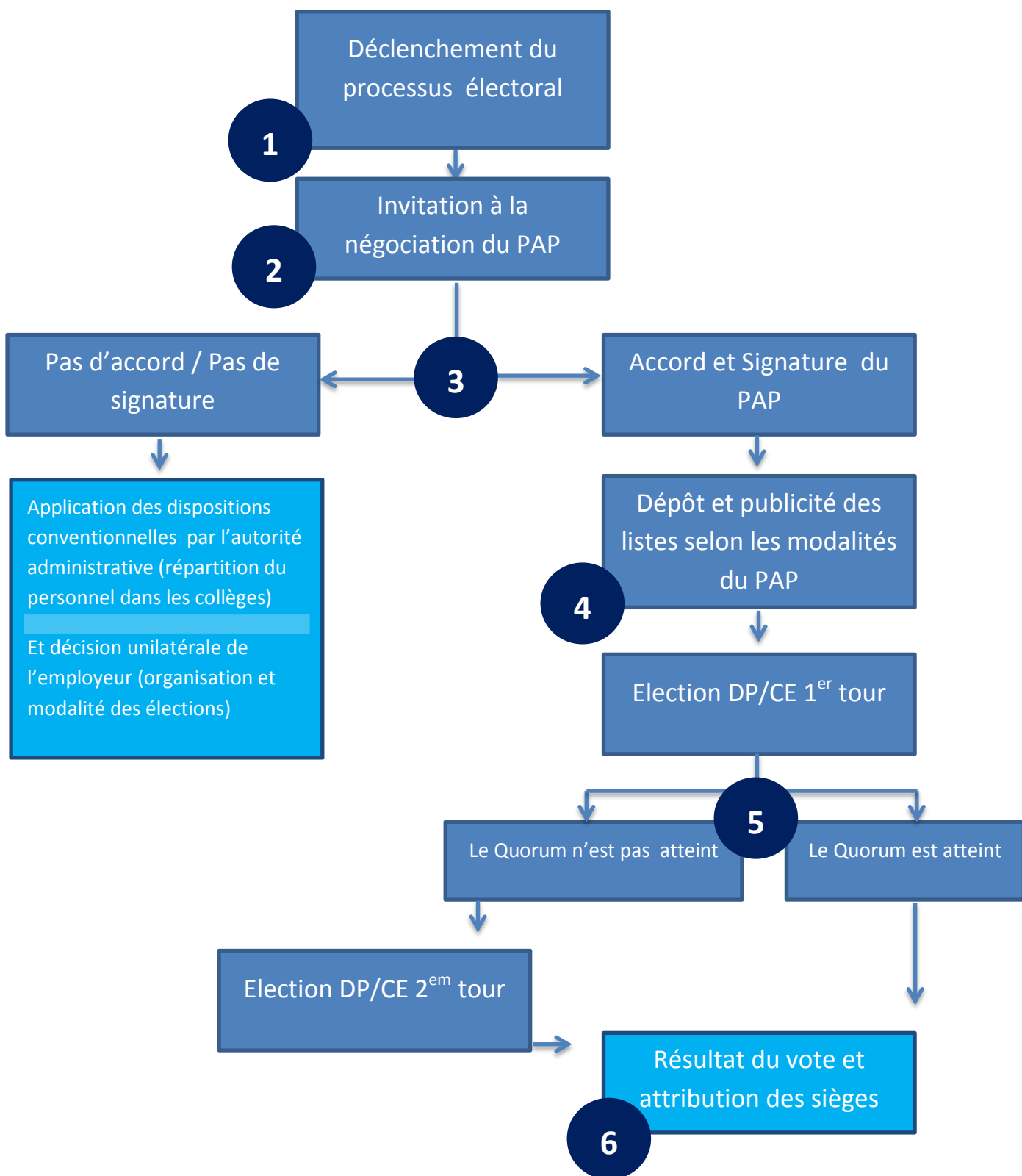


Les élections professionnelles constituent un moment fort de la vie de l'entreprise. Elles servent non seulement à désigner les représentants du personnel à élire, mais aussi à déterminer les syndicats représentatifs dont le délégué syndical pourra négocier et signer les accords d'entreprise.

## LES ETAPES CLES



1

**Déclenchement du processus électoral**

Les élections sont organisées **par l'employeur**, à son initiative ou à la demande d'un salarié ou d'un syndicat. L'employeur doit d'abord informer le personnel par affichage de l'organisation à venir des élections et inviter les syndicats à négocier le **protocole d'accord préélectoral (PAP)** et à établir leurs listes de candidats.

**→ Lorsqu'il s'agit d'un renouvellement de l'institution**

L'employeur enclenche le processus électoral dans le mois qui précède l'expiration du mandat des représentants du personnel. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat. Le non-respect du délai légal d'un mois précédant l'expiration des mandats pour engager le processus de renouvellement de l'institution n'est pas une cause d'annulation du protocole préélectoral ni, par voie de conséquence, des élections qui se seraient déroulées sur la base de celui-ci.

2

**A quoi sert un protocole d'accord préélectoral ?**

Il sert notamment à répartir le personnel dans les collèges électoraux, ainsi que les sièges entre les différentes catégories de salariés, à définir les modalités d'organisation et de déroulement des élections et les moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures. Le PAP est une variété d'accord collectif mais ses règles de conclusion, de durée et de dénonciation sont différentes.

**Qui est invité à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) ?**

Désormais, l'employeur doit inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral :

- les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise,
- celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise
- ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel
- les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné.

**Forme de l'invitation à destination des organisations syndicales**

Les OS invitées à négocier le sont par courrier. Lorsqu'un représentant de section syndical a été désigné dans l'entreprise, le courrier peut lui être adressé directement. L'invitation à la négociation doit parvenir à son destinataire avant la tenue de la première réunion de négociation. La loi n'impose aucun délai, c'est donc à l'employeur de respecter un délai suffisant entre l'envoi de la convocation et la réunion de négociation. On dit ainsi que l'invitation doit être effectuée « en temps utiles », les syndicats devant disposer d'un délai « raisonnable ».

La tardiveté ou l'absence de convocation d'un syndicat intéressé est de nature à entraîner l'annulation des élections.

### *Que se passet-il si aucun accord préélectoral n'est trouvé entre employeur et OS ?*

L'employeur et les OS doivent donc chercher un accord sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories des salariés, ainsi que sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.

A défaut d'accord entre eux :

- C'est l'autorité administrative qui procédera à cette répartition selon les dispositions conventionnelles ou légales.
- Quant aux modalités d'organisation et de déroulements des élections, elles seront fixées unilatéralement par l'employeur sauf saisine du juge d'instance, appelé à statuer en référé (en urgence).

#### *Parties et signataires du PAP*

En principe, c'est le chef d'entreprise qui signe le PAP. Il peut néanmoins être remplacé par l'un de ses collaborateurs, mandaté à cet effet. La négociation d'un PAP n'est pas régie par les dispositions relatives à la négociation collective. Il peut donc être signé par toute personne ayant reçu un mandat à cet effet. Ainsi, le représentant de la section syndicale représentant valablement le syndicat auprès de l'employeur peut conclure le PAP.

A l'instar de l'article L 2232-17 du code du travail, il résulte des dispositions générales du code du travail régissant le nombre maximal de membres de la délégation syndicale appelée à une négociation, que chaque délégation peut comprendre, sauf accord avec l'employeur, jusqu'à 3 ou 4 membres selon que l'effectif de l'entreprise permettrait la désignation d'un seul ou de plusieurs délégués syndicaux.

#### *La signature du PAP : différentes conditions de validité*

Les diverses dispositions contenues dans un PAP répondent à des enjeux différents. Elles font l'objet de conditions de validité distinctes.

Le principe est la signature à la **double majorité**. Ainsi, la validité du PAP est subordonnée à sa signature par :

- La majorité des OS ayant participé à sa négociation
- Dont les OS représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, oui, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des OS représentatives dans l'entreprise.

#### *Quels cas nécessitent la double majorité ?*

Cette double condition de majorité est requise pour :

- La répartition du personnel entre les collèges pour les DP et le CE
- La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel pour les DP et le CE
- La détermination des établissements distincts pour l'élection des DP et des membres du CE
- La perte de qualité d'établissement distinct DP et CE

- Les conditions de mise en place des délégués de site
- Le nombre de membres du CE

#### ***Quels cas nécessitent la signature unanime ?***

La signature unanime des OS représentatives est exigée pour :

- L'organisation des élections hors du temps de travail (attention, la règle de l'unanimité ne s'applique pas au vote électronique)
- La modification du nombre et la composition des collèges électoraux
- La suppression du CE et du mandat de délégué syndical

#### ***Précisions de l'administration concernant la condition de double majorité***

- En l'absence d'OS représentative dans l'entreprise, seule la première condition de majorité étant applicable, le protocole est valable s'il est signé par la majorité des OS ayant participé à sa négociation
- Si l'employeur a satisfait à ses obligations de convocation et de négociation du PAP et qu'un seul syndicat négocie et signe le protocole, ce dernier est valable
- Si 2 syndicats négocient et qu'un seul signe, la condition de majorité n'est pas remplie et le PAP n'est pas valablement signé.

#### ***Dans quels cas le principe de la négociation par accord collectif de droit commun est-il maintenu ?***

- La possibilité de fixer une durée de mandat entre deux et quatre ans
- La mise en place du vote électronique)
- La répartition des compétences CCE /CE, en matière d'oeuvres sociales

Ces dispositions nécessitent toujours la conclusion d'un accord collectif ordinaire, impliquant donc les organisations syndicales représentatives.

#### ***Les élections des RP peuvent être organisées à différents niveaux***

La loi et la jurisprudence définissent les cadres dans lesquels peuvent être mises en place les institutions représentatives du personnel (IRP), en s'efforçant de tenir compte de la réalité économique et de la complexité des structures juridiques des entreprises. C'est à la date de l'élection qu'il faut se placer pour apprécier l'existence ou non d'établissements distincts ou d'une UES.

- L'élection des DP intervient à l'échelle des établissements.
- Pour appliquer la législation relative aux comités d'entreprise, il convient de se placer au niveau :
  - Soit de l'entreprise lorsqu'elle ne comporte pas d'établissements distincts
  - Soit de l'entreprise et des établissements lorsque l'entreprise comprend des établissements (L 2327-1 CT)

#### ***Qu'est-ce qu'un établissement distinct ?***

- En l'absence de définition légale, la jurisprudence s'efforce de préciser la notion d'établissement distinct permettant l'élection de DP. Il se caractérise par le regroupement

d'au moins 11 salariés, constituant une communauté de travail, ayant des intérêts propres susceptibles de générer des réclamations communes et spécifiques, et travaillant sous la direction d'un représentant de l'employeur. Peu importe que celui-ci ait le pouvoir de se prononcer sur ces réclamations.

- Dans le cadre du CE, tout établissement distinct occupant au moins 50 salariés constitue un comité d'établissement. Le caractère d'établissement distinct est reconnu à des implantations géographiques propres, présentant un caractère de stabilité (ce qui exclut les chantiers et implantations provisoires) et bénéficiant d'une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel, l'organisation du travail et l'exécution du service. Ces 3 critères sont cumulatifs mais le critère lié à l'autonomie de gestion de l'établissement est prépondérant.

#### ***Concomitance des élections des DP et du CE***

En raison de l'alignement de la durée du mandat des DP sur celle du mandat des membres du CE, l'élection des DP et des membres CE ont lieu à la même date. Les 2 scrutins ont lieu simultanément, peu important le jour auquel il sera procédé au dépouillement des votes et à la proclamation des résultats. La date des élections au CE est l'élément déterminant, c'est par l'adaptation de la durée du mandat des délégués du personnel que la concomitance est obtenue.

#### ***Comment sont élus les représentants du personnel ?***

Les RP sont élus selon un scrutin de liste à 2 tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne

- Scrutin de liste : les électeurs votent pour une liste de candidats et non pour un ou plusieurs candidats pris isolément
- 2 tours : pour que le premier tour soit valable, il faut que le quorum ait été atteint. Ce n'est que lorsque que le quorum n'est pas atteint qu'il y a un second tour

#### ***Quelles sont les conditions pour être électeur ?***

Il suffit :

- D'être salarié de l'entreprise
- D'avoir 16 ans révolus
- De travailler dans l'entreprise depuis au moins 3 mois
- De n'avoir encouru aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives aux droits civiques

Ces conditions sont appréciées à la date du premier tour du scrutin.

#### ***Qui doit établir les listes électorales ?***

C'est à l'employeur de procéder à l'établissement des listes : il est, en effet, le seul à posséder les renseignements nécessaires. Il lui appartient, en cas de contestation, de fournir les éléments nécessaires au contrôle de sa régularité.

### **Quelles sont les conditions pour être éligible ?**

Pour être éligible, il faut :

- Etre électeur
- Etre âgé de 18 ans accomplis
- Avoir travaillé 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.

Ces conditions doivent être remplies à la date du premier tour du scrutin.

4

### **Comment établir les listes de candidats ?**

L'élection des RP étant un scrutin de liste à 2 tours, les listes de candidats sont établies selon 3 règles :

- Listes distinctes pour chaque collège électoral
- Listes séparées pour les titulaires et les suppléants
- Privilège des syndicats au premier tour de scrutin

Attention, c'est en principe l'organisation syndicale en tant que telle qui présente la liste des candidats. Une section syndicale n'est pas apte à présenter une liste.

### **Comment composer les listes ?**

Les listes ne peuvent comporter que les noms des salariés répondant aux conditions d'éligibilité et appartenant au collège électoral dont ils sollicitent les suffrages.



*Les salariés ne sont éligibles que dans le collège où ils sont électeurs.*

Un candidat dont le nom est porté sur une liste est supposé avoir donné son avis mais il peut y renoncer à tout moment.

Au premier tour, les syndicats composent librement leurs listes. Ils peuvent présenter tout aussi bien leurs propres adhérents que des salariés non syndiqués.

Au second tour, les listes sont librement composées par les OS, les organisations de salariés non syndicales et les candidats libres.

Les listes de candidatures ne peuvent comprendre un nombre de candidats supérieur à celui des sièges à pourvoir.

Les listes peuvent comprendre moins de noms que de sièges à pourvoir.

5

### **Qu'est-ce que le quorum et comment s'obtient-il ?**

Le quorum est égal à la moitié des électeurs inscrits, c'est-à-dire au nombre d'électeurs inscrit / 2

Le quorum s'apprécie séparément pour chaque vote. Il doit être atteint pour chacun des scrutins, c'est-à-dire, pour chacun des collèges et pour chacune des élections de titulaires et de suppléants. Le premier tour de scrutin est donc valable si le nombre des votants est égal ou supérieur au quorum

**Calcul du nombre de votants**

Le quorum s'apprécie par rapport au nombre des votants exprimant un vote valable. Les ratures n'empêchent pas la validité d'un bulletin de vote si au moins un candidat a été épargné.

Par contre, ne sont pas comptabilisés :

- Les bulletins nuls ou blancs
- Les bulletins de vote panachés considérés comme nuls

**Exemple**

Pour 201 électeurs inscrits, le quorum à atteindre s'élève à 100,5. Le nombre de suffrages valablement exprimé doit être au moins égal à 101 pour que quorum soit atteint.

**Dans quels cas y a-t-il un second tour ?**

- Un second tour est organisé lorsque le quorum n'est pas atteint au premier tour. 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 RP non élus faute de quorum. Pour les autres, le quorum étant atteint, l'élection est valable dès le premier tour.
- Un second tour est nécessaire lorsque tous les sièges ne sont pas pourvus. Ce peut être le cas lorsque les OS 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 en cas de présentation de liste incomplète.

Dans l'un de ces cas, le second tour de scrutin est organisé dans un délai de 15 jours. Le point de départ est le jour du scrutin du premier tour.

6

**Dépouillement impératif**

Le dépouillement du premier tour des élections est effectué que le quorum soit atteint ou non. En effet, le résultat :

- Des titulaires détermine les OS représentatives dans l'entreprise
- Des titulaires détermine les OS représentatives qui peuvent signer un accord
- Des titulaires et suppléants détermine les personnes susceptibles d'être désignées pour délégué syndical même si elles ne sont pas élues comme RP.

**Attribution des sièges entre les listes**

Lorsqu'au premier tour le quorum est atteint, il n'y a pas lieu de procéder à un second tour sauf si tous les sièges n'ont pas été pourvus en cas de listes incomplètes. La condition de validité du premier tour étant remplie, la répartition des sièges doit être effectuée.

### *En cas de listes multiples*

Si plusieurs listes de candidats ont été présentées au premier tour par des OS intéressées et que le quorum est atteint, il convient de procéder à l'attribution des sièges au quotient électoral puis à la plus forte moyenne pour les sièges restants.

### *Comment se calcule le quotient électoral ?*

Le quotient électoral s'obtient en divisant le nombre des suffrages valablement exprimés par les électeurs (à l'exclusion des votes blancs et nuls) par le nombre de sièges à pourvoir. Ce calcul s'effectue distinctement pour chaque collège et dans chaque collège distinctement pour les titulaires et les suppléants. Si le résultat ne correspond pas à un nombre entier, il convient d'arrêter le nombre aux décimales.

#### **Exemple**

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

### *Listes incomplètes et calcul de la moyenne des voix recueillies*

La moyenne des voix de la liste s'obtient en divisant le nombre total de voix obtenues par tous les candidats d'une liste par le nombre de candidats présentés par cette liste. On prend donc en compte les ratures des noms de candidats.

L'attribution des sièges se fait en divisant le nombre de voix recueillies par chaque liste (moyenne des voix de la liste) par le quotient électoral. Il est attribué à chaque liste obtient autant de sièges que le résultat de ce calcul contient de fois le quotient électoral.



**Exemple : Pour 5 sièges à pourvoir, 3 listes sont en présence, dont 2 sont incomplètes**

Liste A	Liste B	Liste C
A1 : 80	B1 : 65	C1 : 32
A2 : 78	B2 : 64	C2 : 35
A3 : 86	B3 : 64	
A4 : 76		
A5 : 85		

---

Total	405 voix	193 voix	67 voix
-------	----------	----------	---------

Le nombre de voix recueilli par chacune des listes est la moyenne des voix obtenue par les candidats de chaque liste, soit :

- liste A :  $405/5 = 81$
- liste B :  $193/3 = 64,333$
- liste C :  $67/2 = 33,5$

**Exemple : répartition des sièges au quotient.**

Sièges à pourvoir : 5

Inscrits : 205

Votants : 195

Blancs et nuls : 9

Suffrages valablement exprimés :  $195 - 9 = 186$

Quotient électoral :  $186/5 = 37,2$

Aussi, le nombre de siège au quotient est de :

- liste A : 2 sièges (81 contient 2 fois le quotient électoral)
- liste B : 1 siège (64,333 contient 1 fois le quotient électoral)
- liste C : 0 siège (33,5 ne contient pas le quotient électoral)

Il reste donc 2 sièges à pourvoir qui sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

**Comment se calcule la plus forte moyenne ?**

Elle est obtenue en divisant le nombre de voix obtenu par chaque liste par le nombre augmenté d'une unité des sièges déjà attribué à la liste. Le nombre de voix de la liste correspond à la moyenne des voix obtenu par les candidats de la liste.

Plus forte moyenne = moyenne des voix de la liste/nb de siège obtenus +1

**Exemple**

Sièges attribués au quotient : Liste A : 2 ; liste B : 1 ; liste C : 0

Sièges restant à pourvoir à la plus forte moyenne : 2

Attribution du 4<sup>e</sup> siège à la plus forte moyenne :

Liste A :  $81/(2+1)=27$

Liste B :  $64,33/(1+1)=32,166$

Liste C :  $33,5/(0+1)=33,5$

La plus forte moyenne est celle de la liste C, le 4<sup>e</sup> siège lui est donc attribué.

Attribution du 5<sup>e</sup> siège à la plus forte moyenne :

Liste A :  $81/(2+1)=27$

Liste B :  $64,33/(1+1)=32,166$

Liste C :  $33,5/(1+1)=16,75$

La plus forte moyenne est celle de la liste B, le 5<sup>e</sup> siège lui est donc attribué.

Résultats finaux :

Liste A : 2 sièges (au quotient)

Liste B : 2 sièges (1 au quotient, 1 à la plus forte moyenne)

Liste C : 1 siège (à la plus forte moyenne)

**Que se passe-t-il s'il reste 1 siège à attribuer pour 2 listes ayant la même moyenne ?**

Si 2 listes obtiennent :

- La même moyenne : le siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix
- Le même nombre de voix : le siège est attribué au plus âgé des 2 candidats susceptibles d'être élus.

**Qui peut être désigné comme délégué syndical ?**

Toute personne qui aura recueillie au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections titulaires et suppléants.

**La détermination des résultats**

Le dépouillement est opéré. Puis les sièges sont attribués aux différentes listes en présence selon la règle du quotient électoral. Si des sièges n'ont pas été attribués, ils sont répartis sur la base de la plus forte moyenne. Au sein de chaque liste ayant obtenu des sièges, le bureau de vote désigne les candidats élus, en principe dans l'ordre de présentation des candidats sur la liste, sauf si les ratures sur un même nom sont égales ou supérieures à 10% du nombre de suffrages exprimés en faveur de la liste. La clôture des opérations électorales se solde par la proclamation des résultats par le bureau de vote (et non l'employeur) et la rédaction du procès-verbal des élections.

## Et la représentativité

### Syndicale dans tout ça ?



#### *Comment s'apprécie la représentativité ?*

##### ➤ **Le syndicat doit remplir un ensemble de critères**

Pour être considérée comme représentative une organisation syndicale doit satisfaire à un ensemble de critères cumulatifs. Voici lesquels :

- Le respect de valeurs républicaines, notamment pour garantir la liberté d'opinion, politique philosophique ou religieuse, et le refus de toute discrimination, de tout intégrisme et de toute intolérance.
- L'indépendance, vis-à-vis de l'employeur.
- La transparence financière : ce nouveau critère sera assuré par des règles de certification et de publication des comptes des confédérations, fédérations et unions régionales de syndicats, ainsi que tout syndicat à partir d'un seuil de ressources fixé par décret
  - Une ancienneté d'au moins deux ans (appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts) dans le champ géographique et professionnel de l'entreprise.
  - Une audience suffisante aux élections professionnelles. Cette disposition conduira à une appréciation de la représentativité des syndicats à chaque nouvelle élection dans les entreprises et les établissements.
  - Une influence, prioritairement caractérisée par l'activité (actions menées par le syndicat) et l'expérience.
  - Des effectifs d'adhérents et des cotisations suffisants.

##### ➤ **Le syndicat doit recueillir au moins 10 % des suffrages au 1er tour des élections**

C'est, parmi les critères de représentativité, le critère prépondérant, celui qui, plus que tout autre, fonde, notamment aux yeux de la collectivité des salariés, la légitimité du syndicat dans l'entreprise. Ainsi désormais, dans l'entreprise ou l'établissement, peuvent être considérées comme représentatives les organisations syndicales qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés (hors votes blancs et nuls) au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (CE) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP), quel que soit le nombre de votants.

#### *Comment se mesure l'audience des organisations syndicales ?*

Seul le premier tour des élections est pris en compte, que le quorum soit, ou non, atteint ; si le quorum n'est pas atteint, ce premier tour doit donc être dépouillé, afin de servir à la mesure de l'audience des organisations syndicales.

### *Quelles sont les prérogatives exclusives des organisations syndicales représentatives ?*

Seuls les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué syndical pour négocier au sein de l'entreprise.

### *Validité des accords d'entreprise et impacts des élections professionnelles*

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec un ou plusieurs délégués syndicaux est subordonnée à :

- sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants
- et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives, ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants

*Des élu-e-s qui s'engagent !*