

# Union Départementale CGT Pas de Calais

## Dossier spécial élections professionnelles



## Sommaire

	La diversité des entreprises et le protocole
	L'objet du protocole d'accord préélectoral
	La négociation
La répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux	
	L'organisation matérielle
	Le contrôle
	Les participants aux élections
	Les représentants du personnel à élire
	Le déroulement des élections
	Les litiges
Modifications des règles relatives aux litiges préélectoraux	
	Un nouveau paysage électoral
	Exemple de protocole
	Exemple de calendrier
	Tracts
	Pubs

# La diversité des entreprises et le protocole

## Différents cadres pour la mise en place des institutions représentatives

La loi et la jurisprudence ont défini les cadres dans lesquels peuvent être mises en place les institutions représentatives du personnel en s'efforçant de tenir compte de la réalité économique et de la complexité des structures juridiques des entreprises :

- L'entreprise
- L'établissement distinct
- L'unité économique et sociale
- Le site

**1-** Le code du travail ne donne aucune définition de l'**entreprise**. Au sens le plus courant, l'entreprise correspond à une affaire industrielle, commerciale, artisanale, ou de prestations de services dirigée par une personne physique ou morale réunissant en un même lieu un ensemble de salariés accomplissant un travail déterminé : entreprise à établissement unique.

Elle devra se doter de délégués du personnel si elle emploie au moins 11 salariés et d'un comité d'entreprise si elle en occupe au moins 50.

**2** - Il n'existe pas de définition légale de la notion d'**établissement distinct**. La définition de l'établissement distinct, applicable à l'élection des délégués du personnel met l'accent sur le critère de la communauté de travail ayant des intérêts propres et se caractérise par le regroupement d'au moins 11 salariés, susceptibles de générer des réclamations communes et spécifiques, et travaillant sous la direction d'un représentant de l'employeur. Le terme « réclamations » fait référence à la mission des délégués du personnel qui est de présenter les réclamations individuelles et collectives des salariés.

Lorsque des centres d'activités d'une entreprise, géographiquement écartés, n'atteignent pas, pris isolément, l'effectif minimum exigé pour l'élection de délégués du personnel, il y a lieu, soit de les regrouper entre eux, soit de les rattacher à un centre plus important en nombre de salariés afin de ne pas priver le personnel de la possibilité d'avoir des intérêts défendus par un délégué.

En l'absence d'accord entre les partenaires sociaux, c'est au directeur départemental du travail et à lui seul qu'il appartient de déterminer le nombre d'établissements distincts pour la mise en place des comités d'établissement.

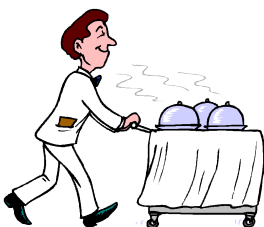
**3 - L'Unité économique et sociale (UES)**, est le nom que l'on donne à plusieurs sociétés juridiquement distinctes mais présentant des liens étroits et considérées comme une seule entreprise pour l'application du droit du travail et plus particulièrement de la législation sur la représentation du personnel.

L'existence d'un comité de groupe couvrant l'ensemble des sociétés d'un groupe n'exclut pas la mise en place, à un niveau inférieur, d'un comité central d'entreprise dans le cadre de l'UES formée par deux des sociétés appartenant au groupe.

Conformément à l'article L-433-1 du code du travail, la reconnaissance d'une UES rend obligatoire, au sein de cette dernière, l'organisation à la même date des élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

**4 - En ce qui concerne l'élection de délégués du personnel dans le cadre d'un site** : dans les établissements et organismes occupant habituellement moins de 11 salariés et dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés habituellement au moins 50 salariés, le directeur départemental peut, de sa propre initiative ou à la demande des organisations syndicales de salariés, imposer l'élection de délégués du personnel lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises du site le justifient.

La mise en place des délégués du personnel de site peut être également décidée par voie conventionnelle, notamment dans les cas prévus à l'article L-132-30 du code du travail.



# L'objet du protocole d'accord préélectoral

## 1 - L'obligation de l'employeur de déclencher des élections professionnelles

L'employeur est légalement tenu, tous les 4 ans, d'organiser des élections de sa propre initiative, même si aucune demande en ce sens ne lui a été faite.

Depuis une loi n°2005-882 du 2 août 2005, la durée légale du mandat des délégués du personnel et des membres du CE est de 4 ans. Cette nouvelle durée ne s'applique qu'aux élections qui ont été organisées à compter de la publication de cette loi au journal officiel, laquelle est intervenue le 3 août 2005. À noter qu'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise peut désormais fixer la durée du mandat, qui devra obligatoirement être comprise entre 2 et 4 ans.

- L'employeur doit informer le personnel par voie d'affichage de l'organisation d'élections professionnelles.
- Il doit inviter les organisations syndicales intéressées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats.

La méconnaissance de l'obligation d'organiser des élections professionnelles est susceptible de constituer un délit d'entrave.

Initiative de l'employeur	Renouvellement des institutions représentatives du personnel	Absence d'institutions représentatives du personnel - Pas de demande d'organisation d'élections	Absence d'institutions représentatives du personnel - Demande d'organisation d'élections par un salarié ou un syndicat
Affichage du projet d'élections.  Invitation des syndicats à négocier un protocole préélectoral et à présenter leurs candidats	1 mois avant fin des mandats en cours	Tous les 4 ans	1 mois après la demande d'organisation d'élections
Date du 1 <sup>er</sup> tour de scrutin	Dans la quinzaine précédant la fin des mandats en cours	45 jours après l'affichage	45 jours après l'affichage

Des élections partielles doivent être organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel au CE se réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements se produisent moins de 6 mois avant l'expiration des mandats en cours.

Pour les mandats de 4 ans (loi du 2 août 2005), il en résulte que l'obligation d'organiser des élections partielles ne jouera que si les événements énumérés par l'article L-423-12 du code du travail se produisent dans les 42 premiers mois du mandat.

## **2 - Obligation de conclure un accord sur un certain nombre de points :**

- Répartition du personnel dans les collèges électoraux et entre les différentes catégories de salariés.
- Modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales
- Détermination du nombre d'établissements, répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories de salariés dans le cas d'institution de comités d'établissement.
  
- Le code du travail prévoit que les organisations syndicales intéressées examinent les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures. Ces dispositions, introduites par la loi n° 2001-397 du 9 mai sur l'égalité professionnelle, sont destinées à favoriser la mise en place de la parité en matière d'élections professionnelles.

## **3 - Clauses facultatives**

Rien n'interdit aux partenaires sociaux d'insérer dans le protocole préélectoral des dispositions plus favorables aux salariés que les dispositions légales ou conventionnelles : augmentation du nombre de représentants du personnel à élire, octroi d'un crédit d'heures aux candidats, suppression de la condition d'ancienneté pour être électeur et éligible, etc.

# La négociation

## 1 - Invitation des syndicats représentatifs

C'est à l'employeur qu'il appartient de rechercher, avec les organisations syndicales intéressées, un accord sur les modalités d'organisation des opérations électorales. C'est à lui et à lui seul qu'il revient d'inviter les syndicats à engager une négociation du protocole d'accord préélectoral.

## 2 - Adoption du protocole d'accord à l'unanimité

Un certain nombre de dispositions du protocole doivent obligatoirement être adoptées à l'unanimité :

- celles qui modifient le nombre et la composition des collèges électoraux
- celles qui fixent les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.

L'absence d'unanimité n'entraîne pas nécessairement la nullité du protocole d'accord. Il a pour seul effet de permettre à la partie qui peut y avoir intérêt de saisir le juge d'instance d'une demande de fixation des modalités sur lesquelles l'accord unanime n'a pu intervenir.

Aucun texte n'exige que le protocole soit signé en même temps par toutes les organisations syndicales ni que les signatures de celles-ci soient apposées sur le même exemplaire. Une fois conclu, le protocole s'impose en toutes ses dispositions à ses signataires, qui ne peuvent pas le remettre en cause à l'occasion des élections pour lesquelles il a été établi.

Le protocole d'accord préélectoral n'est valable, sauf tacite reconduction, que pour les élections pour lesquelles il a été conclu.



# La répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux

Le code du travail prévoit que les délégués du personnel et les membres du CE sont élus :

- d'une part, par les ouvriers et employés, qui constituent selon l'usage, le « premier collège »
- d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, agents de maîtrise et assimilés, qui constituent le deuxième collège.

Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés dans certaines conditions par un accord collectif ou par le protocole préélectoral.

La DDTE et l'inspection du travail n'ont aucune compétence pour se prononcer sur cette question.

Lorsque l'accord préélectoral modifie le nombre et la composition des collèges électoraux, il est obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail.

En ce qui concerne la répartition des sièges entre les différents collèges, l'administration recommande d'appliquer les règles suivantes :

- sous réserve de circonstances particulières, la répartition des sièges à pourvoir doit s'effectuer proportionnellement à l'importance numérique de chaque collège électoral
- en ce qui concerne les sièges restants, il convient d'appliquer le système de la représentation proportionnelle au plus fort reste avec attribution des sièges restants selon la méthode du plus fort reste

Ex : L'entreprise compte 7528 salariés, dont 5902 au premier collège et 1626 au second collège, le nombre de sièges à pourvoir est de 36 ; le quotient théorique est égal à  $(7528/36)$ , soit 209,11 ;

- pour le premier collège :  $(5902/209,11) = 28$  sièges
- pour le deuxième collège :  $(1626/209,11) = 7$  sièges

Le siège restant sera attribué selon la méthode du plus fort reste

- pour le premier collège :  $5902 - (209,11 \times 28) = 46,92$
- pour le deuxième collège :  $1626 - (209,11 \times 7) = 162,23$

Le siège restant doit donc être attribué au deuxième collège.



# L'organisation matérielle des élections professionnelles

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral.

- code du travail : L-423-13 et 433-9

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge d'instance statuant en dernier ressort en la forme des référés.

## 1- L'organisation de la campagne électorale

La propagande électorale antérieure au premier tour est réservée aux syndicats représentatifs. C'est donc seulement après le premier tour que les candidats libres et les organisations dont la représentativité n'est pas établie pourront, si un second tour est organisé, faire de la propagande électorale.

Les moyens de propagande utilisés ne doivent pas être déloyaux ou révéler le comportement tendancieux de leurs auteurs.

En matière d'élections politiques, le code électoral interdit la distribution de bulletins, circulaires et autres documents le jour du scrutin. Il n'existe pas de dispositions similaires en matière d'élections professionnelles. Aussi, la campagne électorale peut-elle, en théorie, se poursuivre jusqu'au jour du scrutin. En pratique, une diffusion tardive à quelques jours du scrutin, voire le jour même, peut entraîner l'annulation des élections s'il s'avère que celle-ci a eu une influence déterminante sur les résultats du scrutin.

Dans les entreprises où existent des sections syndicales, celles-ci utiliseront les moyens mis à leur disposition par la loi : affichage sur les panneaux syndicaux, distribution de tracts aux heures d'entrée et de sortie du travail, réunion mensuelle de la section syndicale.

Le protocole peut prévoir d'autres moyens de propagande.

## **2 - Les bulletins de vote, les urnes, les isolements et les listes d'émargement**

L'employeur a l'obligation de fournir aux électeurs les bulletins de vote qui doivent respecter les listes des candidats, avec possibilité de prévoir des bulletins de vote de différentes couleurs. Il doit mettre à disposition des électeurs des enveloppes. Il a l'obligation de permettre aux électeurs de s'isoler pour voter. Il doit mettre en place des urnes séparées pour les titulaires et les suppléants.

L'employeur doit mettre à la disposition du bureau de vote une liste d'émargement qui permettra d'identifier les votants et, par là même, de contrôler la régularité des opérations électorales. D'après les principes généraux du droit électoral, le vote de chaque électeur est constaté par sa signature apposée à l'encre en face de son nom sur la liste d'émargement.

## **3 - Vote par correspondance, par procuration et le vote électronique**

Lorsqu'il est décidé de recourir au vote par correspondance, le protocole prévoit souvent que l'employeur devra adresser aux électeurs absents, en même temps que les documents servant au vote, la propagande établie par les organisations syndicales ou par les candidats.

L'employeur n'a aucun pouvoir de contrôle ou de censure sur le contenu des tracts destinés à être envoyés aux salariés devant voter par correspondance.

L'employeur doit respecter une stricte neutralité en matière de propagande électorale :

- il ne peut employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale
- il ne peut favoriser, même indirectement, les candidats libres.

D'après la jurisprudence, le recours au vote par correspondance doit rester exceptionnel, en ce sens qu'il ne peut concerner que des salariés qui, en raison de leur situation, ont des difficultés pour venir voter dans l'entreprise.

Le caractère exceptionnel du vote par correspondance ne s'oppose pas forcément à ce qu'il soit utilisé par tous les électeurs de l'entreprise.

À titre d'exemple, il a été jugé que le vote par correspondance par l'ensemble du personnel est régulier s'il se justifie par la nécessité de centraliser de la façon la plus sûre les résultats d'un scrutin intéressant près de six mille électeurs sur tout le territoire national et si le matériel utilisé garantit le secret du vote.

Le vote par correspondance doit être organisé suffisamment à l'avance. Il ressort de la jurisprudence que les élections ne peuvent être annulées que si l'envoi tardif des documents nécessaires au vote par correspondance et l'impossibilité pour certains électeurs de voter ont faussé les résultats du scrutin.

Le mode d'acheminement des votes par correspondance doit permettre d'assurer la liberté et le secret du vote :

- par voie postale
- possibilité de mettre en place une boîte postale

La signature sur l'enveloppe extérieure est le seul élément permettant d'authentifier l'électeur et constitue, dans le vote par correspondance, le pendant de l'émargement en cas de vote physique.

Possibilité de mettre en place par accord un vote électronique : Les articles L-423-13 et L-433-9 du code du travail disposent que l'élection peut avoir lieu par vote électronique, dans des conditions et selon les modalités définies par décret en Conseil d'État. La jurisprudence considère que le protocole d'accord préélectoral peut valablement prévoir des modalités de vote par voie électronique sous réserve d'assurer l'identité des électeurs, la liberté et le secret du vote, ainsi que la publicité du scrutin.

#### **4 - La date, l'heure et le lieu des élections**

Lorsqu'il s'agit d'une première élection, le premier tour du scrutin doit se placer au plus tard le quarante-cinquième jour suivant l'affichage informant le personnel de l'organisation d'élections.

Lorsqu'il s'agit d'un renouvellement des institutions représentatives du personnel, le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration des mandats en cours.

L'employeur et les organisations syndicales peuvent décider à l'unanimité de reporter la date des élections.

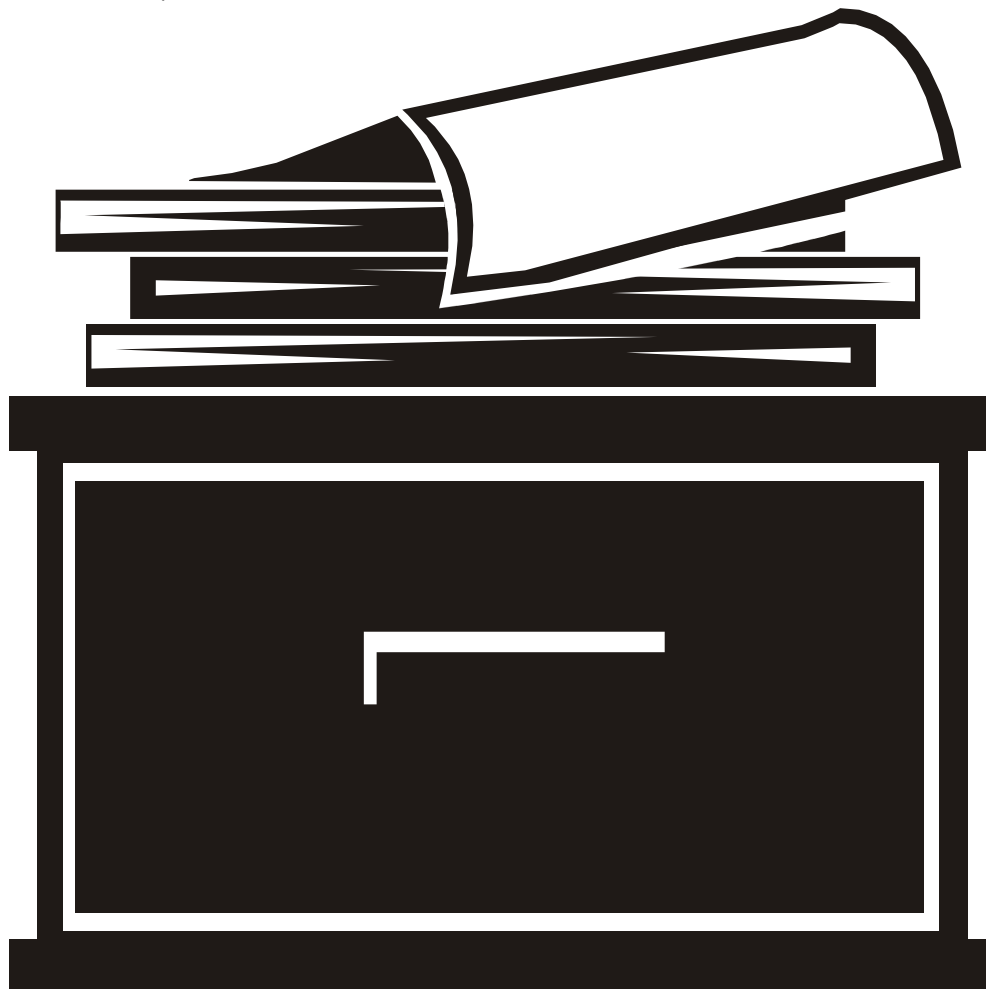
Si le tribunal d'instance a la faculté de reporter la date des élections, il ne peut pas proroger les mandats des représentants du personnel.

## 5 - Heures d'ouverture et de fermeture des bureaux de vote

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu, notamment en cas de travail en continu. Mais ce fait, en l'absence d'accord sur ce point, n'entraîne l'annulation du scrutin que si cette irrégularité a pour effet d'en fausser les résultats. Tel n'est pas le cas si près de 60% des électeurs inscrits ont participé au vote.

Les heures d'ouverture et de fermeture des bureaux de vote doivent être respectées pour permettre à tous les électeurs de prendre part au vote.

Lorsque les élections ont lieu pendant le temps de travail, il est d'usage que le temps passé à voter ne fasse pas l'objet d'une retenue sur salaire. En dehors du temps de travail, un accord peut prévoir une indemnisation des salariés concernés.



# Le contrôle

## **1 - Nécessité de mettre en place un bureau de vote chargé de contrôler les élections**

### **2 - Composition du bureau de vote et désignation des membres**

Elle est prévue par la convention collective ou le protocole d'accord préélectoral. Il doit comporter au moins trois personnes. Ils doivent être électeurs et appartenir au collège intéressé.

L'interdiction absolue pour l'employeur ou son représentant de présider le bureau de vote ne les empêche cependant pas d'assister aux opérations électorales.

Les missions du bureau de vote :

- vérifier que les personnes qui se présentent pour voter appartiennent bien au bon collège et ont bien la qualité d'électeur
- surveiller la mise des enveloppes dans les urnes pour éviter que des votes de titulaires soient déposés dans l'urne des suppléants
- veiller au secret du scrutin
- faire signer la liste électorale
- se faire remettre les votes par correspondance et de les ajouter aux votes exprimés sur place
- prononcer la clôture du scrutin à l'heure prévue, procéder au dépouillement, déterminer et proclamer les résultats
- établir un procès-verbal

La possibilité de désigner un délégué de liste n'est pas réservée aux syndicats. Le même droit doit être reconnu aux candidats libres du deuxième tour.

S'agissant des frais de déplacement engagés par des délégués de liste pour se rendre dans les différents bureaux de vote de l'entreprise, il a été jugé que le tribunal d'instance qui estime nécessaire la mise en place du dispositif de contrôle convenu entre les parties peut décider que ces frais de déplacement doivent être pris en charge par l'employeur.

**Possibilité pour les candidats d'assister aux élections, possibilité pour l'employeur d'être présent dans la salle de vote, possibilité de saisir le tribunal d'instance avant les élections :**

La nécessité de mettre en place un dispositif de contrôle de la régularité, de la liberté et de la sincérité du scrutin relève de l'appréciation souveraine du tribunal d'instance.

# Les participants aux élections

## 1 - Les salariés ayant droit de vote

- Avoir la qualité de salarié de l'entreprise
- Avoir acquis une ancienneté de 3 mois
- Être âgé de 16 ans
- Bénéficiaire de la capacité électorale

Les conditions d'électorat devant être remplies à la date de l'élection, la liste électorale est établie pour les deux tours de scrutin et ne peut être modifiée après le premier tour. Le renouvellement de l'affichage en vue du second tour constituant un simple rappel et n'ouvrant pas de droits nouveaux.

## 2 - Conditions requises pour avoir la qualité d'électeur

- Être salarié de l'entreprise
- Remplir les conditions d'âge, d'ancienneté et d'absence de condamnation, même s'ils appartiennent à une catégorie à laquelle ne sont pas applicables les dispositions de la convention collective en vigueur dans l'entreprise, pourvu qu'ils soient sous la subordination de l'employeur
- Les salariés à temps partiel
- Les salariés sous CDD
- D'une manière générale, la suspension du contrat de travail n'enlève pas au salarié, sous réserve qu'il remplisse les autres conditions d'électorat, le droit d'être électeur
- Le salarié en cours de préavis à la suite d'un licenciement ou d'une démission, même s'il a été dispensé d'exécuter son préavis par l'employeur, cette dispense n'ayant pas pour effet d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin
- Démonstrateurs de grands magasins : ils sont électeurs et éligibles dans le collège employés du grand magasin pour les élections des délégués du personnel
- Titulaires de contrats aidés et de professionnalisation

La liste électorale est la liste nominative des électeurs appelés à prendre part au vote. C'est à l'employeur qu'il appartient d'établir ce document 4 jours avant la date du scrutin.

# Les représentants du personnel à élire

Il est élu autant de délégués titulaires que de suppléants, fixés comme suit par l'article R-423-1 du code du travail :

De 11 à 25 salariés	1 délégué titulaire	1 délégué suppléant
De 26 à 74	2	2
De 75 à 99	3	3
De 100 à 124	4	4
De 125 à 174	5	5
De 175 à 249	6	6
De 250 à 499	7	7
De 500 à 749	8	8
De 750 à 999	9	9
À partir de 1000	1 par tranche de supplémentaire de 250	1 par tranche supplémentaire de 250

Nombre de représentants du personnel au CE : article R-433-1 du code du travail

De 50 à 74 salariés	3 titulaires	3 suppléants
De 75 à 99	4	4
De 100 à 399	5	5
De 400 à 749	6	6
De 750 à 999	7	7
De 1000 à 1999	8	8
De 2000 à 2999	9	9
De 3000 à 3999	10	10
De 4000 à 4999	11	11
De 5000 à 7499	12	12
De 7500 à 9999	13	13
À partir de 10 000	15	15

# Le déroulement des élections

Les élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ou d'établissement se font au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Il est procédé à un second tour si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits

## 1 - Le premier tour des élections

Le premier tour, les candidats sont exclusivement présentés par les organisations syndicales représentatives.

- si le quorum n'est pas atteint, il y a lieu d'organiser un second tour de scrutin. Un second tour devra évidemment être organisé s'il reste des sièges à pourvoir
- le quorum est bien égal à la moitié des électeurs et non pas à « la moitié + une voix » : pour 100 électeurs, le quorum est 50, pour 105, il est égal à 52,5 soit 53
- le quorum doit être atteint pour chaque collège et à l'intérieur d'un collège, pour les titulaires et pour les suppléants. On peut donc avoir à organiser un deuxième tour uniquement pour élire les suppléants si au premier tour le quorum n'a été atteint que pour les titulaires.

Pour le calcul du quorum, les votes blancs ou nuls ne sont pas pris en compte. Il est à noter que les ratures n'ont en principe pas d'incidence sur l'appréciation du quorum, sauf si le bulletin rayé est assimilé à un bulletin blanc.

Le quorum est atteint lorsque le nombre des suffrages valablement exprimés est supérieur à la moitié des inscrits, quel que soit le nombre de voix obtenues par chacun des candidats de la liste unique établie pour le premier tour de scrutin.

## 2 - Le second tour

Un second tour de scrutin doit être organisé dans les cas suivants :

- le quorum n'est pas atteint au premier tour
- lorsqu'aucun siège n'a pu être pourvu à l'issue du premier tour faute de candidats



- lorsque le nombre total des candidatures de toutes les listes présentées au premier tour ne permet pas de pourvoir tous les sièges, même s'il n'en reste qu'un à pourvoir
- lorsqu'un siège réservé n'a pu être attribué à l'issue du premier tour en l'absence de candidat de la catégorie concernée

**Pas de second tour en cas de proclamation définitive des résultats du premier tour.**

Le second tour doit être organisé dans un délai de 15 jours à dater du premier tour de scrutin.

Les organisations syndicales étant susceptibles de présenter des candidats au second tour, l'employeur est tenu de les informer des modalités de déroulement du second tour.



# Les litiges

## **1 - Contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales :**

Le tribunal d'instance, statuant en matière d'élections professionnelles, est juge de l'action et de l'exception. Il est donc compétent :

- pour apprécier si les salariés remplissent, à la date de l'élection, les conditions nécessaires pour être électeurs
- pour déterminer par voie d'exception la nature du contrat de travail en vue de se prononcer sur leur électorat
- pour statuer sur le transfert des contrats de travail dans le cadre d'un plan de cession d'une partie de l'entreprise

Le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel ont eu lieu ou vont avoir lieu les opérations électorales

## **2 - Contestations relatives à l'électorat :**

- 3 jours pour agir
- il s'agit de contestations qui se rapportent à la confection des listes électorales et aux conditions d'électorat.

## **3 - Contestations relatives à la régularité des élections**

- 15 jours pour agir
- Le contentieux de la régularité des opérations électorales recouvre toutes sortes de litiges qui peuvent surgir à l'occasion du déroulement du processus électoral. Quelques exemples :
- Sur les effectifs d'un établissement
- Validité du protocole d'accord préélectoral
- L'éligibilité d'un candidat
- Validité des votes par correspondance
- Défaut d'information de certains électeurs

## Un nouveau paysage électoral

Lois, ordonnances ou amendements votés à la sauvette, plusieurs mesures prises depuis dix-huit mois ont modifié de façon importante l'enjeu et les modalités des élections professionnelles à l'entreprise. Il est d'autant plus important d'en faire le bilan qu'elles ont été prises sans la moindre concertation et sont souvent passées inaperçues.

### **Un nouvel enjeu**

En privilégiant la négociation d'entreprise et en modifiant les règles de validité des accords, la loi du 4 mai 2004 sur le « dialogue social » donne une importance nouvelle aux élections professionnelles. La loi prévoit cependant un droit d'opposition ouvert au(x) syndicat(s) ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections au comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel : du score de la CGT dépendra donc la possibilité de s'opposer ou non à des reculs sociaux acceptés par un syndicat « complaisant ».

### **Le mandat de quatre ans**

L'extension à quatre ans du mandat des élus pour toutes les entreprises a été votée par un amendement du Sénat sans rapport avec la loi discutée (loi du 2 août 2005 « en faveur des PME ») : donc,

- le salariat est de plus en plus marqué par la précarité des situations, la mobilité géographique et professionnelle, l'évolution rapide du périmètre et de la structure des entreprises.
- L'exercice d'un mandat de cette longueur est réservé à des salariés en situation professionnelle stable. Dans de nombreux cas, cela conduit à un déficit, voire une carence de candidatures.
- Les jeunes et les femmes, victimes « privilégiées » de la précarité, sont souvent touchés.
- Cette disposition rend plus difficile les renouvellements, favorise les phénomènes de « notabilité » et conforte la volonté du MEDEF de professionnaliser la représentation des salariés.
- Des élections partielles ne sont prévues que si un collège n'est plus représenté ou le nombre de titulaires est diminué de moitié ou plus et la durée d'un mandat restant à courir est d'au moins six mois.

Il faut donc un débat dans les syndicats et avec les personnels sur ces dangers, une démarche de rassemblements auprès des autres syndicats, l'évocation de la question à l'occasion de toute négociation portant sur le droit syndical ou les modalités du dialogue social.

## **Le contentieux électoral**

Une ordonnance du 1<sup>er</sup> décembre 2005, prise après un simulacre de concertation, bascule tout un plan du contentieux électoral entre les mains de « l'autorité administrative » désigné par décret et qui sera le « directeur départemental du travail ou le chef de service assimilé.

- elle remplace le juge d'instance en cas de litige sur la qualité d'établissement distinct ou pour sa perte pour les élections des délégués du personnel
- elle remplace l'inspecteur du travail pour trancher des litiges concernant la répartition des salariés entre collèges et cela même pour les élections de CE.

## **Le vote électronique**

C'est aussi par amendement de l'assemblée nationale lors de la discussion de la loi « relative à la confiance dans l'économie numérique » du 21 juin 2004, que le vote électronique fait son entrée dans les élections professionnelles.

- Son article 54 modifie les articles L.423-13 et L.433-9 du code du travail qui commencent ainsi : « *L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique, dans les conditions et selon les modalités définies par décret en Conseil d'état.*
- Indique : « *La mise en œuvre du présent article est subordonnée à la signature d'un accord d'entreprise* ».

La position de la CGT :

- l'élection professionnelle est un des très rares moments de démocratie et d'expression collective. Le temps passé, la présence physique dans les bureaux de vote en sont des éléments importants.
- Les garanties de sincérité et de transparence du scrutin doivent être totales.
- La mise en place du vote électronique n'a de sens que les cas où elle correspond à une aspiration des salariés et contribue à développer leur intérêt pour la procédure électorale et leur participation.
- La CGT propose qu'un cahier des charges type soit élaboré par la CNIL et renforcé selon le contexte de l'entreprise.

## **La mixité**

A l'occasion du débat à propos de la loi sur l'égalité salariale, un amendement n'ayant fait l'objet d'aucune discussion avec les partenaires sociaux ajoute aux articles L.433-2 et L.423-3 le texte suivant : « *Ces listes respectent, à l'unité près, dans un délai de cinq ans, la proportion de femmes et d'hommes de chaque collège électoral. Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle peut, à la demande motivée d'une organisation syndicale représentative, autoriser des dérogations au présent alinéa :*

- il s'agit des listes de candidatures, indépendamment des positions éligibles ou non.
- aucune distinction n'est faite selon la taille de l'entreprise ou le nombre de collègues. Des problèmes de candidatures complexes peuvent intervenir dans les PME, ou en cas de collège unique, surtout avec un mandat de quatre ans.
- L'obligation porte aussi sur les premières élections. Or, on connaît le contexte souvent très dur de celles-ci lorsqu'elles sont organisées à la suite de la constitution d'une base syndicale nouvelle.
- D'après le texte dans sa rédaction actuelle, une liste ne respectant pas la condition requise pourra être invalidée. Dans de nombreux cas, ce dispositif sera d'abord un obstacle supplémentaire à la mise en place des IRP.

## Exemple de protocole d'accord

Entre la Direction de l'établissement ... de ... (*nom de la ville et adresse*)  
et les organisations représentatives soussignées : ...

(*Le ou les syndicats représentatifs présents lors de la négociation du protocole Cgt - Cfdt - Fo - Cftc - Cgc*)

Est intervenu le protocole ci-dessous, pour la durée de deux ans, en vue de l'élection des ... (délégués du personnel, comité d'entreprise, délégation unique du personnel)

(*Indiquer de quelle élection il s'agit : membres du comité d'établissement ou délégués du personnel*).

### Article 1 - Date du scrutin

L'élection a lieu pendant le temps de travail ou par correspondance, selon les modalités fixées ci-après.

L'élection a lieu le ... de ... heures à ... heures sans interruption.

Si un second tour de scrutin était nécessaire, il aurait lieu le ... dans les conditions du présent protocole.

### Article 2 - Effectifs et nombre de sièges à pourvoir

Conformément à l'article L. 421-2 du Code du travail (pour les DP) ou L. 431-2 (pour le CE), l'effectif à la date du ... est de ... salariés.

Le tableau figurant en annexe précise le nombre de salariés liés par un contrat à durée indéterminée dont le contrat est en cours, de travailleurs à domicile, de travailleurs handicapés, ainsi que le nombre de salariés pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise (Cdd, intérimaires, mis à disposition) et ceux pris en compte au prorata de leur durée de travail (temps partiel, salariés ayant plusieurs employeurs).

Le nombre total de sièges à pourvoir est de ... titulaires et ... suppléants.

### Article 3 - Collèges électoraux

Le nombre de collèges électoraux sera de ... (*deux collèges selon le droit commun sauf accord dérogatoire unanime*).

La répartition du personnel dans les collèges se fait selon les modalités suivantes :

- ∞ le premier collège comprend les ouvriers et employés jusqu'au coefficient hiérarchique de ... ou comprend les catégories professionnelles suivantes (énumérer) ;
- ∞ le deuxième collège comprend les agents de maîtrise et les cadres inscrits à la caisse de retraite des cadres ou tel que définit dans la convention collective.

### Article 4 - Sièges à pourvoir

Le premier collègue aura ... titulaires et ... suppléants.

Le deuxième collègue aura ... titulaires et ... suppléants.

### Article 5 - Electeurs

Sont électeurs les salariés âgés de 16 ans accomplis et ayant au moins trois mois d'ancienneté.

### Article 6 - Eligibles

Sont éligibles les salariés âgé de 18 ans accomplis à la date du scrutin et ayant au moins un an d'ancienneté.

## **Article 7 - Listes électorales**

La liste des électeurs établit par la direction pour chaque collège, précisant ceux qui sont éligibles, sera affichée au plus tard le ... afin que les salariés puissent vérifier leur inscription. Les contestations seront signalées sans délai auprès de la direction.

*Les litiges non résolus portant sur l'électorat sont soumis au juge d'instance compétent dans les trois jours suivants la publication de la liste électorale. S'ils sont soulevés en même temps que la régularité des opérations électorales, ils doivent l'être dans les quinze jours qui suivent la proclamation des résultats. L'annulation des élections ne peut alors être ordonnée que si les résultats du vote ont été faussés.*

## **Article 8 - Dépôt des candidatures**

Les organisations syndicales représentatives sont seules habilitées à présenter des candidatures au premier tour.

Elles communiqueront leurs listes de candidats avant le ... (date) et ... heures à la direction contre récépissé.

Si un deuxième tour s'avère nécessaire, les listes déposées restent valables. Si les listes font l'objet d'un changement ou si des listes de candidats libres sont présentés, elles doivent être communiquées à la direction au plus tard le ... à ... heures. Les listes de candidats sont affichées au plus tard le ...

## **Article 9 - Moyens de la campagne électorale**

La direction fournira à chaque liste présentée par les syndicats représentatifs les moyens suivants d'une campagne électorale (préciser) :

- ✍ réunions sur le temps de travail ;
- ✍ diffusion ou envoi par courrier des professions de foi ;
- ✍ usage du réseau Intranet ;
- ✍ liste électorale fournie aux organisations syndicales représentatives.

## **Article 10 - Organisation du scrutin**

La direction assurera l'impression des bulletins qui seront de dimensions uniformes, de couleur ... pour les titulaires et de couleur ... pour les suppléants (*couleurs différentes également pour l'élection DP et CE*).

Les enveloppes de vote de dimensions uniformes auront la couleur correspondante aux bulletins qu'elles doivent contenir.

Il y aura un vote séparé avec deux urnes (au minimum), mais simultané pour l'élection des membres titulaires et des membres suppléants de chaque collège.

Chaque bureau de vote sera constitué de deux électeurs assesseurs désignés par chaque liste et d'un président par collège, désigné par les assesseurs. Le président du bureau de vote sera le plus âgé.

Chaque liste pourra désigner un délégué de liste pour contrôler le déroulement du scrutin.

## **Article 11 - Déroulement du scrutin**

Chaque bureau de vote aura des urnes « titulaires » et « suppléants » conformes. Le président en détiendra les clefs.

Des isolements seront mis à la disposition des électeurs pour assurer le secret du vote.

Les candidats, les délégués syndicaux ou les délégués de liste peuvent contrôler le bon déroulement des opérations de vote. L'employeur ou son représentant doit observer une stricte neutralité et ne pas attenter à la liberté du vote.

### **Article 12 - Vote par correspondance**

Il sera organisé pour le personnel absent le jour du vote (en repos, en RTT, en accident, maladie, maternité, temps partiel, en congés payés ou spéciaux, en formation, en déplacement, travailleur à domicile et aux salariés des entreprises extérieures). La liste en sera arrêtée le ...

Il sera adressé à chaque électeur, ainsi défini ; autant de bulletins de vote qu'il y aura de liste de candidats titulaires et suppléants du collège d'appartenance ;

- ✍ deux enveloppes de vote : titulaire (vert) et suppléant (rose) ;
- ✍ une enveloppe timbrée destinée à recevoir les deux enveloppes de vote, à l'adresse de la boîte postale ouverte à cet effet.

Elle mentionnera en son dos nom et prénom de l'électeur et sa signature ;

- ✍ une note explicative.

Une boîte postale sera ouverte pour l'occasion.

Les votes seront remis au président de chaque bureau de vote. S'ils sont reçus après le ... à ... heures, ils seront réputés nuls.

### **Article 13 - Dépouillement du scrutin**

Dès la clôture du scrutin, le dépouillement sera effectué sans tarder, par les membres du bureau de vote, assisté éventuellement par des salariés non candidats, et en présence des organisations syndicales.

Les ratures affectant le nom d'un candidat ne seront prises en compte que si elles atteignent 10 % au moins du nombre de voix obtenues par la liste. Sinon les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

### **Article 14 - Proclamation des résultats**

Immédiatement après la fin du dépouillement, le procès-verbal des opérations électorales est établi par le bureau de vote, signés de tous les membres du bureau.

Les délégués des candidats ou de listes en présence sont obligatoirement invités à les contresigner.

Le procès-verbal mentionnera, le cas échéant, les anomalies constatées. Il est établi en autant d'exemplaires que nécessaire.

Dès l'établissement du procès verbal, le résultat est proclamé par le président du bureau et affiché.

En cas de demande d'annulation des élections, le Tribunal d'Instance doit être saisi dans les quinze jours.

### **Article 15 - Deuxième tour de scrutin**

Si le quorum n'est pas atteint au premier tour de scrutin, un second tour aura lieu le ...

Le quorum n'est pas atteint si 50 % des électeurs inscrits n'ont pas voté. C'est-à-dire que le nombre de votants valablement exprimés, est supérieur ou au moins égal à la moitié des électeurs inscrits.

### **Article 16 - Publicité et durée**

Le présent protocole électoral sera adressé à l'Inspecteur du travail. Un exemplaire sera affiché sur les panneaux syndicaux, les panneaux réservés aux DP ou au CE.

Le présent protocole est conclu pour les élections de ... Il peut être renouvelé tacitement ou faire l'objet d'une dénonciation.

Fait à ... le ...

**Signatures des représentants des syndicats représentatifs et de l'employeur.**



## Exemple de calendrier à adapter selon la situation locale

### Jour J - 8 semaines

(L. 433-13) Au maximum 45 jours avant la date de l'élection

- ℵ Pour le renouvellement, les élections doivent se tenir dans les quinze jours suivant la fin des mandats
- ℵ Interpellation de la direction pour affichage de la note de service et inviter les organisations syndicales représentatives à négocier le protocole d'accord ;
- ℵ Réunion du syndicat pour décider le plan de travail.

### Jour J - 7 semaines

- ℵ Réunion de négociation du protocole avec les délégués syndicaux assistés chacun de deux syndiqués
- ℵ Première réflexion sur les candidatures ;
- ℵ Ébauche du premier tract sur le compte rendu de mandat écoulé et du tract appelant les salariés à proposer leur candidature.

### Jour J - 5 semaines

- ℵ Affichage par la direction de la liste des électeurs et éligibles ;
- ℵ Réunion du syndicat pour décider de la liste Cgt en tenant compte de tous les secteurs de l'entreprise et éviter le cumul des mandats ;
- ℵ Élaboration du tract à diffuser pour populariser nos candidats.

### Jour J - 3 semaines

- ℵ Dépôt des candidatures et affichage par la direction

### Jour J -10 jours

- ℵ Envoi des votes par correspondance sous contrôle des organisations syndicales

### Jour J - 5 jours

- ℵ Réunion des syndiqués pour dernières dispositions à prendre le jour du vote ;
- ℵ Tract sur « Comment voter ».

### Jour J

- ℵ Premier tour de scrutin : tout le monde est sur le terrain pour inviter les salariés à aller voter et vérifier que la direction et son encadrement ne fait ni pression ni entrave ;
- ℵ Affichage le soir même des résultats aux panneaux en remerciant le personnel d'avoir fait confiance à la Cgt ;
- ℵ Fixer une réunion du syndicat le plus rapidement pour réunir les syndiqués en tirer l'analyse du scrutin et Arroser la victoire bien sûr ;
- ℵ Ne pas oublier d'envoyer copie du procès-verbal des résultats à la fédération, ou l'union locale, ou l'union départementale.

### Prévoir le calendrier d'un éventuel deuxième tour en cas de quorum non atteint au premier tour

- ℵ Dépôt des candidatures pour le deuxième tour et affichage par la direction
- ℵ Envoi des votes par correspondance ;
- ℵ Deuxième tour de scrutin.



# Un syndicat, c'est utile et efficace dans votre entreprise

## Elisez vos délégué(e)s

Légalement, votre direction nous a sollicités pour la signature d'un protocole d'accord électoral dans votre entreprise afin d'élire des délégués du personnel.

Lors de ces élections, il s'agit de saisir cette occasion démocratique qui s'offre à vous pour pouvoir, demain, intervenir sur toutes les questions qui concernent votre vie au travail.

## Elire vos délégué(e)s\

C'est vous donner les moyens d'élaborer collectivement vos revendications, de créer un espace de dialogue et de liberté dans l'entreprise.

C'est vous donner les moyens de faire appliquer la convention collective, de faire respecter le Code du travail, défendre vos conditions de travail, le déroulement de carrière, de faire appliquer la loi sur la formation professionnelle, bref, c'est défendre ou améliorer tout ce qui concerne le quotidien au travail, mais aussi sauvegarder l'emploi, refuser la précarité et aussi acquérir de meilleurs salaires.

Aujourd'hui, plus qu'hier, avoir des délégués(e)s, est extrêmement important.

Il devient indispensable que des délégué(e)s du personnel soient présent(e)s dans toutes les entreprises car les salariés qui n'auront ni élus, ni syndicat, seront les exclus des négociations sociales.

**C'est pourquoi nous lançons un appel à candidatures pour que, celles et ceux qui seront élu(e)s, aient les moyens d'assurer la défense des salariés de l'entreprise à la fois collectivement et individuellement.**

**Prenez votre place dans le syndicat, ne restez pas isolé(e).**

**Vos élus représenteront leurs syndiqué(e)s devant la direction de l'entreprise.**

La Cgt est disponible pour en débattre et rencontrer celles et ceux qui le souhaitent.

### A votre disposition

- \ des fiches techniques sur les droits et le rôle des institutions représentatives ;
- \ des modèles d'affichettes ;
- \ un livret d'accueil aux nouveaux (elles) syndiqué(e)s ;
- \ une formation syndicale adaptée.

Nous contacter :



## Exprimez-vous !

*Les prochaines élections professionnelles dans votre entreprise  
auront lieu le : ...*

*À (noter le lieu de vote) de ... h à ... h*

**Où vous renseigner ?**

Pour toute aide ou renseignements, vous pouvez vous adresser à :

- ✍ l'union locale Cgt .....
- ✍ l'union départementale Cgt .....

**Votez,**  
**participez,**  
**intervenez**  
**avec la Cgt**  
**à vos côtés !**  
**Elections du ...**

**Pour avoir des  
élu(e)s à votre  
écoute**

**Votez**

**Cgt**

**le .....**

**Utilisez vos  
bulletins de  
vote pour élire  
vos délégués**

**Votez**

**Cgt**

**le .....**