

Elections professionnelles - Délégués du personnel, Comité d'entreprise, Délégation Unique -

- **A qui appartient l'initiative des élections ?**
- **Qu'est-ce qu'un protocole d'accord préélectoral ?**
- **Date des élections**
- **Dans quelle entreprise une délégation unique du personnel peut- être mise en place ?**
- **Comment calculer l'effectif de l'entreprise ?**
- **Qui est électeur et éligible ?**
- **Comment se déroule le scrutin ?**
- **Comment s'organise matériellement le vote ?**
- **Quels sont les recours possibles en cas de contestation ?**
- **Exemple d'élection**
- **Elections partielles**
- **Unité économique et sociale**
- **Régime de protection**

■ **A qui appartient l'initiative des élections ?**

Dispositions communes aux DP, CE et DUP en matière électorale

- Tous les quatre ans*, loi n° 2005-882 du 2 août 2005, art. L. 423-16 et L. 433-12 (un mois avant l'expiration du mandat en cas de renouvellement), le chef d'entreprise doit informer le personnel par voie d'affichage de l'organisation des élections. En même temps, il doit convoquer les organisations syndicales représentatives à une réunion en vue de la négociation d'un accord préélectoral et les inviter à établir les listes de leurs candidats aux élections des représentants du personnel. Si une ou plusieurs organisations syndicales ne sont pas présentes dans l'entreprise, mais comme la CFTC représentatives d'office, l'employeur doit envoyer la lettre de convocation au représentants du syndicat, Union départementale (ou Fédération).

- A la suite d'une demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale,

l'employeur peut être invité à organiser des élections. Il doit déclencher la procédure électorale (information des salariés et invitation des syndicats) dans le mois suivant la réception de la demande (art. L. 423-18).

*A noter : Par dérogation, un accord collectif peut fixer une durée comprise entre deux et quatre ans.

Qu'est-ce qu'un protocole d'accord préélectoral ?

Une fois que l'employeur a pris l'initiative des élections, il convoque l'ensemble des organisations syndicales en vue de la négociation du protocole d'accord préélectoral. En principe, ce type d'accord n'est valide que pour la durée d'une élection. Mais, à défaut de dénonciation, il est reconduit pour les élections suivantes.

Le protocole d'accord concerne la répartition du personnel dans les collèges, la répartition des sièges entre les catégories de personnel, le vote par correspondance, la présentation et la date de dépôt des listes, leur affichage, les heures de scrutin et de dépouillement...

Date des élections

Les élections du CE et des DP ont lieu à la même date.

Dans quelle entreprise une délégation unique du personnel peut- être mise en place ?

Dans les entreprises comprenant entre 50 et 200 salariés (effectif requis à la date du 1er tour du scrutin), l'employeur peut décider que les DP constituent la délégation du personnel au CE (art. L. 431-1-1), après avoir consulté les DP et le CE s'il existe.

Nombre de salariés	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
de 50 à 74	3	3
de 75 à 99	4	4
de 100 à 124	5	5
de 125 à 149	6	6
de 150 à 174	7	7
de 175 à 199	8	8

Comment calculer l'effectif de l'entreprise ?

Les salariés sous CDI à temps plein, les travailleurs à domicile et les travailleurs handicapés sont pris en compte intégralement. Les salariés à temps partiel, sous CDD ou de travail intermittent, mis à disposition par une entreprise extérieure et les travailleurs temporaires sont pris en compte pour le calcul de l'effectif au prorata de leur temps de présence. Toutefois ils sont exclus du calcul de l'effectif lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

L'effectif doit être atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes lors de la mise en place des institutions. L'effectif se calcule mois par mois, et non pas en moyenne.

Cependant, cette condition n'est pas requise lors du renouvellement de l'institution (Cass. soc. 27/5/98). En cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de cinquante salariés, le CE est supprimé par voie d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales. L'institution n'est pas renouvelée à l'expiration des mandats des DP si les effectifs sont restés inférieurs à onze salariés pendant au moins douze mois.

Qui est électeur et éligible ?

Pour être électeur, il faut être salarié de l'entreprise, avoir 16 ans accomplis et travailler dans l'entreprise depuis trois mois au moins, n'avoir encouru aucune des condamnations prévues par la loi 92-1336 du 16 décembre 1992 article 336, et l'article L.6 du Code électoral. Pour être éligible, il faut être électeur, avoir 18 ans accomplis, travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins, ne pas être parent du chef d'entreprise, ne pas avoir été déchu de ses fonctions syndicales et, en ce qui concerne plus spécialement les élections au comité d'entreprise, ne pas avoir été condamné pour indignité nationale.

Comment se déroule le scrutin ?

Le scrutin est un scrutin de liste et à deux tours. Les listes de candidats sont distinctes pour chaque collège électoral et séparées pour les titulaires et les suppléants. Il existe un monopole des syndicats représentatifs au premier tour (candidatures libres au deuxième tour). Mais les listes peuvent comporter des candidats non syndiqués au premier tour, si le syndicat accepte ces personnes sur la liste.

Les listes de candidats ne peuvent comporter un nombre de candidats supérieur à celui des sièges à pourvoir. Rien n'interdit une double candidature sur la liste des titulaires et des suppléants (en cas de double

candidature sur la liste des titulaires et des suppléants (en cas de double élection, le candidat sera d'office titulaire).

Les listes peuvent être déposées jusqu'au jour de l'élection, sauf si le protocole prévoit une date limite.

Comment s'organise matériellement le vote ?

Le protocole d'accord ou, à défaut, le juge d'instance, voire l'employeur, prévoit les modalités d'organisation et de déroulement du vote. Pour que les résultats du premier tour soient valables, le nombre de votants doit être au moins égal à la moitié des électeurs inscrits (quorum).

Par votants, on entend les électeurs ayant voté pour une liste (à l'exclusion des bulletins blancs et nuls). L'attribution des sièges, se fait en fonction du quotient électoral (nombre total de suffrages valablement exprimés dans chaque collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir), puis de la plus forte moyenne.

Quels sont les recours possibles en cas de contestation ?

Les contestations se font devant le Tribunal d'Instance :

- dans les 3 jours qui suivent la publication des listes électorales (jour de publication : affichage) s'il s'agit d'une contestation relative à l'électorat ;
- dans les 15 jours qui suivent l'élection (proclamation des résultats), s'il s'agit d'une contestation portant sur la régularité des opérations électorales (art. R. 423-3 et R.433-4).

Seul un recours est possible devant la Cour de cassation dans les 10 jours.

- Les contestations préélectorales se font, elles, auprès du Directeur départemental du travail et de l'emploi.

Exemple d'élection

85 électeurs inscrits et votants, 82 bulletins valables ; 5 sièges à pourvoir ; quotient électoral : $82 / 5 = 16,4$

Liste A : 5 candidats	Liste B : 5 candidats	Liste C : 4 candidats
A1 : 28 voix	B1 : 23 voix	C1 : 31 voix
A2 : 28 voix	B2 : 23 voix	C2 : 31 voix

A3 : 28 voix	B3 : 23 voix	C3 : 31 voix
A4 : 28 voix	B4 : 23 voix	C4 : 31 voix
A5 : 28 voix	B5 : 23 voix	
Total : 140 voix	Total : 115 voix	Total : 124 voix

Moyenne de liste	Moyenne de liste	Moyenne de liste
$140/5=28$	$115/5=23$	$124/4=31$

Chaque liste obtient 1 siège au quotient puisque sa moyenne est supérieure au quotient électoral et il reste deux sièges à pourvoir. Une fois appliquée la règle du quotient électoral, il reste le plus souvent des sièges à pourvoir ; ils seront attribués sur la base de la plus forte moyenne.

Celle-ci est obtenue en divisant la moyenne des voix de chaque liste par le nombre - augmenté d'une unité - des sièges déjà attribués à la liste. S'il y a un second tour, le calcul à effectuer sera le même qu'au 1er tour.

Exemple d'application de la règle de la plus forte moyenne dans l'élection ci-dessus :

LISTE A	LISTE B	LISTE C
$28/(1+1) = 14$	$23/(1+1) = 11.5$	$31/(1+1) = 15.5$

Un siège sera accordé à la liste C. On renouvelle l'opération après l'attribution de chaque siège.

Pour le dernier siège, on procèdera donc ainsi :

LISTE A	LISTE B	LISTE C
$28/(1+1) = 14$	$23/(1+1) = 11.5$	$31/(2+1) = 10.33$

La liste A aura le 2ème siège restant.

Si aucune moyenne de liste ne contient le quotient électoral, il faut attribuer fictivement un siège à chaque liste. Ainsi, la liste qui aura le plus fort résultat obtiendra le premier siège (pour attribuer les autres sièges, il faut faire $1 + 1$ pour la liste qui a obtenu le premier siège et $0 + 1$ pour les autres listes).

Lorsqu'il ne reste qu'un siège à pourvoir et que deux listes ont la même moyenne, le siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix. Si deux listes ont le même nombre de voix, le siège est donné au

- l'interchangeabilité des personnels des différentes sociétés.

PROCÉDURE DE RECONNAISSANCE DE L'UES

Les litiges sont de la compétence du tribunal d'instance du lieu des sièges sociaux des sociétés.

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

La notion d'UES s'applique également en matière d'élection de délégués du personnel et de désignation de délégués syndicaux.

■ Régime de protection

Celui-ci a été mis en place par l'ordonnance du 24 juin 2004, dans le cadre de la loi sur la simplification du droit du 2 juillet 2003.

Le régime de protection a été harmonisé à six mois pour :

- les salariés ayant demandé à l'employeur d'organiser des élections : dès l'envoi de la lettre recommandée par la première organisation syndicale qui le demande ;
- les candidats aux élections (1er et 2ème tour) : dès l'envoi à l'employeur des listes de candidature ;
- les représentants syndicaux désignés depuis deux ans et non réélus ;
- les anciens DP et CE : à partir de la fin de leur mandat (ou de la disparition de l'institution).