

L'actu' juridique pour les entrepreneurs connectés

# STEADY BOOK

#1

## LE CSE : la mise en place des élections professionnelles

by ACD

# SOMMAIRE

## 01.

### Les phases préliminaires p.4

- Le calcul des effectifs
- Le cadre de la mise en place

## 02.

### Les grandes étapes de l'organisation p.9

- Information du personnel
- Invitation des organisations syndicales
- Le protocole d'accord préélectoral
- Les collèges électoraux
- Les listes électorales et les listes de candidats
- Le déroulement du scrutin
- Les organes internes de contrôle des élections
- Rédaction et communication des procès-verbaux
- L'organisation d'un second tour

# EDITO

Le Comité social et économique (CSE) est la nouvelle instance représentative du personnel mise en place suite aux ordonnances Macron datant de septembre 2017.

Le renouvellement du CSE arrivant à grand pas pour les entreprises l'ayant mis initialement en place en 2018 ou en 2019, ce livre blanc vous permettra de découvrir l'ensemble des grandes étapes de ce processus et la réglementation applicable.



# PARTIE 1

## Les phases préliminaires

### EN QUELQUES MOTS...

Tous les employeurs de droit privé, quels que soient leur forme juridique, ainsi que certains établissements du secteur public doivent organiser les élections du comité social et économique (CSE), dès lors qu'ils emploient au moins 11 salariés.

Cet effectif doit être atteint pendant 12 mois consécutifs. L'élection de la délégation du personnel au CSE peut avoir lieu par vote électronique si un accord d'entreprise, ou, à défaut l'employeur, le décide.

## LES ÉTAPES PRÉLIMINAIRES

### ■ Le calcul des effectifs

Le décompte de l'effectif s'opère selon les règles générales posées par le Code du travail, article L. 1111-2 du Code du travail.

Pour le décompte des effectifs en lien avec la mise en place du Comité social et économique, il convient de prendre en compte les effectifs atteints durant 12 mois consécutifs (C. trav. Art. L. 2311-2).

Par conséquent, selon les entrées et sorties du personnel en cours de période, il convient d'effectuer une proratisation.



#### **Les salariés titulaires d'un CDI à temps plein comptent pour 1 unité.**

Peu importe que les salariés soient en période d'essai ou de préavis ou encore que l'exécution de leur contrat soit momentanément suspendue.



**Les salariés titulaires d'un CDI à temps partiel** sont pris en compte au prorata du temps de travail, en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.



**Les salariés titulaires d'un CDD à temps complet** sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.



**Les salariés titulaires d'un CDD à temps partiel** sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise :

- A due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents ;
- Et au prorata du temps de travail, en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.



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 1 an à temps partiel et les salariés temporaires à temps partiel sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise :

- A due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents ;
- Et au prorata du temps de travail, en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

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 1 an à temps complet et les salariés temporaires à temps complet sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.

**Exemple :**

Si une entreprise pratiquant l'horaire légal de 35 heures par semaine emploie :

01

5 salariés à 32 heures

02

3 salariés à 28 heures

03

2 salariés à 34 heures



Document non contractuel • Tous droits réservés • ACD Groupe ACS Tours • B 528 553 654 • JUIN 2023

Ils sont pris en compte dans l'effectif de la façon suivante :

$$(5 \times 32) + (3 \times 28) + (2 \times 34) / 35 = 8,92 \text{ unités}$$

## ■ Le cadre de la mise en place

### Au niveau des établissements :

Si l'entreprise a au moins 2 établissements distincts, des comités sociaux et économiques d'établissement et un CSE central d'entreprise sont constitués (C. Trav. Art. L. 2313-1).

Toutefois, dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins 2 établissements distincts, des comités sociaux et économiques d'établissement (CSE d'établissement) doivent être mis en place, au niveau de chaque établissement distinct (QR min. trav. du 16-1-2020 n° 26), et un comité social et économique central d'entreprise (CSE central) est constitué au niveau de l'entreprise (C. trav. art. L 2313-1).



Le nombre et le périmètre des CSE d'établissement peut être défini par accord d'entreprise négocié avec les organisations syndicales, à défaut, par accord entre l'employeur et le CSE, ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur (C. trav. art. L 2313-2 à L 2313-4).

### Au niveau interentreprises

Un CSE interentreprises peut être mis en place lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient (C. Trav. Art. L. 2313-9).

Le CSE interentreprises est créé par accord collectif interentreprises conclu entre les employeurs des entreprises du site ou de la zone et les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental.

L'accord doit définir : le nombre de membres de la délégation du personnel du CSE interentreprises, les modalités de leur élection ou de leur désignation, les attributions et les modalités de fonctionnement du CSE interentreprises.

L'accord collectif peut aussi décider que dans les entreprises d'au moins 11 salariés du site ou de la zone ayant mis en place un CSE, un membre de la délégation du personnel de chaque CSE participe aux réunions mensuelles (C. Trav. Art. L. 2313-9).



**Au niveau de l'entreprise :**

L'entreprise, sous réserve que son effectif atteigne le seuil de 11 salariés, constitue le cadre de la mise en place du CSE lorsqu'elle ne compte qu'un seul établissement (C. Trav. Art. L. 2313-1).



**Au niveau des établissements de l'UES :**

Si l'UES comporte au moins deux établissements, des comités sociaux et économiques d'établissement et un CSE central d'entreprise sont constitués (C. Trav. Art. L. 2313-8).



**Au niveau de l'Unité Economique et Sociale (UES) :**

La constitution est obligatoire pour l'UES comportant au moins 11 salariés, si cette dernière est reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, un CSE commun est mis en place (C. Trav. Art. L. 2313-8).

# PARTIE 2

## Les grandes étapes de l'organisation

### En quelques mots...

Lorsque le seuil de onze salariés a été franchi pendant douze mois consécutifs, l'employeur informe le personnel, tous les 4 ans, de l'organisation des élections (par tout moyen conférant date certaine).

Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le quatre-vingt-dixième jour suivant la diffusion.

ÉTAPES	PREMIÈRES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES	RENOUVELLEMENT DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL
Détermination de la date du premier tour des élections professionnelles	Max. J+90 après la diffusion de l'information de l'organisation des élections professionnelles au personnel, en cas de dépassement des seuils	J+90 max. après l'information du personnel sur l'organisation des élections professionnelles et dans un délai de J+15 avant la fin des mandats pour un renouvellement
Détermination de la date du second tour éventuel des élections professionnelles	Dans les J+15 qui suivent le premier tour des élections professionnelles	
Information du personnel par tout moyen permettant de conférer une date certaine à l'information, de l'organisation des élections professionnelles, et de la date envisagée pour le premier tour	90 jours avant la date du premier tour des élections professionnelles	
<u>Dérogation</u> : entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés	Si aucun salarié ne manifeste le souhait de se porter candidat aux élections professionnelles dans un délai de J+30 suite à la diffusion de l'information au personnel = un procès-verbal de carence doit être rédigé	
Préparation du protocole d'accord préélectoral avant la première réunion de négociation : détermination des effectifs, des collèges électoraux, de la répartition des sièges dans les collèges, ainsi que la proportion de femmes et d'hommes dans chaque collège, modalités de vote, etc.	<u>Conseil</u> : de préférence, quelques jours avant la première réunion de négociation pour avoir un temps pour relire et éventuellement, apporter des modifications	
Réunions de négociation du protocole d'accord préélectoral : autant que nécessaire, tant que le protocole d'accord préélectoral n'est pas signé	<u>Conseil</u> : prévoir un délai assez long entre les réunions de négociation et le premier tour des élections professionnelles, dans le cas où les négociations nécessiteraient plusieurs réunions	

ÉTAPES	PREMIÈRES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES	RENOUVELLEMENT DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL
<p><u>Information de l'organisation des élections professionnelles et invitation des organisations syndicales à venir négocier le protocole d'accord préélectoral et à présenter des listes de candidats :</u></p> <p>- <u>Par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information :</u> Les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés ;</p> <p>- <u>Par courrier :</u> 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</p>	<p>J-15 avant la date de la 1<sup>ère</sup> réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral</p> <p>Nb : Par dérogation, dans les entreprises (entre 11 et 20 salariés ) l'employeur ne doit inviter ces organisations syndicales que si au moins un salarié s'est porté candidat aux élections dans un délai de J+30 à compter de l'information du personnel sur l'organisation des élections</p>	<p>M-2 avant l'échéance des mandats en cours et au + tard J+15 avant la date de la 1<sup>ère</sup> réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral</p> <p>Nb : Par dérogation, dans les entreprises (entre 11 et 20 salariés ) l'employeur ne doit inviter ces organisations syndicales que si au - un salarié s'est porté candidat aux élections dans un délai de J+30 à compter de l'information du personnel sur l'organisation des élections</p>
<p>Si demande formulée, transmission des protocoles d'accords préélectoraux à l'Inspection du travail (lorsque l'accord préélectoral modifie le nombre et la composition des collèges électoraux)</p>	<p>Après signature du protocole d'accord préélectoral</p>	

ÉTAPES	PREMIÈRES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES	RENOUVELLEMENT DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL
<p>Information du personnel par tout moyen permettant de conférer une date certaine à l'information de la date, de l'heure et du lieu des élections professionnelles ainsi que des modalités de vote (physique, par correspondance, vote électronique)</p>		<p>Date définie dans le protocole d'accord préélectoral ou sinon, après signature du protocole d'accord préélectoral</p>
<p><u>Organisation matérielle du scrutin :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Affichage des listes électorales (J-4 minimum avant le premier tour) ;</li> <li>- Appel à candidatures syndicales (ou libres pour le second tour) en indiquant la date limite de dépôt des candidatures (négociée dans le protocole d'accord préélectoral) ;</li> <li>- Constitution des bureaux de vote (composition négociée dans le protocole d'accord préélectoral).</li> </ul>		<p>Pour l'affichage des listes électorales, dont l'établissement et la publication appartiennent à l'employeur, ces dernières doivent être affichées J-4 minimum avant la date du premier tour des élections professionnelles. À partir de la date d'affichage, les salariés disposent de 3 jours pour porter des contestations sur l'électorat</p>
<p><u>Dépôt des candidatures :</u> <b>accuser réception des candidatures déposées</b></p>		<p>Date déterminée dans le protocole d'accord préélectoral</p>
<p>Affichage des listes de candidats : qui doivent être établies par collègue, et pour les titulaires et les suppléants en respectant la représentation équilibrée des femmes et des hommes</p>		<p>Date déterminée dans le protocole d'accord préélectoral</p>

ÉTAPES	PREMIÈRES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES	RENOUVELLEMENT DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL
Préparation des bulletins de vote	Après signature du protocole d'accord préélectoral, attention à prévoir un délai de préparation, d'impression et éventuellement, d'envoi	
Premier tour des élections professionnelles	Date déterminée dans le protocole d'accord préélectoral en respectant le délai de J+90 après l'information du personnel sur l'organisation des élections professionnelles	Date déterminée dans le protocole d'accord préélectoral en respectant le délai de J+90 après l'information du personnel sur l'organisation des élections professionnelles et dans un délai maximum de J+15 avant l'expiration des mandats en cours
Proclamation des résultats	Après le dépouillement des votes, la proclamation est effectuée par les bureaux de vote	
<p><u>Transmission des procès-verbaux :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Double exemple à l'inspection du travail ;</li> <li>- Troisième exemplaire au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail, suivant un formulaire homologué ;</li> <li>- Une copie des procès-verbaux doit être envoyée aux organisations syndicales de salariés ayant présenté des listes de candidats aux scrutins concernés, ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.</li> </ul>	Dans les 15 jours suivants soit le premier tour des élections professionnelles, soit en cas de carence, dans les 15 jours suivants le second tour des élections professionnelles	

## ■ Information du personnel

Ce tableau récapitule les différents délais imposés par la loi ou la jurisprudence dans l'organisation des élections.

DÉLAI	DURÉE
Entre l'invitation des syndicats et la fin des mandats (élection de renouvellement)	2 mois
Entre l'invitation des syndicats et la 1 <sup>ère</sup> réunion de négociation	Au moins 15 jours
Entre l'information du personnel et le 1 <sup>er</sup> tour de scrutin	Au plus 90 jours
Entre le 1 <sup>er</sup> tour de scrutin et la fin des mandats	Au plus 15 jours (C. trav. art. L 2314-5, al. 3)

- L'employeur doit informer le personnel de l'organisation des élections par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information.

Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le quatre-vingt-dixième jour suivant celui de la diffusion (C. trav. art. L 2314-4).

- Les conditions d'information du personnel peuvent faire l'objet d'un aménagement particulier lors de la négociation du protocole d'accord préélectoral qui est conclu éventuellement entre l'employeur et les organisations syndicales participant à la réunion de négociation.

- L'inobservation de cette formalité justifie l'annulation des élections (Cass. soc. 3-4-2002 n° 01-60.464).



## ■ Invitation des organisations syndicales

- L'employeur doit informer les syndicats intéressés de l'organisation des élections et les inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir leurs listes de candidats au premier tour (C. trav. art. L 2314-5, al. 1 et 2).
- La méconnaissance de cette obligation entraîne l'annulation des élections (Cass. soc. 9-4-1987 n° 86-60.432 P).



### Syndicats à inviter par courrier

L'employeur doit inviter par courrier à la négociation du protocole préélectoral les syndicats (C. trav. art. L 2314-5, al. 2) :

- **Reconnus représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement ;**
- **Ou ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ;**
- **Ou affiliés à un syndicat représentatif au niveau national et interprofessionnel.**



### Syndicats à inviter par tout autre moyen

L'employeur doit inviter par tout moyen à la négociation du protocole préélectoral les syndicats qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constitués depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné (C. trav. art. L 2314-5, al. 1). Il faut, à notre sens, que l'employeur puisse rapporter la preuve qu'il a bien procédé à l'invitation.

### Cas particulier des entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés :

- Par dérogation aux règles exposées ci-dessus, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, l'employeur ne doit inviter les organisations syndicales intéressées que si au moins un salarié s'est porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information du personnel sur l'organisation des élections (C. trav. art. L 2314-5, al. 5).



### Date de l'invitation :

- L'invitation de l'employeur aux syndicats doit leur parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation (C. trav. art. L 2314-5, al. 4).
- En cas de renouvellement des institutions, l'invitation est effectuée 2 mois avant l'expiration des mandats (C. trav. art. L 2314-5, al. 3).



## Deux situations possibles :

### **Les syndicats répondent à l'invitation**

Si au moins un syndicat répond positivement à l'invitation de l'employeur, une négociation s'engage, en vue de conclure un accord préélectoral.

### **Les syndicats ne répondent pas à l'invitation**

Il se peut qu'aucune organisation syndicale ne réponde à l'invitation. Cette situation peut résulter de l'absence de syndicat dans l'entreprise et/ou d'un désintérêt des syndicats informés de l'organisation des élections, qu'ils soient ou non présents dans l'entreprise.

Quelle que soit la raison, il revient alors à l'employeur de prendre les décisions préalables à l'organisation des élections :

- Déterminer le nombre et la composition des collèges électoraux.
- Définir la répartition du personnel de l'entreprise ou de l'établissement entre les collèges ainsi définis ce qui lui permettra ensuite d'établir les listes électorales propres à chaque collège.
- Déterminer le nombre de représentants à élire et répartir les sièges entre les collèges.
- Assurer la réception et la publicité des listes de candidats

L'employeur doit également effectuer les démarches pratiques permettant la tenue des scrutins :

- Information des électeurs sur la tenue du scrutin
- Organisation matérielle du vote (mise à disposition de bulletins, d'isoloirs, etc.)

01

C'est le nombre minimum de syndicat, répondant positivement à l'invitation de l'employeur, qui permet d'engager une négociation, en vue de conclure un accord préélectoral.

## ■ Le protocole d'accord préélectoral



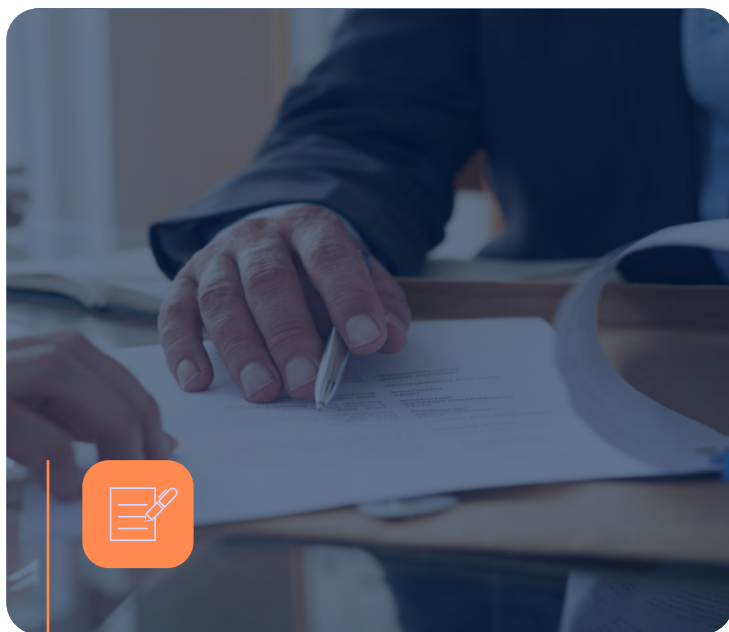
La première étape de la préparation des élections est la négociation du protocole préélectoral, obligatoire si au moins un syndicat s'est manifesté en réponse à l'invitation de l'employeur.

Ce texte a pour objet essentiel de déterminer le nombre et la composition des collèges électoraux (en application des règles légales ou selon des modalités dérogatoires), de répartir le personnel entre les collèges et les sièges entre les catégories de personnel, et de fixer les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.

**Attention, l'employeur a une obligation de loyauté dans la négociation du protocole d'accord préélectoral.**

Les élections ont ainsi pu être annulées dans les circonstances suivantes :

- L'employeur a refusé d'organiser une réunion pour élaborer un protocole d'accord pré électoral, peu important que la demande du syndicat en ce sens soit intervenue 5 jours seulement avant la date prévue pour le premier tour de scrutin (Cass. soc. 7-7-1983 n° 83-60.902 P).
- L'employeur a fait preuve d'une certaine précipitation dans l'organisation des élections, ce qui a empêché la réalisation d'un accord préélectoral et a été de nature à fausser les résultats du scrutin (Cass. soc. 12-3-1992 n° 91-60.245 D).



- L'employeur a refusé les demandes du syndicat tendant à organiser une réunion en vue de la négociation d'un protocole d'accord préélectoral (Cass. soc. 9-11-2011 n° 11-60.029)
- L'employeur, qui n'a pas manifesté de volonté réelle de négocier et porte seul la responsabilité de l'absence de signature d'un protocole préélectoral, a imparti aux syndicats un délai trop court pour déposer une liste de candidats (Cass. soc. 10-5-2012 n° 11-20.459).

**Les informations devant être communiquées par l'employeur aux organisations syndicales participant à la négociation du protocole d'accord préélectoral**

L'employeur est tenu de mener loyalement la négociation préélectorale (Cass. soc. 9-10-2019 n° 19-10.780) notamment en mettant à disposition des syndicats y participant les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité de la liste électorale (Cass. soc. 13-5-2009 n° 08-60.530).

Pour ce faire, il peut soit mettre à disposition de ces syndicats le registre unique du personnel et les déclarations sociales des années concernées dans des conditions permettant l'exercice effectif de leur consultation, soit leur communiquer des copies ou extraits desdits documents, expurgés des éléments confidentiels touchant notamment à la rémunération des salariés (Cass. soc. 6-1-2016 n° 15-10.975).

Un jugement du 15 mars 2010 a fourni des exemples de documents à remettre aux syndicats appelés à la négociation du protocole préélectoral :



- La liste des noms, prénoms, qualifications et lieux d'affectation des salariés mis à disposition au cours des 24 mois précédents ;
- La liste des noms et coordonnées de sociétés ayant mis ces salariés à disposition ;
- Les conventions conclues avec les sociétés prestataires portant sur des mises à disposition ;
- Les relevés de badgeage des sites concernés sur les 24 mois précédents faisant apparaître les entrées et sorties des salariés mis à disposition sauf à démontrer une impossibilité d'ordre technique.

## Les thèmes de négociation obligatoires du protocole

Dans toutes les entreprises, la négociation doit obligatoirement porter sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux, ce qui suppose au préalable de déterminer leur nombre et composition, et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel.



L'accord doit mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral (C. trav. art. L 2314-13, al. 2).



Dès qu'un accord ou une décision administrative ou de l'employeur sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur doit informer les salariés de cette proportion par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information (C. trav. art. L 2314-31).

L'accord doit aussi porter sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (C. trav. art. L 2314-28, al. 1). Le choix de l'envoi dématérialisé des résultats des élections professionnelles doit figurer dans le protocole préélectoral (QR min. trav. du 16-1-2020 n° 47).

## Les thèmes de négociation facultatifs

- Les dispositions législatives et réglementaires prévoient les conditions d'ancienneté pour être électeur ou éligible, le nombre de sièges, le nombre et la composition des collèges et elles servent normalement de base pour la négociation en matière de répartition du personnel et des sièges. Néanmoins le protocole d'accord préélectoral peut aménager des dispositions plus favorables que la réglementation : abaissement ou suppression des conditions d'ancienneté pour être électeur ou éligible, augmentation du nombre de sièges, modification du nombre de collèges et de leur composition.

- L'organisation des élections en dehors du temps de travail peut faire l'objet d'un accord.

## Conclusion du protocole d'accord préélectoral

### La condition de double majorité

- La condition de double majorité s'applique à toutes les clauses du protocole préélectoral, sauf disposition législative contraire (C. trav. art. L 2314-6).
- Les clauses relatives aux thèmes suivants sont expressément soumises par le Code du travail à cette condition :
  - *La répartition du personnel entre les collèges électoraux (C. trav. art. L 2314-13, al. 1) ;*
  - *La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel (C. trav. art. L 2314-13, al. 1) ;*
  - *Les mesures prises pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions les isolant des autres salariés (C. trav. art. L 2314-15) ;*
  - *La répartition des sièges dans les entreprises de travail temporaire en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire (C. trav. art. L 2314-16) ;*
  - *Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (C. trav. art. L 2314-28, al. 1) ;*
  - *La dérogation au nombre de mandats successifs dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés (C. trav. art. L 2314-33, 2°) ;*
  - *La répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges pour l'élection du CSE central (C. trav. art. L 2316-8, al. 1).*



- La double majorité suppose la réunion de 2 conditions (C. trav. art. L 2314-6) :

- *La majorité des syndicats ayant participé à sa négociation doivent signer le protocole ;*

- *Parmi ces signataires doivent figurer les syndicats représentatifs 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.*

- Les syndicats ayant participé à la négociation, pris en compte pour déterminer le caractère majoritaire de l'accord, sont ceux qui, invités à celle-ci, s'y sont présentés, même s'ils ont ensuite décidé de s'en retirer (Cass. soc. 26-9-2012 n° 11-60.231).
- S'il n'y a pas de syndicat représentatif dans l'entreprise, seule la première condition de majorité (majorité des syndicats ayant participé à la négociation) est applicable.
- La signature du seul syndicat ayant négocié est suffisante, dès lors que l'employeur a préalablement satisfait à ses obligations de convocation et de négociation (Circ. DGT 6 précitée QR 2).
- Le terme de « majorité » impliquant au moins la moitié des voix plus une, si 2 syndicats négocient et qu'un seul signe le protocole, la condition de majorité n'est pas remplie (Cass. soc. 15-11-2017 n° 16-21.903).



### La condition d'accord unanime

- Un accord unanime de l'ensemble des syndicats représentatifs dans l'entreprise est requis sur les thèmes suivants :

- *La modification du nombre et de la composition des collèges électoraux (C. trav. art. L 2314-12, al. 1) ;*
- *L'organisation du scrutin hors temps de travail (C. trav. art. L 2314-27), sauf s'il s'agit d'un vote électronique (Cass. soc. 5-4-2011 n° 10-19.951).*

- Un syndicat représentatif dans la branche ou au niveau interprofessionnel, présent dans l'entreprise mais sans y être représentatif, ne peut pas bloquer la conclusion d'un accord. La règle de l'unanimité ne doit concerner que les syndicats représentatifs dans l'entreprise (Rapport AN n° 1754 relatif à la loi 2014-288 du 5-3-2014).
- Les syndicats représentatifs au sein d'un établissement distinct doté d'un CSE d'établissement peuvent, à l'unanimité, modifier le nombre de collèges pour les élections organisées à ce niveau (Cass. soc. 22-11-2017 n° 16-24.801).

### Que faire en cas d'accord minoritaire ?

- Si les conditions de double majorité ne sont pas remplies, cette circonstance ne rend pas le protocole irrégulier, mais permet à toute partie pouvant y avoir un intérêt de saisir le juge d'une demande de fixation des modalités d'organisation et de déroulement du scrutin.
- Autrement dit, si l'accord ne réunit pas un nombre de signatures suffisant, il peut cependant servir de base à l'organisation des élections, sauf si les parties intéressées saisissent le juge.
- Si la négociation n'aboutit pas à un accord, l'employeur doit saisir l'administration afin qu'elle procède à la répartition du personnel dans les collèges électoraux et des sièges entre les différentes catégories de personnel.

### Et en cas d'échec des négociations ?

- S'agissant des modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, l'employeur ou les syndicats intéressés peuvent saisir le juge.
- À défaut de saisine du juge, il appartient à l'employeur de fixer les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.

### Les suites de la conclusion du protocole d'accord préélectoral

#### Publicité de l'accord préélectoral

- Lorsque l'accord préélectoral modifie le nombre et la composition des collèges électoraux, il est communiqué, à sa demande, à l'inspecteur du travail (C. trav. art. L 2314-12, al. 3).
- En dehors de ce cas précis, la communication du protocole à l'administration ou son affichage dans l'entreprise ne sont pas prévus. Ainsi, l'absence d'affichage par l'employeur de l'accord préélectoral et d'explications sur les modalités pratiques arrêtées n'entraînent pas nécessairement l'annulation des élections (Cass. soc. 9-7-1981 n° 81-60.561 P ; 6-7-1983 n° 82-60.256).
- Il est conseillé aux parties de prévoir des mesures de publicité.
- En tout état de cause, la date limite de dépôt des listes de candidatures doit faire l'objet d'une large publicité, afin de permettre aux candidats de se manifester dans les délais. En effet, lorsque le protocole préélectoral fixe une telle date, celle-ci ne pourra être opposable aux candidats et entraîner le rejet des candidatures tardives que si elle a été portée à la connaissance de l'ensemble du personnel.

### Portée du protocole d'accord préélectoral

- Les modalités d'organisation du scrutin, fixées par un protocole préélectoral dont la régularité n'est pas contestée, s'imposent à l'employeur et aux syndicats (Cass. soc. 2-7-2014 n° 14-11.915), aux salariés et, s'ils sont saisis, au juge judiciaire et à l'administration, à moins qu'un accord soit trouvé sur sa modification.
- Le chef d'entreprise ne peut pas unilatéralement modifier les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales arrêtées par le protocole négocié. Ainsi, il ne peut pas recourir au vote par correspondance si le protocole ne le prévoit pas, ni repousser la date de dépouillement du scrutin. De telles décisions entraînent l'annulation des élections (Cass. soc. 12-7-2006 n° 05-60.332).

## ■ Les collèges électoraux

- Pour l'élection de leurs représentants, les salariés électeurs sont, dans la plupart des cas, regroupés au sein de différents groupes d'électeurs définis par catégories professionnelles, les collèges électoraux.

### Le nombre et la composition des collèges

- Le nombre et la composition de ces collèges sont déterminés :

- *Dans le respect des dispositions du Code du travail*

- *Ou de la convention ou de l'accord de branche éventuellement applicable.*

- L'employeur et les organisations syndicales peuvent déroger à ces dispositions, dans les conditions suivantes :

- *L'accord doit alors être conclu avec tous les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement.*

- *De plus, la dérogation ne peut pas supprimer le « collège cadres » lorsqu'il est obligatoire.*

## Les principes régissant le nombre et la composition des collèges

### Dispositions légales

#### Entreprises et établissements d'au plus 24 salariés :

Dans les établissements ou entreprises qui n'élisent qu'un titulaire et un suppléant, autrement dit ceux ne dépassant pas 24 salariés, les membres de la délégation du personnel sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles (C. trav. art. L 2314-11, al. 6).

#### Entreprises et établissements de plus de 24 salariés :

Les membres de la délégation du personnel au CSE sont en principe élus (C. trav. art. L 2314-11, al. 1 à 3) :

- Par le collège des ouvriers et employés ;
- D'autre part par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.



### Collège spécial cadres

Dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement de l'institution, ces catégories constituent un troisième collège (C. trav. art. L 2314-11, al. 5). La circonstance que certains d'entre eux soient exclus de l'électorat en raison des pouvoirs qu'ils exercent et qui permettent de les assimiler au chef d'entreprise étant insignifiante.

Cette disposition est d'ordre public, si bien qu'il n'est **pas possible de supprimer le collège cadres, même par accord unanime** (C. trav. art. L 2314-12, al. 2 ; Cass. soc. 25-7-1979 n° 79-60.237 P ; 13-10-2004 n° 03-60.275 F-PB).

Il est en revanche possible de prévoir, par un tel accord, la constitution de plusieurs collèges cadres (Cass. soc. 9-6-1983 n° 82-60.637 P).



La création d'un collège cadres aboutit habituellement à 3 collèges :

- Le collège des ouvriers et employés
- Le collège des techniciens et agents de maîtrise
- Le collège des ingénieurs et cadres.

### Dispositions conventionnelles

Un accord peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux à condition d'être signé par tous les syndicats représentatifs dans l'entreprise (C. trav. art. L 2314-12, al. 1).

### La répartition du personnel entre les collèges

#### Conclusion du protocole d'accord préélectoral :

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et celle des sièges entre les différentes catégories de personnel relèvent de la négociation entre l'employeur et les syndicats intéressés. Elles doivent être discutées lors de l'élaboration du protocole préélectoral.

Si la négociation aboutit, le protocole ou les clauses de celui-ci portant sur ce thème doivent répondre à la **condition de double majorité**, qui suppose la réunion de **2 conditions** (C. trav. art. L 2314-6) :

- La majorité des syndicats ayant participé à sa négociation doivent signer le protocole
- Parmi ces signataires doivent figurer les syndicats représentatifs : 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.

Si les conditions de double majorité ne sont pas remplies, cette circonstance ne rend pas le protocole irrégulier, mais permet à toute partie pouvant y avoir un intérêt de saisir le juge d'une demande de fixation des modalités d'organisation et de déroulement du scrutin.

## Décision administrative

Si au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord ne peut pas être obtenu, l'autorité administrative décide de cette répartition (C. trav. art. L 2314-13, al. 3).

L'administration peut intervenir en cas de désaccord :



Soit sur la répartition du personnel dans les collèges



Soit sur la répartition des sièges entre les catégories



Soit sur les deux points.

L'autorité administrative compétente est le DREETS du siège de l'entreprise ou de l'établissement (C. trav. art. R 2314-3, al. 1).

### Décision de l'employeur

Si aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation, l'employeur procède seul à la répartition du personnel et des sièges entre les différents collèges (C. trav. art. L 2314-14).

### Les critères de répartition devant être pris en compte :

Selon l'administration, l'analyse des tâches individuellement exercées est la démarche normale pour décider du collège de rattachement des salariés (Circ. DRT 12 du 17-3-1993 annexes fiche 5, n° 2.3, réputée abrogée).



*Si, en raison du grand nombre de salariés concernés, la méthode reposant sur l'analyse des tâches individuellement exercées ne peut pas être employée, il est possible d'analyser les fonctions exercées à partir des dispositions de la convention collective ou de l'accord d'entreprise applicables, décrivant les fonctions théoriquement attribuées aux différentes catégories de personnel.*

*(Circ. DRT 12 du 17-3-1993 annexes fiche 5, n° 2.3, réputée abrogée ; CE 24-6-1987 n° 71976 ; 1-2-1993 n° 84106).*

## La répartition des sièges par collège

**La première étape consiste à déterminer le nombre de sièges, autrement dit le nombre de titulaires et suppléants à élire :**

- Ce nombre est fixé par le Code du travail en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement.
- Il peut être augmenté par accord entre employeur et représentants du personnel.

**La deuxième étape consiste à répartir les sièges entre les collèges**

La répartition des sièges entre collèges doit respecter la définition du nombre et de la composition de ces collèges prévue par la loi ou l'accord y dérogeant.



**Attribution d'au moins un siège par collège :**

- Le respect des dispositions du Code du travail relatives aux collèges électoraux impose que soit attribué à chaque collège au moins un siège afin qu'une catégorie de personnel ne soit pas exclue de toute participation aux élections et de toute représentation dans les instances élues (Cass. soc. 4-7-2012 n° 11-60.229 F-PB).
- En conséquence, un juge ne peut pas déclarer valide un protocole préélectoral au motif que l'autorité administrative a estimé remplie la condition de double majorité requise alors que le protocole n'affecte aucun siège au premier collège (Cass. soc. 4-7-2012 n° 11-60.229 F-PB).
- Autrement dit, si le protocole préélectoral prévoit la création de 2 collèges, mais n'attribue aucun siège au second écartant ainsi une catégorie de personnel de toute participation aux élections et de toute représentation dans les instances élues, un salarié occupant des fonctions de cadre doit être inscrit dans le seul collège auquel tous les sièges sont attribués et y est éligible (Cass. soc. 9-11-2011 n° 10-25.766 F-PB).

**Répartition proportionnelle :**

- Le Code du travail ne précise pas les modalités de répartition des sièges entre les différents collèges.
- L'administration préconise de suivre la méthode prévue par ce Code pour le comité de groupe : le nombre total des sièges est réparti entre les différents collèges électoraux proportionnellement à l'importance numérique de chaque collège avec attribution des sièges restants selon la méthode du plus fort reste (Circ. DRT 12 du 17-3-1993 annexes fiche 6, n° 2, réputée abrogée).

**Sièges réservés :**

- Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du deuxième collège élu dans les mêmes conditions (C. trav. art. L 2314-11, al. 4).
- Cette disposition présente un caractère obligatoire et s'impose aussi bien aux négociateurs de l'accord préélectoral qu'à l'administration saisie en l'absence d'accord et à l'employeur organisant seul les élections.
- Elle ne concerne pas les sièges de suppléants. En conséquence, il est possible de réserver aux agents de maîtrise le siège de suppléant (CE 15-12-1978 n° 5242).
- Elle n'empêche pas l'élection de plusieurs cadres (transposition de la jurisprudence de la Cour de cassation au sujet du siège réservé à un employé).

## ■ Les listes électorales et les listes de candidats

### Les conditions d'électorat et les listes électorales

#### Conditions d'électorat

- Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans révolus, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques (C. trav. art. L 2314-18).
- Les conditions d'électorat doivent être remplies à la date de l'élection (date du premier tour de scrutin). Il n'est pas possible de fixer une autre date, même par protocole préélectoral.
- Il est possible de prévoir, par accord collectif, des dérogations aux conditions légales d'électorat et d'éligibilité dans un sens favorable aux salariés et à l'exercice de la mission de leurs élus (Cass. soc. 20-1-1977 n° 76-60.217). Un accord peut ainsi abaisser l'âge pour être candidat (Cass. soc. 17-10-1973 n° 73-60.106 P).
- Dans certains cas, l'inspecteur du travail peut apporter des dérogations aux conditions légales d'ancienneté.



**16**  
**ANS**

C'est l'âge légal à partir duquel un salarié peut être électeur. À condition qu'il travaille depuis au moins 3 mois dans l'entreprise.

## Les listes électorales



• Les listes électorales sont les listes nominatives des salariés ayant la qualité d'électeurs. Bien qu'aucun texte ne le prévoit, il revient à l'employeur, selon la jurisprudence, de les établir (Cass. soc. 13-11-2008 n° 07-60.434 FS-PBRI).



• Si le corps électoral est divisé en plusieurs collèges électoraux, il doit établir une liste par collège, en fonction de l'emploi occupé par chaque salarié.



• Les seules mentions que l'employeur doit obligatoirement porter sur les listes électorales sont celles déterminant la qualité d'électeur et permettant de contrôler la régularité des opérations électorales : l'âge, l'appartenance à l'entreprise et l'ancienneté dans celle-ci.



• Les parties au protocole préélectoral peuvent se mettre d'accord pour prévoir l'inscription d'autres mentions qu'elles jugent utiles ou nécessaires.



• Compte tenu du délai pour introduire des contestations en matière d'électorat, les listes électorales doivent faire l'objet d'une publication, 4 jours au moins avant la date de l'élection. En pratique, l'employeur procède à la publication de la liste par voie d'affichage. L'accord préélectoral peut toutefois prévoir d'autres modalités.

## L'éligibilité et les listes de candidats

### Les conditions d'éligibilité

- Sont éligibles aux fonctions de membres du CSE les salariés qui, outre la qualité de salarié, remplissent les conditions suivantes (C. trav. art. L 2314-19) :

- Être électeur ;
- Être âgé de 18 ans révolus ;
- Avoir travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins ;
- Ne pas avoir certains liens de parenté avec l'employeur.

- Pour être éligible, le salarié ne doit pas être conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendant, descendant, frère, sœur ou allié au même degré de l'employeur (C. trav. art. L 2314-19, al. 1).





### Les listes de candidats

- Les principes gouvernant la présentation des listes de candidats sont les suivants : au premier tour, les syndicats intéressés ont le monopole des candidatures ; au second tour, les candidatures sont libres.
- Les listes doivent être établies par collège et séparément pour les titulaires et les suppléants, car il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts (C. trav. art. L 2314-26, al. 3).
- Les listes comportent en principe autant de candidats que de sièges à pourvoir à chaque élection considérée.
- Une liste ne peut pas comporter un nombre de candidats supérieur à celui des sièges à pourvoir (Cass. soc. 29-10-1975 n° 75-60.007 P ; 21-5-1986 n° 85-60.530 P).
- Les listes de candidats peuvent être incomplètes, c'est-à-dire comprendre moins de noms qu'il n'y a de sièges à pourvoir dans le collège (Cass. civ. 3-6-1950 n° 5609 ; Cass. soc. 7-3-1973 n° 72-60.086).
- Une candidature individuelle, lorsqu'elle est possible constitue une liste (Cass. soc. 10-1-1989 n° 87-60.309).

### Représentation équilibrée entre les femmes et les hommes :

- Pour chaque collège électoral, les listes comportant plusieurs candidats doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Elles sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes (C. trav. art. L 2314-30, al. 1).
- Ces dispositions s'appliquent à la liste des titulaires et à celle des suppléants (C. trav. art. L 2314-30, al. 7).
- Lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut pas être en première position sur la liste (C. trav. art. L 2314-30, al. 6).

**Cas des doubles candidatures :**

- Un salarié ne peut être candidat que dans le collège électoral auquel il appartient. La double candidature dans deux collèges distincts est donc exclue.
- À l'inverse, un candidat peut se présenter, dans un même collège, à la fois aux élections des titulaires et des suppléants (Cass. soc. 19-5-1988 n° 87-60.207 D ; 9-11-2016 n° 16-11.622 F-D). S'il est élu comme titulaire, il ne peut pas l'être comme suppléant.

**Dépôt et publicité des listes**

- Les syndicats et candidats doivent déposer auprès de l'employeur leurs listes de candidats.
- La loi n'impose aucune règle de forme à ce dépôt. Selon la jurisprudence, cette question peut être abordée dans le protocole d'accord préélectoral (Cass. soc. 18-10-1994 n° 94-60.003 D).
- Afin d'assurer le bon déroulement des élections, les candidatures doivent être portées à la connaissance des électeurs.
- L'affichage par l'employeur des candidatures n'est pas légalement obligatoire mais il est souvent prévu par les protocoles d'accord préélectorales dans la mesure où il permet la publicité des candidatures.
- Les syndicats peuvent aussi informer les électeurs par voie d'affichage sur leurs panneaux syndicaux.
- Les candidats indépendants ne peuvent pas afficher leur candidature avant le premier tour.

**■ Le déroulement du scrutin****Trois modalités de vote possibles :**

- Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales sont définies par le protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées.
- Faute d'accord, elles peuvent être fixées par le tribunal judiciaire (C. trav. art. L 2314-28) s'il est saisi d'une demande en ce sens.
- Si le juge n'est pas saisi, c'est à l'employeur de les fixer (Cass. soc. 12-2-1985 n° 84-60.679 P ; 26-9-2012 n° 11-22.598 FS).
- Dans tous les cas, l'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique (C. trav. art. L 2314-26, al. 2 et 3). Il doit être prévu un scrutin de liste à 2 tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.
- Les salariés doivent voter personnellement. Ainsi, un salarié ne peut pas voter en lieu et place d'un autre même dans le cadre d'un vote électronique (Cass. soc. 3-10-2018 n° 17-29.022 F-PB). Le vote par procuration n'est pas autorisé (Cass. soc. 21-7-1981 n° 81-60.568).

## Le vote physique

- En principe, l'élection a lieu pendant le temps de travail (C. trav. art. L 2314-27), aux heures prévues par le protocole préélectoral.
- Bien que la loi ne le prévoit pas, il est d'usage que les élections se déroulent sur les lieux de travail. Mais ce n'est pas une obligation.

## Moyens matériels et modalités du vote

- L'employeur doit mettre à la disposition des électeurs les moyens matériels nécessaires pour leur permettre de voter et doit garantir la liberté et la sincérité de ce vote. Il s'agit essentiellement des bulletins de vote et enveloppes, des urnes, des isolements et des listes d'émargement.
- Ces moyens doivent en outre permettre les votes séparés prévus par le Code du travail.
- Les dispositions prises pour le scrutin doivent se conformer à celles prévues par l'accord préélectoral ou, à défaut, à la décision du juge si celui-ci a été saisi.
- L'employeur est chargé de fournir et imprimer les bulletins de vote. Il doit fournir, pour chaque liste, des bulletins de vote en nombre égal et suffisant. Les bulletins doivent être distincts pour les titulaires et les suppléants et pour chaque collègue électoral.



## Le vote par correspondance

- La loi n'envisage pas le recours au vote par correspondance mais la jurisprudence l'admet. La Cour de cassation juge que le vote physique est la règle en l'absence de dispositions conventionnelles dérogatoires, le recours au vote par correspondance pour les élections professionnelles n'étant contraire à aucune règle d'ordre public (Cass. soc. 13-2-2013 n° 11-25.696 FS-PBR). Il peut donc être recouru au vote par correspondance :

- Si des dispositions conventionnelles le prévoient ;
  - À défaut, en raison de circonstances exceptionnelles ou de la spécificité des fonctions exercées par les personnels concernés.
- Le vote par correspondance peut plus particulièrement concerner des salariés qui, en raison de leur situation, ont des difficultés pour venir voter dans l'entreprise. Il s'agit par exemple des salariés exerçant leur activité professionnelle loin des établissements dotés d'un bureau de vote, ou encore de ceux en arrêt de travail pour cause de maladie, ou bénéficiant d'un congé, quelle qu'en soit la nature (en ce sens : Rép. Collette : Sén. 6-2-1992 n° 18230).
- Il est cependant possible de proposer le vote par correspondance à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

## Le vote électronique

- Le protocole d'accord préélectoral doit mentionner la conclusion de l'accord d'entreprise ou de l'accord de groupe et, s'il est déjà arrêté, le nom du prestataire choisi pour le mettre en place.

Il comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales (C. trav. art. R 2314-13).



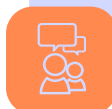
- Le recours au vote électronique doit répondre aux exigences suivantes :

- La mise en œuvre d'une expertise préalable indépendante
- Une formation des membres du CSE et des membres du bureau de vote sur le système de vote électronique
- Le système doit répondre à des garanties de sécurité et de confidentialité
- L'employeur doit mettre en place une cellule d'assistance technique.

## ■ Les organes internes de contrôle des élections

### Le bureau de vote

- Un bureau de vote doit être constitué pour contrôler la régularité des opérations électorales. Il a aussi pour mission de dépouiller le scrutin, proclamer les élus et dresser le procès-verbal des élections.
- Dans le silence des textes, il appartient au protocole d'accord préélectoral de définir le nombre et la composition des bureaux de vote ainsi que leurs heures d'ouverture.
- Il est d'usage de constituer un bureau de vote par collège électoral mais prévoir un seul bureau de vote pour plusieurs collèges n'est pas contraire à l'ordre public (Cass. soc. 25-10-2017 n° 16-21.780 F-D).
- Un président doit être désigné, faute de quoi les élections peuvent être annulées (Cass. soc. 13-2-2008 n° 07-60.097 F-PB).
- Pour les élections politiques, l'article R 42 du Code électoral dispose que chaque bureau de vote est composé d'un président, d'au moins deux assesseurs et d'un secrétaire choisi parmi les électeurs. Deux membres du bureau au moins doivent être présents pendant tout le cours des opérations électorales. Par analogie avec ces dispositions, il est possible de reprendre cette composition pour les élections professionnelles.
- Toutefois, il peut être valablement décidé qu'un bureau de vote sera composé de trois membres (Cass. soc. 17-12-1986 n° 86-60.222 P), ou même de seulement deux (Cass. soc. 22-6-1977 n° 77-60.060 P, n° 77-60.336 P). Et pour ces élections, l'absence de désignation d'un secrétaire est admise (Cass. soc. 2-7-2014 n° 13-60.218 F-PB).



## Les candidats

- En vertu de l'article L 67 du Code électoral, 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.

- Il ne doit pas adopter une attitude de nature à influencer les électeurs. Ainsi, par exemple, présenter les bulletins aux électeurs et surveiller ou effectuer leur mise sous enveloppe est susceptible de constituer une pression sur les électeurs et entache le scrutin d'irrégularité (Cass. soc. 7-4-1976 n° 75-60.183 P).

## Les délégués de liste

Chaque liste de candidats ou, en cas de scrutin uninominal, chaque candidat a le droit d'exiger la présence en permanence dans chaque bureau de vote d'un délégué habilité à contrôler toutes les opérations électorales (C. élect. art. R 47).

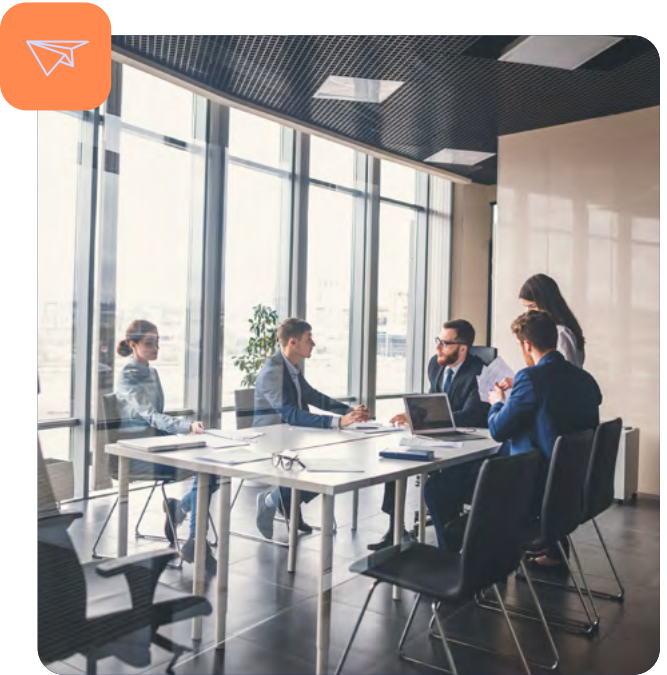
## Les salariés

Lessalariés doivent avoir accès au lieu du dépouillement. La circonstance contraire est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections (Cass. soc. 28-3-2012 n° 11-16.141 F-PB).

## ■ Rédaction et communication des procès-verbaux

- Lorsque les opérations électorales sont terminées, le bureau de vote proclame les élus (Cass. civ. 21-2-1962 n° 60-40.580 ; Cass. soc. 26-5-1977 n° 77-60.001 P).
- Il doit pour cela indiquer nominativement les élus avec le nombre de voix obtenues et ne peut pas se borner à énoncer le nombre de sièges revenant à chaque liste (Cass. soc. 26-5-1977 n° 77-60.001 P).





### Procès-verbal des élections

- Après clôture et dépouillement du scrutin, un procès-verbal est établi.
- Il appartient au bureau de vote de dresser et signer le procès-verbal avant la proclamation des résultats.
- Il doit être signé par tous les membres du bureau de vote (C. élect. art. R 67) avant la proclamation des résultats (Cass. soc. 7-12-2016 n° 15-26.096 FS-PB), la signature sans réserve n'empêchant pas de contester la régularité des élections.
- Les bulletins blancs et nuls ainsi que les enveloppes non réglementaires sont annexés au procès-verbal avec mention sur chaque bulletin des causes de l'annexion (C. élect. art. L 66 ; Cass. soc. 25-1-2016 n° 14-29.796).
- Un modèle de procès-verbal est disponible sur le site internet :  
[www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr](http://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr).
- Les élections peuvent être annulées si le procès-verbal n'est pas rédigé immédiatement après le dépouillement (Cass. soc. 27-5-2020 n° 19-13.504).

### Communication du procès-verbal

- Un exemplaire du procès-verbal des élections est transmis par l'employeur au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail dans les 15 jours suivant la tenue de ces élections au moyen d'un formulaire homologué.
- Cette transmission peut aussi se faire sur support électronique selon une procédure sécurisée fixée par arrêté (C. trav. art. R 2314-22 ; Décret 2015-1422 du 5-11-2015; Arrêté MTRT1931757A du 4-11-2019). Le prestataire désigné par le ministre du travail est le suivant : CTEP, TSA 79104, 76934 Rouen Cedex 9.
- Enfin, après la proclamation des résultats, l'employeur doit transmettre, dans les meilleurs délais, par tout moyen, une copie des procès-verbaux aux organisations syndicales de salariés ayant présenté des listes de candidats aux scrutins concernés ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral (C. trav. art. L 2314-29, al. 5).

## Scrutin sous enveloppe

• Lorsque l'élection a lieu par scrutin sous enveloppe, un membre du bureau de vote ou, en cas de carence, l'employeur, doit saisir les résultats dans le téléservice de transmission des résultats d'élection accessible sur la plateforme <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr> (Arrêté précité, art. 3 et 4).



### Élection par vote électronique

• Si l'élection s'est déroulée par vote électronique, les résultats doivent être transmis par voie dématérialisée sur la plateforme, après validation de l'employeur, si le cahier des charges le prévoit et si l'éditeur ou l'entreprise émetteurs sont inscrits sur la liste établie par le ministre chargé du travail, qui mentionne les éditeurs de logiciels de vote électronique et les entreprises disposant d'un logiciel de vote électronique propre,



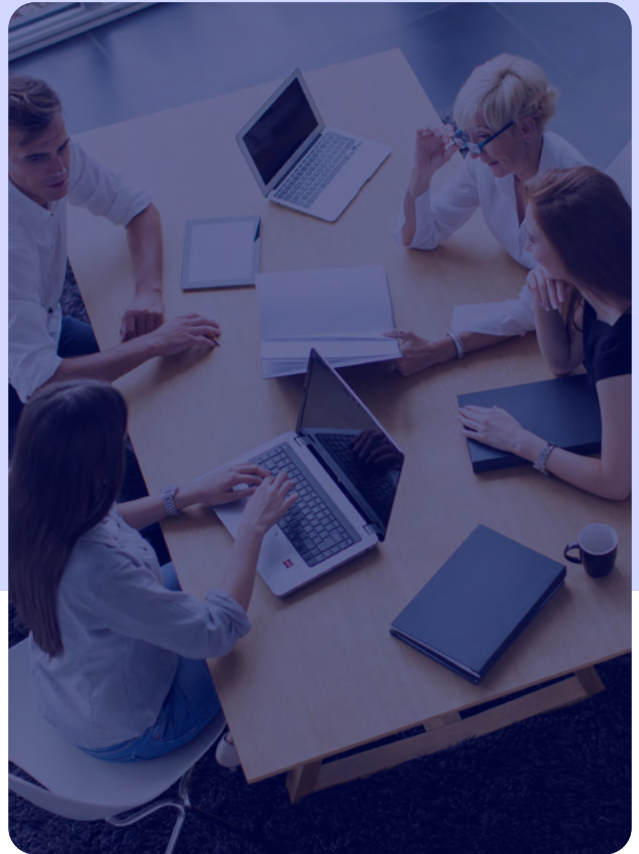
qui ont satisfait aux tests de transmission des résultats destinés à assurer la compatibilité des données avec le système de centralisation des résultats des élections professionnelles (Arrêté précité, art. 8).

Cette liste est publiée sur <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr> et régulièrement actualisée.

## ■ L'organisation d'un second tour

- Si, à l'issue du premier tour, tous les sièges sont pourvus, il n'est pas nécessaire d'organiser un second tour. Dans le cas inverse, l'employeur a l'obligation de le faire.
- L'organisation d'un second tour s'impose lorsque, au premier tour, on constate :

- L'absence totale ou partielle de candidatures ;
- L'absence de quorum ;
- La vacance partielle des sièges.



• Il doit être procédé au second tour dans un délai de 15 jours à dater du premier tour de scrutin (C. trav. art. L 2314-29, al. 2).

• Les candidatures sont libres pour le second tour de scrutin, le monopole syndical étant limité au premier tour. Les candidatures présentées par un syndicat au premier tour sont considérées comme maintenues au second.

• En cas de carence de candidature au second comme au premier tour, l'employeur est tenu d'établir un procès-verbal de carence.



**Les règles de scrutin et de dépouillement du vote sont identiques au premier et au second tour, à la différence qu'aucun quorum n'est exigé au second tour.**