

## COMITÉ SOCIALE ET ÉCONOMIQUE (CSE)

### ELECTION DES MEMBRES DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL

L.2311-1 et suivants du code du travail - R.2313-1 et suivants du code du travail

Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017

Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017

Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017

#### Préambule

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 a créé le Comité Social et Economique (CSE), entré en vigueur à compter du **1er janvier 2018**.

**Le CSE, qui se substitue au CE, aux DP et au CHSCT, est mis en place au terme des mandats en cours** à la date de publication de l'ordonnance(des DP, ou du CE, ou de la DUP ou de l'instance regroupée ou du CHSCT), **et au plus tard le 31 décembre 2019**.

**NB** : Les salariés qui demandent l'organisation des élections, les candidats (y compris en cas de candidature imminente), les élus et anciens élus bénéficient d'une protection contre le licenciement. Cf fiches **B 610 à B 614**.

#### Sommaire

<b>1 -</b>	<b>CHAMP D'APPLICATION</b>	<b>2</b>
a.	Mise en place du CSE	2
b.	Non renouvellement du CSE	2
<b>2 -</b>	<b>NOMBRE DE REPRESENTANTS ET DUREE DES MANDATS</b>	<b>2</b>
a.	Nombre de représentants	2
b.	Durée des mandats	3
<b>3 -</b>	<b>DECLENCHEMENT DES OPERATIONS ELECTORALES</b>	<b>4</b>
a.	Initiative des élections	4
b.	Date des élections	4
c.	Elections partielles (L.2314-10 CT)	4
<b>4 -</b>	<b>PROTOCOLE D'ACCORD PREELECTORAL</b>	<b>5</b>
a.	Invitation des organisations syndicales (L.2314-5 CT)	5
b.	Règles de validité du protocole d'accord préélectoral (PAP)	5
c.	Contenu du protocole d'accord préélectoral	6
<b>5 -</b>	<b>CONDITIONS D'ELECTORAT ET D'ELIGIBILITE</b>	<b>7</b>
a.	Conditions d'électorat (L.2314-18 CT)	7
b.	Conditions d'éligibilité (L.2314-19 CT)	8
c.	Dépôt des listes de candidats	8
<b>6 -</b>	<b>DEROULEMENT DU SCRUTIN</b>	<b>9</b>
a.	1 <sup>er</sup> tour	9
b.	Second tour éventuel	9
c.	Dépouillement du scrutin	10
d.	Attribution des sièges	10
e.	Proclamation des résultats et établissement des procès-verbaux	11

7 -	<b>CONTENTIEUX ELECTORAL</b>	11
a.	<b>Qui peut agir et dans quels délais ?</b>	11
b.	<b>Devant quelle juridiction ?</b>	12

## **1 - CHAMP D'APPLICATION**

### **a. Mise en place du CSE**

Un CSE est mis en place dans toutes les entreprises de droit privé comptant au moins 11 salariés, dès lors que cet effectif a été atteint pendant 12 mois consécutifs (L.2311-1 et 2 CT).

Pour le calcul des effectifs, il est fait application des dispositions prévues aux articles L.1111-2 et L.1251-54. Sont ainsi pris en considération :

- Pour une unité : les CDI temps plein ;
- Au prorata de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois (SAUF MOTIF DE REMPLACEMENT D'ABSENT) : Les CDD, les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et qui y travaillent depuis au moins un an, et les intérimaires ;
- Au prorata de leur temps de travail/35 heures : les salariés à temps partiel.

**Lorsque l'entreprise est composée d'au moins deux établissements distincts**, des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central sont constitués (L.2313-1 CT). Le nombre et le périmètre des établissements distincts est déterminé par accord d'entreprise, ou à défaut, par accord entre l'employeur et le CSE à la majorité des membres titulaires, ou à défaut par l'employeur unilatéralement (L.2313-2 à 4 CT).

Dans ce dernier cas, l'employeur en informe les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise qui disposent alors d'un délai de contestation de 15 jours devant la DIRECCTE (R.2313-1 CT).

Le CSE est également mis en place lorsqu'une **UES** regroupant au moins 11 salariés est reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs sociétés (L.2313-8 CT).

Enfin, un **CSE interentreprises** peut être mis en place par accord collectif (L.2313-9 CT).

### **b. Non renouvellement du CSE**

**A l'expiration du mandat** des membres de la délégation du personnel au CSE, **l'instance n'est pas renouvelée** si l'effectif de l'entreprise est resté **en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs**.

## **2 - NOMBRE DE REPRESENTANTS ET DUREE DES MANDATS**

### **a. Nombre de représentants**

Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant **un nombre de membres déterminé par accord** entre l'employeur et les organisations syndicales ou à défaut d'accord, par décret (voir tableau ci-après).

La délégation comporte **un nombre égal de titulaires et de suppléants**.

Effectif de l'entreprise (ou de l'établissement distinct)	Nombre de titulaires
11 à 24	1
25 à 49	2
50 à 74	4
75 à 99	5
100 à 124	6
125 à 149	7
150 à 174	8
175 à 199	9
200 à 249	10
250 à 399	11
400 à 499	12
500 à 599	13
600 à 799	14
800 à 899	15
900 à 999	16
1000 à 1249	17
1250 à 1499	18
1500 à 1749	20
1750 à 1999	21
2000 à 2249	22
2250 à 2499	23
2500 à 2999	24
3000 à 3499	25
3500 à 4249	26
...	... jusqu'à 35 titulaires à partir de 10 000 salariés

## b. Durée des mandats

Les membres de la délégation du personnel au CSE sont **élus pour 4 ans** (L.2314-33 CT).

Outre le cas d'expiration de la durée du mandat, les fonctions de ces membres prennent fin par :

- Le décès,
- La démission,
- La rupture du contrat de travail,
- La perte des conditions requises pour être éligible.

Il peut en découler la nécessité d'organiser des élections partielles.

Les membres de la délégation du personnel au CSE conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

De même, **la modification de la situation juridique de l'employeur** peut avoir des conséquences sur les mandats en cours : En cas de succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société... les

**mandats subsistent si l'entreprise conserve son autonomie juridique** (toutefois la durée des mandats peut être réduite ou prorogée par accord pour tenir compte des dates habituelles des élections dans l'entreprise d'accueil) (L.2314-35 CT).

### 3 - DECLENCHEMENT DES OPERATIONS ELECTORALES

#### a. Initiative des élections

Lorsque la condition d'effectifs est remplie, il appartient à l'employeur d'informer le personnel tous les 4 ans de l'organisation des élections puis d'informer les organisations syndicales et de les inviter à venir négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) et à établir les listes de leurs candidats. (L.2314-4 et 5 CT).

**Attention !** Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, l'invitation des organisations syndicales en vue de la négociation du PAP est subordonnée à la candidature d'au moins un salarié dans le délai de 30 jours suivant l'information au personnel. (L.2314-5 CT).

Par ailleurs, en l'absence de CSE, l'employeur informe les organisations syndicales de l'organisation des élections à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale dans le mois qui suit cette demande. Cette demande ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai de 6 mois suivant l'établissement du PV de carence. (L.2314-8 CT).

L'information du personnel a lieu au plus tôt 90 jours avant la date envisagée pour le premier tour (L.2314-4 CT).

En cas de renouvellement de l'institution, l'invitation des organisations syndicales est effectuée au moins 2 mois avant l'expiration du mandat en cours. (L.2314-5 CT).

Dans tous les cas, elle doit être parvenue aux organisations au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation. (L.2314-5 CT).

#### b. Date des élections

##### **Mise en place des institutions :**

Une fois la condition d'effectifs remplie, le 1<sup>er</sup> tour de scrutin doit se tenir dans les 90 jours suivant l'affichage au personnel (L.2314-4 CT).

##### **Renouvellement des institutions :**

Le 1<sup>er</sup> tour de scrutin doit se tenir dans les 90 jours suivant l'affichage au personnel (L.2314-4 CT) et dans la quinzaine précédant l'expiration des mandats (L.2314-5 CT).

*Exemple : pour un mandat expirant le 1er avril 2018, le premier tour doit avoir lieu entre le 15 et le 31 mars 2018.*

#### c. Elections partielles (L.2314-10 CT)

L'employeur est tenu de **procéder à des élections partielles** dans deux hypothèses :

- **Si un collège électoral n'est plus représenté ;**
- **Ou si le nombre de représentants titulaires est réduit de la moitié ou plus.**

**Attention :** ces dispositions ne sont pas applicables si les événements surviennent moins de 6 mois avant le terme du mandat.

Les élections se déroulent pour pourvoir tous les sièges vacants dans les collèges intéressés (donc pas seulement ceux devenus vacants mais aussi ceux vacants depuis l'élection faute de candidat).

Les candidats sont alors élus pour la durée du mandat restant à courir.

## 4 - PROTOCOLE D'ACCORD PREELECTORAL

### a. Invitation des organisations syndicales (L.2314-5 CT)

L'employeur doit informer et inviter à la négociation du PAP les organisations syndicales suivantes :

- Par courrier (LRAR) :
  - les **organisations syndicales représentatives (OSR)** dans l'entreprise ou l'établissement,
  - les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement,
  - les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (actuellement CFTD, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO)
  
- Par tout moyen :
  - 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 concernés.
  -

En cas de présence de délégué syndical interne à l'entreprise, ce dernier n'a pas à justifier d'un mandat spécial de son organisation pour conclure le protocole préélectoral (Cass. soc. 12 février 2003 n°01-60904). Il en va a priori de même pour le Représentant de Section Syndicale.

L'organisation peut également mandater un représentant syndical extérieur qui doit justifier d'un mandat spécial.

La Cour de Cassation (Cass. Soc. 31/01/2012 n°11-16049) a défini la composition des **délégations syndicales** pour la négociation du protocole d'accord. Elle peut comprendre, sauf accord avec l'employeur, **jusqu'à trois ou quatre membres**, en fonction de l'effectif de l'entreprise permettant la désignation d'un ou de plusieurs délégués syndicaux.

### b. Règles de validité du protocole d'accord préélectoral (PAP)

Par principe, la validité du PAP conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par **la majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles** ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise. (L.2314-6 CT).

#### **Exemple :**

*La CFE-CGC, la CFTC et la CGT se présentent à la négociation du PAP.*

*Elles ont toutes été reconnues représentatives aux dernières élections professionnelles de l'entreprise. La CGT représente 35%, la CFTC 52% et la CFE-CGC 13% des suffrages exprimés lors de ces dernières élections.*

*Le PAP sera valablement conclu s'il est signé par :*

- La CFE-CGC, la CFTC et la CGT
- ou la CFTC et la CFE-CGC
- ou la CFTC et la CGT

Cependant certains points requièrent d'autres formes d'accord ou d'autres règles de majorité (accord d'entreprise pour le recours au vote électronique, accord à l'unanimité des OSR dans l'entreprise pour la modification du nombre et de la composition des collèges électoraux, ou, pour la tenue du scrutin en dehors du temps de travail).

**NB** : Lorsqu'aucune OSR dans l'entreprise n'a pris part à la négociation, l'employeur répartit le personnel et les sièges dans les collèges électoraux. (L.2314-14 CT).

### c. Contenu du protocole d'accord préélectoral

#### ❖ Nombre et composition des collèges électoraux, répartition des sièges :

L'article L. 2314-11 du CT prévoit **2 collèges** :

- Le collège des **ouvriers et employés**,
- Le collège des **ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés**. Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres commerciaux, administratifs ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein de ce second collège.

Par dérogation, dans les établissements distincts ou entreprises comptant moins de 25 salariés, il est mis en place un **collège électoral unique** regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Lorsque, dans l'entreprise, le nombre d'**ingénieurs, chefs de service et cadres** est **au moins égal à 25**, ces catégories constituent **un 3<sup>ème</sup> collège** (disposition d'ordre public).

Un accord à l'unanimité des organisations syndicales dans l'entreprise peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux. (L.2314-12 CT)

#### **Attention :**

Dans la Métallurgie, l'accord national du 21 juillet 1975 détermine les catégories ouvriers, agents de maîtrise et administratifs-techniciens. Cette dernière catégorie pose une difficulté de répartition dans les collèges, dans la mesure où cette catégorie n'existe pas en que telle dans la Loi. La position de l'Administration (Circulaire DRT n°93-12 du 17 mars 1993) et du Conseil d'Etat (CE 19 juin 1989 n°88074) consiste à répartir les administratifs techniciens classés aux niveaux I, II et III dans le 1er collège et les administratifs techniciens classés aux niveaux IV et V dans le 2nd collège.

**NB** : Les dispositions de la convention collective des Industries Métallurgiques des Flandres relatives à la composition des collèges électoraux CE/DP ne sont pas applicables au CSE.

Le PAP fixe la répartition du personnel et la répartition des sièges entre ces collèges.

En cas d'échec des négociations sur ce point, cette répartition est effectuée par la DIRECCTE sur le fondement des dispositions légales ou de l'accord unanime visé ci-dessus (R.2314-3 CT).

Lorsqu'aucune OSR dans l'entreprise n'a pris part à la négociation, l'employeur répartit le personnel et les sièges dans les collèges électoraux. (L.2314-14 CT).

#### ❖ Représentation des salariés travaillant en équipes successives ou de manière isolée :

Des dispositions sont prises dans le PAP pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés (L.2314-15 CT).

#### ❖ Modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales :

Des dispositions sont prises dans le PAP pour fixer les **modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales** (date et horaires des élections, dates limites de dépôt des candidatures, nombre et la composition des bureaux de vote, forme et contenu des bulletins, recours au vote par correspondance...) dans le respect des **principes généraux du droit électoral**.

Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge.

**S'agissant du bureau de vote**, il est composé d'au moins trois membres, dont un président, électeurs et appartenant au collège intéressé. A défaut de dispositions spécifiques prévues dans le protocole préélectoral signé à la condition de double majorité, le bureau de vote est composé des deux électeurs les plus âgés, et de l'électeur le plus jeune (Cass soc., 16 oct. 2013, n° 12-21.448).

**L'élection doit se dérouler pendant le temps de travail**, une adaptation est possible par accord unanime avec l'ensemble des OSR notamment en cas de travail en continu.

Sauf recours au vote électronique, l'élection a lieu **au scrutin secret sous enveloppe**. Le recours au **vote électronique** nécessite un accord d'entreprise ou à défaut une décision de l'employeur (L.2314-26 CT/R.2314-5 et svt CT).

**S'agissant du vote par correspondance**, la Cour de Cassation admet cette modalité de vote sans qu'aucune condition ou circonstance exceptionnelle ne soit réunie (Cass. soc. 13 février 2013 n° 11-25696) ; il est donc possible de prévoir un vote par correspondance sans justification particulière, à partir du moment où le protocole d'accord préélectoral le prévoit.

## **5 - CONDITIONS D'ELECTORAT ET D'ELIGIBILITE**

### **a. Conditions d'électorat (L.2314-18 CT)**

Pour être **électeur**, il faut :

- être salarié de l'entreprise ou salarié mis à disposition,
- avoir 16 ans révolus,
- avoir une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise (d'au moins 12 mois pour les salariés mis à disposition)
- ne pas avoir fait l'objet d'une interdiction, déchéance, incapacité relative à ses droits civiques.



**NB : les salariés mis à disposition choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice (L.2314-23 CT).**

L'établissement des listes électorales par collège revient à l'employeur qui doit procéder à leur affichage au moins quatre jours avant le premier tour de scrutin (R.2314-24 CT).

Les listes doivent être établies conformément au PAP et aux dispositions de droit commun du Code électoral. Elles comportent les noms, prénoms, date et lieu de naissance (ou âge), date d'entrée et emploi (ou catégorie/coefficient) des électeurs.

### **b. Conditions d'éligibilité (L.2314-19 CT)**

Pour être **éligible**, il faut :

- être électeur,
- avoir 18 ans révolus,
- avoir une ancienneté d'au moins un an,
- ne pas être conjoint, partenaire de PACS, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

**NB : les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice (L.2314-23 CT).**

### **c. Dépôt des listes de candidats**

Les listes sont établies **par collège et séparément pour les titulaires et les suppléants**. La forme du dépôt et les délais sont à fixer dans le protocole d'accord préélectoral.

**Une liste peut comprendre moins de candidats qu'il n'y a de sièges** à pourvoir dans le collège (mais pas plus !).

**Un salarié peut être candidat à la fois en tant que titulaire et suppléant**. En cas de double élection, l'élection en qualité de titulaire prévaudra sur celle de suppléant (Cass. sociale 18 mai 1988).

Sauf disposition contraire du protocole d'accord préélectoral, et sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés, **le nombre de mandats successifs CSE est limité à 3 (L.2314-33 CT)**.

Plusieurs organisations syndicales peuvent établir une **liste commune**. Dans ce cas, et, en vue de la détermination de la représentativité de chacune des organisations, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste. A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées (L.2122-3 CT). Une fois la répartition du personnel entre les collèges intervenue, l'employeur porte à la connaissance du personnel la **proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral**.

**Attention : Les listes titulaires et suppléants 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 (L.2314-30 CT):**

- Les listes sont **composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes**.
- Le cas échéant, le nombre de candidats de chaque sexe est arrondi (entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5).
- En cas de nombre impair de sièges à pourvoir, et de stricte égalité entre les femmes et les hommes, **la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire**.
- **Lorsque l'opération conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes peuvent comporter un candidat du sexe qui, à défaut, ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.**
-



**Exemple :**

- Nombre d'inscrits sur la liste électorale du 1<sup>er</sup> collège : 60 dont 46 hommes (76.66%) et 14 femmes (23.33%)
- Nombre de sièges à pourvoir dans le collège : 3
- Nombre de sièges par sexe : 2,29 sièges pour les hommes / 0.6999 pour les femmes soit 2 sièges pour les hommes et 1 siège pour les femmes

**En cas de contestation devant le juge judiciaire, le non-respect de ces dispositions (respect de la proportion/alternance de candidats de chaque sexe) entraîne l'annulation d'une partie de l'élection et nécessite l'organisation d'élections partielles !**

## **6 - DEROULEMENT DU SCRUTIN**

Il est procédé à des votes séparés par collège, et séparément pour les titulaires et les suppléants.

Chaque scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Rappel : L'élection a lieu en principe pendant le temps de travail.

Pendant le déroulement des opérations électorales, l'employeur doit garder une position de neutralité.

### **a. 1<sup>er</sup> tour**

Au 1<sup>er</sup> tour, seules les organisations syndicales mentionnées au 4a. peuvent établir des listes de candidats.

**Attention :** Pour chaque scrutin, si le quorum n'est pas atteint (nombre des suffrages valablement exprimés inférieur à la moitié des électeurs inscrits), **il ne peut y avoir attribution de sièges.**

**Il doit être procédé à un second tour de scrutin dans un délai de 15 jours.**

**De la même façon, en l'absence de liste syndicale ou en cas de liste incomplète** (sièges non pourvus), un second tour est nécessaire pour pourvoir les sièges restés vacants.

**Attention :** Les résultats du premier tour permettent de déterminer l'audience des organisations syndicales, critère essentiel de leur représentativité. Pour rappel, l'organisation syndicale qui revendique sa représentativité doit avoir obtenu au moins 10% des suffrages au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des titulaires au Comité Social et Economique, tous collèges confondus (sauf pour les syndicats catégoriels affiliés à une confédération catégorielle interprofessionnelle - CFE-CGC - qui peuvent voir leur audience établie à partir des résultats dans les seuls collèges dans lesquels ils ont vocation à présenter des candidats).

Dès qu'il y a au moins une liste syndicale, un dépouillement doit donc être organisé, peu important que le quorum soit atteint ou non afin d'apprécier l'audience des organisations syndicales.

### **b. Second tour éventuel**

Lorsqu'un second tour de scrutin est nécessaire, il doit être **organisé dans un délai de 15 jours** (L.2314-29 CT).

Les candidatures présentées au 1<sup>er</sup> tour doivent être considérées comme maintenues pour le second.

**Au 2<sup>nd</sup> tour, les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par des organisations syndicales (candidatures libres).**

**Il n'y a pas de condition de quorum au second tour.**

**NB :** Si aucun candidat ne se présente, l'employeur est tenu d'établir un **procès-verbal de carence** constatant l'absence totale de candidats (L.2314-9 CT). Il le porte à la connaissance du personnel par tout moyen et le transmet dans un délai de 15 jours à l'inspecteur du travail.

### c. Dépouillement du scrutin

A l'heure prévue, le président du bureau de vote proclame la clôture du scrutin et fait procéder immédiatement au dépouillement.

Le dépouillement est effectué par les membres du bureau de vote, éventuellement assistés de scrutateurs, selon le déroulement suivant (d'abord pour les titulaires) :

- introduire les enveloppes intérieures des votes par correspondance dans les urnes correspondantes ;
- ouvrir l'urne et compter les enveloppes trouvées dans cette urne ;
- vérifier que le nombre des enveloppes correspond au total des votants cochés sur les listes d'émargement ;
- ouvrir les enveloppes et ranger les bulletins en tas distincts pour chaque liste (bulletins complets, bulletins dont certains noms ont été rayés, bulletins blancs, bulletins nuls) ;
- transcrire sur des feuilles de dépouillement le nombre de bulletins recueillis par chaque liste, en séparant les bulletins complets de ceux comportant des ratures.

#### Décompte des bulletins :

Les bulletins blancs ou nuls, qui ne sont pris en compte ni pour le calcul du quorum ni dans les calculs permettant l'attribution des sièges, font l'objet d'un décompte séparé.

**Est considéré blanc** (traduisant la volonté de l'électeur de participer au scrutin tout en refusant de s'exprimer en faveur d'une des listes qui lui sont proposées) :

- Une enveloppe vide,
- Un bulletin blanc,
- Un bulletin sur lequel tous les noms de la liste des candidats ont été rayés

#### **Est considéré nul** :

- les bulletins trouvés dans l'urne sans enveloppe ou dans des enveloppes différentes de celles qui ont été mises à la disposition des électeurs.
- les bulletins panachés, c'est-à-dire sur lesquels ont été ajoutés ou substitués des noms de candidats d'une autre liste ou de non-candidats ;
- les bulletins ou enveloppes portant des signes intérieurs ou extérieurs de reconnaissance ou portant des mentions injurieuses pour les candidats ou pour des tiers.
- les bulletins sur lesquels l'ordre de présentation des candidats a été modifié par l'électeur,
- les enveloppes contenant plusieurs bulletins différents

**Attention** : sont valables les bulletins comportant des ratures, à condition qu'il reste un nom non rayé. Ils peuvent parfois impacter l'attribution des sièges.

**L'enveloppe comportant plusieurs bulletins identiques constitue également un vote valable.**

### d. Attribution des sièges

L'élection a lieu au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

➤ Attribution par la règle du quotient électoral (R.2314-19 CT) :

Le **quotient électoral** est égal au nombre de suffrages valablement exprimés, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

**Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle** (moyenne des voix de la liste) **contient de fois le quotient électoral.**

Les sièges qui n'ont pas pu être attribués par le quotient électoral le sont à la plus forte moyenne.

➤ Attribution par la règle de la plus forte moyenne (R.2314-20 CT) :

Pour chaque liste, il faut diviser la moyenne de voix obtenues par la liste, par le nombre de sièges déjà obtenus augmenté de un. Cette opération est renouvelée tant qu'il reste au moins un siège à pourvoir.

NB : en cas d'égalité (même moyenne), le siège est attribué à la liste qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

## **e. Proclamation des résultats et établissement des procès-verbaux**

La proclamation des résultats et la rédaction du procès-verbal sont de la responsabilité du bureau de vote.

**Les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation** (L.2314-29 CT) sauf lorsque le nom d'un candidat a été raturé dans au moins 10% des cas.

**Les ratures sont prises en compte** pour la désignation des élus **si leur nombre est au moins égal à 10%** des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure le nom du candidat. Dans ce cas, les candidats sont élus dans l'ordre de présentation après neutralisation des noms raturés dans au moins 10% des cas. Si des sièges restent à pourvoir, les candidats sont élus parmi ceux raturés dans au moins 10% des cas dans l'ordre de présentation.

En cas d'égalité des voix, le siège est attribué au candidat le plus âgé (R.2314-21 CT).

La proclamation des résultats constitue le point de départ du délai de contestation et marque également le point de départ du mandat des élus.

**Le bureau de vote établit les procès-verbaux des élections en 3 exemplaires (2 pour l'inspection du travail en LRAR, et 1 pour le CTEP : CTEP - TSA 79104 76934 - ROUEN Cedex 9).**

**L'employeur les communique dans les 15 jours** qui suivent la fin des élections (R.2314-22 CT). **L'employeur transmet également** dans les meilleurs délais et par tout moyen, une copie des **procès-verbaux aux organisations syndicales ayant présenté des listes de candidats** aux scrutins concernés et à **celles ayant participé à la négociation du protocole** d'accord préélectoral (L.2314-29 CT).

Le protocole d'accord préélectoral peut également prévoir l'affichage du procès-verbal.

La Cour de cassation est très rigoureuse sur le respect des principes généraux du droit électoral. Ainsi, elle a jugé que l'absence de signature de la liste d'émargement par les membres du bureau de vote est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections (Cass. soc. 30 septembre, n°14-25925).

**Rappel : Si aucun candidat ne se présente, l'employeur est tenu d'établir un procès-verbal de carence constatant l'absence totale de candidats** (L.2314-9 CT). Il le porte à la connaissance du personnel par tout moyen et le transmet (par LRAR) dans un délai de 15 jours à l'inspecteur du travail.

## **7 - CONTENTIEUX ELECTORAL**

### **a. Qui peut agir et dans quels délais ?**

Toute personne ayant un intérêt à agir peut saisir le tribunal par déclaration personnelle au greffe (y compris l'employeur) :

- dans les **trois jours** suivant la publication des listes électorales pour toute contestation portant sur l'électorat,
- dans les **quinze jours** suivant la proclamation des résultats du tour de scrutin ou la publication du PV de carence.

**Important** : L'action menée après l'expiration du délai est irrecevable.

## b. Devant quelle juridiction ?

La quasi-totalité des contentieux en matière d'élections professionnelles relève du juge judiciaire. Ainsi seul le Tribunal d'Instance est compétent (en dernier ressort) pour toute contestation relative aux modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (R.2314-2 CT), à **l'électorat, à la composition des listes de candidats, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux** (L.2314-32 CT).

Par ailleurs, en cas de contentieux sur la qualité d'établissements distincts ou sur la répartition du personnel et des sièges entre les collèges, c'est la DIRECCTE qui doit être saisie. Cependant la contestation de la décision de la DIRECCTE est portée devant le Tribunal d'Instance, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

**NB** : Le bon déroulement de la procédure électorale est une des garanties de la relation à venir avec les représentants du personnel et les syndicats dans l'entreprise.

L'UIMM-Udimétal peut vous accompagner dans cette voie, en réalisant avec vous l'ensemble de la négociation, de l'élection, des dépouillements, des procès-verbaux, de la proclamation des résultats.

Pour toute question, contactez-nous :

Faches-Thumesnil : Camille Delzenne, Olivier Partiot, Bernard Pronier au 03.20.16.50.80

Hénin-Beaumont : Charlotte Dursin, Hélène Tampère au 03.21.75.04.04