre de membres du comité d'entreprise peut être augmenté par accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions prévues pour le protocole d'accord préélectoral

C. trav. L. 2324-1

Nombre de sièges de membres de CE			
Effectif de l'entreprise	Nombre de délégués		
50 à 74 salariés	3 titulaires / 3 suppléants		
75 à 99 salariés	4 titulaires / 4 suppléants		
100 à 399 salariés	5 titulaires / 5 suppléants		
400 à 749 salariés	6 titulaires / 6 suppléants		
750 à 999 salariés	7 titulaires / 7 suppléants		
1 000 à 1 999 salariés	8 titulaires / 8 suppléants		
2 000 à 2 999 salariés	9 titulaires / 9 suppléants		
3 000 à 3 999 salariés	10 titulaires / 10 suppléants		
4 000 à 4 999 salariés	11 titulaires / 11 suppléants		
5 000 à 7 499 salariés	12 titulaires / 12 suppléants		
7 500 à 9 999 salariés	13 titulaires / 13 suppléants		
A partir de 10 000	15 titulaires / 15 suppléants		

L'accord préélectoral peut prévoir un nombre de sièges supérieur au nombre légal, soit directement, soit en aménageant de façon différente les tranches d'effectifs. Tout en gardant, comme la loi le prévoit, un nombre égal de titulaires et de suppléants.

Les dispositions plus favorables de la convention collective qui augmentent le nombre des membres du comité d'entreprise sont applicables nonobstant l'absence d'accord sur ce point dans le protocole d'accord préélectoral

Soc. 8 juin 1999, n° 97-60.831 P Un accord ne peut réduire le nombre minimum de représentants du personnel au comité d'entreprise.

En l'absence d'accord :

▶ un tribunal ne saurait décider que le nombre des représentants du personnel sera supérieur au nombre légal, même si un tel accord existait les années précédentes

Soc.18 mai 1983, n° 82-60.656 P En effet, ni un usage, ni un engagement unilatéral de l'employeur ne peuvent modifier les dispositions légales

Soc. 30 mai 2001, n° 00-60.150

▶ l'augmentation du nombre de sièges ne pouvant être imposée à l'employeur, l'administration du travail n'est pas habilitée à intervenir et le désaccord entre les parties ne constitue pas une irrégularité des opérations électorales relevant de la compétence du juge d'instance

Soc. 20 juil. 1981, Bull. civ. V n° 710

#### **☑** Délégation unique du personnel

Il faut noter que ce nombre est supérieur à celui des délégués du personnel de droit commun. Toutefois, il est inférieur au nombre total de délégués du personnel et de membres du comité d'entreprise de droit commun.

Le nombre des délégués figurant dans la délégation unique peut être augmenté par :

- une convention ou un accord collectif Soc.14 déc. 1995, n° 94-60.592 P Soc. 8 janv.1997, n° 95-60.967
- ▶ le protocole d'accord préélectoral signé par toutes les organisations syndicales intéressées.

Nombre de sièges de membres de la DUP			
Effectif de l'entreprise ou de l'établissement	Nombre de délégués		
50 à 74 salariés	3 titulaires / 3 suppléants		
75 à 99 salariés	4 titulaires / 4 suppléants		
100 à 124 salariés	5 titulaires / 5 suppléants		
125 à 149 salariés	6 titulaires / 6 suppléants		
150 à 174 salariés	7 titulaires / 7 suppléants		
175 à 199 salariés	8 titulaires / 8 suppléants		

## 25 LA DURÉE DU MANDAT

Les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise sont élus pour quatre ans.

Par dérogation, un accord de branche, de groupe ou d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée de mandat comprise entre deux et quatre ans

C. trav. L. 2314-26 et L. 2324-24 L. 2314-27 et L. 2324-25

Un protocole préélectoral ne peut prévoir une dérogation à la durée légale des mandats fixée à quatre ans dans des conditions autres que celles prévues par la loi

Soc. 24 mai 2006, n° 05-60,351 P en l'espèce dérogation sous réserve de l'avis des DP.

Les dispositions légales sont d'ordre public absolu

Soc. 8 nov. 1994, n° 94- 60.113 P Soc. 18 mai 1995, n°94-60.415

Une disposition conventionnelle ne peut y déroger pour allonger la durée du mandat à plus de quatre ans ou la réduire à moins de deux ans.

#### ∠ Le début du mandat

Le mandat prend effet pour :

- ▶ une première élection, au jour de la proclamation des résultats par le bureau de vote :
- ▶ un renouvellement de l'institution, le jour où expire le mandat des représentants du personnel en place.

Lorsque les élections se déroulent avant l'expiration des mandats en cours, les nouveaux mandats entrent en vigueur à compter de l'expiration des mandats des élus sortants.

Lorsqu'elles se déroulent après cette expiration, ils entrent en vigueur dès la proclamation des résultats.

#### **∠** Une prorogation

Une prorogation des mandats est possible dans certains cas.

Le mandat des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise expire à l'issue de la durée de quatre ans pour laquelle les intéressés ont été élus. Il est admis toutefois qu'il soit prorogé, obligatoirement en cas d'organisation d'élections simultanées des délégués du personnel et du comité d'entreprise, ou pour la mise en place d'une délégation unique du personnel

C. trav. L. 2314-6

En dehors de ces hypothèses, le mandat peut, exceptionnellement être prorogé en cas de retard indépendant de la volonté de l'employeur ou des organisations syndicales.

Seule une clause expresse et non équivoque d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise ayant emporté l'unanimité des syndicats peut proroger le mandat des représentants du personnel

Soc. 27 mai 1999, n° 98-60.327 P Soc. 12 iuil. 2006, n° 05-60,331 P

Un accord tacite, une délibération même unanime du comité d'entreprise, un règlement intérieur du CE ne permettent pas la prorogation des mandats.

Si un tribunal peut retarder la date des élections il ne peut modifier la durée légale du mandat

Soc. 24 nov. 1992, n° 92-60.008 P Soc. 21 mai 2003, n° 01-60,742

#### ∠ La fin des mandats DP et CE

Les fonctions de délégué du personnel. de membre du comité d'entreprise peuvent prendre fin en cours de mandat.

Le code du travail envisage les hypothèses suivantes : décès, démission (l'intéressé se démet volontairement de ses fonctions représentatives), rupture du contrat de travail (démission, licenciement, mise ou départ en retraite), perte des conditions requises pour être éligible.

L. 2314-26 (délégués du personnel) L. 2324-24 (comité d'entreprise)

Le représentant du personnel peut également être révogué sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral qui l'a élu.

C. trav. art. L. 2324-27, L. 2314-29

Par « majorité du collège électoral », il faut entendre non la majorité des votants, mais celle des membres inscrits au même collège électoral que le représentant du personnel

Soc. 6 juil. 1977, n° 77-60.514 La révocation doit résulter d'un vote régulier du collège électoral auquel il appartenait

Soc. 18 juil. 1978, n° 78-60.593

#### ☑ Mandat des DP et CE en cas de transfert de l'entreprise

En cas de transfert de l'entreprise. intervenant notamment par succession. vente, fusion, transformation du fonds. mise en société, le mandat des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique

C. trav. L. 2314-28 et L. 2324-26

Le mandat subsiste aussi lorsque l'entreprise transférée conserve de fait son autonomie, peu importe qu'elle ait perdu son autonomie juridique

Crim., 25 fév. 2003, n° 02-83.040 P Soc. 30 nov. 2004, n° 02-13.837 P Soc. 3 mai 2007, n° 06-40.119

A défaut, les mandats représentatifs ne sont pas maintenus.

Même s'il y a application volontaire de l'article L. 1224-1, « le transfert conventionnel des contrats de travail n'emporte pas maintien des mandats représentatifs dont étaient investis les salariés concernés par le transfert »

Soc. 7 oct. 1992, n° 91-60.353

Pour qu'il en aille différemment, il faut que la convention ou l'accord prévoit expressément, non seulement le transfert des contrats de travail, mais également le transfert des mandats représentatifs.

### 26 ELECTIONS PARTIELLES

#### → Délégué-es du personnel

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des délégués titulaires est réduit de moitié ou plus.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des délégués du personnel

C. trav. L. 2314-17

#### **∠** Comités d'entreprise

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres du CE

C. trav. L. 2324-10

Les élections

- dans le premier cas, ont pour objet de pourvoir uniquement les sièges de titulaires et de suppléants du collège concerné:
- dans le second cas, concernent tous les sièges vacants, titulaires et suppléants, dans les différents collèges. Les élections partielles se déroulent dans les conditions fixées à l'article L. 2324-22, c'est-à-dire au scrutin de liste à deux tours avec représentation

proportionnelle à la plus forte movenne pour pourvoir aux sièges vacants dans les collèges intéressés, sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente.

Elles peuvent être organisées et se dérouler selon les dispositions de l'accord préélectoral en vigueur lors de l'élection précédente si cet accord n'est pas contesté

Soc. 15 déc. 2004, n° 04-60.058 P

La situation individuelle des salariés s'apprécie à la date des élections partielles, tant en ce qui concerne l'appartenance à un collège que l'électorat et l'éligibilité.



#### **凶** Délégation unique du personnel

La délégation unique du personnel peut donner lieu à des élections partielles si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des délégués titulaires est réduit de moitié ou plus

C. trav. art. L. 2314-7

Si la loi ne prévoit pas d'élections complémentaires de représentants du personnel dans le cas d'augmentation d'effectifs de l'entreprise, de telles élections tendant à désigner des délégués en plus de ceux dont le mandat est en cours, et pour la durée des mandats restant à courir, peuvent néanmoins être organisées à la condition qu'elles soient prévues par un accord collectif signé par tous les syndicats présents dans l'entreprise Soc. 13 oct. 2010,

n° 09-60.206 FS-PBR.



# LES SALARIÉ-ES SOUS-TRAITANT-ES

Il convient d'entendre par salariés mis à disposition, les salariés d'entreprises sous-traitantes ou prestataires (entreprises employeuses), mis à disposition d'une entreprise désignée comme étant l'entreprise utilisatrice.

Ces salariés ne doivent pas être confondus avec les travailleurs temporaires et les contrats intermittents.

La loi du 20 août 2008, loin de faire progresser les droits d'expression des salariés mis à disposition a, au contraire, supprimé la possibilité leur permettant, sous certaines conditions, de participer aux élections professionnelles à la fois dans leur entreprise employeur et dans l'entreprise utilisatrice.

> Pour notre syndicalisme qui refuse les divisions imposées par le patronat, un effort particulier doit être porté pour une meilleure prise en compte de ces salarié-e-s. Il s'agit du droit de centaines de milliers d'hommes et de femmes à être représentés, à pouvoir faire valoir leurs revendications auprès de ceux qui décident réellement de leur situation professionnelle et bien souvent de leur avenir : les patrons des entreprises donneuses d'ordre.

#### ∠ Le décompte des effectifs

Prise en compte pour la détermination des effectifs

C. trav. L. 1111-2 et L. 1111-3

Les salariés mis à disposition, les titulaires d'un CDD. les titulaires d'un contrat de travail intermittent sont décomptés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice (ceci indépendamment du choix de leur lieu de vote évoqué plus loin), en proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents, dès lors que 2 conditions sont remplies:

- ▶ ils sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice :
- ▶ ils travaillent dans l'entreprise utilisatrice depuis au moins 1 an.

Les locaux de l'entreprise ne doivent pas s'entendre au sens de « l'enceinte » de l'entreprise, mais des lieux où s'exerce l'activité des salariés pour le compte de l'entreprise (chantiers extérieurs).

La présence dans l'entreprise s'apprécie au moment du lancement du protocole électoral.

Toutefois ils ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs, si leur contrat a pour objet de remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu

C. trav. L. 1111-2

Les salariés mis à disposition d'une entreprise qui remplissent la condition de présence requise doivent être pris en compte, peu important que certains d'entre eux aient choisi, d'être électeurs dans l'entreprise qui les emploie.

Soc. 19 janv. 2011, n° 10-60.296 F-PB

#### **∠** Droit de vote et d'éligibilité

C. trav. L. 2324-17-1 et L. 2314-18-1

La loi du 20 août 2008, pose comme principe que les salarié-es mis à disposition, dès lors qu'ils remplissent certaines conditions de présence et d'ancienneté dans l'entreprise utilisatrice, choisissent d'exercer leur droit de vote (et de candidature pour l'élection des DP) dans l'entreprise utilisatrice ou l'entreprise « employeur ».

#### **∠** Les élections des délégués du personnel

C. trav. L. 2314-18-1

Peuvent choisir d'être électeurs aux élections DP dans l'entreprise utilisatrice, les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions pour être décomptés dans ses effectifs et d'y être présents depuis 12 mois continus, la présence dans l'entreprise s'appréciant à la date du vote.

Peuvent choisir d'être éligibles aux élections DP dans l'entreprise utilisatrice, les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions pour être décompté dans ses effectifs et d'v être présents depuis 24 mois continus.

#### **☑** Elections des représentants du personnel au CE

C. trav. L. 2324-17-1

Peuvent choisir d'être électeurs aux élections CE dans l'entreprise utilisatrice, les salariés mis à disposition, sous la triple condition:

- → d'être présent dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et d'y travailler depuis au moins un an (conditions pour être décomptés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice) :
- ▶ d'être présent dans l'entreprise utilisatrice depuis 12 mois continus. Les conditions sont identiques pour être électeur aux élections DP, CE ou DUP.

Les salarié-es mis à disposition ne peuvent pas être candidats aux élections CE dans l'entreprise utilisatrice.

Ils ne peuvent pas non plus y être désignés comme représentants syndicaux circulaire DGT 2008-20 du 13 nov. 2008

La règle de l'inéligibilité s'applique aussi pour la DUP en tant qu'elle exerce les attributions du CE.

#### ∠ La liste exacte des salarié-es mis à disposition

C'est à l'entreprise utilisatrice qu'il appartient d'établir la liste exacte des salariés d'entreprises extérieures qui interviennent dans ses locaux et qui

remplissent les conditions de présence et d'ancienneté nécessaires pour leur prise en compte dans l'effectif et leur inscription sur les listes électorales. Elle ne peut se retrancher derrière le défaut de transmission d'éléments qui seraient détenus par le seul prestataire, quitte à lui demander judiciairement de produire les informations requises

Soc. 26 mai 2010. n° 09-60.400 FS-PBR

#### **∠** L'expression du choix électoral des salarié-es

Circulaire DGT 2008-20 du 13 nov. 2008

La législation a prévu le droit d'option des salarié-es concerné-es, mais pas les conditions dans lesquelles il s'exprimait. Avant le début des négociations du protocole préélectoral, l'entreprise utilisatrice interroge par écrit les entreprises prestataires qui doivent lui fournir, la liste des salariés qu'elle a mis à sa disposition et qui répondent aux critères de présence dans les locaux et d'ancienneté.

#### Cette liste doit:

- ▶ parvenir dans un délai compatible avec l'organisation des négociations du protocole préélectoral;
- ▶ porter la mention que le salarié a fait ou non le choix de voter aux élections de l'entreprise utilisatrice.

Compte-tenu des risques contentieux, il est important que ce choix soit clairement acté par le salarié et son employeur.

▶ A défaut d'informations communiquées sur ce point par l'entreprise prestataire, il

appartient au salarié mis à disposition, s'il le souhaite, de faire connaître son choix à l'entreprise utilisatrice, dans les délais impartis, compatibles avec la publication des listes électorales.

Le droit d'option qui permet à ces salariés de choisir de voter dans l'entreprise « employeur » plutôt que dans l'entreprise d'origine, s'exerce au moment où sont organisées les élections de l'entreprise utilisatrice. Le fait que le salarié ait voté lors d'élections s'étant déroulées antérieurement chez son employeur ne l'empêche donc pas de choisir de voter chez l'utilisateur.

Soc. 26 mai 2010, n° 09-60.400 FS-PBR

Le droit d'option s'exerce séparément pour chaque scrutin (DP et CE) ce qui signifie par exemple qu'un salarié peut choisir de voter et de se porter candidat dans l'entreprise utilisatrice uniquement pour l'élection DP et choisir l'élection CE chez son employeur pour voter et s'y porter candidat

Soc. 28 sept. 2011, n°10-27374

Si un salarié mis à disposition est élu comme délégué du personnel dans l'entreprise utilisatrice, cette dernière en informe l'entreprise « employeur ».

Le salarié mis à disposition ne peut ni être éligible au sein de la délégation unique du personnel (DUP), ni être désigné représentant syndical au comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice.

### LA MESURE ÉLECTORALE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

La loi du 20/08/2008 créé le critère de l'audience électorale parmi les sept critères de représentativité.

Jusqu'aux résultats de ces élections suivantes. les organisations représentatives le demeurent et conservent leurs prérogatives.

#### **∠** Audience et représentativité

Un seuil d'audience est nécessaire pour être représentatif dans l'entreprise ou l'établissement.

Elle se mesure à chaque élection professionnelle.

Sont représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants

C. trav. L. 2122-1

Soc. 13 juil. 2010, n° 10-60.148 FS. PB

#### 

Dans les entreprises composées de plusieurs établissements distincts, il faut distinguer selon les cas:

Circ. DGT du 13 nov. 2008

 Plusieurs établissements distincts pour les élections DP mais avec un seul comité d'entreprise.

Ce sont les élections au comité d'entreprise qui sont prises en compte pour déterminer la représentativité dans l'entreprise et l'ensemble des établissements.

- Plusieurs établissements distincts, dotés chacun d'un comité d'établissement.
- ▶ La représentativité dans chaque établissement est mesurée sur l'élection au comité d'établissement :
- La représentativité au niveau de l'entreprise (pour la désignation d'un DS central ou la négociation d'un accord central d'entreprise) se calcule par l'addition des suffrages obtenus dans chaque établissement, quel que soit le pourcentage obtenu dans chacun des établissements.

Un syndicat peut donc être représentatif au niveau de l'entreprise et ne pas l'être dans un ou plusieurs établissements qui la composent.

#### ∠ Cycle électoral

La représentativité se calcule selon un cycle électoral

Circ. DGT du 13 nov. 2008

Lorsque les élections des différents établissements d'une entreprise sont échelonnées dans le temps, la représentativité dans l'entreprise est déterminée en comptabilisant les suffrages des dernières élections de chaque établissement. Le point de départ est celui de l'établissement qui a organisé les premières élections après août 2008. Le point d'arrivée est celui de l'établissement qui clôt ce cycle. A l'issue de ce premier cycle, la représentativité dans l'entreprise se recalcule après chaque élection partielle.

#### **IJ** Liste commune

Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par ces organisations lors du dépôt de leur liste

C. trav. L. 2122-3

La répartition des suffrages, lorsque les organisations formant liste commune ont choisi qu'elle ne soit pas à part égale, doit être portée tant à la connaissance de l'employeur qu'à celle des électeurs de l'entreprise ou de l'établissement concerné avant le déroulement des élections. Á défaut, la répartition s'opère à parts égales

Soc. 13 janv. 2010, n° 09-60.208 2 mars 2011, n° 10-17.603

#### ☑ Détermination de l'audience d'un syndicat

Chaque bulletin de vote recueilli par sa liste doit être intégralement pris en compte, peu important que le nom de certains de ses candidats ait été ravé

Soc. 6 janv. 2011, n° 1017.653 et nº 10-60.168 FS-PBRJ

#### ∠ La barre des 10%

Si des élections ont été mises en place, une organisation syndicale ne peut désigner un délégué syndical dans l'établissement correspondant qu'à condition d'avoir atteint la barre fatidique des 10 % lors de ces élections. Ni un accord collectif ni un engagement unilatéral de l'employeur ne peuvent modifier ce périmètre d'appréciation de la représentativité syndicale.

Soc. 6 janv. 2011, n° 10-17.653 et n° 10.60.168 FS-PBRJ



### LES COLLÈGES ET LA RÉPARTITION DII PERSONNEL

L'employeur et les organisations syndicales définissent le nombre et la composition des collèges électoraux.

Par composition, on entend les grandes catégories de personnel qui entrent dans un collège (ouvriers, et employés, agents de maîtrise, techniciens, cadres). Ce cadre fixé, deux opérations sont à réaliser :

- répartir le personnel entre les collèges :
- puis répartir les sièges à pourvoir entre les différents collèges.

L'employeur doit donner les informations nécessaires à cette double opération (effectif et qualification des salariés). Mais, il n'est pas tenu de communiquer la liste nominative du personnel ou le registre du personnel ou la déclaration annuelle de l'activité salariale

Soc. 21 mars 1995, n° 94-60.221

#### **∠** Deux collèges

Le personnel est réparti en deux collèges électoraux, quelles que soient les élections

C. trav. L. 2314-8 et L. 2324-11

- ▶ le premier collège : ouvrier et employés;
- ▶ le deuxième collège : ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés, communément appelé « collège cadres ».

Quelle que soit l'importance du personnel à répartir dans l'un ou l'autre des collèges, et même s'il n'y qu'un seul salarié dans un collège, les deux collèges doivent être maintenus

Soc. 17 avr. 1991, n° 90-60.537 P

#### **∠** Exceptions

Il peut y avoir des exceptions à ces 2 collèges : collège unique et collège cadres.

 Dans les établissements ne dépassant pas 25 salariés et n'élisant de ce fait qu'un seul délégué du personnel titulaire et un seul suppléant, les délégués sont élus par un collège électoral unique, regroupant l'ensemble des catégories professionnelles

C. trav. L. 2314-9

La conclusion d'un accord de répartition du personnel est alors inutile

Soc. 1er juil. 1985, n° 85-60.103

 Dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres (administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification) est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du CE, ces cadres constituent un collège spécial

C. trav. L. 2324-11

• Il y a alors trois collèges : premier collège : les ouvriers et les employés ; deuxième collège : la maîtrise et troisième collège : les cadres.

Il ne peut être dérogé à cette disposition par voie d'accord, même unanime. Les dispositions relatives au collège cadres ne s'appliquent pas à la délégation unique sauf accord collectif contraire ou si le protocole préélectoral le prévoit Soc. 26 sept. 2002, n° 01- 60.325 P

#### ∠ Modifications des collèges

Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés sous certaines conditions.

Le nombre des collèges électoraux ne peut être modifié que par accord. Il ne peut résulter d'une décision unilatérale de l'employeur, de l'administration ou du juge. Cet accord peut être une convention ou un accord collectif (étendu ou non) ou l'accord préélectoral

C. tray. L. 2314-10 et L. 2324-12

Sous la seule réserve de ne pas aboutir à une sous représentation d'une catégorie de personnel, il est possible de prévoir un nombre de collèges plus élevé que celui prévu par la loi, ou à l'inverse se borner à un collège unique. Par exemple, un collège spécial « démonstrateurs » peut être institué dans un grand magasin

Soc.16 janv. 1985, n° 84-60.555 P

ou un collège spécial « journalistes » dans une entreprise de presse

Soc. 21 nov. 1984, n° 83-61.181 P

L'accord peut prévoir un collège spécial cadres, même si leur nombre dans l'entreprise est inférieur à 25. Il peut également prévoir la constitution de plusieurs collège cadres

Soc. 9 juin 1983, n° 82-60.637 P

En revanche, un accord ne peut supprimer le collège spécial des cadres si sa constitution est obligatoire

Soc. 18 nov. 1992, n° 91-60.367 Soc. 3 mai 2002, n° 01- 60.072P

Un accord peut, à l'inverse, supprimer le collège « agents de maîtrise-techniciens » et décider d'incorporer ses membres au collège « ouvriers employés » s'ils sont trop peu nombreux et revenir à un collège unique. Contrairement à la constitution du « collège cadres », la constitution du collège « agents de maîtrise-techniciens » n'est pas considérée comme une disposition d'ordre public

Rép. min. n° 8122, JO Ass. nat du 25 fév. 1991

#### **☑** Modifications soumises à accord

L'accord doit avoir été signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

L'unanimité est requise même si la convention collective ou l'accord a fait l'objet d'une extension

C. trav. art. L. 2314-10 et L. 2324-12 Soc. 16 nov. 1993, n° 92-60.306 P

Seule exception : la création du collège « journalistes » qui n'est soumise qu'à la condition de « double majorité » prévue pour la validité du protocole préélectoral

Soc. 2 mars 2011. n° 09-60.419 et n° 10-60.157

En conséquence, si un syndicat n'a pas adhéré aux dispositions d'une convention collective ni signé un avenant sur les collèges, le nombre des collèges est déterminé selon les dispositions. Il en est de même si l'avenant prévoyant la répartition du personnel dans les collèges n'a pas été signé par l'ensemble des syndicats représentatifs, peu importe que les non-signataires aient, antérieurement à l'avenant, adhéré à la convention

Soc. 10 oct. 1990. n° 88-60.515 P

Lorsque la composition et la répartition des collèges électoraux sont fixées à la fois par une convention collective et un protocole d'accord préélectoral qui renvoie à cette convention et si une organisation syndicale représentative dans l'établissement n'est pas signataire de la convention collective, les dispositions de la convention collective en la matière sont sans effet

Soc. 26 janv. 1999, n° 98-60.256 P

L'unanimité établie, l'accord s'impose Soc. 3 oct. 1984, n° 84-60.264 P

A défaut, il est rejeté

Soc. 10 déc. 1984, n° 84-60.478 P

L'unanimité des syndicats n'est pas à elle seule suffisante pour déroger au nombre légal des collèges, il faut aussi que l'employeur ait donné son assentiment

Soc. 11 juin 1992, n° 91-60.260

#### ☑ Modification transmis à l'inspection du travail

L'accord préélectoral qui modifie le nombre et la composition des collèges électoraux est obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail

C. trav. L. 2314-10 et L. 2324-12.

Ni l'inspecteur du travail, ni le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) n'ont compétence pour fixer le nombre et la composition des collèges électoraux en l'absence d'accord régulier ou désaccord

Cons. d'Etat, 18 mars 1983, n° 29.120 P

L'autorité administrative compétente n'intervient qu'en cas de désaccord sur la répartition des sièges entre les différentes catégories, et sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux. Elle ne peut se prononcer sur le nombre de ces collèges

Soc. 18 mai 1983, n° 82-60.276 P

C'est le tribunal d'instance qui est compétent pour statuer en cas de litiges sur le nombre de collèges électoraux.

#### **∠** Répartition du personnel dans les collèges

La répartition du personnel se fait par accord entre les parties, ou à défaut par le DIRECCTE

Une fois défini le nombre des collèges électoraux et les catégories de salariés qui les composent, il faut classer le personnel dans ces collèges, le répartir.

#### **∠** Répartition du personnel par accord syndical

Cette répartition fait l'obiet d'un accord entre les organisations syndicales intéressées et l'employeur

C. trav. L. 2314- 11 et L. 2324-13.

La répartition du personnel dans les collèges figure dans le protocole d'accord préélectoral.

#### l'absence d'accord syndical

Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) décide de cette répartition entre les collèges électoraux

C. trav. L. 2314-11 et L. 2324-13

Le DIRECCTE procède à la répartition du personnel entre les collèges électoraux en tenant compte de la composition des collèges fixée par l'accord préélectoral ou la convention

C. trav. L. 2314-11 et L. 2324-13

Il précise simplement si tel ou tel salarié relève bien de tel collège, mais ne remet pas en cause les dispositions conventionnelles précisant leur constitution, quand elles existent

Cons. d'Etat, 15 janv. 1988, n° 72.323

#### **∠** Les caractéristiques de l'emploi déterminent le collège

Ce sont les caractéristiques de l'emploi occupé, la nature des fonctions réellement exercées qui importent et déterminent l'appartenance à tel ou tel collège électoral, plus que la qualification « officielle »

Soc. 30 janv. 1985, n° 84-60.484 Soc. 28 juin 2006, n° 05-60.290

Divers critères permettent d'opérer la répartition du personnel dans les différents collèges.

• Le niveau d'étude normalement requis pour accéder au poste est un élément qui peut être pris en compte. A titre d'exemples, les niveaux CAP ou BEP peuvent inciter au classement dans le premier collège (ouvriers et employés). Les niveaux BAC, BT ou BAC + 2 peuvent inciter à un classement dans le second collège (techniciens /agents de maîtrise). Un niveau d'études supérieures peut justifier un classement dans le collège « cadres ». L'encadrement de personnels classés dans le second collège permet d'être classé dans le troisième

Cons. d'Etat, 24 juin 1987, n° 78.425

- En l'absence de prérogatives hiérarchiques importantes, seule une technicité avérée peut justifier un classement dans le second collège (techniciens /agents de maîtrise), et à plus forte raison dans le troisième (cadres).
- Ni la reconnaissance d'une qualification certaine ni un rôle d'encadrement

s'il apparaît limité (absence de pouvoir disciplinaire, prérogatives très limitées pour l'organisation du travail) ne permet le rattachement au deuxième collège

Cons. d'Etat, 19 juin 1989, n° 88.074

• Le titre donné par l'employeur, même s'il résulte d'un accord collectif, ou le niveau de rémunération est accessoire. Cependant, ne sauraient être maintenus dans le collège « agents de maîtrise » des personnels expressément classés cadres par la convention collective, dès lors que leurs attributions et responsabilités constatées confirment bien ce classement

Cons. d'Etat, 24 juin 1987, n° 78.425

#### **∠** La signature du protocole pour la répartition du personnel

La répartition du personnel ayant pour but d'établir la liste électorale et de permettre aux salariés de présenter leur candidature dans le collège requis, a lieu après la signature du protocole. Lorsqu'un salarié change de qualification professionnelle avant les élections mais après établissement des listes électorales, l'employeur le fait figurer sur la liste du collège auquel son nouvel emploi lui donne droit

Soc. 27 oct. 1971. n° 71-60.167P.

Cette nouvelle qualification doit cependant s'accompagner d'un changement effectif de fonction, faute de quoi il s'agit d'une promotion de circonstance: une telle manœuvre, destinée à fausser le résultat du scrutin, est de nature à entraîner son annulation

Soc. 12 mars 1981, n° 80-60.268 P

#### ∠ La répartition des sièges dans les collèges

Il s'agit de partager entre les collèges le nombre de sièges à pourvoir tel que fixé par la loi en fonction de l'effectif. C'est une répartition nécessaire : la répartition des sièges entre les collèges électoraux constitue une formalité substantielle préalable aux élections. Toute élection intervenue sans elle peut être annulé

Soc. 7 avr. 1976, n° 75-60.187 P

 Le protocole d'accord préélectoral détermine le nombre de sièges attribué à chaque collège

C. trav. L. 2314-11 et L. 2324-13

En présence d'un accord préélectoral, le juge d'instance ne peut modifier la répartition des sièges entre les collèges

Soc. 10 déc. 1987, n° 87-60.032P 8 nov. 2006, n° 05-60.283

En revanche, il peut annuler les élections si aucune organisation syndicale ne s'est présentée à la négociation et que l'employeur a procédé unilatéralement à la répartition du personnel et des sièges sans saisir l'autorité administrative

Soc. 8 nov. 2006, n° 06-60.007

Dans le cas où l'accord n'est pas obtenu, le DIRECCTE procède à cette répartition conformément aux dispositions conventionnelles ou à défaut, conformément à la loi

C. trav. L. 2314-11 et L. 2324-13.

 Le Code du travail ne précise aucune modalité de répartition des sièges entre les différents collèges électoraux. Il prévoit simplement les règles d'attribution des sièges aux différentes listes en présence à l'issue du scrutin

C. trav. R. 2314-22 et s. et R. 2324-18 et s.

Il semble bien que la pensée du législateur ait été, quelle que soit l'élection, d'assurer une représentation de chaque catégorie de personnel conforme à son importance. C'est donc le principe d'une répartition des sièges proportionnelle aux effectifs de chaque collège qui doit être retenu

Cons. d'Etat., 29 juin 1983, n° 37.591 les services ministériels préconisant, pour l'attribution des sièges restants, d'appliquer le système de la représentation proportionnelle « au plus fort reste ».

Il est admis que la répartition des sièges en proportion de l'effectif ne soit pas le seul critère

Cons. d'Etat, 6 déc. 1974, n° 90.907 Des circonstances particulières tenant notamment à la nature, aux diverses activités et à l'organisation de l'entreprise peuvent intervenir.

A l'intérieur d'un même collège, il se peut que plusieurs catégories de salariés soient regroupées.

Au sein de ce collège, des sièges peuvent être réservés à une certaine catégorie de personnel soit par la loi, soit par convention ou accord, soit par le DIRECCTE.

L'attribution d'un siège réservé (légalement ou conventionnellement) à une catégorie n'entraîne pas l'attribution d'un siège supplémentaire à la liste qui a présenté le seul candidat de cette catégorie mais s'impute sur le nombre de sièges qui revient à cette liste

Soc. 20 juil. 1983, Bull. civ. V n° 456

Dans les entreprises de 501 salariés et plus, les ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège, élu au comité d'entreprise dans les mêmes conditions

C. trav. art. L. 2324-11

Dans ces entreprises, et pour ces élections, un siège de titulaire est donc obligatoirement réservé à un cadre.

Mais le DIRECCTE doit attribuer au sein d'un même collège un nombre égal de sièges aux titulaires et aux suppléants

Cons. d'Etat, 17 nov. 2010, n° 33.5930



## 30 LES LISTES DE CANDIDAT-ES

L'élection des représentants du personnel étant un scrutin de liste à deux tours. les listes de candidats sont établies selon les trois règles suivantes :

- ▶ listes distinctes pour chaque collège électoral :
- Ilistes séparées pour les titulaires et les suppléants ;
- privilège des syndicats au premier tour de scrutin.

#### **∠** Listes distinctes

On présente des listes distinctes pour chaque collège.

Les représentants du personnel sont élus sur des listes établies pour chaque catégorie de personnel

C. trav. L. 2314-8 et L. 2324-11

Par catégorie de personnel, il faut entendre tous les salariés d'un même collège électoral et non les membres des divers services. Les listes de candidats n'ont pas à comprendre obligatoirement des représentants de chacun des services existant au sein d'un collège

Soc. 31 mars 1977, Bull. civ. V n° 247

#### **∠** Listes séparées pour titulaires et suppléant-es

«Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants »

C. trav. L. 2314-21 et L. 2324-19 ceci implique qu'il soit établi des listes séparées pour les titulaires et les suppléants.

#### **∠** Le premier tour du scrutin

Le premier tour du scrutin demeure le monopole des listes syndicales, mais n'est pas réservé aux organisations syndicales représentatives. C'est en effet au premier tour des élections que les organisations syndicales peuvent apporter la preuve de leur représentativité. Sont habilitées à présenter des candidats au premier tour les organisations syndicales mentionnées aux articles

L. 2314-3 (comité d'entreprise) et L. 2324- 4 (délégués du personnel)

Il s'agit de celles que l'employeur doit inviter à négocier le protocole préélectoral, c'est-à-dire:

- ▶ les syndicats ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement :
- les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel;
- ▶ les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement ;
- ▶ tout syndicat qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, est légalement constitué depuis au moins 2 ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée

C. trav. L. 2314-24 et L. 2324-22

#### ☑ Présentation des listes

C'est en principe l'organisation syndicale en tant que telle (c'est-à-dire le syndicat ayant déposé ses statuts) qui présente la liste des candidats. Une union locale de syndicats est également en droit de présenter des candidats

Soc. 23 janv. 1990, n° 89-61.317 P Au contraire, la qualité de délégué syndical n'est pas suffisante : il faut que l'intéressé recoive un mandat exprès du syndicat

Soc. 8 nov. 1988, n° 88-60.107, 13 oct. 2004, n° 03-60.416; 15 juin 2011, n°10-25.282

L'appartenance syndicale doit être mentionnée sur chaque liste.

En cas d'annulation des élections, les listes se trouvent de fait annulées, et les syndicats ont tout à recommencer : ils doivent composer et déposer de nouvelles listes de candidats

Soc. 10 juil. 1991, n° 90-60.466

#### ∆u second tour

Au second tour, il n'y a plus de monopole syndical, et sont donc admises les listes présentées par :

- ▶ toutes les organisations syndicales :
- ▶ les organisations non syndicales : par exemple des associations de salariés dans le cadre de la loi du 1er juil. 1901

Soc. 23 juin 1983, n° 83-61.030 P

▶ les candidats libres : si des candidats libres se présentent individuellement, sans se regrouper avec d'autres candidats libres, chaque candidature est considérée comme constituant une liste

Soc. 13 juil. 1993, n° 92-60.344 P

#### **∠** Les candidatures syndicales maintenues au second tour

Les candidatures présentées par un syndicat au premier tour doivent être considérées comme maintenues pour le second tour

Soc. 25 avr. 1984, n° 83-63.188 P

Un syndicat ne peut pas présenter la candidature d'un salarié sans son accord

Soc. 20 oct. 1993.n° 92-60.304 P

# ∠ Listes et conditions d'éligibilité au second tour

Les listes ne peuvent comporter que le nom de salariés répondant aux conditions d'éligibilité et appartenant au collège électoral dont ils sollicitent les suffrages. Ainsi dans le cas où deux collèges sont constitués, le salarié n'est éligible que dans le collège où il est électeur

Soc. 7 fév. 1989, n° 88-60.131 P

### **≥ 1**er tour : composition libre de la liste par les syndicats

Au premier tour du scrutin les syndicats composent librement leurs listes. Ils peuvent présenter leurs propres adhérents, des salariés non syndiqués ou des adhérents d'une autre organisation syndicale même non représentative

Soc. 18 mai 1983, n° 82-60.657 P

## **∠** Second tour : composition libre de listes non syndicales et syndicales

Au second tour, les listes sont librement composées par les organisations syndicales, les organisations de salariés non syndicales et les candidats libres.

#### ∠ Nombre de candidat-es sur les listes

Les listes de candidatures ne peuvent comprendre un nombre de candidats supérieur à celui des sièges à pourvoir

Soc. 21 mai 1986, n° 85-60.530 P

 Les listes peuvent comprendre moins de noms que de sièges à pourvoir

Soc. 10 janv. 1989, n° 87-60.309 P

 Une liste peut ne comporter au'un seul nom « candidat unique »

Soc. 10 janv. 1989, n° 87-60.309 P

En conséquence :

• un accord collectif ne peut interdire la présentation de listes incomplètes, car il serait, ce faisant, moins favorable aux salariés que la loi

Soc. 27 oct. 1982, n° 82-60.199 P

• un employeur ne peut arbitrairement réunir des candidatures isolées ;

▶ il ne peut, à l'inverse, séparer deux ou plusieurs candidats qui ont entendu se présenter sur la même liste

Soc. 24 nov. 1983, n° 83-60.931 P

#### **∠** Listes syndicales communes

Plusieurs syndicats peuvent présenter des listes communes.

Pour déterminer l'audience syndicale en cas de listes communes, la répartition entre les organisations syndicales des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste ou, à défaut de précision, à part égale entre les organisations concernées

C. trav. L. 2122-3

La répartition des suffrages entre organisations syndicales est primordiale, compte tenu de l'incidence de l'audience sur la représentativité et sur la validité des accords.

## **∠** Une liste par syndicats et par collège

Il peut n'y avoir qu'une seule liste pour un collège électoral. C'est ce qui se produit quand il n'existe qu'un seul syndicat dans l'entreprise, ou lorsqu'un seul des syndicats existants présente des candidats au premier tour.

 Des syndicats d'une entreprise affiliés à une même confédération ou union représentative sur le plan national ne peuvent présenter qu'une seule liste de candidats au nom de la confédération ou union nationale lors des élections

Soc. 16 oct. 2001, n° 00-60.203 P Soc. 6 avr. 2005, n° 04-60.244

• Les syndicats affiliés à une même confédération nationale, qu'elle soit ou non représentative, ne peuvent présenter qu'une seule liste de candidats, par collège, lors des élections professionnelles dans l'entreprise

Soc. 22 sept. 2010, n° 10-60.135 FS-PBR

Si malgré tout plusieurs listes sont présentées et que l'irrégularité n'est pas contestée, il n'y aura pas pour autant addition des suffrages pour apprécier la représentativité

Soc. 26 oct. 2011, n°11-10.290

 Un syndicat ne peut présenter une liste sous le sigle d'une confédération à laquelle il n'appartient plus

Soc. 6 mars 2002, n° 01-60.071

# **☑** Double candidature titulairesuppléant

Rien n'interdit une double candidature sur la liste des titulaires et des suppléants.

En cas de double élection, nul ne pouvant être à la fois délégué titulaire et délégué suppléant, l'intéressé est élu représentant titulaire, le siège de suppléant étant dévolu à un autre candidat.

# **∠** Sièges réservés

Lorsque dans un collège un siège est réservé à une catégorie particulière (exemple: un siège réservé à un employé dans le collège des ouvriers et employés), une liste peut ne pas présenter de candidat appartenant à la catégorie réservée

Soc. 19 déc. 1972, n° 72-60.079 P

#### **∠** Modalité des dépôts de listes

Le Code du travail de donne pas de détails sur les modalités du dépôt des listes, et il est donc recommandé de régler la question dans l'accord préélectoral. Par analogie avec la désignation des délégués syndicaux et des représentants syndicaux au comité d'entreprise, faute d'accord préélectoral, il convient:

- ▶ soit d'envoyer les listes de candidats à l'employeur par lettre recommandée :
- ▶ soit remettre ces listes à l'employeur contre récépissé.

La date de l'envoi ou de la remise en main propre des listes de candidats à l'employeur marque le point de départ de leur protection contre le licenciement.

#### **∠** Date butoir

Si, en principe, en l'absence de texte légal et de clause particulière du protocole électoral, le dépôt des listes est recevable jusqu'au jour des élections, l'employeur ne peut en conséquence fixer unilatéralement une date « butoir ».

Le juge d'instance relève que la date limite de dépôt des candidatures résultant d'une décision unilatérale de l'employeur, ne pouvait, dès lors qu'elle n'était pas justifiée par des nécessités d'organisation du vote, faire échec aux dispositions légales, lesquelles ne prévoient aucun délai pour le dépôt des candidatures

Soc. 19 oct. 1993, n° 92-60.439

A l'inverse, à défaut d'accord préélectoral, un employeur a pu, afin d'assurer

une bonne organisation du scrutin, fixer un délai entre le dépôt des candidatures et le jour du scrutin, reprenant celui qui avait été prévu, lors des élections précédentes, par les protocoles d'accord conclus à l'époque

Soc. 20 janv. 1993, n° 91-60.265 Des dispositions de ce type peuvent être prévues par la convention collective applicable à l'entreprise.

### ∠ Accord électoral et date butoir de dépôt

Le protocole d'accord préélectoral peut valablement indiquer une date limite pour le dépôt des listes. Les dispositions de l'accord qui n'ont fait l'objet d'aucune contestation devant le juge s'imposent à toutes les parties

Soc. 1er oct. 1996, no 95-60.874 Ainsi:

▶ le juge peut déclarer inéligibles des candidats ajoutés à la liste après la date limite de dépôt prévue par le protocole

Soc. 7 janv. 1985, n° 84-60.481

▶ l'employeur est en droit de refuser une candidature ou une liste produite hors délai

Soc. 29 mars 1994, n° 93-60.360 deux heures après l'expiration du délai Soc. 23 mai 2007, n° 06-60.197 sans commettre de délit d'entrave Crim. 3 fév. 1987, n° 86-90.141 P

Si par le passé les juges ont admis une candidature déposée avec quelques minutes de retard au motif que ce retard n'a pas affecté le bon déroulement du scrutin

Soc. 10 juil. 1997, n° 96-60.383 Soc. 23 juin 2004, n° 02-60.848

la Cour de cassation paraît avoir durci sa position et il n'est pas certain que le critère de ne pas avoir affecté le bon déroulement du scrutin soit conservé pour accepter des retards même de courte durée

Soc. 9 nov. 2011, n°10-28.838

#### **∠** Employeur et validité des candidatures

L'employeur ne peut se faire juge de la validité des candidatures

Soc. 7 janv. 1998, n° 97- 60.301 S'il souhaite les contester, il doit saisir le tribunal d'instance

Soc. 13 juil. 1993, n° 92-60.117 P qu'elle qu'en soit la raison :

- ▶ composition de la liste Soc. 14 fév. 1984, n° 83-60.946 P
- ▶ ancienneté du salarié

Soc. 27 fév. 1980, n° 79-60.306 P

▶ représentativité d'un syndicat Soc. 14 juin 1994, n° 93- 60.455

La contestation de l'éligibilité portant sur l'électorat d'un candidat, à raison de l'inscription à tort sur la liste électorale, est portée devant le tribunal d'instance dans les quinze jours suivant les élections et pas uniquement dans les trois jours de la publication de la liste électorale

Soc. 21 mai 2003, n° 02-60.396

En principe, une contestation relative à l'inscription d'un salarié sur la liste électorale est une contestation sur l'électorat. Elle est portée devant le tribunal d'instance dans les trois jours suivant la publication de la liste électo-

rale. Alors qu'une contestation sur l'éligibilité porte sur la régularité des élections, elle est soumise à un délai de 15 jours à compter de la publication des résultats des élections

C. trav. art. R. 2314-28 et R. 2324-24 Toutefois, l'électorat étant une condition d'éligibilité, une contestation sur l'éligibilité à raison de l'inscription à tort sur la liste électorale concerne la régularité des élections. Les contestations concernant la régularité des élections doivent alors être portée devant le tribunal d'instance dans les 15 jours suivant l'élection

C. trav. art. R. 2314-28 et R. 2324-24 Les contestations portant sur les autres conditions que celle de l'électorat le sont dans les 15 jours suivant les élections

Soc. 20 juil. 1983, n° 82-60.442 P

L'employeur peut reporter la date du premier tour de scrutin dans l'attente du jugement statuant sur la validité d'une candidature

Soc. 24 janv. 1995, n° 94-60.084 P

En cas de retrait de candidatures. l'employeur peut prendre acte de cette décision. Il n'est pas tenu de saisir le tribunal d'instance, cette saisine incombant à la partie qui conteste ces désistements

Soc. 5 mars 1997, n° 96-60.034 P

Les bulletins de vote doivent être modifiés Soc. 10 juil. 1997, n° 96-60.392 l'employeur peut le faire unilatéralement en l'absence de contestation

Soc. 5 mars 1997, n° 96-60.034 P

En cas de désistement d'un candidat entre les deux tours, le syndicat doit être informé par l'employeur ou le candidat de son retrait de la liste, sous peine d'annulation du scrutin

Soc.13 oct. 2010, n° 09-60.233 FS-PB



# 31 LE DÉROULEMENT DES ÉLECTIONS

La salle de vote est un « endroit public ». En conséguence, peuvent assister aux opérations électorales :

- les électeurs pour le temps nécessaire au vote :
- les candidats. à condition toutefois que leur attitude, dans la salle de vote, ne soit pas de nature à influencer les électeurs
- l'employeur ou son représentant, dès lors qu'il n'est relevé aucune violation de son obligation de neutralité

Leur présence n'est pas de nature, à elle seule, à entacher le scrutin d'irrégularité

Soc. 21 mars 1995, n° 94-60.221

En revanche, si un employeur intervient au cours des opérations de vote pour poursuivre une controverse électorale et interrompre le scrutin, il se rend coupable du délit d'entrave

Crim., 25 mai 1965, n° 91- 783.64 P

L'accord préélectoral ou à défaut, la décision du juge d'instance peut, sans porter atteinte aux règles du droit électoral, préciser les conditions de la présence sur les lieux de l'employeur ou de son représentant, lorsqu'il y va du bon déroulement du vote

Soc. 1er déc. 1983, n° 83-60.629

#### **∠** Contrôle du déroulement du vote

 Un délégué de liste peut être désigné par chaque liste de candidats pour contrôler le déroulement des opérations électorales. A défaut d'accord préélectoral fixant les modalités de contrôle des opérations de vote pour l'élection des représentants du personnel, il peut être fait application des règles du droit commun électoral

prévoyant que chaque liste a le droit d'avoir en permanence dans chaque bureau de vote un délégué habilité à contrôler les opérations électorales

C. trav. L. 67, R. 47 et R. 7 du Code électoral

Soc. 11 déc. 1985, n° 85-60.387 P

L'employeur qui interdit à des délégués de liste d'assister aux opérations électorales commet une irrégularité de nature à entraîner l'annulation des élections

Soc. 3 juil. 1985, n° 85-60.139 P

Seuls les électeurs dans l'entreprise pour les élections professionnelles peuvent être désignés délégués de liste, sous réserve des dispositions mentionnées dans le protocole d'accord préélectoral. En effet, dès lors qu'un accord a prévu que les parties signataires peuvent se présenter sur les lieux avant le début des opérations électorales en qualité d'observateur, ne fût-ce que pour s'assurer de la normalité de leur organisation matérielle, l'employeur ne peut les expulser, sous peine d'être passible de délit d'entrave

Crim. 18 janv. 1994, n° 92-84.337

 Un représentant de chaque organisation syndicale présentant une liste de candidats (par référence aux dispositions des articles L. 67 et R. 47 du Code électoral), peut être présent dès lors qu'il est lui-même électeur dans l'entreprise.

La jurisprudence a toutefois admis qu'un syndicat représentatif sur le plan national – et à ce titre, présumé représentatif dans l'entreprise - peut y déléguer un militant syndical extérieur pendant le déroulement des opérations électorales et jusqu'au scrutin dès lors que ce syndicat a présenté des candidats et qu'il n'a ni adhérents, ni élus dans l'entreprise.

Soc. 4 fév. 1997, n° 95-60.994

Cette solution devrait aujourd'hui être étendue aux syndicats non représentatifs puisque, sous certaines conditions. ceux-ci peuvent désormais présenter des candidats au premier tour des élections. Sous peine d'annulation des élections. l'employeur ne peut s'opposer à la présence sur les lieux du vote des représentants des organisations syndicales qui ont présenté des listes de candidats.



# 32 ORGANISATION ET MODALITÉS DII VOTE

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'obiet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées. Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral

C. trav. L. 2314-23 et L. 2324-21

## ✓ Maintien des accords préélectoraux

Si un accord préélectoral a été conclu, l'employeur n'a pas à inviter les organisations syndicales représentatives à négocier un nouveau protocole sur les points non prévus dans le protocole. Soit le tribunal d'instance est saisi, soit l'employeur fixe les modalités

Soc. 13 juin 1989, n° 88-60.715 P

#### ∠ En cas de non-accord

A défaut d'accord, c'est le juge d'instance qui fixe ces modalités

C. trav. L. 2314-23 L. 2324- 21 : R. 2314-30 R. 2324-2

Il statue en dernier ressort en la forme des référés

Soc. 2 juin 1983, n° 82-60.614 P

Toutefois, son intervention n'est qu'une possibilité, elle n'a rien d'automatique Soc. 20 juil. 1983, n° 83-60.864 P

Il revient à la partie qui y a un intérêt de

pratiques du vote Soc. 20 juil. 1983, n° 83-60.864 Soc. 13 juin 1989, n° 88-60.715

Si personne ne suscite cette interven-

tion, l'employeur fixe seul les modalités

# **∠** Obligation d'élection de DP et CE

Les élections des délégués du personnel et celles des membres du comité d'entreprise ont lieu à la même date

C. trav. L. 2324-3 Soc. 28 mai 2008, n° 07-60.333

Il s'agit d'une véritable obligation Circ. min. DRT n° 94-9, 21 juin 1994, BOMT n° 94/14

C'est une règle d'ordre public qui s'impose dans toutes les circonstances.

#### ∠ La date du vote

La date du vote est normalement fixée par l'accord préélectoral.

 pour la mise en place de l'institution, le premier tour de scrutin doit avoir lieu au plus tard le 45e jour suivant l'affichage de l'organisation des élections

C. trav. L. 2324-2 et L. 2314-3

• pour le renouvellement de l'institution, le premier tour de scrutin a lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration des mandats

C. trav. L. 2314-3 et L. 2324-4

saisir le magistrat.

En l'absence d'accord, le juge d'instance peut être saisi afin de fixer la date du vote. S'il ne l'est pas, c'est l'employeur qui la fixe unilatéralement.

#### ∠ Modification de la date

La date du vote peut être modifiée. En cas de circonstances exceptionnelles. le juge d'instance statuant en référé peut modifier la date des élections prévue dans le protocole d'accord préélectoral si sa décision a pour but d'en faciliter le déroulement

Chômage partiel: Soc. 16 juin 1983, n° 82- 60.642 P.

Grève: Soc. 26 mai 1988, n° 87-

60.222 P.

Absence d'accord sur la perte de la qualité d'établissement distinct d'un site : Soc. 22 janv. 2002, n° 00-60.362 P

Le report des dates des élections n'a pas pour effet de proroger le mandat des représentants du personnel.

Si toutes les parties sont d'accord pour reporter les élections, il n'y a pas lieu de renégocier un nouveau calendrier, si le protocole n'a pas été dénoncé

Soc. 7 fév. 1989, n° 88-60.131 P

# ∠ Les élections se déroulent un jour ouvré

L'élection a lieu pendant le temps de travail

C. trav. L. 2314-22 et L. 2324-20

donc en principe un jour ouvré. L'employeur qui décide unilatéralement d'organiser les élections en dehors du temps de travail commet une irrégularité qui n'entraîne cependant l'annulation du scrutin que si elle a eu pour effet d'en fausser les résultats

Soc. 3 juil. 1984, n° 83-63.619

Un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu. L'accord détermine les catégories de salariés qui voteront en dehors de leur temps de travail, étant entendu que l'élection se déroule pendant les heures d'ouverture de l'entreprise

Circ. DRT n° 13, 25 oct. 1983, JO 20 déc.

Ainsi, peut être prévue une durée suffisante d'ouverture du bureau de vote pour permettre aux équipes de travail continu de voter

Soc. 2 nov. 1994, n° 94-60.053

Au contraire, le vote du personnel travaillant de nuit remis entre les mains du président du bureau de vote est irrégulier

Soc. 2 juin 1983, n° 82-60.609 P

## ☑ Paiement du temps pendant le vote

Le Code du travail ne règle pas le problème du paiement du temps passé par les salariés aux opérations de vote. L'administration rappelle qu'il est conforme à l'usage que, lorsque les élections ont lieu pendant le temps de travail, le temps passé à voter ne fasse pas l'objet d'une retenue sur salaire

Circ. DRT n° 13, 25 oct. 1983, JO 20 déc.

Lorsque le vote a lieu en dehors du temps de travail de certaines catégories de salariés. l'accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales peut prévoir une indemnisation des salariés concernés, conformément à l'esprit de la loi.

#### ∠ Les heures de vote

Comme la date du vote, les heures de vote sont normalement fixées par l'accord préélectoral. A défaut, par le juge d'instance ou l'employeur. Leur amplitude dépend de l'importance de l'entreprise et du nombre de salariés appelés à voter.

Une fois fixées et portées à la connaissance de tous, elles ne peuvent en principe être modifiées.

Toutefois, n'entraîne pas la nullité du scrutin:

▶ le fait pour un employeur de modifier unilatéralement les horaires du scrutin prévus par l'accord préélectoral, si la modification n'a eu aucune influence sur le résultat des élections

Soc. 20 janv. 1983, n° 82-60.355 P

- ▶ l'ouverture d'un bureau avec retard Soc. 17 mai 1994, n° 93-60.352
- l'avancement de l'heure de clôture du scrutin en accord avec l'ensemble des syndicats, cette modification n'ayant empêché personne de participer au vote

Soc. 10 déc. 1981, n° 81-60.639 P

▶ le retardement de l'heure de clôture pour permettre à un plus grand nombre d'électeurs de venir voter

Soc. 21 juil. 1981, n° 81-60.568 P

comme par exemple des salariés en mission sur des chantiers

Soc. 20 nov. 2002, n° 01-60,605 P

Au contraire, les élections sont nulles si le vote de deux électeurs après l'heure de clôture du scrutin fausse le résultat dès lors que le nombre des électeurs inscrits était réduit

Soc. 27 mai 1987, n° 86-60.360

#### **∠** Le vote se déroule sur les lieux de travail

L'accord préélectoral peut prévoir que les élections se dérouleront dans un établissement déterminé ou au siège de l'entreprise pour les salariés qui ne travaillent pas en un point fixe

Soc. 15 mai 1991, n° 90-60.483 P

Une fois fixés la date, les heures et le lieu du vote, ces indications sont portées à la connaissance des salariés par voie d'affichage en temps utile, c'est àdire suffisamment à l'avance pour permettre à chacun de voter, notamment, s'il y a lieu, par correspondance.

A défaut d'informations suffisantes, les élections peuvent être annulées si la majorité des salariés se trouvant à l'extérieur n'ont pu prendre part au vote

Soc. 4 avr. 1973, n° 72-60.125 P

Cependant, le défaut d'affichage des modalités du scrutin n'est pas une cause d'annulation des élections si leur résultat n'a pas été faussé par l'inobservation de cette formalité

Soc. 18 déc. 1978, n° 78-60.727 P

# 33 LA PROPAGANDE ÉLECTORALE

La loi n'y fait aucune allusion, mais il est tout à fait normal que des documents de propagande préélectorale soient diffusés lors d'élections professionnelles comme en matière d'élections politiques.

Les sections syndicales utilisent les movens mis à leur disposition : panneaux syndicaux, distribution de tracts et de publications aux heures d'entrée et de sortie du travail, réunions, S'il n'en existe pas, ces moyens sont mis en œuvre par l'accord préélectoral.

Cette question ne relève pas d'une clause obligatoire du protocole préélectoral... mais il est conseillé de déterminer les moyens de la propagande dans l'accord. L'employeur ne peut empêcher l'information des salariés en interdisant une propagande préélectorale normale, notamment par la voie de l'affichage.

#### → Propagande électorale et syndicats

Les organisations syndicales intéressées, seules habilitées à présenter des candidats au premier tour des élections, disposent en matière de propagande d'un monopole. Un employeur ne peut donc, avant le premier tour, afficher le tract de propagande d'éventuels candidats libres pour le second tour, la propagande électorale antérieure au premier tour étant réservée aux syndicats intéressés

Soc. 14 janv. 2004, n° 01-60.788 P En revanche, des candidats libres peuvent circuler dans l'entreprise avant le

premier tour de l'élection, pour inciter le personnel à ne pas voter lors de ce premier tour, favorisant ainsi les chances de voir organiser un second tour, faute de quorum atteint au premier tour. Cette démarche n'est pas une irrégularité susceptible d'autoriser l'annulation des élections dès lors qu'aucune pression ou menace n'est exercée sur les salariés

Soc. 5 mai 2004. n° 03-60.141

La propagande électorale peut être le fait d'une organisation syndicale représentative sur le plan national représentée par ses membres non salariés de l'entreprise, à la condition qu'elle ait présenté des candidats aux élections dans cette entreprise et qu'elle n'y ait ni adhérent ni élu

Soc. 4 fév. 1997. n° 95-60.994 P

On peut supposer que cette solution serait appliquée aujourd'hui y compris aux organisations non représentatives puisqu'elles peuvent désormais sous conditions présenter des candidats au premier tour.

# **∠** Le contenu des informations électorales

Les informations diffusées doivent, naturellement, avoir un lien avec les élections à venir... mais cela permet de nombreuses interprétations.

L'affichage officiel de la liste des candidats pour le second tour ne peut se faire avant la clôture du scrutin du premier tour, une telle propagande prématurée étant contraire à l'esprit de la loi. Si l'employeur est fondé à refuser un tel affichage, les intéressés eux-

mêmes, ou ceux qui les soutiennent, ont cependant toujours la possibilité de faire connaître leurs intentions aux électeurs, par tout autre procédé

Soc. 24 juil. 1974, n° 74- 60.110 P

en faisant, par exemple, figurer leurs noms dans un tract ou une affiche préconisant le vote blanc ou l'abstention au premier tour

Soc. 23 mars 1977, n° 76-60.249 P

#### **∠** La date de fin de campagne électorale

En matière d'élections professionnelles, il n'existe pas, comme en matière d'élections politiques, de date limite pour la propagande électorale. Celle-ci peut donc, a priori, se poursuivre jusqu'au jour même du scrutin, dans la mesure toutefois où il n'y a pas « propagande abusive », susceptible d'avoir une influence déterminante et de fausser les résultats du scrutin.

Soc. 10 juil. 1997, n° 96-60.338

C'est le juge du fond qui détermine si la diffusion d'un tract à la veille du scrutin a eu une influence déterminante sur les résultats du scrutin

Soc. 20 juin 2000, n° 99-60.153 P

Ainsi, un syndicat peut, le jour du vote : ▶ appeler à voter pour ses candidats en diffusant un tract se bornant à préciser la profession de foi du syndicat et ne constituant aucune mise en cause des organisations syndicales concurrentes ou des candidats des listes adverses

Soc. 5 déc. 1984, n° 84-60.516

▶ diffuser un tract n'excédant pas dans son contenu « les limites de la propagande électorale », et n'étant pas de nature « à porter atteinte à la libre détermination des électeurs »

Soc. 13 déc. 1988, n° 88-60,158 Soc. 27 juin 1990, n° 89-61.359

ou ne contenant aucune assertion diffamatoire à l'égard d'une quelconque autre organisation syndicale

Soc. 20 nov. 2002, n° 01-60.903

Mais un tract diffusé le jour même du vote dont le contenu met en cause un autre syndicat, appelant une réplique qui ne pouvait, matériellement, être rédigée et diffusée, et dans la mesure où les résultats du vote étaient très serrés, semant ainsi le doute, a entrainé l'annulation du scrutin

Soc. 18 fév. 1988, n° 87-60.027 P

### **∠ L'obligation de neutralité** de l'employeur

L'employeur est interdit de toute propagande électorale, son obligation de neutralité concernant les syndicats représentatifs, non représentatifs mais également les candidats libres

Soc. 14 janv. 2004, n° 01-60.788 P

C'est un principe essentiel. Il doit ainsi s'abstenir de toute initiative susceptible d'influencer le vote et rester neutre. Toute attitude tendancieuse, pression ou prise de position de sa part peut être un motif d'annulation des élections

Soc. 7 juil. 1983, n° 83-60.806

Il peut seulement, mais sans obligation, informer le personnel sur les modalités du scrutin

Soc. 12 fév. 1991, n° 90-60.378 P

#### **∠** Ce qui fausse les résultats électoraux

Ont par exemple été considérées comme des manœuvres susceptibles de fausser le résultat des élections et entraîner leur annulation:

▶ diffusion par l'employeur de communiqués dépassant le simple rappel de la législation et comportant des menaces voilées et une invitation à ne pas voter au premier tour, ainsi que sa présence sur les lieux du vote où il a interpellé les salariés

Soc. 25 fév. 1992, n° 91-60.140

les pressions exercées sur les candidats d'une organisation syndicale

Soc. 7 juil. 1983, n° 83-60.806

▶ la distribution de bulletins blancs par un représentant de l'employeur incitant ainsi les électeurs à voter blanc

Soc. 10 mai 1984, n° 83-61.045

▶ la diffusion des tracts électoraux par des candidats indépendants utilisant l'en-tête des deux sociétés, avec les mêmes emblèmes imprimés, la même présentation visuelle qu'une note d'information faite par les deux employeurs rappelant aux candidats que la présentation de candidats indépendants n'était possible qu'au second tour, ce qui dans l'esprit des électeurs créait un « amalgame » conférant à la note « un effet d'annonce des candidatures » et attachant une connotation officielle et légitime à ces candidats

Soc. 23 janv. 1991, n° 90-60.054

▶ la diffusion d'une appréciation défavorable sur un candidat ainsi que sa mutation sur un chantier éloigné

Soc. 30 oct. 1991, nº 91-60.058

I'invitation faite par le chef du personnel à l'union autour d'un syndicat autonome pour empêcher une autre organisation syndicale d'obtenir la majorité

Crim., 8 mars 1994, n° 93-81.115

▶ la diffusion par l'employeur, la veille du scrutin, de documents assimilables à des tracts s'élevant contre des déclarations faites par un syndicat

Soc. 14 mai 1997, n° 96-60.134

▶ la distribution par les représentants de l'employeur de tracts en faveur de l'une des listes de candidats la veille du scrutin

Soc. 20 oct. 1999, n° 98- 60.425

#### **∠** Ce qui ne fausse pas les résultats électoraux

A l'inverse, n'ont pas été considérés comme une manœuvre susceptible de fausser le résultat

▶ la diffusion d'une note d'information rappelant simplement les règles du scrutin et expliquant aux électeurs « que des candidats non présentés par les organisations syndicales au premier tour de scrutin peuvent se présenter au second tour »

Soc. 28 nov. 1984, n° 83-63.622

▶ la simple mise à disposition de bulletins blancs le jour du vote, qui ne saurait être considérée comme une incitation à voter blanc

Soc. 28 nov. 1984

la mise à pied d'un candidat peu avant les élections, l'empêchant de prendre part à la campagne préélectorale, mais ne constituant pas pour autant une « irrégularité » devant entraîner nécessairement l'annulation des élections

Soc. 10 déc. 1987, n° 86-60.550 P

- ▶ une réunion du personnel d'information de la législation sur les conditions de vote, sans donner de consignes de vote Soc. 29 mars 1994, n° 93-60.254
- ▶ l'affichage d'une note de l'employeur concernant le scrutin, si elle n'est pas diffamatoire

Soc. 6 fév. 1997, n° 96-60.011

#### **☑** Délit d'entrave de l'employeur

L'implication de l'employeur dans la propagande électorale n'est pas seulement susceptible de conduire à l'annulation des élections. Elle risque aussi de le faire condamner au pénal pour délit d'entrave à la libre désignation des représentants du personnel. Tel est le cas, si:

- l'employeur diffuse une note appelant à faire union autour d'un syndicat national autonome pour le prochain comité d'entreprise et à définir une stratégie de coalition pour empêcher une organisation syndicale d'obtenir la majorité;
- Peu importe que cette note n'ait pas d'efficacité, le délit d'entrave n'étant pas subordonné à l'obtention du but poursuivi. L'élément intentionnel résulte du caractère volontaire des pressions et de l'objectif annoncé

Crim., 8 mars 1994, n°93-81.115

• l'employeur dénigre un syndicat lors d'une allocution et par la distribution d'un document avant les élections

Crim., 30 mars 1993, n° 92-83.580

Dans tous les cas, le manque de neutralité doit, s'il est invoqué, être démontré et résulter de circonstances bien établies. Il ne peut seulement être allégué ou présumé.

> L'égalité de traitement entre les listes Les droits syndicaux des sections syndicales: informations, panneaux, budgets, tracts électroniques... doivent strictement respecter le principe d'égalité entre les organisations syndicales. C. du trav., L. 2142-3, L. 2142-7 Ces moyens ne sont pas subordonnés aux conditions de représentativité dans l'entreprise a fortiori en matière de matière de propagande électorale.

Un accord d'entreprise ne peut accorder de moyens plus important en matière d'affichage, de diffusion d'informations syndicales (y compris sur l'intranet), aux seuls syndicats représentatifs sans en faire bénéficier les syndicats ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise. De tels accords peuvent faire annuler une élection.

Soc. 11 janv. 2012 n°11-14292

# 34 LES MOYENS MATÉRIELS DU VOTE

L'employeur doit prendre toutes les dispositions, éventuellement en conformité avec l'accord préélectoral, pour assurer les movens matériels et le secret du vote. Il lui incombe de fournir : les bulletins de vote, les enveloppes, les isoloirs, les urnes.

#### ∠ Le matériel de vote

L'employeur fournit, pour chaque liste. les bulletins de vote en nombre égal et suffisant.

- Ils peuvent être imprimés ou photocopiés, la loi étant muette à ce sujet. Le cas échéant, il y a lieu de se conformer à l'accord préélectoral;
- Les électeurs ayant la possibilité de voter blanc aux élections professionnelles, rien n'interdit de proposer des bulletins blancs, c'est-à-dire des bulletins vierges, sans impression de noms de candidats

Soc. 25 fév. 1992, n° 89-60,135 P Soc. 30 oct. 1996, n° 95-60.882

Cette pratique ne peut être considérée comme une invitation à voter blanc

Soc. 28 nov. 1984, n° 83-63.622

• La couleur des bulletins devrait en principe être identique pour chaque liste par scrutin et collège.

Cependant, l'utilisation de bulletins de couleurs différentes est possible dans l'intérêt des électeurs, notamment s'il existe un nombre important de salariés lisant mal le français. L'utilisation de bulletins de couleur est subordonnée à deux conditions : l'existence de circonstances particulières (par exemple, un nombre important de travailleurs étrangers) et de circonstances constatées par l'accord préélectoral signé par toutes les organisations syndicales représentatives, ou par le juge d'instance

Soc. 11 mars 1992, n° 91-60.160 P Soc. 24 fév. 1993, n° 91-60.313

 Il est souhaitable de déterminer une couleur différente de bulletin par scrutin, une pour l'élection des délégués du personnel et une pour celle du comité d'entreprise, une par collège et enfin une pour les titulaires et une pour les suppléants. Ces couleurs sont précisées dans le protocole d'accord préélectoral.

#### ∠ Les bulletins de vote selon les collèges

Les bulletins de vote doivent respecter la règle des votes séparés pour chaque collège électoral, pour les titulaires et les suppléants et pour chaque élection, délégués du personnel ou comité d'entreprise.

Mais la seule irrégularité tenant à la présentation d'un bulletin de vote unique pour les titulaires et les suppléants mentionnant en quelle qualité chaque personne est présentée, n'est pas de nature à entraîner l'annulation des élections si les résultats n'ont pas été faussés, aucune contestation n'ayant été portée par ailleurs sur l'absence de scrutins séparés

Soc. 6 juil. 2005, n° 04-60.511

# **∠ Les bulletins** et l'ordre de présentation

Les bulletins de vote doivent respecter les listes de candidats y compris leur ordre de présentation

Soc. 13 juil. 1993, n° 92-60.009 A défaut, le mode de scrutin prévu par la loi est modifié et justifie l'annulation des élections

Soc. 2 déc. 1982, n° 81- 60.960 P Un seul bulletin par liste doit être imprimé.

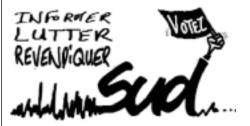
Au cas où il y aurait un bulletin par candidat, chaque bulletin sera considéré comme une liste distincte.

La présence de noms de candidats démissionnaires sur les bulletins de vote est de nature à entacher les élections d'illégalité

Soc. 10 juil. 1997, n° 95-60.392

Au contraire, sont valables les élections au cours desquelles l'employeur a modifié les bulletins après retrait de candidatures, exprimé librement par les candidats, sans avoir recueilli l'accord de l'organisation syndicale

Soc. 5 mars 1997, n° 96-60.034 P



# **☑** Bulletins sans signe distinctif

Les bulletins de vote ne doivent comporter aucun signe distinctif

Soc. 2 nov. 1993, n° 92-60.400

# ∠ Les mentions syndicales des bulletins de vote

Les bulletins de vote doivent mentionner l'appartenance syndicale des candidats lorsqu'ils sont présentés par une organisation syndicale.

A défaut, et quand bien même les syndicats eux-mêmes auraient donné leur accord, les élections sont susceptibles d'annulation

Civ. 15 mai 1968, n° 68-60.005P

S'il n'y a aucun risque de confusion, la reproduction du sigle peut ne pas être intégrale

Soc. 14 nov. 1984, n° 84-60.380 P

Le protocole d'accord, comme le juge d'instance, peut toutefois valablement l'imposer

Soc. 25 juin 1987, n° 86-60.317 P

Le sigle syndical peut figurer sur la liste de candidats se présentant au second tour contre la volonté de leur employeur, dès lors qu'il est bien précisé que la liste est présentée par l'organisation syndicale

Soc. 21 nov. 1984, n° 84-60.421 P

Par ailleurs, deux sigles peuvent figurer sur un même bulletin quand deux syndicats présentent une liste commune. Il est admis que des bulletins de vote, outre le signe syndical, peuvent comporter un « logo ». Ainsi, l'emblème imprimé choisi par les candidats sur les bulletins de vote n'est pas de nature à créer une confusion dans l'esprit des électeurs

Soc. 2 juil. 1987, n° 86-60.514 P

#### **∠** Une enveloppe, un bulletin

Les enveloppes sont fournies par l'employeur en nombre suffisant (une enveloppe pour chaque bulletin), d'un modèle uniforme, opaque et sans aucun signe de reconnaissance

Soc.6 nov. 1985, n° 85-60.449

Plus généralement, il est admis, et fréquent, que les enveloppes ne soient pas uniformes mais de couleurs différentes pour chacun des scrutins, titulaires et suppléants, pour éviter toute confusion. A fortiori, les couleurs peuvent être différentes pour l'élection des délégués du personnel et celle des membres du comité.

#### ∠ Le scrutin est secret

Le Code du travail précise que l'élection a lieu au scrutin secret

C. trav. art. L. 2314-21 et L. 2324-19 Pour assurer ce secret du vote, des isoloirs peuvent être prévus

Soc. 10 juil. 1984, n° 84-60.071 Circ. DRT n° 13, 25 oct. 1983

Si l'isolement n'est pas assuré, les élections peuvent être annulées

Soc. 26 mai 1998, n° 97-60.092 P

Cependant, rien n'oblige que des isoloirs classiques identiques à ceux utilisés lors des élections politiques soient installés. Il convient seulement que l'isolement du salarié pour voter soit garanti.

Peut ainsi tenir lieu d'isoloir :

• la possibilité de s'isoler derrière un rideau dans un bureau de vote et dans un bureau inoccupé face à celui où se déroulent les élections

Soc. 12 oct. 2000, n° 99-60,368

• un hangar de 1500 m<sup>2</sup>, dépendance de l'entreprise et habituellement utilisé pour les élections, car permettant, par ses allées constituées de rangées de casiers, aux salariés de s'isoler pour voter

Soc. 11 juin 1986, n° 85-60.485

• une grande pièce séparée en deux parties dont l'une permet aux salariés de se dissimuler derrière des armoires de vestiaires

Soc. 3 mars 2004, n° 02- 60.656

Le salarié n'est pas obligé d'utiliser ces isoloirs. Il suffit qu'il ait la faculté de le faire, donc qu'une possibilité d'isolement soit prévue

Soc. 21 juin 1986, n° 85-60.637 P



#### **∠** Le nombre de scrutins

Deux scrutins ayant lieu pour chaque collège, l'un pour la désignation des titulaires, l'autre pour la désignation des suppléants, deux urnes distinctes sont préparées pour chaque bureau de vote. A défaut, et si le vote a été faussé de ce fait, les élections peuvent être annulées

Soc. 13 mars 1985, n° 84-60.608 P

Il n'est pas possible d'utiliser une même urne pour recueillir les bulletins de vote désignant les délégués du personnel et ceux des membres du comité d'entreprise

Civ. 15 oct. 1969, Bull. civ. II n° 276

Aucun modèle particulier n'est imposé pour la confection des urnes. Il n'est pas indispensable qu'elles soient du même modèle que les urnes utilisées pour les élections politiques.

L'utilisation d'urnes plus rudimentaires (par exemple en carton et scellées par des bandes adhésives) est admise, pourvu qu'elles restent bien closes pendant la durée du scrutin et sous surveillance suffisante tant que n'a pas commencé le dépouillement

Soc. 5 janv. 1978, n° 77-60.610 P Soc. 16 ianv. 1985, n° 84-60,699 P

Si le transport des urnes est nécessaire, il est effectué sous la surveillance des membres du bureau de vote

Soc. 10 juin 1997, n° 96-60,144

Constitue une irrégularité susceptible d'entacher la validité des opérations électorales, le fait de déplacer les urnes et de les laisser pendant deux heures dans le véhicule d'un membre de la direction de l'entreprise qui en a seul conservé les clés

Soc. 18 juil. 2001, n° 00-60.195