

ORGANISATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

L'employeur doit négocier les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales avec les « organisations syndicales intéressées » (art. L 2314-23 du Code du travail), c'est-à-dire celles invitées par l'employeur pour négocier le protocole d'accord préélectoral.

PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

Invitation à la négociation

Sous peine de voir annuler le protocole d'accord préélectoral et les élections qui en découlent, **l'employeur doit inviter les organisations syndicales intéressées** à négocier le protocole d'accord préélectoral selon 2 modalités distinctes :

par courrier :

- les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement,
- celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement,
- les syndicats non représentatifs dans l'entreprise affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (c'est-à-dire les OS ayant obtenu au moins 8% de l'ensemble des suffrages de toutes les élections d'entreprise) ;

par affichage :

- pour 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 et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné.

Important !

Jusqu'à la première mesure d'audience au niveau national et des branches en 2013, la CFTC demeure représentative au niveau national, ce qui implique donc que les employeurs sont jusqu'à cette date dans l'obligation d'informer par courrier la CFTC de la tenue d'une prochaine élection.

Précisions :

- les délégués syndicaux de l'entreprise sont partie à la négociation et doivent être obligatoirement convoqués ;
- tout syndicat, même catégoriel, qui est affilié à une organisation syndicale représentative au plan national, doit être invité à la négociation, même s'il n'a aucun adhérent dans l'entreprise.

Remarque : le délégué syndical, qui représente le syndicat auprès de l'employeur, n'a pas à justifier d'un mandat spécial de son organisation pour conclure le protocole d'accord préélectoral (Cass. soc. 12-02-2003).

À quel niveau doit être envoyée cette convocation ?

La loi ne précise pas réellement à qui doit être remise cette convocation, ni les délais dans lesquels elle doit l'être ; la jurisprudence fait juste référence à un délai raisonnable entre l'envoi de la convocation et la date de la première réunion (Cass. soc. 9-7-2008).

Seule l'invitation est obligatoire pour l'employeur.

En règle générale, l'employeur qui doit convoquer au plan local l'ensemble des syndicats représentatifs au niveau national, qu'ils soient ou non implantés dans l'entreprise ou l'établissement, envoie l'invitation à négocier le protocole préélectoral aux domiciles des délégués syndicaux et des représentants de sections syndicales (si ces derniers sont affiliés à une OS représentative au niveau national).

En ce qui concerne les organisations syndicales représentatives au niveau national mais non implantées dans l'entreprise, il doit obligatoirement adresser cette convocation au syndicat constitué dans la branche professionnelle ou à l'union à laquelle il a adhéré (Cass. soc. 05-07-2002). Il appartient à l'organisme destinataire de répercuter, le cas échéant, l'information à l'échelon le plus adéquat.

En l'absence de convocation, les syndicats (et leurs unions) sont fondés à agir en annulation des élections.

Union géographiques, fédérations,

ne laissez pas ces convocations sans suite ; la présence et l'audience de la CFTC dans votre secteur en dépendent !

Contenu du protocole

Le protocole d'accord préélectoral porte sur les modalités d'organisation des scrutins et de déroulement des opérations électorales.

Généralement conclu pour une élection donnée, le protocole n'a en principe d'effet que pour celle-ci. Toutefois, à défaut de dénonciation, il peut demeurer valable pour les élections suivantes. À l'inverse, sa dénonciation a un effet immédiat, il en résulte qu'un nouveau protocole préélectoral sera requis pour l'organisation des prochaines élections professionnelles.

Il est important de noter que la dénonciation du protocole préélectoral n'est pas soumise aux conditions de dénonciation des accords collectifs, puisqu'une simple lettre de dénonciation ou une proposition d'un nouveau protocole suffit.

Le protocole d'accord ne peut être dénoncé que par les signataires du protocole précédent ou par les parties amenées à négocier le nouveau en proposant un autre protocole.

Précisions :

- il est possible de n'avoir qu'un seul protocole pour les élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise si :
 - les deux élections se déroulent le même jour et,
 - celui-ci précise les règles spécifiques à chacun des scrutins (Circ. DRT 9 du 21-6-1994) ;
- il n'est pas indispensable que le protocole ait été signé en même temps par toutes les organisations, ni que les signatures figurent sur le même exemplaire (Cass. soc. 9-7-1974) ;
- l'employeur ne peut, unilatéralement, modifier les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales arrêtées par le protocole négocié (Cass. soc. 12-7-2006).

Important : l'accord préélectoral est transmis obligatoirement à l'Inspecteur du travail.

(Annexe A6. Modèle de protocole d'accord préélectoral)

Conditions de validité du protocole

La validité du protocole d'accord préélectoral est subordonnée à une double condition de majorité :

- il doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation et ;
- parmi ces signataires, il doit y avoir 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.

Cette double condition introduite par la loi du 20 août 2008 devient le principe en ce qui concerne :

- la répartition du personnel et des sièges entre les collèges DP et CE,
- la détermination des établissements distincts DP et CE et la perte de cette qualité,
- les conditions de mise en place des délégués de site et le nombre de membres du CE.

Attention : l'unanimité des syndicats présents à la négociation reste requise pour :

- les accords de suppression du CE ou du mandat de délégué syndical ;
- les accords qui prévoient la modification du nombre et de la composition des collèges électoraux ;
- l'organisation du scrutin hors temps de travail pour l'élection des DP et CE.

COLLÈGES ÉLECTORAUX

Nombre et composition

Principe : les collèges électoraux sont au nombre de deux, constitués :

- pour le premier, par les ouvriers et employés ;
- pour le second, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Exceptions :

- pour l'élection des délégués du personnel, dans les établissements ne dépassant pas 25 salariés, et élisant donc un seul titulaire et un seul suppléant, un seul collège électoral est constitué (art. L 2314-9 du Code du travail) ;
- si le nombre des ingénieurs et cadres, y compris ceux exclus de l'électorat, est au moins égal à 25 au moment de la création ou du renouvellement du comité d'entreprise, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, un 3^{ème} collège pour les cadres doit être constitué (art. L 2324-11, al. 3 du Code du travail).

Modification des collèges électoraux : unanimité requise !

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail, étendus ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise (art. L 2314-10 et L 2324-12 du Code du travail).
À défaut, de telles dispositions sont sans effet.

Répartition du personnel et des sièges

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories doivent être précisées dans le protocole d'accord préélectoral.

À défaut de réponse des syndicats à l'invitation à négocier le protocole préélectoral ou en cas d'échec de la négociation, c'est le **Directeur départemental du travail** qui décide de ces répartitions en respectant, le cas échéant, les dispositions conventionnelles modifiant le nombre et la composition des collèges ou, à défaut, les dispositions légales.

Le Directeur départemental du travail territorialement compétent est celui du siège de l'entreprise pour le comité d'entreprise (art. R 2324-3 du Code du travail) et celui du siège de l'établissement pour les délégués du personnel (art. R 2314-6 du Code du travail). La décision administrative est d'application immédiate et s'impose au juge judiciaire.

La répartition des électeurs dans les collèges électoraux s'effectue en fonction de la nature de l'emploi qu'ils occupent effectivement.

De même, la répartition des sièges entre les collèges doit tenir compte des circonstances particulières à l'entreprise (nature, activités, organisation) et non du seul critère de proportionnalité entre les effectifs des collèges.

Il est possible de réserver des sièges à certains groupes de salariés occupant des emplois définis (à prévoir dans le protocole d'accord préélectoral). Ainsi, par exemple :

- il est possible de réserver un siège employé au sein du collège ouvriers-employés ;
- la loi réserve un siège de titulaire aux ingénieurs, chefs de service et cadres dans les entreprises de 501 salariés et plus pour les élections au CE (art. L 2324-11, al. 2 du Code du travail) ;
- l'employeur et les syndicats intéressés peuvent prendre par accord des mesures pour faciliter la représentation par les délégués du personnel des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés (art. L 2314-12 du Code du travail) ;
- dans les entreprises de travail temporaire, la répartition des sièges peut faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées en vue d'assurer une représentation équitable des personnels permanents et temporaires (art. L 2314-13 et L 2324-7 du Code du travail).

ORGANISATION MATÉRIELLE DU VOTE

L'employeur doit veiller à ce que les élections se déroulent dans le respect des principes permettant de garantir la liberté et la sincérité du scrutin (Circ. DRT n°13, 28 oct. 1983). À défaut le juge d'instance peut annuler les élections si les irrégularités caractérisant ce non-respect ont eu une influence sur le secret, l'impartialité ou les résultats du scrutin ([fiche 3.4. Contentieux électoral](#)).

Les modalités d'organisation des scrutins et de déroulement des opérations électorales figurent dans le protocole d'accord préélectoral, s'il existe.

En cas d'absence de protocole préélectoral

Il faut distinguer selon les cas :

- **en l'absence d'interlocuteurs syndicaux**, il appartient à l'employeur de fixer lui-même les modalités d'organisation des élections (Cass. soc. 05-02-1997) ;
- **faute d'accord**, les modalités d'organisation des élections peuvent être fixées par une décision du juge d'instance statuant en dernier ressort en la forme des référés. Si le juge n'est pas saisi, il appartient à l'employeur de fixer ces modalités. Ces règles s'appliquent également en cas d'**accord incomplet**.

La propagande électorale s'exerce par affichage, tenue de réunions, diffusions de tracts, etc. ([fiche 4.2. Contestation et communication : grève et tract](#)). Les moyens utilisés par les syndicats ne doivent pas être déloyaux.

Au cours de cette préparation, l'employeur doit observer une stricte neutralité. Il ne doit pas utiliser des moyens de pression en vue d'influencer le vote des électeurs.

La propagande électorale antérieure au premier tour, réservée aux syndicats représentatifs lorsqu'ils avaient le monopole de présentation des candidats au premier tour (Cass. soc. 14-1-2004) peut désormais être exercée par tous les syndicats habilités à présenter des candidats au premier tour.

Les organisations syndicales représentatives au plan national présentant des candidats dans une entreprise, mais n'y ayant ni adhérents, ni élus, peuvent pendant le déroulement des opérations électorales et jusqu'au scrutin y être représentées par des membres extérieurs à cette entreprise (Cass. soc. 4-2-1997).

Temps et lieu du scrutin

L'employeur doit informer les salariés des dates, heures et lieux de scrutin. Cette information peut être réalisée par voie d'affichage ; à défaut d'information suffisante, les élections peuvent être annulées. La date du scrutin est fixée par l'accord préélectoral. Elle vaut pour les élections DP et CE.

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Un accord contraire est possible notamment en cas de travail en continu.

Toutefois, un accord prévoyant un horaire hors temps de travail doit être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise. Cet accord est souvent négocié concomitamment au protocole d'accord préélectoral.

À noter : lorsque les élections ont lieu pendant le temps de travail, il est d'usage que le temps de vote soit rémunéré comme du temps de travail effectif.

L'élection se déroule en principe sur les lieux de travail. Il est toutefois possible de prévoir par accord que les élections se déroulent en un autre lieu.

Vote par correspondance

L'organisation du vote par correspondance ne s'impose à l'employeur que si elle est **prévue par des dispositions conventionnelles**. L'employeur ne peut décider, unilatéralement, de recourir au vote par correspondance alors que le protocole d'accord préélectoral négocié ne prévoit pas cette modalité (Cass. soc. 12-07-2006).

Attention : la possibilité de voter par correspondance doit rester limitée aux salariés absents (malades, éloignés...) et ne peut être généralisée.

Application pratique

Pour le vote par correspondance, il convient d'adresser aux salariés concernés :

- les bulletins de vote,
- deux enveloppes destinées à recevoir les bulletins,
- une troisième enveloppe qui servira à adresser les enveloppes contenant les bulletins de vote,
- les circulaires de propagande émises par les syndicats.

Ces documents sont envoyés par la poste ou remis directement aux salariés dans un délai suffisant pour voter.

La signature sur l'enveloppe extérieure des électeurs par correspondance est une formalité obligatoire (Cass. soc. 19-12-2007). Un protocole d'accord préélectoral, même unanime, ne peut revenir sur cette obligation.

Vote électronique

L'utilisation du vote électronique est subordonnée à la conclusion d'un **accord de groupe ou d'entreprise comportant des garanties minimales visant à assurer la sécurité et la confidentialité du vote**.

Le protocole d'accord préélectoral doit :

- mentionner la conclusion de cet accord,
- préciser le nom du prestataire choisi,
- donner une description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales.

Le vote électronique peut se tenir sur les lieux de travail ou à distance. Il doit se dérouler sur une période délimitée. Pour une même élection, vote électronique et vote à bulletin secret peuvent coexister ; ce dernier ne peut alors s'ouvrir qu'après la clôture du vote électronique.

Important : tout système de vote électronique doit préalablement faire l'objet :

- d'une déclaration à la Cnil ;
- d'une expertise indépendante ;
- d'une information auprès des syndicats représentatifs dans l'entreprise ainsi qu'au niveau national relative à l'accomplissement de ces formalités déclaratives ;
- d'une mise à disposition à la Cnil du rapport de l'expert.

Les représentants du personnel, les délégués syndicaux et les membres du bureau de vote bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique.

De même, chaque salarié doit disposer d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales.

Les garanties minimales destinées à assurer la sécurité et la confidentialité du vote sont, pour l'essentiel, les suivantes :

- vote anonyme et chiffré par le système, l'électeur devant utiliser le moyen d'authentification qui lui a été transmis ;
- édition de 3 clés de chiffrement connues seulement du président du bureau de vote et de deux de ses assesseurs, et dont 2 au moins doivent être activées pour le dépouillement du vote ;
- existence d'un dispositif de secours susceptible de prendre le relais en cas de panne du système principal.

Moyens matériels du vote

L'employeur doit mettre à la disposition des électeurs les moyens matériels nécessaires pour leur permettre de voter et pour garantir la liberté et la sincérité de ce vote.

Les bulletins

L'employeur a la charge de la fourniture et de l'impression des bulletins de vote et enveloppes. Les bulletins sont établis par liste de candidats et non par candidat.

Précisions :

- le bulletin doit mentionner le syndicat auquel le candidat appartient ;
- les bulletins doivent en principe être établis sur du papier blanc ; l'utilisation de bulletins de couleur est toutefois possible dans des circonstances particulières (exemple : si le syndicat s'identifie par une couleur particulière), auquel cas cela doit être expressément prévu dans le protocole ;
- les bulletins peuvent comporter le sigle du syndicat.

Garantir le secret du vote

L'élection ayant lieu au scrutin secret, les électeurs doivent avoir la possibilité de s'isoler avant de voter : l'installation d'isoloirs n'est pas nécessaire si le secret du vote est assuré autrement (par exemple : une pièce isolée), auquel cas cela doit être expressément prévu dans le protocole.

Les bulletins sont déposés sous enveloppes dans des urnes distinctes pour les titulaires et les suppléants et fermées jusqu'au moment où le scrutin est définitivement clos.

Contrôle des élections

Le contrôle du bon déroulement des élections s'effectue généralement par le bureau de vote. Ce dernier a pour missions de :

- veiller à la régularité des opérations électorales,
- procéder au dépouillement du scrutin,
- proclamer les résultats,
- dresser le procès-verbal des élections.

Composition du bureau de vote

Il est d'usage de constituer le bureau de vote avec un président, un secrétaire et des assesseurs. Le protocole préélectoral peut déterminer la composition du bureau.

Il existe un bureau de vote dans chaque collège.

Chaque liste a le droit d'avoir un délégué au bureau de vote : les délégués désignés doivent être électeurs dans l'entreprise.

Le chef d'établissement ou son représentant, qui n'ont pas la qualité d'électeurs, ne peuvent y siéger. Leur présence (ou plus généralement celle d'un membre de la direction) dans la salle de vote n'est toutefois pas, à elle seule, de nature à entacher d'irrégularité les élections.