

DÉROULEMENT DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

MODE DE SCRUTIN

Les élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise se font au **scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne**. Il est procédé à des votes séparés pour les titulaires et suppléants dans chacun des collèges (art. L 2314-21 et L 2324-19 du Code du travail).

On ne doit tenir compte du premier tour de scrutin que **si le quorum est atteint**, c'est-à-dire si le nombre des votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits.

Le quorum est apprécié séparément pour titulaires et suppléants.

Le nombre de votants s'entend du nombre de suffrages exprimés, c'est-à-dire à l'ensemble des votes sauf les bulletins blancs ou nuls.

Les ratures n'ont aucune incidence sur la validité d'un bulletin sauf dans le cas où le nom de tous les candidats a été rayé. Dans ce cas, il sera considéré comme blanc et ne sera pas pris en compte dans le décompte des votants (Cass. soc. 4-7-1972).

Bulletins blancs et nuls

Bulletins blancs : enveloppes vides ou bulletins sur lesquels tous les noms ont été rayés (Cass. soc. 27 novembre 1974).

Bulletins nuls :

- bulletins trouvés dans l'urne sans enveloppe ou dans des enveloppes non réglementaires ;
- bulletins ne contenant pas une désignation suffisante (exemple : nom incomplet) ;
- bulletins et enveloppes sur lesquels les votants se sont faits connaître ;
- bulletins portant des mentions injurieuses pour les candidats ou pour des tiers ;
- bulletins portant des signes intérieurs ou extérieurs de reconnaissance (attention : le fait de souligner d'un trait le nom du premier candidat ne constitue pas un signe de reconnaissance (Cass. soc. 28 février 1989) ; il en est de même d'une croix portée devant un nom) ;
- bulletins illisibles ;
- bulletins panachés ;
- bulletins écrits sur papier de couleur (sauf si l'accord préélectoral le prévoit expressément) ;
- bulletins représentant un vote préférentiel ;
- plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe (Cass. soc. 20 juillet 1978).

Bulletins avec ratures

Le fait de raturer des noms sur les bulletins de vote est admis par la loi (art. L 2314-24 et L. 2324-22 du Code du travail).

Les bulletins raturés représentent un vote valable dès lors que tous les noms n'ont pas été rayés. Ainsi, un nom doit au moins demeurer valable (Cass. soc. 4 février 1976) ; si tous les noms sont rayés, le bulletin est assimilé à un vote blanc (Cass. soc. 7 mai 1987).

Le droit de rayer des noms est une prérogative d'ordre public qui ne peut pas être supprimée par un accord (Cass. soc. 28 janvier 1982).

À noter : constituent des ratures admises ne rendant pas le bulletin nul :

- les noms rayés d'un grand « Z », dès lors qu'il reste un nom non barré (Cass. soc. 8 janvier 1987) ;
- le nom découpé dans un bulletin (cass. soc. 2 juillet 1980).

En cas de **bulletins litigieux**, c'est au bureau de vote de trancher ; en cas de contestation, c'est au tribunal d'instance d'apprécier la validité du bulletin.

Remarque : les **bulletins multiples** (lorsqu'une enveloppe contient plusieurs bulletins de la même liste) ne comptent que pour un seul quand ils désignent la même liste ou le même candidat (c. élec. art. L.65).

Un second tour doit être organisé, dans les quinze jours à dater du premier tour, lorsqu'au premier tour il y a eu :

- absence de quorum,
- absence totale ou partielle de candidature,
- vacance partielle des sièges à l'issue du premier tour.

Le second tour peut avoir lieu avant l'expiration du délai de quinze jours (si prévu par le protocole d'accord) sous réserve que la sincérité et la liberté du scrutin puissent être garanties.

Les conséquences de la loi représentativité

Attention : depuis la loi du 20 août 2008, le premier tour des élections des élus titulaires du CE, ou, en l'absence de CE, des DP détermine les syndicats qui deviendront représentatifs dans l'entreprise et qui pourront, par conséquent, désigner un délégué syndical.

Cette règle implique que désormais, **même lorsque le quorum n'est pas atteint, il faut obligatoirement dépouiller les bulletins** afin de déterminer les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

NOMBRE DE SIÈGE À POURVOIR

Effectifs (entreprise ou établissement distinct)	D.P.	D.U.P	C.E.
Moins de 11	-	-	-
11 à 25	1	-	-
26 à 49	2	-	-
50 à 74	2	3	3
75 à 99	3	4	4
100 à 124	4	5	5
125 à 149	5	6	5
150 à 174	5	7	5
175 à 199	6	8	5
200 à 249	6	-	5
250 à 399	7	-	5
400 à 499	7	-	6
500 à 749	8	-	6
750 à 999	9	-	7
1 000 à 1 999	1 délégué de plus tous les 250 salariés	-	8
2 000 à 2 999		-	9
3 000 à 3 999		-	10
4 000 à 4 999		-	11
5 000 à 7 499		-	12
7 500 à 9 999		-	13
10 000 et plus		-	15

QUOTIENT ÉLECTORAL

Pour répartir les sièges entre les listes, il est nécessaire de déterminer le quotient électoral, ainsi que le nombre de voix recueilli par chacune des listes.

Important : le quotient électoral est calculé pour chaque scrutin. Ainsi, si un deuxième tour est organisé dans l'entreprise, le quotient électoral devra être recalculé en fonction des résultats du second tour.

$$\text{Quotient électoral} = \frac{\text{nb total de suffrages exprimés}}{\text{nombre de siège à pourvoir}}$$

Si le résultat ne correspond pas à un chiffre entier, il convient d'arrêter le nombre aux décimales.

Rappel : suffrages exprimés = nombre de votants – bulletins nuls et blancs

À noter : depuis la loi du 20 août 2008, on ne fait plus de distinction entre suffrages « valablement » exprimés et suffrages exprimés : c'est la même chose.

RÉPARTITION DES SIÈGES

Une fois le quotient électoral calculé, la répartition des sièges se fait selon une procédure en deux temps ([Annexe A7. Exemple de répartition des sièges pour des élections CE](#)).

Premier temps

Chaque liste reçoit autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral, celui-ci étant égal au nombre total de suffrages valablement exprimés pour le collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir (art. R 2314-22 et R 2324-18 du Code du travail).

En cas de ratures ou de listes partielles, le nombre de voix obtenues par une liste est égal au total des voix obtenues par chaque candidat divisé par le nombre de candidats figurant sur la liste.

Second temps

Le reste des sièges est attribué sur la base de la plus forte moyenne (art. R 2314-23 et R 2324-19 du Code du travail).

En cas de moyennes identiques et s'il ne reste qu'un siège à pourvoir, il est attribué à la liste qui a obtenu le plus grand nombre de voix. Si les deux listes ont obtenu le même nombre de voix, est élu le candidat le plus âgé des deux (art. R 2314-24 et R 2324-20 du Code du travail).

Dans le cas où il est attribué à une liste incomplète plus de sièges qu'elle ne comporte de candidats, les sièges non pourvus sont attribués aux listes concurrentes, selon le système de la plus forte moyenne (Cass. soc. 24-07-1974).

DÉSIGNATION DES ÉLUS AU SEIN DE CHAQUE LISTE

Les candidats sont déclarés élus dans l'ordre de présentation de la liste sauf si le nombre de ratures faites sur le nom d'un candidat est égal ou supérieur à 10% des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle il figure.

La désignation des élus se fait alors en fonction du nombre de voix obtenues par chaque candidat.

Cas spécifiques :

- lorsqu'un **siège est réservé par la loi ou par accord à une catégorie de salariés**, il peut arriver qu'aucun candidat appartenant à la catégorie bénéficiaire ne soit élu selon les règles normales d'attribution ;
la **réserve devant être respectée**, il convient de modifier l'ordre de présentation des élus et, si cela ne suffit pas, de désigner le candidat le mieux placé dans la catégorie bénéficiaire, au détriment du dernier élu ;
en l'absence de candidat appartenant à la catégorie bénéficiaire, le siège reste vacant ;
- la **double candidature aux fonctions de titulaire et de suppléant** sous-entend la volonté d'être élu en premier lieu délégué titulaire ;
un élu titulaire ne pouvant plus être considéré comme candidat aux fonctions de suppléance, la liste sur laquelle il était devient incomplète ;
s'il refuse le poste de titulaire, il est démissionnaire et son remplacement est assuré par un suppléant de la même catégorie (Cass. soc., 29-05-1975).

PROCLAMATION DES RÉSULTATS ET PROCÈS-VERBAL

Les résultats des élections sont proclamés par le bureau de vote, qui indique nominativement les élus avec le nombre de voix obtenues.

Le bureau de vote dresse le procès-verbal des élections, qui doit être transmis par l'employeur dans les 15 jours :

- à l'Inspecteur du travail, en double exemplaire, (art. R 2314-25 et R 2324-21 du Code du travail) ;
- à l'organisme chargé de collecter les résultats des élections en vue de l'appréciation de la représentativité syndicale : (SMSI, Le Bourg, 15220 Saint-Mamet-la-Salvetat) (art. D 2122-7 du Code du travail).

L'employeur doit utiliser les modèles de procès-verbaux (documents CERFA disponibles sur le site internet www.travail-solidarite.gouv.fr).

Les résultats des élections doivent être affichés dans l'entreprise par l'employeur.

Que faire après les élections d'entreprise ?

Se rapprocher de son syndicat

Qu'il ait obtenu ou non les 10% nécessaires pour être désigné DS dans l'entreprise / l'établissement, le candidat doit obligatoirement se rapprocher de son syndicat. En effet, le mandat de DS tombe à chaque nouvelle élection et c'est au syndicat de désigner ses mandants.

Remarque : atteindre le seuil de 10% est une première victoire pour l'élu et la CFTC puisque cela permet la désignation d'un DS CFTC au sein de l'entreprise / établissement. Mais projeter le plus haut pourcentage est très important car le score obtenu influera sur le poids du futur DS au moment de la signature d'accords collectifs.

