



Les élections professionnelles

Préparation et déroulement

- 1 Obligation d'organisation d'élections
- 2 Effectif à prendre en compte
- 3 Déclenchement du processus électoral
- 4 Jour du scrutin
- 5 Mesures de la représentativité de l'UNSA

à nouveau monde nouveau syndicalisme !

Sommaire

1 OBLIGATION D'ORGANISATION D'ÉLECTIONS

2 EFFECTIF À PRENDRE EN COMPTE

- 1 - TOUS LES CDI
- 2 - PRORATA TEMPORIS
- 3 - A EXCLURE DE L'EFFECTIF

3 DÉCLENCHEMENT DU PROCESSUS ÉLECTORAL

- PÉRIODICITÉ ET DÉLAI
- LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL
- ELECTORAT - ÉLIGIBILITÉ
- DÉPÔT ET COMPOSITION DES LISTES DE CANDIDATS

4 JOUR DU SCRUTIN

- A - DÉROULEMENT DES OPÉRATIONS DE VOTE
- B - LE DÉPOUILLEMENT ET LE DÉCOMPTE DES VOTES
- C - DÉSIGNATION NOMINATIVE DES ÉLUS
- D - PROCÈS VERBAL
- E - PROCLAMATION DES RÉSULTATS DES ÉLECTIONS

5 MESURES DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DE L'UNSA

- AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE, DU GROUPE ET DE LA BRANCHE
- DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Siège national

UNSA • 21, rue Jules Ferry
93177 Bagnolet cedex
• Tél : 01 48 18 88 00
• Fax : 01 48 18 88 99

L'UNSA et internet

Le site web
www.unsa.org
Le courriel
unsa@unsa.org

Cette brochure à destination des militantes et militants de l'UNSA a pour but de fournir tous les renseignements nécessaires pour préparer et veiller au bon déroulement des élections professionnelles dans le cadre des textes réglementaires.

Les institutions représentatives du personnel sont, pour l'UNSA, des structures permettant de faire respecter les droits des salariés s'agissant des DP, de défendre l'emploi s'agissant du comité d'entreprise, d'imposer la santé au travail s'agissant du CHSCT.

L'UNSA souhaite donc, dans le maximum d'entreprises, être en responsabilité dans ces institutions représentatives du personnel pour y défendre les salariés, les représenter et, dans cette situation de crise sociale, protéger l'emploi et défendre celles et ceux qui travaillent.

Cette brochure permettra aussi à celles et ceux qui sont des responsables de sections syndicales UNSA de gagner - nous le souhaitons - les élections professionnelles dans l'entreprise, de franchir la barre des 10% et pourquoi pas d'être majoritaires au sein des comités d'entreprise et des délégués du personnel.

L'Union veillera aussi à former correctement les élus UNSA et à rassembler les bonnes pratiques qui nous identifient auprès des salariés comme un syndicat utile et efficace.

Les élections professionnelles...

Préparation et déroulement...

Une échéance capitale pour permettre aux organisations syndicales de devenir de véritables acteurs de la négociation collective.

Principales dates à retenir

■ 20 Août 2008 la loi de rénovation de la démocratie sociale

- Section syndicale (*article L. 2142-1 du code du travail*).
- Représentant de la section syndicale (*article L. 2142-1-1 et suivants du code du travail*).
- Nouveaux critères de représentativité dans l'entreprise (*article L 2121-1 du code du travail*).
- Règles de convocation et de négociation du protocole préélectoral (*article L 2314-3 et L 2324-4 du code du travail*).
- Règles de présentation des candidats au premier tour des élections professionnelles dans l'entreprise (*article L 2314-24 et L 2324-22 du code du travail*).
- Règles de prise en compte des salariés mis à disposition dans les effectifs + pour l'électorat et l'éligibilité (*Article L 1111-2, L 2314-18-1 et L 2324-17-1 du code du travail*).

■ 1^{er} janvier 2009

- Règles de validité des accords d'entreprise et des accords de groupe (*article L 2232-12 du code du travail*).

■ 30 juin 2009

- Issue de la négociation nationale interprofessionnelle sur les moyens

de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les petites entreprises (*article L 2122-6 du code du travail*).

■ 31 décembre 2009

• Application des dispositions sur la négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, en l'absence d'accord de branche étendu sur ce sujet (*article L 2232-21 et suivants du code du travail*).

■ 2013

- Liste des organisations représentatives par branche (*article L 2122-5 du code du travail*)
- Liste des organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel (*Article L 2122-9 du code du travail*).

Figée depuis 1966, la loi du 20 août 2008 pose de nouvelles règles pour mesurer la représentativité des syndicats...

■ **Pour l'UNSA**, cela représente une avancée certaine puisque la présomption irréfragable n'existe plus pour certaines organisations syndicales. Les critères de représentativité sont modifiés et rénovés et c'est aujourd'hui par le biais des élections aux comités d'entreprise que les syndicats devront prouver leur représentativité.

C'est aussi à partir des résultats de ces élections que la représentativité se mesurera au niveau du groupe, de la

branche professionnelle et au niveau national interprofessionnel.

■ **Pour l'UNSA**, ces nouvelles règles offrent des possibilités de développement évidentes et marquent la fin d'une très longue période de contestations. Antérieurement, l'UNSA désignait des délégués syndicaux souvent contestés ; ce qui nous obligeait à devoir nous justifier devant un tribunal... Aujourd'hui, les choses ont changé et les contestations sont plus rares lors de la désignation des représentants de section syndicale (RSS).

Ces représentants sont aujourd'hui des acteurs essentiels pour l'avenir de l'UNSA.

Dès que la désignation du représentant de section syndicale est faite, commence pour l'UNSA dans l'entreprise la campagne qui nous permettra d'être présents aux élections professionnelles et de gagner notre représentativité afin de négocier de défendre au mieux les intérêts des salariés.

Le RSS est donc désigné dans l'attente des élections professionnelles qui sont susceptibles d'apporter la représentativité de son syndicat. C'est UN RÔLE IMPORTANT. **Des moyens devront être mis en œuvre** pour gagner la représentativité.

La principale fonction du RSS sera d'animer une section syndicale et de préparer la campagne des prochaines élections professionnelles pour prouver la représentativité de l'UNSA dans son entreprise.

Pour le RSS, si la liste qu'il représente n'obtient pas les 10 % nécessaires à sa représentativité, son mandat de représentant de la section syndicale cessera. Un syndicat qui ne réussirait pas à obtenir 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles devra alors désigner un autre représentant de section syndicale.

L'enjeu est donc de taille et il est essentiel de mettre à la disposition de militants les outils nécessaires pour obtenir de bons résultats.

Négocier le protocole d'accord préélectoral, présenter les listes de candidats aux élections, l'opportunité d'accepter des listes communes... Mais aussi le déroulement des élections, l'exploitation des résultats électoraux... Le présent document vous permettra de tout savoir sur la préparation et le déroulement des élections.

■ **Durée du mandat**

Sauf accord contraire sur la durée du mandat, c'est tous les quatre ans dorénavant que les élections devront être organisées par l'employeur.

Les élections professionnelles...

Préparation et déroulement...

La durée du mandat peut être négociée entre 2 et 4 ans par voie d'accord de branche, de groupe ou d'entreprise. (art. L. 2324-25 du Code du travail).

La loi du 20 août 2008 subordonne la validité d'un accord à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE, ou à défaut des DP, quel que soit le nombre de votants, et en 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. (art. L. 2232-12 du Code du travail).

I - Obligation d'organisation d'élections

■ **Le chef d'entreprise** doit organiser les élections pour les délégués du personnel et le comité d'entreprise (ou la délégation unique du personnel).

L'élection des DP et celle des représentants du personnel au comité ont lieu à la même date.

Ces élections simultanées interviennent pour la 1^{ère} fois soit à l'occasion de la constitution du comité, soit à la date du renouvellement de l'ins-titution.

La mise en place d'IRP est obligatoire

si l'effectif d'au moins 50 salariés pour le comité d'entreprise ou d'au moins 11 salariés pour les délégués du personnel, est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes (art. L. 2322-1 & L. 2312-1 du Code du travail). Le pointage de l'effectif doit donc être fait mois par mois et ne s'apprécie pas sur une moyenne des trois dernières années (Cass. soc., 17 décembre 1984).

Pour le renouvellement d'IRP, l'employeur doit enclencher le processus électoral dans le mois qui précède l'expiration du mandat.

Délégation unique du personnel (DUP)

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, le chef d'entreprise peut, après avoir consulté le comité, s'il existe, et les délégués du personnel, décider que les futurs délégués du personnel élus constitueront la délégation du personnel au comité (art. L. 2326-1 du Code du travail). Les règles électorales à appliquer en cas de DUP sont celles des élections des DP (deux collèges électoraux notamment), sauf accord syndical contraire unanime (Cass. soc., 26 septembre 2002).

Incidence de la baisse d'effectif

À l'expiration des mandats, même si l'effectif est au-dessous de 50 salariés, l'employeur doit organiser les élections pour renouveler le comité dès lors qu'aucune autorisation de

suppression n'a été accordée (*Cass. soc., 28 avril 1977 & 6 juillet 1977*).

« Toute suppression d'un comité est subordonnée à un accord entre le chef d'entreprise et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

À défaut d'accord, le directeur départemental du travail et de l'emploi peut autoriser la suppression du comité en cas de réduction importante et durable du personnel qui ramène l'effectif au-dessous de 50 salariés » (*art. L. 2322-7 du Code du travail*).

Le directeur du travail ne peut se prononcer qu'après avoir vérifié que toutes les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel même n'ayant pas d'adhérent au sein de l'entreprise, ont été préalablement sollicitées pour un éventuel accord unanime (*Trib. adm., Caen 5 juin 2001*).

II - Effectif à prendre en compte

■ **En cas de renouvellement**, l'effectif se calcule à la date du premier tour des élections (*Cass. soc., 25 octobre 1983, Ungaro*)

L'effectif prend en compte

I. Tous les CDI (*art. L. 1111-2 al. 2 du Code du travail*), que leur contrat soit verbal ou écrit et quelle que soit leur

ancienneté, y compris « les cadres assimilés à un chef d'entreprise exclus de l'électorat » (*Cass. soc., 26 septembre 2002*) y compris les VRP.

Pour la prise en compte des VRP, il convient d'appliquer les règles suivantes :

- les VRP à carte unique travaillant à temps complet pour un seul employeur, à condition qu'il s'agisse bien de VRP titulaires d'un contrat de travail,
- les VRP qui ne sont soumis à aucun horaire ne sont pas des salariés à temps partiel. Ils sont pris en compte intégralement. (*cass. soc. n° 97-60429 du 7 octobre 1998*)
- les salariés à temps partiel sans contrat écrit (*Cass. soc., 10 juillet 2002, Delta Diffusion*),
- les concierges d'immeubles salariés du syndic (*Circ. min., 25 octobre 1983*),
- toutes personnes ayant un lien de subordination avec l'entreprise y compris les stagiaires, étudiants, travailleurs à domicile (*Cass. soc., 4 mai 1984*) et télétravailleurs,
- les travailleurs handicapés employés dans une entreprise, un atelier protégé ou un centre de distribution de travail à domicile (*Circ. min., 25 octobre 1983*) mais non dans un CAT (*Cass. soc., 17 décembre 1984*) même si leur contrat est suspendu (maladie, accident du travail, maternité, chômage technique) (*Cass. soc., 17 décembre 1984, Citroën*), mise à pied (*Cass. soc., 13 juin 1979, Chainarmor*), CPE, permanent syndical non rémunéré (*Cass. soc., 1^{er} avril 1981, B.N.P.*), ou rémunéré (*Cass. soc., 25 novembre 1970 &*

Les élections professionnelles...

Préparation et déroulement...

27 novembre 1980, *Crédit Agricole*), congé sabbatique...),

- même si le salarié est en période de préavis travaillé (*Cass. soc.*, 13 mars 1985, *Matra*) ou avec dispense d'activité (*Cass. soc.*, 11 février 1981, *Biscuiterie normande & 13 mars 1985, Matra*),

- les salariés dispensés d'activité et qui touchent une garantie de ressources (*Cass. soc.*, 12 décembre 1990, n° 88-60782, *Sté Elf Aquitaine*, 2 décembre 1992, 24 mars 1993, *Unimétal Normandie*, 26 mai 2004, n° 03-60125, *Sté Renault Grand Couronne*),

- les salariés absents non rémunérés, même en longue maladie (*Cass. soc.*, 1^{er} décembre 1993),

- les salariés travaillant à l'étranger mais recrutés en France (*Cass. soc.*, 4 mai 1994).

- Chaque salarié à temps complet (au moins la durée légale des 35 heures ou au moins la durée conventionnelle de l'entreprise) ou réputé l'être (contrat verbal) doit être compté pour une unité quelle que soit son ancienneté : même le personnel en période d'essai doit l'être (*Cass. soc.*, 7 avril 1976, *Sté Thou c/Héry*).

- « Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, comptent pour un effectif calculé en divisant la somme totale des horaires inscrits dans les contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle » (...) (*art. L. 1111-2 dernier alinéa du Code du travail*).

- Toutefois si la durée du temps de

travail effectivement accomplie est supérieure à la durée inscrite au contrat, il y a lieu de prendre en compte les heures complémentaires (*Cass. soc.*, 7 mars 1990).

- Les salariés qui travaillent de manière permanente, mais discontinuée comptent pour une unité (*Cass. soc.*, 18 mai 1993, *FR3*). Exemple les médecins vacataires de 22 à 55 heures par mois comptent pour une unité (*Cass. soc.*, 4 juin 1986, *Association Transfusion sanguine*).

2. Prorata temporis

« (...) sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des 12 mois précédents » (*art. L. 1111-2 al. 3 du Code du travail*), précédant le premier tour des élections.

Les salariés précaires ou mis à disposition sont à prendre en compte au prorata, même s'ils ont quitté entre temps l'entreprise.

II s'agit des :

- CDD sauf s'ils remplacent un salarié absent,

- intérimaires, sauf s'ils remplacent un salarié absent,

- les journalistes pigistes dont l'effectif dans l'entreprise est à déterminer par référence au SMIC (*Cass. soc.*, 10 mai 2006, n° 05-60268 *FS-PB, Sté Infomer*),

- « les salariés 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 » (art. L. 1111-2 al. 3 du Code du travail) même sans lien de subordination avec l'employeur utilisateur (Cass. soc., 28 mars 2000, n° 98-60440 P, Sté Stora), même s'ils sont chargés du nettoyage (Cass. soc., 21 mars 2001, n° 99-60516 P, Marks & Spencer), même s'ils font de la prestation de services réalisée en toute indépendance (Cass. soc., 27 novembre 2001, n° 00-60252 P, SA Stora Enso Corbehem), et même si leur employeur fournit le matériel et fixe leurs horaires (Cass. soc., 29 mai 2002, n° 01-60606 P, Hôtel Sofitel Paris forum rive gauche). Il ne s'agit pas de restreindre aux activités « cœur de métier » ou à l'activité principale mais de considérer tous « ceux qui participent aux activités nécessaires au fonctionnement de l'entreprise utilisatrice » (Cass. soc., 26 mai 2004, n° 03-60358 P, Renault SAS).

Il s'agit de prendre en compte dans l'effectif « tous ceux qui sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail » qui constitue l'entreprise, « même s'ils n'en sont pas les salariés » (Cons. const., décision n° 2006-545 du 28 décembre 2006). En effet : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » (8^e al. du préambule de la Constitution de 1946, repris dans le préambule de la Constitution du 4 octobre 1958).

Sont à exclure de l'effectif

- le chef d'entreprise,

- le gérant même non associé d'une S.A.R.L. (Cass. soc., 29 mai 1979),
- les membres du conseil d'administration d'une S.A. (Cass. soc., 18 février 1988, Libon),
- les membres du directoire (Cass. soc., 25 mars 1980, Ciments Chiron),
- les CDD, intérimaires (voir ci-dessous) lorsqu'ils remplacent un salarié absent (art. L. 1111-2 2° du Code du travail),
- le personnel sous contrat de professionnalisation (art. L. 1111-3 du Code du travail),
- les apprentis (art. L. 1111-3 du Code du travail),
- les jeunes stagiaires « sous convention entreprise-école » effectuant des stages-études en entreprise,
- les travailleurs handicapés employés dans un CAT (Cass. soc., 17 décembre 1984).

L'entreprise doit fournir aux organisations syndicales les « informations utiles à la détermination de l'effectif » au risque de voir annuler le protocole d'accord électoral (Cass. soc., 13 mai 2009, n° 08-60530 P, Sté Equant France)

Les élections professionnelles...

Préparation et déroulement...

III - Déclenchement du processus électoral

Obligations de l'employeur DP & CE	1 ^{re} élection		Renouvellement
	initiative employeur	initiative syndicale/salariale	
Information du personnel & sollicitation des syndicats à négocier le protocole	Tous les 4 ans ou moins si accord	1 mois après réception de la demande	1 mois avant l'expiration des mandats en cours
délai pour le 1 ^{er} tour	au + tard 45 jours après l'affichage		dans la quinzaine qui précède l'expiration des mandats en cours

1. Affichage au personnel

L'employeur est tenu d'informer tout le personnel par voie d'affichage de l'organisation des élections dont « le 1^{er} tour doit se tenir, au plus tard, le 45^{ème} jour suivant l'affichage » (*art. L. 2324-3 & L. 2314-2 du Code du travail*). L'inobservation de cette obligation d'information pourrait entraîner l'annulation des élections.

2. Sollicitation des organisations syndicales

2.1. Entreprises dépourvues de délégué syndical dans l'entreprise

« Sont informées, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de représentants du personnel au comité des organisations syndicales qui :

- satisfont aux critères de respect des

valeurs républicaines et d'indépendance,

- sont légalement constituées depuis au moins 2 ans,
- convrent le champ professionnel et géographique de l'entreprise ou de l'établissement concernés.

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.

Dans le cas d'un renouvellement du comité, cette invitation est faite un mois avant l'expiration du mandat des membres en exercice. Le 1^{er} tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat » (*art. L. 2324-4 du Code du travail*).

Le délai d'une quinzaine est d'ordre public empêchant d'anticiper la date des élections même pour un motif légitime (Cass. soc., 17 mars 1967) .

Toute organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans les conditions fixées par l'article L. 2142-1 du code du travail est de droit invitée par courrier

« Le défaut d'invitation d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou au niveau national et interprofessionnel à la négociation de tout ou partie de l'accord préélectoral est une cause de nullité de cet accord (...) peu important qu'il n'ait pas eu de délégué syndical dans l'établissement concerné » (Cass. soc., 14 février 2007, n° 06-60106 F-PB, Bonna Sabla), peut important que personne n'adhère à un syndicat dans l'entreprise (Cass. soc., 15 mars 2006, n° 05-60165 I, Sté Unifrax) « L'invitation à négocier le protocole préélectoral doit être adressée, soit au délégué syndical présent dans l'entreprise, soit directement à l'organisation syndicale représentative l'ayant désigné ». Cass. soc., 21 novembre 2007, n° 07-60023 I, Sté Net 06

2.2. Syndicats dotés de délégué syndical dans l'entreprise

L'employeur est dispensé d'écrire aux organisations syndicales qui ont désigné un délégué syndical ou un représentant de la section syndicale. Il ne peut toutefois se contenter d'une invi-

tation à négocier le « protocole préélectoral par voie d'affichage » (Cass. soc., 6 avril 2005, n° 04-60309, Sté France Printemps). Sa convocation, contre émargement, « est valablement adressée au syndicat pris en la personne du délégué syndical [ou représentant de la section syndicale] qui le représente dans l'entreprise » (Cass. soc., 13 février 2003, n° 01-60813 P, Sté La Halle aux vêtements).

2.3. Sanction

Le refus de l'employeur d'organiser une réunion pour l'élaboration d'un protocole d'accord préélectoral (Cass. soc., 7 juillet 1983, n° 83-60902 P, Sté Comegar) ou de ne pas inviter toutes les organisations intéressées est une irrégularité susceptible d'annuler les élections (Cass. soc., 9 avril 1987, n° 86-60432).

3. Négociation du protocole d'accord préélectoral

3.1. Qui peut s'asseoir à la table des négociations préélectorales ?

Représentants de l'employeur

Il s'agit du chef d'entreprise (ou d'établissement) ou de son représentant ayant reçu mandat verbal ou mieux écrit (DRH, directeur juridique...). Il semble dans le mutisme des textes que l'employeur peut être assisté d'une personne de son choix par exemple le représentant d'une organisation syndicale patronale. Il est à noter que le protocole d'accord préélectoral ne peut être signé que par le

Les élections professionnelles...

Préparation et déroulement...

chef d'entreprise (*Cass. soc.*, 28 mars 1989, n° 86-60134 & 86-60154, *Lycée d'enseignement privé de La Trinité*).

Représentants des organisations syndicales

L'organisation syndicale constitue librement son équipe de négociateurs qui peut se faire accompagner d'un syndicaliste extérieur à l'entreprise, (*Cass. soc.*, 11 décembre 1985) de syndicalistes d'une union départementale, (même d'un autre département), mandatés pour négocier et conclure un protocole d'accord préélectoral (*Cass. soc.*, 13 octobre 1988). Un syndicaliste extérieur à l'entreprise est habilité à signer le protocole (*Cass. soc.*, 6 mai 1985, *Gagnaraud*, 11 janvier 1995, *Ranno & 21 juillet 1986*).

Les syndicats veilleront à avoir toutes les informations utiles avant de commencer à négocier notamment l'effectif de l'entreprise par collège et la composition de l'électorat (*TI Paris*, 17^e ch., 3 mai 2001B38).

Sauf pour les clauses dérogatoires concernant le nombre et la composition des collèges électoraux, (*art. L. 2324-12 & L. 2324-13 du Code du travail*), l'ensemble des signatures syndicales n'est pas requis notamment sur l'augmentation du nombre de membres du comité (*Cass. soc.*, 8 décembre 2004, n° 03-60508 P + B, *Inéo Com*).

Validité du PAP

« La validité du protocole d'accord préélectoral (PAP) conclu 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 ». (*Art. L. 2314-3-1 & L. 2324-4-1 du Code du travail*).

Le fait, pour une organisation syndicale, de présenter une liste vaut adhésion à l'accord préélectoral même si elle n'a pas participé à la négociation et elle n'est pas recevable à contester sa validité (*Cass. soc.*, 20 novembre 2002, n° 01-60605 P, *Bouygues & 12 juillet 2006*, n° 05-60353 P, *Dalkia France*). À l'inverse, une organisation syndicale qui n'a pas signé le protocole préélectoral et qui présente une liste au premier tour tout en émettant des réserves à l'accord préélectoral, est recevable à contester la régularité des élections (*Cass. soc.*, 8 janvier 2002, n° 00-60270 P, *Caisse primaire d'assurance maladie [CPAM] du Val-de-Marne*). Saisir l'inspection du travail ne suffit pas, il s'agit d'émettre des réserves écrites auprès de l'employeur au moment du dépôt de la liste (*Cass. soc.*, 19 septembre 2007, n° 06-60222 FS-PBR, *Sté GTM bâtiment*).

Le contenu du protocole... souvent stratégique !

Le protocole d'accord préélectoral doit contenir certaines clauses et peut en comporter d'autres facultatives, sans préjudice des dispositions d'or-

dre public et des principes généraux du droit électoral (*art. L. 2324-21 & L. 2314-23 du Code du travail*).

Quelques exemples dans le tableau suivant :

Code travail	Nature de la clause	Négo	Décideur si désaccord
L.2322-5 & L. 2327-7	Reconnaissance du caractère d'établissement distinct et leur nombre	obligatoire	DDTEFP du siège de l'entreprise
L. 2324-13	La répartition des sièges et du personnel dans les collèges électoraux	obligatoire	Inspecteur du travail
L. 2324-6	Examen des voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures	obligatoire	Pas d'obligation de résultat
L.2324-21	Modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales avec respect des principes généraux du droit électoral	obligatoire	T.I. ou employeur à défaut
L. 2322-4	UES > 50 salariés, reconnue : mise en place obligatoire d'un comité	facultative	T.I.
L. 2324-1	Augmentation du nombre de membres du comité ou DP	facultative	Droit commun
L. 2324-12	Modification du nombre légal et de la composition des collèges électoraux sans préjudice de l'éventuel collège réservé aux cadres avec transmission à l'inspecteur	facultative accord unanime	Droit commun
L. 2324-20	Élection en dehors du temps de travail, notamment en cas de travail en continu.	facultative	T.I. ou droit commun à défaut

Les élections professionnelles...

Préparation et déroulement...

Autres clauses facultatives possibles :

- diminution ou suppression de la période d'ancienneté pour être électeur,
- diminution ou suppression de la période d'ancienneté pour être éligible (C.E. 22 mars 1974),
- attribution d'un siège de suppléant à un collège constitué de cinq salariés (Un arrêt Michelin, du Conseil d'État du 15 décembre 1978, n° 05242 autorise la répartition discordante entre suppléants et titulaires à condition que le nombre global de suppléants soit égal à celui des titulaires),
- modalités de présentation des candidatures,
- déroulement du scrutin : date, heure, lieu, bureau de vote, contrôle, dépouillement, résultats...,
- modalités du vote par correspondance,
- modalités du vote électronique : secret du vote, publicité du scrutin Cass. soc., 8 décembre 2004, n° 03-60509,
- renseignements à faire figurer sur les listes électorales.

Attention

Aujourd'hui, tout syndicat légalement constitué peut présenter des candidats au premier tour. Certains continuent à prétendre que seules les confédérations représentatives peuvent présenter une liste...

3.2. Clauses interdites

La jurisprudence considère comme contraire à l'ordre public, toute clause défavorable aux salariés.

Par exemple : une modification de l'ordre de proclamation des résultats tel que déterminé par la loi (Cass. civ., 8 novembre 1967), l'exclusion des salariés à temps partiel des listes électorales (Cass. civ., 15 décembre 1976), l'interdiction des ratures sur les bulletins de vote (Cass. civ., 9 novembre 1983).

3.3. Publicité

Le Code du travail n'exige la transmission à l'inspecteur du travail que si le protocole d'accord contient une modification du nombre ou de la composition des collèges électoraux.

Il peut cependant prévoir des mesures de publicité telles que :

- la communication systématique à l'inspecteur du travail,
- un nombre d'originaux identiques au nombre de signataires,
- l'affichage sur les panneaux syndicaux ou sur les panneaux réservés aux représentants du personnel.

Aucune organisation syndicale ne s'est manifestée

L'organisation des élections est du ressort de l'employeur qui applique le Code électoral et le Code du travail.

I. Répartition du personnel selon les collèges

I.1 Nombre et composition des collèges

Le personnel est réparti en deux collèges électoraux (art. L. 2314-8 & L. 2324-11 du Code du travail), le premier collège étant celui des « ouvriers et employés », le second collège celui des « ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés » et ceci quelle que soit l'importance du personnel à répartir dans l'un ou l'autre des collèges. À l'extrême, un seul salarié dans un des deux collèges obligerait à maintenir deux collèges (Cass. soc., 17 avril 1991 & 27 mai 1997).

En ce qui concerne l'élection des membres du comité, un troisième collège, exclusivement réservé aux cadres, doit être créé si le nombre d'ingénieurs, cadres est égal ou supérieur à 25 (art. L. 2324-11 du Code du travail). Les cadres exerçant les fonctions de représentation de l'employeur doivent être pris en compte dans le décompte du seuil des 25 salariés (Cass. soc., 30 mai 2001 B41). Il ne peut être dérogé par voie d'accord, même unanime, à la règle du collège spécifique des cadres (Cass. soc., 13 octobre 2004, n° 03-60275, *Villeroys c/ Syndicat national des entreprises du groupe Auchan SEGA-CFE-CGC*). En cas de délégation unique du personnel, ces dispositions ne sont pas applicables sauf si le protocole d'accord préélectoral le mentionne (Cass. soc., 26 septem-

bre 2002). Pour les salariés relevant de la convention « Syntec », ce seuil est abaissé à 15 (art. 4 al. 2 de la CCN), même en délégation unique du personnel. La réservation du collège « cadres » est d'ordre public, aucun accord collectif même unanime, ne peut y déroger (Cass. soc., 13 octobre 2004, n° 03-60275 P, *Villeroys c/ Syndicat national des entreprises du groupe Auchan SEGA-CFE-CGC*).

Dans les entreprises de plus de 500 salariés, lorsque le nombre de cadres et assimilés est inférieur à 25, un siège de titulaire au comité devra être réservé à un cadre (art. L. 2324-11 du Code du travail).

I.2. Désaccord sur la répartition

En cas de désaccord sur la répartition du personnel, c'est l'inspecteur du travail qui décide (art. L. 2314-11 du Code du travail & Cass. soc., 24 septembre 2003, n° 02-60102D).

L'inspecteur du travail procède à la répartition du personnel entre les collèges électoraux ou tenant compte de la composition fixée par l'accord préélectoral ; en l'absence d'accord, il s'appuiera sur les dispositions légales conventionnelles et jurisprudentielles. Ce sont les caractéristiques de l'emploi occupé, la maîtrise des fonctions réellement exercées qui déterminent l'appartenance à tel ou tel collège électoral.

Les élections professionnelles...

Préparation et déroulement...

2. Nombre de sièges

2.1. Nombre de représentants à élire

La loi fixe un nombre minimum de représentants du personnel en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement. Le tableau suivant indique le nombre de titulaires à élire

en sachant que le nombre de suppléants est identique.

Au cas où l'entreprise a recours à une élection de délégation unique du personnel, le nombre de titulaire est celui indiqué en **gras** dans le tableau. Le nombre de suppléants est là aussi égal au nombre de titulaires.

Effectif	DP R 2314-1	DP - DUP carence CE CHSCT. R2314-2 R2314-3	CE R2324-1	effectif
11 à 25	1			11 à 25
26 à 49	2			26 à 49
50 à 74		3	3	50 à 74
75 à 99	3	4	4	75 à 99
100 à 124	4	5		100 à 124
125 à 149		6		125 à 149
150 à 174	5	7	5	150 à 174
175 à 199		8		175 à 199
200 à 249	6	6		200 à 249
250 à 399		7		250 à 399
400 à 499	7		6	400 à 499
500 à 749	8	8		500 à 749
750 à 999	9	9	7	750 à 999
1000 à 1999			8	1000 à 1999
2000 à 2999			9	2000 à 2999
3000 à 3999			10	3000 à 3999
4000 à 4999			11	4000 à 4999
5000 à 7499			12	5000 à 7499
7500 à 9999			13	7500 à 9999
≥ 10 000			15	≥ 10 000

À partir de 1000 salariés
1 titulaire et 1 suppléant
par tranche supplémentaire
de 250 salariés même
incomplète

2.2. Répartition du nombre de sièges par collège

Le nombre de sièges par collège est proportionnel aux effectifs de chaque collège électoral (CE 29 juin 1983) tout en réservant un siège de titulaire au plus petit des collèges (Cass. soc., 17 avril 1991 P, n° 90-60537, centre d'aide par le travail Les Antes).

« En ce qui concerne l'attribution des sièges restants, il est préconisé d'appliquer le système de la représentation proportionnelle au plus fort reste » (Circ. D.R.T., 17 mars 1993, fiche 6-2).

Exemple :

Soit sur un effectif total de 120 inscrits, 5 sièges de titulaires à pourvoir,

la répartition du personnel est la suivante :

collège		effectif
1 ^{er}	employés	60
2 ^e	T.A.M	32
3 ^e	cadres	28
total		120

5 sièges à pourvoir

Un siège de titulaire correspond donc à une moyenne de 24 inscrits (120 divisé par 5)

Il s'agit donc de diviser l'effectif de chaque collège par 24, ce qui donne comme résultat, par défaut :

collège		effectif	moyenne	résultat avec virgule	résultat entier	reste
1 ^{er}	employés	60	24	2,5	2	0,5
2 ^e	T.A.M	32	24	1,3	1	0,3
3 ^e	cadres	28	24	1,2	1	0,2
total		120	24	5	4	1

Le plus fort reste est favorable au premier collège, celui des employés.

collège		effectif	siège au quotient	siège au reste	total
1 ^{er}	employés	60	2	+ 1	= 3
2 ^e	T.A.M	32	1		1
3 ^e	cadres	28	1		1
total		120			5

Les élections professionnelles...

Préparation et déroulement...

3. Électorat

Pour élire les membres du comité ou les délégués du personnel, il faut remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être titulaire d'un contrat de travail verbal ou écrit à la date du premier tour de scrutin (*Cass. soc., 14 octobre 1997 B50*). (règle d'ordre public) et le salarié dispensé d'activité pendant son préavis est encore électeur (*Cass. soc., 8 décembre 1986 B46*).
- être inscrit sur la liste électorale (*art. R. 59 du Code électoral & Cass. soc., 5 mai 1983, 3 février 1986, 6 février 2002, n° 00-60481, Sté Le Messenger & 13 février 2003, Sté Soprorest*), même si l'employeur n'a pas modifié la liste à l'occasion de la mutation d'un salarié dans un autre établissement entre l'affichage et le premier tour (*Cass. soc., 26 novembre 2003, n° 03-60036, Sté Sema*),
- avoir 16 ans accomplis,
- avoir une ancienneté de trois mois minimum dans l'entreprise à la date du premier tour de scrutin (*art. L. 2324-14 & L. 2314-15 du Code du travail*),
- ne pas avoir encouru de condamnation privative du droit de vote politique (*art. 5 & 6 du Code électoral*).

Il est à noter qu'est prise en compte, pour le calcul de l'ancienneté, l'éventuelle durée d'intérim précédant l'embauche, plafonnée à trois mois (*art. L. 1251-38 du Code du travail*).

L'ancienneté de trois mois peut avoir été acquise sur plusieurs contrats et

il y a lieu d'additionner tous les CDD accomplis dans les 12 mois précédant le premier tour des élections (*Cass. soc., 31 mars 1977, n° 76-60242 P, Sté d'Études commerciales et documentaires*).

L'ancienneté au niveau de l'entreprise cédante dans le cadre des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail est aussi à prendre en compte (*Cass. soc., 24 janvier 1989, n° 88-60312 I, Sté surveillance générale industrielle Île-de-France [SGI]*).

Toutes ces conditions s'apprécient à la date du premier tour de scrutin (*Cass. soc., 6 juillet 1983, Bostik & 7 mars 1990, n° 89-60283 P, Institut catholique de Lille*). Toutefois, « les conditions de l'éligibilité doivent être remplies à la date du scrutin en cause » et une personne qui n'est plus salariée de l'entreprise au second tour, « ne peut plus y être éligible » (*Cass. soc., 7 octobre 1998, n° 97-60292 I, Société générale*).

Sont électeurs, les salariés dont le contrat est suspendu (Cass. soc., 15 mai 1991) mais maintenu sur le Registre Unique du Personnel tel que les salariés :

- mis à pied (*Cass. soc., 20 mars 1974*),
- en congé de formation (*Cass. soc., 14 janvier 1982, n° 81-60850*),
- en chômage technique (*Cass. soc., 17 décembre 1984*),
- en congé parental d'éducation (*Cass. soc., 8 avril 1992*),
- absents non rémunérés, même en longue maladie (*Cass. soc., 1^{er} décembre 1993*).

Sont aussi électeurs :

- les salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice depuis au moins 12 mois continus et **ayant choisis d'exercer leur droit de vote dans l'entreprise utilisatrice** (art. L. 2324-17-1 du Code du travail),
- les salariés exclus du calcul de l'effectif dès lors qu'ils remplissent la condition d'ancienneté requise (Cass. soc., 30 mai 1996, n° 95-60599 I, Sté hôtelière Paris Clichy Hôtel Mercure Paris Montmartre),
- les saisonniers présents dans l'entreprise au moins trois mois par an (Circ., 14 juin 1945 & 7 mai 1946),
- les « extra » ayant effectué, dans l'année précédant les élections, le minimum de travail requis pour les conditions d'électorat (Cass. soc., 31 mars 1977 & 19 juillet 1979) ou ayant été occupés au total 24 jours au cours des six derniers mois, à raison d'un jour par semaine en moyenne (Cass. soc., 18 juin 1981) ou ayant effectué plus de 85 heures par mois depuis plusieurs mois (Cass. soc., 24 juillet 1984, Sté Hôtelière et de restauration),
- des médecins vacataires ayant effectué entre 22 et 55 heures par mois au cours d'un trimestre (Cass. soc., 4 juin 1986),
- les vacataires, occupés par intermit- tence, ayant travaillé dans l'entreprise au moins à deux reprises dans les trois mois précédant le premier tour (Cass. soc., 20 octobre 1999),
- les enseignants de droit privé même

rémunérés par l'État étant donné leur lien de subordination qui existe avec l'autorité de gestion (art. L. 442-5 al. 3 du Code de l'éducation),

- les directeurs s'ils ne représentent pas l'employeur en qualité de président du C.H.S.C.T. ou du comité, s'ils n'exercent pas au niveau de l'entreprise, à l'égard des I.R.P., les obligations relevant exclusivement du chef d'entreprise (Cass. soc. 24 mai 2006 n° 05-60231 P).

Sont exclus de l'électorat :

- les jeunes stagiaires « sous convention entreprise-école » effectuant des stages-études en entreprise,
- les intérimaires dont la présence dans l'entreprise est inférieure à un an (art. L. 2324-17-1 du Code du travail & Cass. soc., 28 février 2007, n° 06-60171 PBRI, Peugeot Citroën automobile [PCA] & 1^{er} avril 2008, n° 07-60287 P, Sté Hispano Suiza),
- les handicapés accueillis par un C.A.T. puisqu'ils n'ont pas la qualité de salarié (Cass. soc., 19 mars 1997 & 24 juin 1998),
- le chef d'entreprise (Cass. soc., 3 février 1983 & 1^{er} avril 1997, C.C.F.)
- « les salariés qui, en vertu des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise » (Cass. soc., 11 mars 1992 & 5 avril 1995, n° 94-60320, ÉDF-GDF),
- « le salarié titulaire d'une délégation particulière d'autorité, établie par écrit, permettant de l'assimiler au chef d'entreprise » (Cass. soc., 6 mars 2001, n° 99-60553 FS-PBRI, restaurant

Les élections professionnelles...

Préparation et déroulement...

Buffalo Grill ; 30 octobre 2001, n° 00-60311, Sté Delaporncl/ Gangloff ; 24 septembre 2003, n° 02-60569 P, Sté Mero Meca & 29 juin 2005 P, n° 04-60093, OPAC du Pas-de-Calais c/ Delfosse eta) même si la délégation n'a pas été expressément acceptée par le cadre supérieur (Cass. soc., 4 avril 2007, n° 06-60124 F-PB),

- les cadres électeurs au « collège employeur » aux élections prud'homales (Cass. soc., 7 mai 1987, *Buffalo Grill & 24 septembre 2003, n° 01-44203 F-D, association Hauts de Vaugrenier c/Pétain)*

- le président du comité (Cass. soc., & 24 juin 1998, n° 96-60459, *Sté The West Company France*),

- le président du comité d'établissement (Cass. soc., 16 janvier 1985, n° 84-60546, *S.E.I.T.A. ; 1^{er} avril 1997, n° 96-60019, Crédit commercial de France [CCF] ; 25 janvier 2006, n° 05-60158 FS-P, de Lecluse & n° 05-60158 P, Sté CSF*),

- le président du CHSCT (Cass. soc., 21 juillet 1986, n° 85-60669, *Sté Alsthom ; 17 janvier 1989, Houillères du Centre ; 21 novembre 1989, Sté Bourgey Montreuil & 25 janvier 2006, n° 04-60515 FS-PB, Furois c/ GIE-Bureau commun automobile*),

- le cadre « appelé à répondre aux DP au nom de l'employeur » (Cass. soc., 10 octobre 1984, 23 avril 1986 & 12 novembre 1987, *Sodhexo*),

- le cadre qui négocie les protocoles d'accord préélectoraux avec pouvoir de décision (Cass. soc., 3 juillet 1984 & 20 décembre 1988, *Snecma*),

- le cadre qui embauche, licencie et sanctionne (Cass. soc., 18 février 1981, 3 février 1983, 23 avril 1986, 3 octobre 1989,

6 octobre 1999 & 6 février 2002, n° 00-60488 P, Crédit commercial de France),

- le cadre qui représente l'entreprise dans les instances judiciaires (Cass. soc., 7 mai 1987),

- le gérant même non associé d'une SARL (Cass. soc., 29 mai 1979)

- les membres du conseil d'administration d'une SA (Cass. soc., 18 février 1988, *Libon*),

- les membres du directoire (Cass. soc., 25 mars 1980, *Ciments Chiron*).

4. Liste électorale

La publication de la liste électorale définitivement actualisée doit intervenir au plus tard le 4^{ème} jour avant la date du scrutin du premier tour (Cass. soc., 20 mars 2002, n° 01-60482 P, *Sté Arcade*), ceci pour permettre un éventuel recours devant le Tribunal d'instance « dans les 3 jours qui suivent la publication de la liste électorale (art. R. 2324-24 et R. 2314-28 du Code du travail). En pratique, l'accord préélectoral fixe des délais plus longs (souvent 8 à 15 jours avant le scrutin).

« L'employeur étant tenu d'établir la liste électorale, il lui appartient, en cas de contestation, de fournir les éléments nécessaires au contrôle de sa régularité ». (Cass. soc., 13 novembre 2008, n° 07-60434 FS-PBRI, *Sté Peugeot Citroën automobiles (PCA)*).

4.1. Diffusion

Tout électeur peut prendre communication et copie de la liste électo-

rale (art. L. 28 du Code électoral), à condition de s'engager à ne pas en faire un usage purement commercial (art. L. 16 du Code électoral).

« L'employeur est tenu de communiquer copie des listes électorales » lorsqu'une organisation syndicale représentative « en fait la demande » peu importe à cet égard que le syndicat n'ait pas d'adhérent dans l'entreprise, du moment qu'elle soit représentative (Cass. soc., 14 octobre 1997, *Sté Rosenlew*) et c'est sous la forme de copie que l'employeur doit s'acquitter de son obligation (Cass. soc., 17 janvier 2001). En cas de demande syndicale, celui-ci est tenu de communiquer la liste des CDD sur les trois dernières années avec leur date et lieu de naissance ainsi que le nombre de jours de travail effectif (Cass. soc., 19 juin 1987, *T.F.1*). ou de communiquer la liste des intermittents (Cass. soc., 13 juillet 1988, *Radio France*).

Il est rappelé l'utilité du registre unique du personnel (RUP) qui « est tenu à la disposition des délégués du personnel » (art. L. 1221-15 du Code du travail) où doivent être mentionnés : nationalité, date de naissance, sexe, emploi, qualification, dates d'entrée et de sortie de l'établissement... (art. D. 1221-23 du Code du travail).

4.2. Contenu de la liste électorale :

- prénom,
- nom,

- date de naissance (art. 19 du Code électoral) (Cass. soc., 6 juillet 1976 & 20 mars 2002) (pour pouvoir vérifier la qualité d'éligible),
- date d'entrée dans l'entreprise,
- adresse des salariés travaillant à domicile,
- coefficient hiérarchique dans la C.C.N. en cas d'utilisation de cet indicateur pour la répartition en collègue (Cass. soc., 17 mars 1999)

Sauf importante modification de l'effectif entre les deux tours de scrutin, (Cass. soc., 20 mars 2002, n° 01-60482 P, *Sté Arcade*) la liste électorale reste identique : elle ne peut être modifiée pour le second tour (art. L. 57 du Code électoral & Cass. soc., 6 juillet 1983, n° 82-60613 P, *Éts Bostik* & 18 novembre 2008, n° 07-60359 FS-PB, *Sté Foot-Locker France*), même si le second tour a lieu 6 mois plus tard suite à une décision judiciaire (Cass. soc., 7 mars 1990, n° 89-60283 P, *Institut catholique de Lille*) en rappelant que seuls, ceux qui ont encouru un contrat de travail, au moment du second tour, peuvent voter (Cass. soc., 12 octobre 2000, n° 99-60372 I).

Toutefois, si des salariés sont transférés dans l'entreprise selon les dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail, il y a lieu de les rajouter sur la liste :

« Si les salariés non inscrits sur les listes électorales en tant qu'électeurs ne peuvent pas être éligibles et si la liste électorale est établie pour les 2 tours », lorsque l'effectif se modifie

Les élections professionnelles...

Préparation et déroulement...

après la publication de cette liste, il appartient à l'employeur de l'actualiser ; la publication de la liste modifiée doit intervenir au plus tard le 4^{ème} jour avant la date du scrutin.

Si l'employeur ne procède pas à la modification de la liste, il ne peut contester, par la suite, la candidature des salariés (Cass. soc., 20 mars 2002, n° 01-60482 P, Sté Arcade).

5. Éligibilité

• Tant pour être membre du comité d'entreprise que pour être délégué du personnel, il faut remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être électeur (art. L. 2314-16 & L. 2324-15 du Code du travail),
- être inscrit sur la liste électorale (Cass. soc., 5 mai 1983 & 3 février 1986 & 6 février 2002, n° 00-60481 P, Sté Le Messenger),
- être âgé de 18 ans accomplis (art. L. 2314-16 & L. 2324-15 du Code du travail),
- avoir travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins (L. 2314-16 du Code du travail), peu important que cette ancienneté résulte de contrats distincts séparés par des périodes d'interruption (Cass. soc., 3 octobre 2007, n° 06-60063 F-P, Sté Télécom Plus), l'ancienneté pouvant s'apprécier au niveau du groupe (Cass. soc., 25 janvier 1995 B50 & 8 juillet 1997) ou au niveau de l'entreprise cédante dans le cadre de l'article L. 1224-1 du Code du travail (Cass. soc., 20 décembre 1988, n° 87-60271 P, Sté Coop). En ce qui concerne les autres transferts (hors L. 1224-1), les salariés perdent leur ancienneté lors de leur transfert (Cass.

soc., 19 septembre 2007, n° 06-60153 FS-PB). Même l'éligibilité au comité d'établissement ne peut se restreindre à une appréciation d'ancienneté au niveau de l'établissement, même avec mention dans le PAP (Cass. soc., 30 janvier 2008, n° 07-60121, F-D).

- Dans les entreprises de travail temporaire, le minimum requis est réduit à six mois. (La condition pour un « enquêteur vacataire » ou un « chargé d'enquête intermittent, à garantie annuelle », est d'avoir « reçu des bulletins de paie pendant onze des douze mois précédant la date fixée pour le premier tour des élections » (art. 60 & 39 de La C.C.N. Syntec, accord du 16 décembre 1991 sur le statut d'enquêteur, clauses non-étendues),
- ne pas être conjoint, ascendant, descendant, frère, sœur ou allié au même degré du chef d'entreprise,
- ne pas avoir été déchu des fonctions syndicales et, pour les candidats au comité, seulement ne pas avoir été condamné pour indignité nationale,
- faire partie des effectifs à la date du scrutin (voir Registre Unique du Personnel.) (Cass. soc., 20 janvier 1998).

Toutes ces conditions s'apprécient à la date du premier tour du scrutin (Cass. soc., 6 juillet 1983, Bostik, 7 mars 1990, Institut catholique, 15 novembre 1995).

Il est à noter que la suspension du contrat à la date du scrutin n'est pas une cause d'inéligibilité (Cass. soc., 15 mai 1991 & 26 septembre 2002,

n° 01-60709) même si le salarié était :

- « en congé pour cause de maladie depuis plus de 18 mois » (Cass. soc., 1^{er} décembre 1993, *Éts Monneret Jouets*),
- suspendu pour maladie (Cass. soc., 28 février 1989, *Maury*),
- en congé de longue formation (Cass. soc., 17 mai 1995, n° 94-60395, *SA Sica*),
- en mise à pied (Cass. soc., 21 mars 1952),
- suspendu pour chômage total (Cass. soc., 17 janvier 1989 *D50*),
- dispensé d'activité jusqu'à l'âge de la retraite (Cass. soc., 10 octobre 2002, n° 01-60723, *Sté IBM*).

Est aussi éligible :

- un salarié exclu du calcul de l'effectif dès lors qu'il remplit la condition d'ancienneté requise (Cass. soc., 30 mai 1996, n° 95-60599 I, *Sté hôtelière Paris Clichy Hôtel Mercure Paris Montmartre*),
- un délégué syndical (Cass. soc., 14 février 1984 & 25 octobre 1995),
- les enseignants de droit privé même rémunérés par l'État étant donné leur lien de subordination qui existe avec l'autorité de gestion (art. L. 442-5 al. 3 du *Code de l'éducation*),
- un salarié en préavis de licenciement (Cass. civ., 25 février 1966, *Sté Roclaine*) même dispensé d'activité (Cass. soc., 1^{er} juillet 1981) mais son mandat ne dure que le temps de son préavis (Cass. soc., 21 juin 1973 & 10 octobre 1984 & 13 juin 1989, *H.L.M.*),
- un salarié mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, présent dans les locaux de l'entreprise

utilisatrice depuis au moins 24 mois continus et ayant choisi d'exercer son droit de vote dans l'entreprise utilisatrice est éligible en D.P. (art. L. 2314-18-1 du *Code du travail*) mais pas à l'élection des membres du comité (art. L. 2324-17-1 du *Code du travail*).

Les conditions d'ancienneté pour l'éligibilité peuvent être réduites dans le protocole d'accord préélectoral (Cass. soc., 14 décembre 1977).

6. Ouverture et présentation des candidatures

6.1. Monopole du premier tour

Les élections des IRP se déroulent selon un scrutin de liste et à deux tours (art. L 2314-24 premier alinéa & L. 2324-22 premier alinéa du *Code du travail*).

Listes et votes sont distincts pour chaque collège et sont séparés pour les titulaires et les suppléants (Cass. soc., 20 mars 2002, *Sté Socredis*).

Pour le premier tour, le législateur a entendu accorder le monopole de présentation des candidatures aux organisations syndicales de salariés. Ce monopole est d'ordre public (Cass. soc., 14 février 1984, n° 8360947).

Peuvent présenter des candidats :

- les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel

Les élections professionnelles...

Préparation et déroulement...

et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés,

- les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement,
- les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (art. L. 2314-24 al. 2 & L. 2324-22 al. 2 du Code du travail).

6.2. Dépôt de la liste

C'est l'organisation syndicale (syndicat, union locale (Cass. soc., 23 janvier 1990, n° 89-61317 P, Sté Toupargel) ou union départementale) qui présente la liste de ses candidats. Une section syndicale, n'ayant pas la personnalité civile ne peut déposer de liste (Cass. soc., 30 mai 2001, n° 00-60159 P, Sté St-Gobain emballages). Si la lettre n'émane pas du syndicat, elle doit être accompagnée d'un mandat exprès du syndicat, antérieur à l'envoi ou au dépôt des listes, habilitant le salarié de l'entreprise à présenter des candidats pour les élections professionnelles (Cass. soc., 20 janvier 1988, Société Générale) et faute d'un tel mandat, les listes déposées même par le délégué syndical doivent être annulées (Cass. soc., 8 novembre 1988, Saint-Frères & 13 octobre 2004, n° 03-60416 P, Sté Carrefour hypermarché France). La lettre de présentation de la liste émanant de l'organisation syndicale peut être transmise à l'employeur par le candidat lui-même (Cass. soc., 19 décembre 2007, n° 07-60087 F-D, Sté Adclo).

La forme recommandée de la lettre

n'est pas obligatoire si le protocole préélectoral ne l'exige pas (Cass. soc., 18 octobre 1994, France Restaurants). Pour des raisons de protection des candidats, il est souvent préférable d'adopter cette forme puisque, dans ce cas, imposée par l'article L. 2411-9 du Code du travail.

Il est souhaitable que les RSS fassent appel à leur syndicat pour présenter la liste de leurs candidats

6.3. Moment du dépôt

L'employeur ne peut prendre en considération une liste déposée avant la signature du protocole préélectoral (Cass. soc., 17 décembre 1987, Train Bleu & 2 mai 1989, Citroën). Le seul intérêt de la candidature prématurée est la protection des candidats (Cass. crim., 21 juin 1988 & Cass. soc., 4 juillet 1990).

Un syndicat ne peut pas présenter la candidature d'un salarié aux élections professionnelles sans son accord (Cass. soc., 20 octobre 1993, SA Jean Lefèbvre) et les listes de candidats peuvent être retirées avant le jour du vote (Cass. soc., 23 juin 1983). De même un salarié peut renoncer à tout moment à sa candidature (Cass. soc., 30 mai 1996, n° 95-60599 I, Sté hôtelière Paris Clichy Hôtel Mercure Paris Montmartre).

Attention : il y a lieu de respecter la date limite de dépôt des listes prévue

par le protocole (*Cass. soc.*, 19 juin 1987, n° 86-60396 P, *Sté Graines d'élite Clause & 1^{er} octobre 1996*) au risque de se faire déclarer inéligible par le juge (*Cass. soc.*, 7 janvier 1985).

6.4. Composition

La liste doit comporter le nom de l'organisation syndicale en caractères suffisamment lisibles.

À compter de 2011, elle devra respecter à l'unité près, la proportion de femmes et d'hommes de chaque collège électoral (*art. L. 2324-6 du Code du travail*).

Le syndicat peut présenter librement ses adhérents, et/ou des salariés non syndiqués. Au second tour, les listes peuvent être composées par les organisations syndicales représentatives, mais également par les syndicats non représentatifs, par des groupes de salariés non syndiqués, et par des candidats sans étiquette syndicale. Les listes présentées au premier tour sont considérées comme maintenues dans la même forme au second tour sauf mention contraire de l'organisation syndicale (*Cass. soc.*, 23 janvier 2002 B43). Les dispositions d'un protocole d'accord préélectoral ne peuvent écarter cette règle (*Cass. soc.*, 15 mars 2006, n° 05-60286, *association Groupe Malakoff*).

Le protocole préélectoral ne peut pas restreindre la liberté de candidature au second tour.

Bien évidemment, les listes ne peuvent comporter que le nom des salariés satisfaisant aux conditions d'éligibilité et appartenant au collège électoral.

6.4.1. Composition des listes

Une liste ne peut pas comporter plus de candidats qu'il n'y a de sièges à pourvoir (*Cass. soc.*, 29 octobre 1975, 28 juin 1984 & 21 mai 1986). A défaut, la liste doit être annulée (*Cass. soc.*, 27 octobre 1999). Cette règle est d'ordre public et vaut pour les deux tours (*Cass. soc.*, 21 mai 1986, 20 juin 2000, *Pechiney & 25 septembre 2001 B52*). Par contre, elles peuvent être incomplètes, c'est-à-dire comprendre moins de noms que de sièges à pourvoir (*Cass. soc.*, 7 mars 1973, *Sté Ericsson*) et un accord collectif ne peut pas interdire la présentation de ces listes incomplètes (*Cass. soc.*, 27 octobre 1982).

D'ailleurs une liste destinée à pourvoir plusieurs sièges, peut ne comporter qu'un seul nom : « candidat unique » (*Cass. soc.*, 24 novembre 1983 & 10 janvier 1989). Les candidats libres qui se présentent individuellement, doivent être considérés comme constituant une liste. Aussi, 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. (*Cass. soc* n° 08-60004 du 24 septembre 2008)

Attention : cela ne peut s'appliquer à une liste syndicale du premier tour

Les élections professionnelles...

Préparation et déroulement...

qui n'aurait qu'un seul candidat, le premier tour servant à mesurer la représentativité syndicale.

Par ailleurs un employeur ne peut réunir arbitrairement des candidatures isolées, de même il ne peut pas séparer des candidats qui ont voulu se présenter sur la même liste (Cass. soc., 2 décembre 1982 & Cass. soc., 24 novembre 1983).

Rappel : c'est l'ordre de présentation sur la liste qui déterminera l'attribution des sièges.

Attention : si vous souhaitez devenir ou rester délégué syndical après les élections, **vous devez être obligatoirement candidat aux élections et recueillir suffisamment de suffrages.**

- Le délégué syndical doit être choisi parmi les candidats aux élections professionnelles ayant recueilli au moins 10 % des voix au premier tour des dernières élections du CE, des DP ou de la délégation unique du personnel.
- Le délégué syndical central, quant à lui, doit être désigné par un syndicat qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections. Pas d'obligation donc qu'il ait été précédemment candidat. Sauf dans les entreprises de moins de 2 000 salariés où, comme il est sélectionné parmi les délégués syndicaux d'établissement, il devra s'être présenté.

- Le représentant syndical au CE doit être désigné par un syndicat ayant **des** élus y siégeant (au moins 2, qu'ils soient titulaires ou suppléants). La DGT précise qu'une centrale ayant un titulaire et un suppléant est considérée comme ayant plusieurs élus.

6.4.2. Listes communes ; vigilance sur la répartition

Plusieurs syndicats représentatifs peuvent se constituer en liste intersyndicale.

Rien ne s'oppose d'ailleurs à ce qu'une liste commune ou non, soit la seule liste d'un collège électoral.

Lorsqu'une liste commune a été établie par les organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait **sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste**. A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées.

S'il peut être judicieux dans certains cas de faire liste commune avec une ou plusieurs organisations syndicales, il est **ESSENTIEL** de ne pas négliger l'indication de la répartition des suffrages entre eux...

■ **Ainsi, si l'UNSA** présente une liste commune avec la CFE-CGC par exemple, si l'indication de répartition des suffrages n'est pas précisée et que

la liste obtient 15 % des suffrages exprimés, aucune organisation syndicale n'atteindra 10 %...

Il faut donc bien peser l'intérêt de la liste commune dans la stratégie électorale au regard de la composition des listes et des concessions éventuelles des organisations syndicales concernées.

6.4.3. Double candidature

Dans la pratique, les organisations syndicales, quand elles ne trouvent pas suffisamment de candidats pour former des listes complètes, présentent les mêmes personnes aux deux fonctions, souvent en inversant l'ordre de présentation des candidatures.

Un candidat peut se présenter à la fois comme titulaire et comme suppléant. La double candidature sous-entend « la volonté sur laquelle il ne peut être revenu d'être élu, en premier lieu, délégué titulaire et, subsidiairement seulement, délégué suppléant » (Cass. civ., 14 janvier 1966, Cass. soc., 17 décembre 1986, 19 mai 1988, SARL Maury Transports), et l'élection au siège de titulaire entraîne l'impossibilité d'être proclamé élu suppléant (Cass. soc., 29 mai 1975). En cas de double candidature, il est impératif de dépouiller d'abord le scrutin des titulaires.

7. Vote par correspondance

Si le vote par correspondance n'est

rendu obligatoire ni par la convention collective, ni par le protocole d'accord préélectoral, l'employeur n'est pas tenu de l'organiser (Cass. soc., 5 janvier 1978). C'est l'employeur qui décide au cas où personne ne saisit le juge d'instance (Cass. soc., 3 juillet 1989, Douce Hydro).

Celui-ci peut imposer le vote par correspondance aux travailleurs :

- itinérants (Cass. soc., 6 mai 1985),
- de nuit (Cass. soc., 10 juin 1997 & 15 décembre 1999),
- ne travaillant pas au siège (Cass. soc., 10 octobre 1990, 30 avril 1997 & 21 octobre 1998),
- en déplacement ou ne travaillant pas le jour du vote (Cass. soc., 14 février 1984),
- au repos (Cass. soc., 23 juin 1988),
- en congé (Cass. soc., 26 novembre 1997),
- en maladie, maternité, accident du travail (Cass. soc., 14 février 1984).

Il doit être réservé aux seuls électeurs absents (Cass. soc., 20 juillet 1983). Il a toutefois été admis que le vote par correspondance soit utilisé pour l'ensemble du personnel dès lors qu'il est prévu par un protocole préélectoral adopté à l'unanimité. En l'espèce, le recours au vote par correspondance était justifié par « la nécessité de centraliser, de la façon la plus sûre, les résultats d'un scrutin intéressant près de 6000 électeurs dispersés sur tout le territoire national en 40 établissements et 248 implantations géographiques, le matériel utilisé garantissant

Les élections professionnelles...

Préparation et déroulement...

par ailleurs le secret du vote » (Cass. soc., 6 février 2002, C.C.F.).

Modalités du vote par correspondance : soyez vigilants !

Il doit être organisé suffisamment à l'avance. L'envoi trop tardif du matériel de vote peut occasionner l'annulation des élections. Il est perspicace de réclamer que la mention « lettre » soit apposée sur les plis envoyés aux salariés absents afin que le courrier soit acheminé en « urgent ».

Il doit garantir le secret du vote (art. L. 59 du Code électoral).

L'acheminement peut se faire par :

- voie postale, à l'adresse de l'entreprise,
- boîte postale ouverte spécialement pour les élections,
- boîte postale dont la clé est détenue par un huissier de justice (T.I. Toulouse, 19 janvier 1974, S.N.I.A.S.),
- chez un huissier de justice dont les honoraires sont à la charge de l'entreprise (Cass. soc., 19 novembre 1986).

L'enveloppe de retour est affranchie par l'électeur (Cass. soc., 7 juillet 1983, Sté Blanche Porte) sauf si l'accord préélectoral et/ou le juge ne met cet affranchissement à la charge de l'employeur (Cass. soc., 19 novembre 1986). Les enveloppes « T » sont parfois utilisées mais attention, si elles ont l'avantage de ne coûter que si elles sont retournées, elles sont réputées « tarif lent » !

Le secret du vote est aussi préservé par le vote sous double ou triple enveloppe, l'enveloppe extérieure portant prénom, nom, adresse et « la signature de l'électeur, formalité substantielle qui a pour objet d'assurer la sincérité des opérations électorales, principe auquel un protocole d'accord préélectoral, même unanime, ne peut déroger » ; l'absence de signature vaut nullité du vote (Cass. soc., 9 février 2000, n° 98-60581 P, Sté Saur).

L'employeur est tenu d'adresser les mêmes documents communiqués aux électeurs sur place car « chaque électeur doit disposer des mêmes éléments d'information » et les documents de propagande en font partie (Cass. soc., 6 juillet 1983).

8. Propagande

L'employeur est tenu de respecter une stricte neutralité. Il est interdit de toute propagande électorale. Toute pression ou prise de position de sa part peut être un motif d'annulation des élections (Cass. soc., 7 juillet 1983). D'ailleurs « la propagande électorale antérieure au premier tour, est réservée aux syndicats représentatifs », une entorse à ce principe justifierait l'annulation des élections (Cass. soc., 14 janvier 2004, n° 01-60788, Desautel).

Les organisations syndicales représentatives sur le plan national qui ont présenté un candidat, mais qui n'ont ni adhéré, ni élu doivent avoir accès

à l'entreprise (*Cass. soc., 4 février 1997, GIE Stade de France*) et peuvent demander la remise d'une attestation permettant de pénétrer sur les chantiers (*Cass. soc., 12 janvier 1999*).

Tout candidat peut communiquer son programme électoral par une profession de foi.

Toutefois, la distribution d'un tract au ton très polémique, effectuée 9 jours avant l'ouverture de la campagne électorale fixée par le protocole préélectoral, justifie l'annulation des élections. (*Cass. soc., 23 juin 2004, Clinique Ste-Marie RJS 11/04 n° 1171 p563*).

IV – Jour du scrutin

■ A. Déroulement des opérations de vote

Les principes généraux du droit électoral doivent être respectés (*art. L. 2324-21 du Code du travail*).

1. Les modalités de vote

Les deux élections (DP et CE) doivent être organisées à la même date (*art. L. 2314-6 du Code du travail*) et c'est une règle d'ordre public (*Circ. D.R.T., 21 juin 1994*). Le scrutin ne dure qu'un seul jour (*art. L. 54 du Code électoral*).

L'élection a lieu pendant le temps de travail ; c'est le protocole préélectoral qui précisera la date, les heures et le lieu de vote. Sur ce dernier point,

la règle est évidemment le lieu de travail, (toutefois pour les salariés itinérants, le lieu du siège social ou l'établissement de rattachement doit être précisé).

Il est préférable de prévoir un lieu de vote distinct pour chaque collège électoral, afin d'éviter toute confusion. À plus forte raison, si les électeurs doivent voter le même jour et aux mêmes heures pour le CE et les DP, il convient que les emplacements de vote réservés à chaque instance soient très nettement séparés.

Les différentes informations sur le déroulement du vote seront portées à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

2. Matériel de vote

C'est l'employeur, organisateur des élections qui doit prévoir les moyens matériels, qu'il s'agisse des bulletins de vote, des enveloppes, des isolements et des urnes.

2.1. Les bulletins doivent :

- être séparés par collège électoral, pour les titulaires et aussi pour les suppléants, et ceci pour chacune des deux élections (DP et CE),
- être fournis en nombre égal pour chaque liste de candidats,
- comporter le sigle de l'organisation syndicale présentant la liste,
- reprendre, sans changement d'ordre, la liste des candidats déposée

Les élections professionnelles...

Préparation et déroulement...

avec un éventuel logo ou emblème choisi par les candidats (*Cass. soc.*, 2 juillet 1987, *Sté bourbonnaise*),

- être de couleur blanche (*art. 66 du Code électoral*).

Toutefois, il est admis qu'ils peuvent être de couleurs différentes, « dès lors que le secret du vote demeure assuré » (*Cass. 2^e civ.*, 15 octobre 1969 & *Cass. soc.*, 19 juillet 1983).

2.2. Les enveloppes

Elles sont obligatoires sauf en cas de vote électronique (*art. L. 2314-21 & L. 2324-19 du Code du travail*).

Les enveloppes doivent être fournies par l'employeur en nombre suffisant. Pour respecter le secret du vote, le choix se portera sur un modèle opaque et uniforme (*Cass. soc.*, 6 novembre 1985, *Papillons Blancs*), sans signe de reconnaissance.

3. Moyen d'isolement

Les élections ont lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique. (*Art. L. 59 du Code électoral & art. L. 2314-21 & L. 2324-19 du Code du travail*)

L'isoloir des élections politiques n'est pas obligatoire, c'est la possibilité de s'isoler qui l'est : les toilettes de l'entreprise peuvent en faire office (*Cass. soc.*, 21 juillet 1986) ou les allées d'un hangar de 1500 m², constituées de casiers (*Cass. soc.*, 11 juin 1986).

Qu'il soit classique ou « improvisé », le passage à l'isoloir ne s'impose pas à l'électeur. Par contre une possibilité d'isolement s'impo-

se (*Cass. soc.*, 30 mars 1978, 11 juin 1986, *Vilette & autres c/Sté Spafax & 3 mars 2004*, n° 02-60656) et si l'isolement n'est pas proposé, les élections peuvent être annulées (*Cass. soc.*, 3 juin 1977, 8 juillet 1976, 18 juillet 1978 & 26 mai 1998).

4. Urnes

Le vote étant distinct pour les titulaires et pour les suppléants, il doit y avoir deux urnes séparées différentes et lisiblement identifiées et ceci autant de fois que de collèges.

« L'urne électorale est transparente. Cette urne n'ayant qu'une ouverture destinée à laisser passer l'enveloppe contenant le bulletin de vote doit, avant le commencement du scrutin, avoir été fermée à deux serrures dissemblables, dont les clefs restent, l'une entre les mains du président, l'autre entre les mains d'un assesseur tiré au sort parmi l'ensemble des assesseurs.

Si, au moment de la clôture du scrutin, le président n'a pas les deux clefs en sa possession, il prend toutes les mesures nécessaires pour procéder immédiatement à l'ouverture de l'urne » (*art. L. 63 al. 1 & 2 du Code électoral*).

Toutefois, l'emploi d'urnes « en cartons scellées par des bandes adhésives » est admis (*Cass. soc.*, 5 janvier 1978, *Comelec*), pourvu qu'elles restent bien closes pendant la durée du scrutin et sous surveillance suffisante tant que n'a pas commencé le dépouillement (*Cass. soc.*, 16 janvier 1985) mais il faut

savoir que les municipalités acceptent en général de prêter aux entreprises, qui en font la demande, des urnes et des isolements.

5. La composition du bureau

Un bureau de vote doit être constitué par collège.

Autrefois le bureau de vote était « composé des deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune présents au moment de l'ouverture du scrutin ; la présidence appartient au plus âgé » (art. 4 du décret du 25 février 1939).

« Chaque bureau de vote est composé d'un président, d'au moins deux assesseurs et d'un secrétaire choisi par eux parmi les électeurs » (art. R. 42 du Code électoral) obligatoirement de son collège (Cass. soc., 17 décembre 1986 & 27 juin 1995 & 23 février 2005, n° 04-60242, *Sté Économie mixte Transport*). Un candidat est admis à présider un bureau de vote (T.I. de Nîmes, 7 août 1979).

« La présence de personnes n'ayant pas la qualité d'électeur dans la composition du bureau de vote constitue une irrégularité entraînant nécessairement la nullité du scrutin ». (Cass. soc., 16 janvier 2008, n° 06-60286 FS-PB, *Sté Brit Air*).

Non-électeur, l'employeur ou son représentant ne peut siéger dans un bureau de vote comme président (Cass. soc., 23 février 2005, n° 04-60242, *Sté Transport-*

Semitel) ni même comme assesseur (Cass. soc., 21 mai 1980, 14 mars 1989, *Sté Dorlaine* & 27 juin 1995), sa présence entraîne une annulation du scrutin, même en l'absence d'une irrégularité (Cass. soc., 21 mai 1980, 14 mars 1989 & 30 mai 1996, *Sté Simovia*) et si l'employeur établi et signe le procès-verbal, il y a lieu d'annuler les élections (Cass. soc., 28 novembre 1995, C.P.A.M.). Pour la même raison, un syndicaliste extérieur à l'entreprise ne peut siéger dans un bureau de vote, même en assesseur (Cass. soc., 28 juin 1984 & 14 mars 1989).

Ce n'est pas à l'employeur de désigner les assesseurs (Cass. soc., 26 janv. 1984).

« Dans les délibérations du bureau, le secrétaire n'a qu'une voix consultative.

Deux membres du bureau au moins doivent être présents pendant tout le cours des opérations électorales.

Le président titulaire, un assesseur titulaire ou le secrétaire d'un bureau de vote ne peuvent exercer les fonctions de membre titulaire ou suppléant d'un autre bureau de vote » (art. R. 42 du Code électoral).

La désignation du président du bureau de vote est impérative et d'ordre public : le protocole préélectoral ne peut y déroger. « L'absence de président désigné dans les bureaux de vote, en violation des principes généraux du droit électoral, constitue, en raison de l'importance de ses attri-

butions, une irrégularité qui porte atteinte au déroulement normal des opérations électorales et compromet dans son ensemble la loyauté du scrutin ». L'absence de président entraîne une annulation du scrutin, même en l'absence d'une irrégularité (*Cass. soc., 13 février 2008, n° 07-60097 F-PB, Sté Sopafom*).

Tout litige sur la composition d'un bureau de vote fera l'objet de la saisine du juge d'instance.

Délégué de liste

« Tout candidat ou son représentant dûment désigné a le droit de contrôler toutes les opérations de vote, de dépouillement des bulletins et de décompte des voix, dans tous les locaux où s'effectuent ces opérations, ainsi que d'exiger l'inscription au procès-verbal de toutes observations, protestations ou contestations sur lesdites opérations, soit avant la proclamation du scrutin, soit après » (*art. L. 67 premier alinéa du Code électoral*).

« Chaque liste de candidats a le droit d'exiger la présence, en permanence, dans chaque bureau de vote, d'un délégué habilité à contrôler toutes les opérations électorales » (*art. R. 47 premier alinéa du Code électoral & 28 juin 1984*).

Le fait qu'un employeur empêche des délégués de site d'assister au vote est une cause d'annulation d'élection (*Cass. soc., 3 juillet 1985*).

Côté rémunération, il paraît normal que l'exercice de contrôle du délégué de liste ne donne lieu à aucune retenue sur salaire ni sur crédit d'heures de représentant du personnel.

La bonne organisation matérielle de toutes les opérations liées au scrutin est assurée par le bureau de vote qui veille particulièrement à la régularité et au secret du vote.

B. Le dépouillement et le décompte des votes

« Le dépouillement est opéré par des scrutateurs sous la surveillance des membres du bureau.

À défaut de scrutateurs en nombre suffisant, le bureau de vote peut y participer. » (*art. R. 64 du Code électoral*).

Tous les membres du bureau de vote :

- désignent « parmi les électeurs présents un certain nombre de scrutateurs sachant lire et écrire, lesquels se divisent par table de quatre au moins (...) Le nombre de tables ne peut être supérieur au nombre d'isoloirs (*art. L. 65 1^{er} alinéa du Code électoral*),
- se prononcent « provisoirement sur les difficultés qui s'élèvent touchant les opérations électorales » (*art. R. 52 1^{er} alinéa du Code électoral*),
- signent dès la clôture du scrutin, la liste d'émargement (*art. R. 62 du Code électoral*),
- signent « immédiatement après la fin du dépouillement, le procès-verbal

des opérations électorales en deux exemplaires » (art. R. 67 al. 1 & 2 du Code électoral),

- contresignent « les bulletins blancs » (art. L. 66 al. 1 & 2 du Code électoral).

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 (Cass. soc., 27 novembre 1974 & 7 mai 1987).

Les bulletins blancs et nuls seront décomptés séparément et joints au procès-verbal.

Sont à considérer comme nuls les bulletins :

- trouvés dans l'urne sans enveloppe ou dans des enveloppes non réglementaires (art. L. 66 al. 1 & 2 du Code électoral).
- portant des signes de reconnaissance ou des mentions injurieuses (art. L. 66 al. 1 & 2 du Code électoral),
- panachés, c'est-à-dire contenant des noms autres que ceux des candidats de la liste (Circ. TE, 5 juillet 1948 & Cass. soc., 10 janvier 1989, Abbaye de Prémontrés),
- multiples portant des listes et des noms différents (art. L. 65 du Code électoral, Cass. soc., 20 juillet 1978 & 10 janvier 1989, Abbaye de Prémontrés),
- comportant un blanc et un nominatif (Cass. soc., 20 juillet 1978),

- sur lesquels l'ordre de présentation a été modifié,

- mentionnant une personne non candidate (Cass. soc., 2 juin 1983),
- illisibles.

Dès la clôture du scrutin, les membres du bureau de vote :

- comptent les émargements sur la liste (art. R. 62 du Code électoral),
- ouvrent l'urne,
- comptent le nombre d'enveloppes trouvées dans l'urne (art. L. 65 du Code électoral),
- comptent les bulletins blancs,
- comptent les bulletins nuls,
- vérifient si le quorum est atteint,
- comptent les bulletins de chaque liste,
- comptent les ratures et en déduit le nombre de voix de chaque candidat,
- attribuent les sièges,
- désignent les élus,
- établissent le procès-verbal (art. R. 67 du Code électoral).

Si le nombre d'enveloppes « est plus grand ou moindre que celui des émargements, il en est fait mention au procès-verbal » (art. L. 65 du Code électoral).

Une croix en guise de signature peut être prise en considération à condition qu'il n'y ait pas volonté de fraude (Cass. soc., 13 juillet 2004, n° 03-60160, Sté Comptoir métallurgique de Bretagne).

« Les tables sur lesquelles s'effectue le dépouillement sont disposées de telle sorte que les électeurs puissent circuler autour » (art. R. 63 du Code électoral).

Les élections professionnelles...

Préparation et déroulement...

« À chaque table, l'un des scrutateurs extrait le bulletin de chaque enveloppe et le passe déplié à un autre scrutateur ; celui-ci 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. Si une enveloppe contient plusieurs bulletins (hormis les listes à un seul nom au second tour), le vote est nul quand les bulletins portent des listes et des noms différents. Les bulletins multiples ne comptent que pour un seul quand ils désignent la même liste ou le même candidat » (art. L. 65 du Code électoral).

Au premier tour, les résultats ne seront pris en compte que si le quorum dans le collège électoral concerné est atteint.

Important

Pour être représentatif, le syndicat doit recueillir au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections CE, à défaut DP. Ainsi, que le quorum soit atteint ou non, il est capital aujourd'hui de dépouiller les votes du premier tour des élections.

1^{er} calcul : quorum

Le quorum est atteint si le nombre des votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits (art. L. 2324-22 du Code du travail) en considérant qu'un votant est un électeur s'étant exprimé sans utiliser un vote blanc ou nul (Cass. ass. plén., 2 décembre 1977 & 20 juillet 1979 & 3

juin 1983, bull. n° 5) & (Cass. soc., 3 mars 1983, 6 mai 1985, 12 juin 1985, Martin c/ CGT, 7 mars 1989, 13 juin 1995, Union locale CGT de Corbeil c/ Sté Longpont Expansion, 30 octobre 1996) et que le nombre de ratures est sans influence sur le quorum (Cass. soc., 4 juill. 1972 & 6 mai 1985, Palais automobile).

Le quorum s'apprécie par collège et à l'intérieur d'un collège, pour les titulaires d'une part et pour les suppléants d'autre part, il peut être atteint pour les titulaires et non pour les suppléants.

Ceci entraîne l'obligation de dépouillement des votes pour apprécier le quorum.

Au premier tour, même en l'absence de quorum, le décompte des différentes listes est effectué en vue de déterminer la validité des signatures syndicales ainsi que les droits d'opposition futurs (art. L. 2232-2 du Code du travail).

Il est à noter qu'une liste unique ayant atteint le quorum se trouve automatiquement élue dans sa totalité (Cass. soc., 4 juillet 1972).

Quand s'impose un second tour ?

- dans les collèges où le quorum n'est pas atteint (art. L. 2324-22 du CTI),
- carence totale de candidature au premier tour (Cass. 2^e civ., 10 mai 1961 & Cass. soc., 18 mars 1982, n° 81-60871 P),
- carence partielle au premier tour

(Cass. soc., 18 mars 1982, Colas & 5 novembre 1984),

• siège réservé non attribué, en l'absence de candidat de la catégorie concernée (Cass. soc., 27 mars 1952, 19 décembre 1972, 7 juillet 1983 & 9 octobre 1985).

Dans ces cas, le second tour est organisé dans un délai de quinze jours après le premier tour (art. L. 2314-24 & L. 2324-22 du Code du travail). Toutefois, syndicats et employeurs peuvent s'accorder pour raccourcir le délai (Cass. soc., 29 mai 1985) sans le rendre nul (Cass. soc., 8 juillet 1997). Premier et second tour ne peuvent toutefois avoir lieu le même jour (Cass. soc., 8 juillet 1997). Un report de délai est aussi envisageable (Cass. soc., 28 juin 1978 & 4 février 1982).

Au second tour de scrutin, le monopole syndical disparaît et peuvent se présenter des candidats sans étiquette.

Lorsque les bulletins sont établis au nom de chacun des candidats se présentant individuellement, « chaque électeur peut insérer dans la même enveloppe autant de bulletins de vote qu'il y a de sièges à pourvoir » (Cass. soc., 24 septembre 2008, n° 08-60004 FS-PB, association Marymount School).

Les candidatures présentées par une organisation syndicale au 1^{er} tour de scrutin des élections professionnelles doivent être considérées comme

maintenues lorsqu'un 2nd tour est organisé, sans que l'organisation syndicale n'ait à les renouveler (Cass. soc., 25 avril 1984, n° 83-63188 P, Sté Fecomme) mais rien n'empêche à modifier une liste d'un tour à l'autre (Cass. soc., 14 février 1984, n° 83-60946 P). Les dispositions d'un protocole d'accord préélectoral ne peuvent écarter cette règle qui est d'ordre public (Cass. soc., 18 juillet 2000, n° 99-60111 P, Sté Dussurgey & 15 mars 2006, n° 05-60286).

2^{ème} calcul : quotient électoral

En cas de listes multiples, il faut commencer par calculer le quotient électoral qui « est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir » (art. R. 2314-22 & R. 2324-18 du Code du Travail). Il est identique pour toutes les listes d'un même collège.

Pour connaître le nombre total de suffrages valablement exprimés, il y a lieu de considérer l'ensemble des enveloppes trouvées dans l'urne auquel on retire le nombre de bulletins blancs ou nuls (Cass. soc., 21 février 1952).

Exemple :

Si 85 suffrages ont été valablement exprimés pour pourvoir 3 sièges dans un même collège électoral, le quotient électoral sera de : $85/3 = 28,3$.

3^{ème} calcul : moyenne de chaque liste

Le nombre de voix recueillies par cha-

Les élections professionnelles...

Préparation et déroulement...

que liste est la moyenne du total des voix obtenues par chacun des 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 (et non pas par le nombre de sièges à pourvoir) :

Exemple : On trouve dans l'urne 40 bulletins au nom de la liste « A » qui comporte 3 candidats. 34 n'ont aucune rature. Sur les 6 autres bulletins, le premier candidat a été rayé 5 fois et le second 2 fois.

	dans l'urne	nbre rature	nbre de voix	moyenne
tête de liste	40	-5	+ 35	= 37,67
2 ^e candidat	40	-2	+ 38	
3 ^e candidat	40	0	+ 40	
			113	
			3	

4^{ème} calcul : attribution des sièges au quotient

« Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois, le quotient électoral » (art. R. 2314-22 & R. 2324-18 du Code du travail).

Il faut donc diviser la moyenne de chaque liste par le quotient électoral.

Exemple : 3 sièges à pourvoir, le quorum est atteint et une fois retirés blancs et nuls, 85 électeurs se sont exprimés. Le quotient électoral est donc de $85/3 = 28,33$

	liste UNSA		liste CFDT		liste FO	
	Léa	35	Samuel	20	Odile	20
Lucie	35	Damien	25	Jacques	15	
Blandine	40	Aurore	20			
moyenne des voix		36,7		21,7		17,5

Combien y-a-t-il de fois 28,33 dans 36,7 ou 21,7 ou 17,5 ?

Il lui est donc attribué un siège « au quotient »

Seule la liste UNSA répond à la condition en dépassant le quotient électoral : $36,7 / 28,33 = 1$

liste UNSA : $36,7 / 28,33 = 1$
 liste CFDT : $21,7 / 28,33 = 0$
 liste FO : $17,5 / 28,33 = 0$

5^{ème} calcul : attribution du siège suivant sur la base de plus forte moyenne (PFM)

« Au cas où il n'aurait pas été pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

À cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges déjà attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier » (art. R. 2314-23 & R. 2324-19 du Code du travail).

La formule est donc :

$$\text{P.F.M.} = \frac{\text{moyenne des voix de la liste}}{\text{nombre de sièges obtenus} + 1}$$

L'attribution restante est faite selon la règle de la plus forte moyenne qui consiste à diviser la moyenne des voix de la liste, par le nombre augmenté d'une unité, des sièges déjà attribués à la liste, ceci autant de fois qu'il y a de sièges à répartir.

Exemple de calcul de la plus forte moyenne :

$$\text{UNSA : } \frac{36,7}{1 + 1} = 18,35$$

$$\text{CFDT : } \frac{21,7}{0 + 1} = \mathbf{21,7}$$

$$\text{FO : } \frac{17,5}{0 + 1} = 17,5$$

C'est la liste « CFDT » qui obtient le deuxième siège à la plus forte moyenne.

6^{ème} calcul : attribution d'un autre siège restant à la nouvelle plus forte moyenne

Pour le calcul de la nouvelle plus forte moyenne, la liste qui a obtenu le siège précédemment pourvu voit son diviseur augmenter d'une unité. Les dividendes ne changent pas : ce sont toujours les moyennes individuelles des listes :

$$\text{UNSA : } \frac{36,7}{1 + 1} = \mathbf{18,35}$$

$$\text{CFDT : } \frac{21,7}{1 + 1} = 10,85$$

$$\text{FO : } \frac{17,5}{0 + 1} = 17,5$$

Les élections professionnelles...

Préparation et déroulement...

C'est la liste UNSA qui obtient le troisième siège à la plus forte moyenne.

Répartition des sièges :

- UNSA : 2 sièges (1 siège au quotient et un à la plus forte moyenne)
- CFTD : 1 siège (un siège à la PFM)
- FO : 0 siège

C. Désignation nominative des élus

Le bureau doit préciser les noms des élus avec le nombre de voix obtenu (*Cass.soc.*, 26 mai 1977, *Chrysler*).

Les candidats sont déclarés élus dans l'ordre de leur présentation sur la liste si :

- chaque candidat de la même liste a obtenu le même nombre de voix,
- les ratures sur le nom de chaque candidat n'atteignent pas 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce

candidat (*art. L. 2314-24 & L. 2324-22 dernier alinéa du Code du travail*). Il s'agit de 10 % du nombre de bulletins trouvés dans l'urne au nom de la liste (*Circ. min. D.R.T.*, 25 octobre 1983).

Pour tous les candidats d'une liste ayant un nombre de ratures supérieur ou égal à 10 % du nombre de bulletins trouvés dans l'urne au nom de la liste, l'attribution des sièges se fait selon le nombre de voix obtenu par chaque candidat (*Lettre. min.*, 20 août 1985).

Certains candidats ont moins de 10 % de ratures, d'autres non. Dans ce cas, les sièges sont attribués en priorité par ordre de présentation aux candidats ayant obtenu moins de 10 % de ratures, puis pour les autres sièges restants, aux autres candidats de la liste en fonction du nombre de voix obtenu.

Reprenons le scrutin précédent :

				nombre de voix pour la...	
candidats	dans l'urne	rature	ratio	P.F.M.	Désignation
Léa	40 bulletins	-5	12,5 %	+ 35 voix	+ 35 voix
Lucie	40 bulletins	-2	5 %	+ 38 voix	+ 40 voix
Blandine	40 bulletins	0	0 %	+ 40 voix	+ 40 voix

Lucie est déclarée élue puisque Léa a été raturée à 12,5 %. Les ratures de Lucie n'atteignant pas les 10 % des 40 bulletins de la liste UNSA trouvés dans

l'urne ne sont pas prises en considération. Lucie et Blandine, se trouvant donc à égalité de voix, c'est l'ordre de présentation sur la liste qui prévaut.

Lucie est préférée à Blandine tout en ayant eu moins de voix qu'elle.

Sièges réservés :

Soit la loi (entreprise d'au moins 500 salariés), soit l'accord préélectoral, soit l'administration du travail peut réserver un siège à un collège particulier sans pour autant augmenter le nombre de sièges globaux.

Cette imputation est de droit : si aucune liste obtenant des élus n'a présenté de candidat pour le collège ayant un siège réservé, le candidat de ce collège qui est le plus favorisé est élu de plein droit même si la liste n'a droit à aucun élu, et même s'il n'a obtenu qu'une seule voix. « Toutefois, un siège réservé ne peut être attribué à un candidat n'ayant obtenu aucune voix ». (Cass. soc. 12 novembre 1997, n° 96-60337 P, Sté Sommer Industries c/Taffin). Il y a lieu de procéder à un second tour et s'il n'y a pas de candidat, le siège doit rester vacant (Cass. civ. 2, 25 février 1966, bull. n° 272 P, Sté Ateliers de façonnage de St-Denis c/Syndicat des travailleurs de la métallurgie de St-Denis).

Lorsqu'un siège est réservé à la catégorie « ingénieur », il ne peut être attribué à un cadre non ingénieur (Cass. soc., 26 mai 1952, bull. n° 459, Compagnie générale, constructions téléphoniques & 22 mars 1973, n° 72-60121 P, Rousseau et autre c/Vincent).

■ D. Procès-verbal

Le procès-verbal entérine le résultat des élections et doit être établi, « immédiatement après la fin du

dépouillement » par le bureau de vote, « dans la salle de vote, en présence des électeurs ».

« Les délégués des candidats ou listes en présence sont obligatoirement invités à contresigner (...) » (art. R. 67 du Code électoral).

L'administration a mis au point un imprimé modèle que l'employeur peut se procurer auprès de l'inspection du travail (Circ. D.R.T., 21 juin 1994).

Le procès-verbal est établi en autant d'exemplaires que nécessaire :

- un pour l'employeur,
- un pour chaque liste de candidats,
- un pour affichage (pratique courante mais non obligatoire),
- deux pour l'inspecteur du travail.

L'envoi à l'inspecteur du travail, en deux exemplaires, sera effectué par l'employeur sous un délai de quinze jours (art. R. 2314-25 & R. 2324-21 du Code du travail).

Après clôture et dépouillement du scrutin, le procès-verbal établi « portant inscription de toutes observations, protestations ou contestations sur les opérations électorales », il en résulte qu'à « défaut de mention dans le procès-verbal de dépouillement du scrutin », des attestations ne peuvent « servir de preuve » de l'irrégularité du scrutin (Cass. soc., 12 janvier 1999 P, Sté New Trans).

Les élections professionnelles...

Préparation et déroulement...

E. Proclamation des résultats des élections

« Dès l'établissement du procès-verbal, le résultat est proclamé en public par le président du bureau et affiché en toutes lettres par ses soins dans la salle de vote » (*art. R. 67 dernier alinéa du Code électoral*).

C'est le bureau et non l'employeur qui proclame les résultats (*Cass. soc., 26 mai 1977, Chrysler*) à défaut c'est le juge d'instance qui le fait, s'il est saisi (*Cass. soc., 19 juillet 1983*).

Il y a lieu de mentionner expressément, par collège électoral :

- le nombre d'inscrits et de votants,
- le nombre de bulletins nuls et blancs ainsi que le nombre de bulletins valablement exprimés,
- le nombre de sièges attribués à chaque liste,
- le nom de chacun des candidats élus avec le nombre de voix obtenu par chacun d'eux (*Cass. soc., 26 mai 1977, Chrysler*).

C'est cette proclamation orale et nominative qui confère aux élus la qualité de membres du comité (*Cass. soc., 16 juillet 1987 & 26 avril 2000*) même si un membre du bureau de vote refuse de signer le procès-verbal (*Cass. soc., 28 janvier 1982*). Il est à noter qu'un procès-verbal signé par le représentant de l'employeur constitue une irrégularité susceptible de faire annuler

les élections (*Cass. soc., 28 novembre 1995, C.P.A.M.*).

La proclamation fait courir deux délais :

- les quinze jours pendant lesquels il est possible de contester les résultats (contentieux postélectoral) (*Cass. soc., 10 décembre 1996*),
- le début de la protection des élus mais seulement si les mandats précédents sont expirés. (*Cass. soc., 20 juillet 1978*).

« Le tribunal d'instance est saisi des contestations par voie de déclaration au greffe.

Lorsque la contestation porte sur l'électorat, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les 3 jours suivant la publication de la liste électorale.

Lorsque la contestation porte sur la régularité de l'élection ou sur la désignation de représentants syndicaux, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les 15 jours suivant cette élection ou cette désignation » (*art. R. 2324-24 du Code du travail*).

« Le tribunal d'instance statue dans les 10 jours de sa saisine sans frais ni forme de procédure et sur avertissement qu'il donne 3 jours à l'avance à toutes les parties intéressées.

La décision du tribunal est notifiée par le greffe dans les 3 jours par L.R.A.R. La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai de 10 jours (*art. R. 2324-25 du Code du travail*).

Lors de la contestation, il convient donc de communiquer, au greffe, prénom, nom et adresse de tous les membres élus (*Cass. soc., 29 avril 2009, n° 08-60485 I, association La Vie Active*).

V - Mesures de la représentativité de l'UNSA

C'est donc au vu des résultats de ces élections que l'on mesurera la représentativité de l'UNSA dans l'entreprise, mais aussi dans la branche et au niveau national et interprofessionnel.

I. Au niveau de l'entreprise et de l'établissement

(Article 2122-1 du code du travail)

Le critère de l'audience ne sera satisfait que si l'organisation syndicale intéressée obtient « 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 ou, à défaut, des délégués du personnel, **quel que soit le nombre de votants** ».

Pas de prise en compte des bulletins blancs ou nuls dans la détermination du seuil de 10 %.

Les suffrages exprimés s'entendent des suffrages valablement exprimés au premier tour des élections des représentants du personnel.

Seuls comptent, en vue de la caractérisation du critère de l'audience, l'atteinte ou le franchissement du seuil de 10 %.

A l'avenir, il faudra donc prendre soin de dépouiller les résultats du premier tour des élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement, même si le quorum n'est pas atteint, en vue de déterminer une majorité syndicale.

Même si les élections du comité d'entreprise ont lieu à la même date que les élections des délégués du personnel, seuls doivent être pris en compte les résultats des élections du comité d'entreprise - à moins qu'il ait été constitué, dans les entreprises ou les établissements de moins de deux cents salariés, une délégation unique du personnel.

Ce n'est qu'en l'absence de comité d'entreprise que la majorité syndicale sera déterminée sur le fondement des suffrages exprimés dans le cadre de l'élection des délégués du personnel.

Entreprises à établissements multiples.

La représentativité des syndicats au niveau de l'entreprise devrait se faire par addition des résultats obtenus au sein des établissements.

Les organisations syndicales catégorielles ne peuvent être représentatives dans l'entreprise ou l'établissement que si elles satisfont aux sept critères de l'article L. 2121-1 du code du travail et sont affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale.

Les élections professionnelles...

Préparation et déroulement...

Leur représentativité est établie au regard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats.

Pour satisfaire aux critères de l'audience, elles doivent avoir obtenu 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 ou, à défaut, des délégués du personnel dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants.

2. Au niveau du groupe

La représentativité des organisations syndicales est appréciée dans tout ou partie du groupe, selon que l'accord vise toutes les entreprises du groupe, ou seulement une partie d'entre elles (article L. 2122-4 du code du travail).

Pour procéder à la mesure de l'audience, il faut additionner l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Préalablement à toute conclusion d'un accord collectif de groupe, il faudra donc refaire les calculs relatifs à l'audience des organisations syndicales dès lors que :

- le périmètre de l'accord n'est pas le même que celui de l'accord précédent,

- ou, depuis la signature de l'accord précédent, des élections ont eu lieu dans une seule ou plusieurs des entreprises composant le groupe.

3. Au niveau de la branche professionnelle - Échéance 2013

(Article L 2122-5 du code du travail)

Outre la satisfaction aux sept critères de l'article L. 2121-1 du code du travail, les organisations syndicales doivent disposer d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche.

Pour satisfaire au critère de l'audience, elles doivent avoir recueilli au moins 8% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau de la branche.

La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

Important : Tous les résultats électoraux doivent être communiqués aux responsables de vos fédérations afin de communiquer en temps utile les résultats de chaque entreprise où l'UNSA est présente.

Les organisations syndicales catégorielles ne peuvent être représentatives au niveau d'une branche que si elles :

- satisfont aux sept critères de l'article L. 2121-1 du code du travail (ou aux critères dans l'article L. 2122-6 du code du travail dans les branches où plus de la moitié des salariés sont employés dans des entreprises où, en raison de leur taille, ne sont pas organisées d'élections professionnelles),

- bénéficient d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche,

- sont affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale,

- et ont obtenu au moins 8% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles au sein des entreprises de la branche, dans les collèges électoraux pertinents.

La représentativité des organisations syndicales est établie au regard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats.

4. Dispositions transitoires

(article 11, III, de la loi n°2008-789 du 20 août 2008)

La première mesure de l'audience des organisations syndicales devrait être réalisée, au niveau des branches, au plus tard le 21 août 2013. Jusqu'à cette réalisation, bénéficieront d'une représentativité au niveau de la branche :

- les syndicats affiliés aux organisations syndicales qui bénéficient, jusqu'à la réalisation de la première mesure de l'audience au niveau national et interprofessionnel, d'une présomption de représentativité à ce niveau,

- et les organisations syndicales de salariés déjà représentatives au niveau de la branche au 21 août 2008.

Une fois que la mesure de l'audience aura été réalisée au niveau des branches, une présomption de représentativité bénéficiera aux organisations syndicales affiliées à l'une des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel.

avec l'UNSA

Je **gagne**
les élections
professionnelles

avec l'UNSA

Je **crée**
mon syndicat dans
mon entreprise

