

Les élections professionnelles

Sommaire

I.	Obligation d'organisation d'élections.....	3
II.	Effectif à prendre en compte	5
III.	Déclenchement du processus électoral	8
	A. Une organisation au moins s'est manifestée	8
	1. <i>Affichage au personnel</i>	8
	2. <i>Sollicitation des organisations syndicales</i>	8
	a. Syndicats dépourvus de délégué syndical dans l'entreprise	8
	b. Syndicats dotés de délégué syndical dans l'entreprise	9
	c. Sanction	9
	3. <i>Négociation du protocole d'accord préélectoral (P.A.P.)</i>	9
	a. Qui peut s'asseoir à la table des négociations préélectorale ?	9
	b. Clauses interdites :	13
	c. Publicité	13
	d. Matérialisation de l'accord	13
	e. Finalité du P.A.P.	13
	f. Durée	13
	B. Aucune organisation syndicale ne s'est manifestée	14
	1. <i>Répartition du personnel selon les collèges</i>	14
	a. Nombre et composition des collèges	14
	b. Désaccord sur la répartition	14
	2. <i>Nombre de sièges</i>	15
	a. Nombre de représentants à élire	15
	b. Répartition du nombre de sièges par collège	16
	3. <i>Électorat</i>	17
	4. <i>Liste électorale</i>	19
	a. Diffusion	19
	b. Contenu de la liste électorale :	20
	5. <i>Éligibilité</i>	20
	6. <i>Ouverture et présentation des candidatures</i>	22
	a. Monopole du premier tour	22
	b. Dépôt de la liste	22
	c. Moment du dépôt	23
	d. Composition	24
	7. <i>Vote par correspondance</i>	26
	a. Destination	26
	b. Modalités	26
	8. <i>Propagande</i>	27
IV.	Jour du scrutin	27

A. Déroulement des opérations de vote	27
1. <i>Les modalités de vote</i>	27
2. <i>Matériel de vote</i>	28
a. Les bulletins	28
b. Les enveloppes	28
3. <i>Moyen d'isolement</i>	28
4. <i>Urnes</i>	29
5. <i>La composition du bureau</i>	29
B. Le dépouillement et le décompte des votes	30
C. Désignation nominative des élus	38
D. Procès-verbal	39
E. Proclamation des résultats des élections	40
V. Contestation	41

Les élections professionnelles

Sauf accord contraire sur la durée du mandat, tous les quatre ans dorénavant que vous devez « repasser » démocratiquement devant les électeurs.

La durée du mandat peut être ramenée entre 2 et 4 ans par voie d'accord (art. [L. 2324-25 du Code du travail](#)) en sachant qu'un accord antérieur à la loi ne peut valoir dérogation aux dispositions actuelles.

Cass. soc., [24 septembre 2008, n° 07-60310 FS-PBR, S¹⁶ Lehwood Montparnasse](#)

« Un protocole préélectoral ne peut prévoir une dérogation à la durée légale des mandats fixée à 4 ans (...) subordonnant la durée (...) à l'accord des D.P. ».

Cass. soc., [24 mai 2006, n° 05-60351 FS-PB, S¹⁶ Speedy France c/Syndicat CFTC de la métallurgie 92](#)

Depuis la loi du 4 mai 2004, le premier tour des élections revêt une importance toute particulière puisque c'est lui seul qui détermine la ou les organisations syndicales qui vont être dotées du pouvoir d'exercer, sous 8 jours, leur droit d'opposition à un nouvel accord.

La loi du 20 août 2008 subordonne la validité d'un accord à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires au Comité, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants » ([art. L. 2232-12 du Code du travail](#)), la majorité visée étant la majorité absolue soit plus de la moitié des suffrages exprimés (T.G.I. de Paris, 1re ch., section sociale, 9 novembre 2010, n° 10/12557) même s'il n'existait pas de volonté de joindre les oppositions respectives (Cass. soc., 13 octobre 2010, n° 09-13109 FS-PB).

I. Obligation d'organisation d'élections

Le chef d'entreprise doit organiser les élections pour les délégués du personnel (D.P.) et le Comité d'entreprise (ou la délégation unique du personnel).

« L'élection des D.P. et celle des représentants du personnel au Comité (...) ont lieu à la même date.

Ces élections simultanées interviennent pour la 1re fois soit à l'occasion de la constitution du Comité (...), soit à la date du renouvellement de l'institution.

La durée du mandat des D.P. est prorogée à due concurrence. Elle peut être réduite dans le cas où le mandat du Comité (...) vient à échéance avant celui des délégués du personnel (art. L. 2314-6 du Code du travail).

L'entreprise qui refuse de « procéder à l'élection d'un Comité (...), alors qu'elle avait employé plus de 50 salariés pendant une période de 12 mois consécutifs ou non dans les 3 années ayant précédé l'élection des D.P., prend le risque de se faire annuler ses élections D.P. ».

Cass. soc., [17 mai 2008, n° 07-60333 P, S¹⁶ SBCEA](#)

1. Pour une éventuelle mise en place d'I.R.P. si l'effectif d'au moins 50 salariés pour le Comité d'entreprise ou d'au moins 11 salariés pour les délégués du personnel est **atteint pendant 12 mois**, consécutif ou non, au cours des 3 années précédentes (art. L. 2322-1 & L. 2312-1 du Code du travail). Le pointage de l'effectif doit donc être fait mois par mois et ne s'apprécie pas sur une moyenne des trois dernières années (Cass. soc., 17 décembre 1984).

Le déclenchement est à l'initiative :

- de l'employeur
- d'un salarié
- d'une organisation syndicale.

Omettre de procéder aux élections des délégués du personnel dans le mois suivant la demande est constitutif de délit d'entrave (Cass. crim., [14 novembre 2006, n° 05-87554 F-PF](#)).

2. Pour le renouvellement d'I.R.P., l'employeur doit enclencher le processus électoral dans le mois qui précède l'expiration du mandat.

3. Pour le renouvellement d'une des instances. En effet lors des élections précédentes, parfois des candidats se sont présentés à l'une des instances mais pas à l'autre. Il y avait carence de candidats et l'employeur avait établi un procès-verbal de carence qui ne le dispense pas d'engager la procédure d'organisation des élections, suite à la demande d'un salarié et/ou d'une organisation syndicale, même si des élections ont eu lieu 6 semaines avant la demande (Cass. soc., [12 novembre 1987, n° 86-60431 P, S¹⁶ Cogefa](#)). En effet, aucun délai n'est prescrit par la loi pour réclamer les élections (Cass. soc., [17 mars 2004, n° 02-60699 P, S¹⁶ Norsud éditions](#)). Elles doivent avoir lieu dans le mois qui suit la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale. Dans ce dernier cas, c'est directement et par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise contre décharge que le salarié doit demander l'organisation d'élections à l'employeur. En effet « le juge ne peut ordonner au chef d'entreprise l'organisation d'élections, qu'en cas de manquement de celui-ci à l'obligation d'organiser les élections en vue de la désignation des délégués du personnel » (Cass. soc., [9 novembre 2005, n° 05-60063 P, S¹⁶ Huvndai France](#)).

Il est à noter que l'employeur a le monopole de l'organisation de l'élection puisque des élections coordonnées exclusivement par des salariés et des syndicats sont nulles dès lors que l'entreprise n'a pas participé à leur organisation (Cass. soc., 20 janvier 1983).

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, le chef d'entreprise peut, après avoir consulté le Comité, s'il existe, et les délégués du personnel, décider que les futurs délégués du personnel prochainement élus constitueront la délégation du personnel au Comité (art. L. 2326-1 du Code du travail). Les règles électorales à appliquer en cas de D.U.P. sont celles des élections des D.P. (deux collègues électoraux notamment), sauf accord syndical contraire unanime (Cass. soc., 26 septembre 2002).

4. Incidence de la baisse d'effectif :

À l'expiration des mandats, même si l'effectif est au-dessous de 50 salariés, l'employeur doit organiser les élections pour renouveler le Comité dès lors qu'aucune **autorisation de suppression** n'a été accordée (Cass. soc., 28 avril 1977 & 6 juillet 1977).

« Toute suppression d'un Comité (...) est subordonnée à un accord entre le chef d'entreprise et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

À défaut d'accord, le **directeur** départemental **du travail** et de l'emploi peut **autoriser la suppression** du Comité (...) en cas de réduction importante et durable du personnel qui ramène l'effectif au-dessous de 50 salariés » (art. L. 2322-7 du Code du travail).

Le directeur du travail ne peut se prononcer qu'après avoir vérifié que **toutes les organisations** syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel même n'ayant **pas d'adhérent** au sein de l'entreprise, ont été préalablement sollicitées pour un éventuel accord unanime (Trib. adm., Caen 5 juin 2001).

Le directeur du travail appréciera notamment si le franchissement du **seuil de 50** est constaté pendant **au moins 2 ans** sur les 3 dernières années (Trib. adm., Paris 20 mars 1984). Il peut ne pas autoriser la suppression en invoquant des **motifs d'intérêt général** (C.E., 24 juillet 1981 & 20 décembre 1985).

Même la **fermeture de l'entreprise** ne saurait entraîner la suppression du Comité, en l'absence d'accord avec l'ensemble des organisations syndicales (C.E., 18 janvier 1991).

En tout état de cause, la personnalité morale du Comité survit jusqu'à la liquidation de son patrimoine (art. 1844-8, al. 3 du Code civil).

II. Effectif à prendre en compte

En cas de renouvellement, l'effectif s'apprécie à la **date du premier tour** de scrutin.

Cass. soc., [21 juillet 1986, n° 85-60475 P, S¹⁶ Matra, établissement de Romorantin](#) & [7 mars 1990, n° 89-60156 P, Bonaldi c/S¹⁶ Carrefour](#)

Toutefois si la réduction de l'effectif n'est ni durable ni importante, il y a lieu de considérer l'effectif moyen sur les 12 derniers mois [Cass. soc., [3 octobre 1995, n° 94-60480 F-D, S¹⁶ Renault véhicules industriels \(RVI\)](#)].

1. Tous les C.D.I. ([art. L. 1111-2 al. 2 du Code du travail](#)), que leur contrat soit verbal ou écrit et quelle que soit leur ancienneté,

- y compris « les cadres assimilés à un chef d'entreprise (...) exclus de l'électorat » (Cass. soc., [26 septembre 2002, n° 01-60670 P, S¹⁶ Simon](#)) ;
- y compris les V.R.P. soumis à aucun horaire (contrat verbal) (Cass. soc., [7 octobre 1998, n° 97-60429 P, S¹⁶ Rémy distribution France](#)) (les V.R.P. à contrat de mandat ne font pas partie de l'effectif) ;
- les salariés à temps partiel, sans contrat écrit (Cass. soc., 10 juillet 2002, Delta Diffusion) ;
- les concierges d'immeubles salariés du syndic (Circ. min., 25 octobre 1983) ;
- toutes personnes ayant un lien de subordination avec l'entreprise y compris les stagiaires, étudiants, travailleurs à domicile (Cass. soc., 4 mai 1984) et télétravailleurs ;
- les travailleurs handicapés employés dans une entreprise, un atelier protégé ou un centre de distribution de travail à domicile (Circ. min., 25 octobre 1983) mais non dans un C.A.T. (Cass. soc., 17 décembre 1984) ;
- même si leur contrat est suspendu (maladie, accident du travail, maternité, chômage technique (Cass. soc., 17 décembre 1984, Citroën), mise à pied (Cass. soc., 13 juin 1979, Chainarmor), C.P.E., permanent syndical non rémunéré (Cass. soc., 1^{er} avril 1981, B.N.P.), ou rémunéré (Cass. soc., 25 novembre 1970 & 27 novembre 1980, Crédit Agricole), congé sabbatique...) ;
- même si le salarié est en période de préavis travaillé (Cass. soc., 13 mars 1985, Matra) ou avec dispense d'activité (Cass. soc., 11 février 1981, Biscuiterie normande & 13 mars 1985, Matra) ;
- les salariés dispensés d'activités et qui touchent une garantie de ressources ;

Cass. soc., [12 décembre 1990, n° 88-60782 P, S¹⁶ Elf Aquitaine](#), & 2 décembre 1992 & 24 mars 1993, Unimétal Normandie & [26 mai 2004, n° 03-60125, S¹⁶ Renault Grand Couronne](#)) ;

- les salariés absents non rémunérés, même en longue maladie (Cass. soc., 1^{er} décembre 1993) ;
- les salariés travaillant à l'étranger (expatriés) mais recrutés en France.

Cass. soc., [4 mai 1994, n° 91-60008 P, S¹⁶ Cofras](#)

Chaque salarié à temps complet (au moins la durée légale des 35 heures ou au moins la durée conventionnelle de l'entreprise) ou réputé l'être (contrat verbal) doit être compté pour une unité **quelle que soit son ancienneté** : même le personnel en **période d'essai** doit l'être (Cass. soc., 7 avril 1976, S¹⁶ Thou c/Héry).

« Les salariés à **temps partiel**, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, comptent pour un effectif calculé en divisant la somme totale des horaires inscrits dans les contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle » (...) ([art. L. 1111-2 dernier alinéa du Code du travail](#)).

Toutefois si la durée du temps de travail effectivement accomplie est supérieure à la durée inscrite au contrat, il y a lieu de prendre en compte les heures complémentaires (Cass. soc., 7 mars 1990).

Si un contrat ne mentionne pas la durée effective du travail, il est considéré comme conclu à temps complet (Cass. soc., 17 janvier 2001, & 18 juin 2003, n° 02-60032, S¹⁶ Delta Diffusion c/Bruno Hanne & Unsa) même s'ils sont rémunérés à la tâche (Cass. soc., 10 novembre 2004, n° 03-60308, Syndicat national de presse, d'édition et de publicité (FO) c/S¹⁶ Delta Diffusion).

Pour la prise en compte des enseignants dans le calcul de l'effectif ([art. L. 442-5 al. 3 du Code de l'éducation](#)), il faut se référer non à une durée de travail unique pour tout l'établissement, mais à l'obligation de service de

chaque catégorie d'enseignants. Cette obligation, exprimée en heures par semaine, est variable en fonction du cycle d'enseignement (primaire ou secondaire), du type d'enseignement (général, technique...), du statut de l'établissement (sous contrat avec l'État ou hors contrat) et du statut de l'enseignant (agrégé, certifié...).

Par exemple, l'obligation de service d'un agrégé étant de 15 heures, si un établissement emploie 3 agrégés à 10 heures par semaine, ils comptent dans l'effectif pour $3 \times 10/15 = 2$

art. 1.2.3 de la Circ. D.R.T., 29 juillet 1988

Les salariés qui travaillent de manière permanente, mais discontinue comptent pour une unité (Cass. soc., 18 mai 1993, FR3). Exemple les médecins vacataires de 22 à 55 heures par mois comptent pour une unité (Cass. soc., 4 juin 1986, n° 85-60616 P, Association de gestion du centre départemental de transfusion sanguine et de réanimation de la Moselle).

Sont à **exclure** de l'effectif :

- le chef d'entreprise ;
- le gérant même non associé d'une S.A.R.L. (Cass. soc., 29 mai 1979) ;
- les membres du conseil d'administration d'une S.A. (Cass. soc., 18 février 1988, Libon) ;
- les membres du directoire (Cass. soc., 25 mars 1980, Ciments Chiron) ;
- les **C.D.D, intérimaires** (voir ci-dessous) **lorsqu'ils remplacent un salarié absent** ;
art. L. 1111-2 2° du Code du travail
- Les apprentis ;
- Les titulaires d'un contrat initiative-emploi, pendant la durée de la convention prévue à l'article [L. 5134-66 du Code du travail](#) ;
- Les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi pendant la durée de la convention mentionnée à l'article [L. 5134-19-1 du Code du travail](#) ;
- Les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée (art. [L. 1111-3 du Code du travail](#) & Cons. constit., déc. n° 2011-122 QPC du 29 avril 2011) ;
- les jeunes stagiaires « sous convention entreprise-école » effectuant des stages-études en entreprise ;
- les travailleurs handicapés employés dans un C.A.T. (Cass. soc., 17 décembre 1984).

Il est à noter que le T.I. de Marseille juge contraire au droit communautaire l'exclusion du décompte de l'effectif des contrats aidés (TI Marseille, 7 juillet 2011, n° 11-10-001408).

2. Prorata temporis

« (...) sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des 12 mois précédents » ([art. L. 1111-2 al. 3 du Code du travail](#)), ce qui, dans notre cas, veut dire les 12 mois, précédant le premier tour des élections. Les salariés précaires ou mis à disposition sont à prendre en compte au prorata, **même s'ils ont quitté** entre temps **l'entreprise** (Cass. soc., 6 novembre 1991, n° 90-60458 P, Sth Ciments français). Il s'agit des :

- C.D.D. sauf s'ils remplacent un salarié absent ;
- intérimaires, sauf s'ils remplacent un salarié absent ;
- les journalistes pigistes dont l'effectif dans l'entreprise est à déterminer par référence au S.M.I.C. (Cass. soc., 10 mai 2006, n° 05-60268 FS-PB, Sth Infomer) ;
- « les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis **au moins un an** » ([art. L. 1111-2 al. 3 du Code du travail](#)), c'est une règle d'ordre public (TGI Paris, 9 février 2010, n° 09/15138), LS 39 2010 peu important que certains d'entre eux aient choisi, d'être électeurs dans l'entreprise qui les

emploi (Cass. soc., [19 janvier 2011, n° 10-60296 F-PB, SDC Immeuble Les Jardins de Cimiez](#)), même sans lien de subordination avec l'employeur utilisateur (Cass. soc., 28 mars 2000, n° 98-60440 P, Sté Stora), même s'ils sont chargés du **nettoyage** (Cass. soc., 21 mars 2001, n° 99-60516 P, Marks & Spencer), même s'ils font de la **prestation de services réalisée en toute indépendance** (Cass. soc., 27 novembre 2001, n° 00-60252 P, SA Stora Enso Corbehem), et même si leur employeur fournit le matériel et fixe leurs horaires (Cass. soc., 29 mai 2002, n° 01-60606 P, Hôtel Sofitel Paris forum rive gauche). Il ne s'agit pas de restreindre aux activités « cœur de métier » ou à l'activité principale mais de considérer tous « ceux qui participent aux activités nécessaires au fonctionnement de l'entreprise utilisatrice » (Cass. soc., 26 mai 2004, n° 03-60358 P, Renault SAS).

Il s'agit de prendre en compte dans l'effectif « tous ceux qui sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail » qui constitue l'entreprise, « même s'ils n'en sont pas les salariés » (Cons. const., décision n° 2006-545 du 28 décembre 2006). En effet : « Tout **travailleur** participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » (8è al. du préambule de la Constitution de 1946, repris dans le préambule de la Constitution du 4 octobre 1958). Il n'y a pas lieu de prendre en compte les salariés qui ne sont pas « à la disposition exclusive de la société » utilisatrice mais travaillaient indifféremment pour plusieurs sociétés utilisatrices et ne se rendent « que ponctuellement dans les locaux »

Cass. soc., [14 avril 2010, n° 09-60367 FS-PB, S¹⁶ Heppner](#)

Le fait que les salariés mis à disposition aient **déjà voté** dans leur entreprise d'origine ne les prive pas en soi de leur droit d'option. C'est seulement, suite à ces élections, qu'ils ne peuvent plus voter dans leur entreprise d'origine (Cass. soc., [26 mai 2010, n° 09-60400 FS-PBR, Sncl](#)).

Le nombre de ces salariés mis à disposition n'est pas toujours simple à quantifier. Aussi l'entreprise doit fournir aux organisations syndicales les « informations utiles à la détermination de l'effectif » au risque de se faire annuler le protocole d'accord électoral et, par conséquent, les élections elles-mêmes. L'employeur ne peut procéder par affirmation (Cass. soc., [13 mai 2009, n° 08-60530 F-PB, S¹⁶ Equant France](#)). « Il appartient à l'employeur, responsable de l'organisation de l'élection de fournir aux organisations syndicales les éléments nécessaires au contrôle des effectifs et de l'électorat et que s'agissant des salariés mis à disposition il doit, **sans se borner à interroger les entreprises extérieures**, fournir aux organisations syndicales les éléments dont il dispose ou dont il peut **demander judiciairement** la production par ces entreprises ».

Cass. soc., [26 mai 2010, n° 09-60400 FS-PBR, Sncl](#)

Il s'agit de fournir :

- nombre et nom des salariés en CDI à temps plein ;
- copie des contrats de mise à disposition des salariés temporaires ;
- nombre et nom des salariés en CDD avec durée des contrats ;
- nombre et nom des salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel ;
- l'indication du nombre de salariés mis à disposition par des sociétés extérieures dans votre magasin (nom des salariés, durée de présence dans les locaux...)
- l'indication du nombre de salariés à temps partiel (nom des salariés, indication de leur temps de travail)
- l'indication des noms et nombre de salariés détachés d'un autre établissement de l'entreprise (autre magasin, siège etc...) avec indication de leur temps de travail.

L'entreprise doit fournir aux organisations syndicales, la liste nominative et le lieu d'affectation des salariés mis à disposition au cours des 24 derniers mois, ainsi que la liste précise des sociétés ayant mis ces salariés à disposition (T.I. Asnières, 15 mars 2010, n° 11-10-000027).

Lorsque le calcul de l'effectif aboutit à un **nombre décimal**, aucune disposition ne prévoit de l'arrondir au nombre entier supérieur (Cass. soc., [17 juin 2009, n° 08-60594 D](#)).

III. Déclenchement du processus électoral

A. Une organisation au moins s'est manifestée

Obligations de l'employeur DP & CE	1 ^{re} élection		Renouvellement
	initiative employeur	initiative syndicale/salariale	
Information du personnel & sollicitation des syndicats à négocier le protocole	Tous les 4 ans ou moins si accord	1 mois après réception de la demande	1 mois avant l'expiration des mandats en cours
délai pour le 1 ^{er} tour	au + tard 45 jours après l'affichage		dans la 15 ^{aine} qui précède l'expiration des mandats en cours

1. Affichage au personnel

L'employeur est tenu d'informer tout le personnel par voie d'affichage de l'organisation des élections dont « le 1^{er} tour doit se tenir, au plus tard, le 45^e jour suivant l'affichage » (art. L. 2324-3 & L. 2314-2 du Code du travail).

« L'inobservation de cette formalité entraîne la nullité des élections : l'employeur n'a pas entrepris la formalité de **l'affichage dans les 192 sites** de l'établissement auxquels sont affectés les salariés ».

Cass. soc., [30 novembre 2011, n° 11-11852 F-D, S¹⁶ ISS propreté](#) & dans le même sens [3 avril 2002, n° 01-60464 D, S¹⁶ SNFI-Hyperclair](#)

La communication par **affichage** est considérée comme **suffisante** même pour un salarié mis à pied.

Cass. crim., 5 mars 2002, n° 01-81049

2. Sollicitation des organisations syndicales

a. Syndicats dépourvus de délégué syndical dans l'entreprise

« Sont informées, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de représentants du personnel au Comité (...) les organisations syndicales qui :

- satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance,
- légalement constituées depuis au moins 2 ans,
- dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.

Dans le cas d'un renouvellement du Comité, cette invitation est faite un mois avant l'expiration du mandat des membres en exercice. Le 1^{er} tour des élections a lieu dans la 15^{aine} précédant l'expiration de ce mandat » (art. L. 2324-4 du Code du travail). « La méconnaissance par l'employeur du délai » d'un mois, « ne peut être une cause d'annulation du protocole préélectoral » Cass. soc., [25 janvier 2012, n° 11-60093 F-PB, S¹⁶ Bharlev Industrie](#)

A contrario, le délai de 15^{aine} est d'ordre public empêchant d'anticiper la date des élections même pour un motif légitime (Cass. soc., 17 mars 1967).

« Le défaut d'invitation d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou au niveau national et interprofessionnel à la négociation de tout ou partie de l'accord préélectoral est une cause de nullité de cet accord (...) peu important qu'il n'ait pas eu de délégué syndical dans l'établissement concerné » (Cass. soc., [14 février 2007, n° 06-60106 F-PB, Bonna Sabla](#)), peu important que personne n'adhère à un syndicat dans l'entreprise (Cass. soc., [15 mars 2006, n° 05-60165 I, S^o Unifrax](#)) « L'invitation à négocier le protocole préélectoral doit être adressée, soit au délégué syndical présent dans l'entreprise, soit directement à l'organisation syndicale représentative l'ayant désigné ».

Cass. soc., [21 novembre 2007, n° 07-60023 I, S^o Net 06](#)

Pour éviter le risque d'une annulation d'élection (Cass. soc., 28 février 1989 & 1^{er} avril 1998), l'employeur doit envoyer aux organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, par courriel avec accusé de réception ou par lettre recommandée avec avis de réception, l'invitation à négocier le protocole ainsi que l'invitation à présenter des candidats (Cass. soc., [19 juin 1987, n° 86-60381 P, S^o Viale](#)). La charge de la preuve lui incombe. D'ailleurs les adresses locales des organisations syndicales peuvent être fournies par l'inspection du Travail. Même si elle n'a pas désigné de délégué syndical dans l'entreprise, une union locale affiliée à une organisation syndicale, représentative au niveau national et interprofessionnel, doit être invitée à négocier le protocole préélectoral (Cass. soc., 24 septembre 2003, n° 02-60521, Alcatel Coutances).

Notons que « **seules** les organisations syndicales qui n'ont pas été convoquées par lettre à la négociation préélectorale (...) peuvent se prévaloir de cette omission pour faire annuler le processus électoral » (Cass. soc., [24 octobre 2012, n° 11-60199 FS-PB, S^o Ambulances Sainte-Marie](#)).

b. Syndicats dotés de délégué syndical dans l'entreprise

L'employeur est dispensé d'écrire aux organisations syndicales qui ont désigné un délégué syndical ou un représentant de la section syndicale. Il ne peut toutefois se contenter d'une invitation à négocier le « protocole préélectoral par voie d'affichage » (Cass. soc., 6 avril 2005, n° 04-60309, S^o France Printemps). Sa convocation, contre émargement, « est valablement adressée au syndicat pris en la personne du délégué syndical [ou représentant de la section syndicale] qui le représente dans l'entreprise » (Cass. soc., [13 février 2003, n° 01-60813 P, S^o La Halle aux vêtements](#)).

c. Sanction

Le refus de l'employeur d'organiser une réunion pour l'élaboration d'un protocole d'accord préélectoral (Cass. soc., [7 juillet 1983, n° 83-60902 P, S^o Comegar](#)), ou de ne pas convoquer en temps utile (Cass. soc., [28 février 1989, n° 87-60174 P, S^o Laboratoires Delagrance](#)), ou de ne pas inviter toutes les organisations intéressées est une irrégularité susceptible d'annuler les élections (Cass. soc., 9 avril 1987, n° 86-60432).

Et 7 jours calendaires sont un délai raisonnable pour préparer la négociation.

Cass. soc., [25 janvier 2012, n° 11-60093 F-PB, S^o Bharlev Industrie](#)

3. Négociation du protocole d'accord préélectoral (P.A.P.)

a. Qui peut s'asseoir à la table des négociations préélectorale ?

Partie entreprise :

Il s'agit du chef d'entreprise (ou d'établissement) ou de son représentant ayant reçu mandat verbal ou mieux écrit (D.R.H., directeur juridique...). Il semble, dans le mutisme des textes, que l'employeur peut être assisté d'une personne de son choix par exemple le représentant d'une organisation syndicale patronale. Il est à noter que le protocole d'accord préélectoral ne peut être signé que par le chef d'entreprise (Cass. soc., 28 mars 1989, n° 86-60134 & 86-60154, Lycée d'enseignement privé de La Trinité).

Partie personnel :

Pour négocier et conclure un protocole d'accord préélectoral, contrairement à un syndicaliste extérieur à l'entreprise, le délégué syndical n'a pas à justifier d'un mandat spécial de son organisation (Cass. soc., [12 février 2003, n° 01-60904 P, S¹⁶ DMC](#)). L'organisation syndicale constitue librement son équipe de négociateurs qui peut être composée entièrement de personnes extérieures à l'entreprise, (Cass. soc., [6 mai 1985, n° 84-60879 P, Union commerciale](#) & 31 janvier 2012, n° 11-16049 FS-PB) se faire accompagner d'un syndicaliste extérieur à l'entreprise (Cass. soc., [11 décembre 1985, n° 85-60305 P, association interprofessionnelle de Médecine du Travail de la région sud de Paris](#)) et des syndicalistes d'une union départementale, même d'un autre département, peuvent être mandatés pour négocier et conclure un protocole d'accord préélectoral (Cass. soc., 13 octobre 1988).

Le nombre maximal de membre que chaque délégation syndicale peut comprendre est égal à 3 dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 1000 salariés et à 4 dans les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 1000 salariés (Cass. soc., 31 janvier 2012, n° 11-16049 FS-PB).

Muni d'un mandat, un syndicaliste extérieur à l'entreprise est habilité à signer le protocole.

Cass. soc., 6 mai 1985, Gagnaraud & 21 juillet 1986 & 13 octobre 1988 & 11 janvier 1995, Ranno

Les syndicats veilleront à avoir toutes les informations utiles avant de commencer à négocier notamment l'effectif de l'entreprise par collègue et la composition de l'électorat (T.I. Paris, 17^e ch., 3 mai 2001B38).

Sauf pour les clauses dérogatoires concernant le nombre et la composition des collèges électoraux, (art. L. 2324-12 & L. 2324-13 du Code du travail), l'ensemble des signatures syndicales n'est pas requis notamment sur l'augmentation du nombre de membres du Comité (Cass. soc., 8 décembre 2004, n° 03-60508 P + B, Inéo Com).

En effet :

« La validité du protocole d'accord préélectoral (P.A.P.) conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa 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 » (art. L. 2314-3-1 & L. 2324-4-1 du Code du travail).

« Doivent être considérées comme ayant participé à la négociation les organisations syndicales qui, invitées à celle-ci, s'y sont présentées, **même si elles ont ensuite décidé de s'en retirer**.

« Lorsque le protocole préélectoral n'a pas été conclu à la condition de double majorité (...) la saisine du DIRECCTE pour déterminer les établissements distincts, fixer la répartition des électeurs, ou fixer la répartition des sièges dans les collèges, suspend le processus électoral jusqu'à sa décision et **entraîne la prorogation des mandats** en cours jusqu'à la proclamation des résultats du premier tour du scrutin » (Cass. soc., [26 septembre 2012, n° 11-60231 FS-PBRI, S¹⁶ Avis](#)).

« Le périmètre de l'établissement distinct, déterminé à l'occasion d'un **précédent scrutin** par accord préélectoral ou décision de l'autorité administrative, **demeure** celui dans lequel doivent se dérouler les élections lorsqu'il n'a été modifié ni par un protocole préélectoral (...) ni par une décision administrative » et en cas de résistance de l'employeur qui ne saisit ni l'autorité administrative ni n'organise « le processus électoral sur la base du périmètre de l'établissement distinct déterminé à l'occasion d'un précédent scrutin », le juge d'instance a le pouvoir de fixer « la date de déroulement du 1^{er} tour des élections professionnelles » sur le périmètre déterminé à l'occasion du précédent scrutin (Cass. soc., [26 septembre 2012, n° 11-26659 FS-PB, S¹⁶ ST Ericsson](#)).

Le fait, pour une organisation syndicale, de présenter une liste vaut adhésion à l'accord préélectoral même si elle n'a pas participé à la négociation et elle n'est pas recevable à contester sa validité (Cass. soc., [20 novembre 2002, n° 01-60605 P, Bouygues](#) & [12 juillet 2006, n° 05-60353 P, Dalkia France](#)). À l'inverse, une organisation syndicale qui n'a pas signé le protocole préélectoral et qui présente une liste au premier tour tout en émettant des réserves à l'accord préélectoral, est recevable à contester la régularité des élections (Cass. soc., [8 janvier 2002, n° 00-60270 P, Caisse primaire d'assurance maladie ICPAMI du Val-de-Marne](#)). Saisir l'inspection du travail ne suffit pas, il s'agit d'émettre des réserves écrites auprès de l'employeur au moment du dépôt de la liste (Cass. soc., [19 septembre 2007, n° 06-60222 FS-PBR, S¹⁶ GTM bâtiment](#)) et mieux de contester devant le juge puisque « tout

syndicat non signataire du protocole, invité ou non à participer à cette négociation, a intérêt à agir pour en contester le déroulement » (Cass. soc., [23 septembre 2009, n° 08-60535 FS-PBRI, RATP](#)).

Le protocole d'accord préélectoral doit contenir certaines clauses et peut en comporter d'autres facultatives, sans préjudice des dispositions d'ordre public et des principes généraux du droit électoral (art. L. 2324-21 & L. 2314-23 du Code du travail).

Quelques exemples dans le tableau suivant :

article du Code du travail	clause	négociation	décideur en cas de désaccord
L. 2322-5 & L. 2327-7	Reconnaissance du caractère d'établissement distinct & leur nombre	obligatoire	Directe du siège de l'entreprise
L. 2324-13	La répartition des sièges & du personnel dans les collèges électoraux	obligatoire	Inspecteur du travail
L. 2324-6	Examen des voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures	obligatoire	pas d'obligation de résultat
L. 433-9 dernier alinéa	Modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales avec respect des principes généraux du droit électoral	obligatoire	T.I. ou employeur à défaut
L. 2322-4	U.E.S. > 50 salariés, reconnue : mise en place obligatoire d'un Comité	facultative	T.I.
L. 2324-1	Augmentation du nombre de membres du Comité ou D.P.	facultative	droit commun
L. 2324-12	Modification du nombre légal et de la composition des collèges électoraux sans préjudice de l'éventuel collège réservé aux cadres ; avec transmission à l'inspecteur	facultative	droit commun
L. 2324-20	Élection en dehors du temps de travail, notamment en cas de travail en continu et/ou vote électronique	facultative	T.I. ou droit commun à défaut

Autres clauses facultatives par exemple :

- diminution ou suppression de la période d'ancienneté pour être électeur ;
- diminution ou suppression de la période d'ancienneté pour être éligible (C.E. 22 mars 1974) ;
- attribution d'un siège de suppléant à un collège constitué de cinq salariés (Un arrêt Michelin, du Conseil d'État du 15 décembre 1978, n° 05242 autorise la répartition discordante entre suppléants et titulaires à condition que le nombre global de suppléants soit égal à celui des titulaires) ;
- modalités de présentation des candidatures ;
- déroulement du scrutin : date, heure, lieu, bureau de vote, contrôle, dépouillement, résultats... ;
- modalités du vote par correspondance ;
- modalités du vote électronique : secret du vote, publicité du scrutin (Cass. soc., 8 décembre 2004, n° 03-60509), à partir de tout ordinateur 24 h/24 (Cass. soc., [5 avril 2011, n° 10-19951 P, S¹⁶ Bureau Véritas](#)) ;
- renseignements à faire figurer sur les listes électorales.

« La possibilité de recourir à un vote électronique est ouverte par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe comportant un cahier des charges respectant les dispositions du présent paragraphe.

La mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe si l'accord n'exclut pas cette modalité » (art. [R. 2314-8 du Code du travail](#)).

En conséquence le recours au vote électronique ne peut résulter d'un accord d'établissement.

Cass. soc., [10 mars 2010, n° 09-60096 FS-PB, Département des espaces et du patrimoine de la RATP](#)

Puisqu'un accord d'entreprise spécifique est nécessaire pour mettre en place un vote électronique, le dépôt à la Direccte doit s'effectuer au plus tard la veille de la signature du PAP à moins qu'une stipulation de l'accord avance sa date d'entrée en vigueur (Cass. soc., [28 septembre 2011, n° 11-60028 FS-PB, S¹⁶ Hub Telecom](#)).

b. Clauses interdites :

La jurisprudence considère comme contraire à l'ordre public, toute clause défavorable aux salariés.

Par exemple :

- une modification de l'ordre de proclamation des résultats tel que déterminé par la loi (Cass. civ., 8 novembre 1967) ;
- l'exclusion des salariés à temps partiel des listes électorales (Cass. civ., 15 décembre 1976) ;
- l'interdiction des ratures sur les bulletins de vote (Cass. civ., 9 novembre 1983).

c. Publicité

Le Code du travail n'exige la transmission à l'inspecteur du travail que si le protocole d'accord contient une modification du nombre ou de la composition des collèges électoraux. Il peut cependant prévoir des mesures de publicité telles que :

- la communication systématique à l'inspecteur du travail,
- un nombre d'originaux identiques au nombre de signataires,
- l'affichage sur les panneaux syndicaux ou sur les panneaux réservés aux représentants du personnel.

d. Matérialisation de l'accord

Le P.A.P. peut faire l'objet de plusieurs accords sur l'ensemble des matières relevant de la négociation (Cass. soc., 28 septembre 2011, n° 10-27370 FS-PB, S⁶ CrédiPar).

e. Finalité du P.A.P.

« Les modalités d'organisation du scrutin, fixées par un protocole préélectoral dont la régularité n'est pas contestée, s'imposent à l'employeur et aux organisations syndicales ».

Cass. soc., [9 novembre 2011, n° 10-28838 F-PB, S⁶ GFK-ISL](#)

f. Durée

« Un protocole préélectoral n'a d'effet que pour les élections pour lesquelles il a été conclu. »

Cass. soc., [21 mai 2003, n° 01-60742 P, S⁶ Camaïeu international](#)

Et puisque :

« l'annulation du 1^{er} tour des élections contestées entraîne nécessairement celle du second (...) l'annulation des 2 tours du scrutin a pour conséquence l'obligation de négocier un nouveau protocole préélectoral pour l'organisation des élections, peu important que l'ancien protocole ait été reconnu valide ».

Cass. soc., [26 octobre 2011, n° 11-14767 F-D, S⁶ Adecco France](#)

B. Aucune organisation syndicale ne s'est manifestée

L'organisation des élections est du monopole de l'employeur qui applique le Code électoral et le Code du travail.

1. Répartition du personnel selon les collèges

a. Nombre et composition des collèges

Le personnel est réparti en deux collèges électoraux (art. [L. 2314-8](#) & [L. 2324-11](#) du Code du travail), le premier collège étant celui des « ouvriers et employés », le second collège celui des « ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés » et ceci quelle que soit l'importance du personnel à répartir dans l'un ou l'autre des collèges. À l'extrême, un seul salarié dans un des deux collèges obligerait à maintenir 2 collèges (Cass. soc., [17 avril 1991 P. n° 90-60537 P. Association des centres d'aide par le travail Les Antes](#)) et imposer que soit attribué à chaque collège **au moins un siège** est une règle d'ordre public (Cass. soc., [4 juillet 2012, n° 11-60229 F-PB, S¹⁶ Novartis Pharma](#)).

Le nombre ou la composition des collèges électoraux ne peut être modifié que par un accord unanime [Cass. soc., [16 novembre 1993, n° 90-60553 P. S¹⁶ Norton](#) & [26 janvier 1999, n° 98-60256 P. S¹⁶ mécanique automobile de l'Est \(SMAE-SNC\)](#)].

En cas d'effectif ≤ 25 salariés, l'élection s'effectue sur un seul collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles (art. [L. 2314-9](#) du Code du travail).

En ce qui concerne l'élection des membres du Comité, un troisième collège, exclusivement réservé aux cadres, doit être créé si le nombre d'ingénieurs, cadres est égal ou supérieur à 25 (art. [L. 2324-11 du Code du travail](#)). Les cadres exerçant les fonctions de représentation de l'employeur doivent être pris en compte dans le décompte du seuil des 25 salariés (Cass. soc., [30 mai 2001, n° 99-60564 P. S¹⁶ CB SA](#)). Il ne peut être dérogré par voie d'accord, fût-il unanime, à la règle du collège spécifique des cadres (Cass. soc., [13 octobre 2004, n° 03-60275 P. Villeroz c/Syndicat national des entreprises du groupe Auchan SEGA-CFE-CGC](#)). En cas de délégation unique du personnel, ces dispositions ne sont pas applicables sauf si le protocole d'accord préélectoral le mentionne (Cass. soc., [26 septembre 2002, n° 01-60325 P. S¹⁶ Willy Leissner](#)). Pour les salariés relevant de la Convention « Syntec », ce seuil est abaissé à 15 (art. 4 al. 2 de la CCN), même en délégation unique du personnel. La réservation du collège « cadres » est d'ordre public, aucun accord collectif même unanime, ne peut y déroger (Cass. soc., [13 octobre 2004, n° 03-60275 P. Villeroz c/ Syndicat national des entreprises du groupe Auchan SEGA-CFE-CGC](#)).

Dans les entreprises de plus de 500 salariés, lorsque le nombre de cadres et assimilés est au moins égal à 25, un siège de titulaire au Comité doit être réservé à un cadre (art. [L. 2324-11 du Code du travail](#)).

La constitution d'un collège spécifique aux journalistes est soumise aux conditions de droit commun de validité du protocole préélectoral.

art. L. 7111-7 du Code du travail & Cass. soc., 2 mars 2011, n° 09-60419 FS-PB France Télévision & 10-60157 FS-PB Radio-France

b. Désaccord sur la répartition

À défaut d'accord sur la répartition du personnel, c'est l'inspecteur du Travail qui décide [art. [L. 2314-11 du Code du travail](#) & Cass. soc., [16 novembre 1993, n° 90-60553 P. S¹⁶ Norton](#) & [26 janvier 1999, n° 98-60256 P. S¹⁶ mécanique automobile de l'Est \(SMAE-SNC\)](#)] et non pas le tribunal d'instance. C'est une règle d'ordre public.

Cass. soc., [9 novembre 2011, n° 10-28253 F-D. Mutualité sociale agricole Ardèche Drôme Loire](#)

L'inspecteur du Travail procède à la répartition du personnel entre les collèges électoraux ou tenant compte de la composition fixée par l'accord préélectoral ; en l'absence d'accord, il s'appuiera sur les dispositions légales conventionnelles et jurisprudentielles. Ce sont les caractéristiques de l'emploi occupé, la maîtrise des fonctions réellement exercées qui déterminent l'appartenance à tel ou tel collège électoral.

À défaut de dérogation conventionnelle sur la composition des collèges électoraux, ce sont les dispositions légales qui s'appliquent (Cass. soc., [18 février 1988, n° 86-60499 P. S¹⁶ Cezus Chimie](#)).

« Lorsque l'employeur refuse de tenir une réunion en vue de la négociation du P.A.P. nonobstant la demande présentée par une organisation syndicale, il ne peut fixer seul la répartition des sièges entre les collègues ». Cass soc., [9 novembre 2011, n° 11-60029 F-PB](#)

Et ce refus entraîne l'annulation des élections.

Cass soc., [7 juillet 1983, n° 83-60902 P, S^{te} Comegar](#) & [8 novembre 2006, n° 06-60007 P, S^{te} Centre d'éducation et de sécurité routière](#)

2. Nombre de sièges

a. Nombre de représentants à élire

Les articles [R. 2314-1](#) & [R. 2314-2](#) & [R. 2314-3](#) & [R. 2324-1](#) du Code du travail fixent un nombre **minimum** de représentants du personnel en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement. Le tableau suivant indique le nombre de titulaires à élire en sachant que le nombre de suppléants est identique.

effectif	D.P.	D.P. carence C.E. C.H.S.C.T.	Comité	effectif
11 à 25	1			11 à 25
26 à 49	2			26 à 49
50 à 74		3	3	50 à 74
75 à 99	3	4	4	75 à 99
100 à 124	4	5	5	100 à 124
125 à 149	5	6		125 à 149
150 à 174		7		150 à 174
175 à 199		8		175 à 199
200 à 249	6	6		200 à 249
250 à 399	7	7	6	250 à 399
400 à 499				400 à 499
500 à 749	8	8	6	500 à 749
750 à 999	9	9	7	750 à 999
1000 à 1999	à partir de 1000 salariés 1 titulaire & 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés même incomplète		8	1000 à 1999
2000 à 2999			9	2000 à 2999
3000 à 3999			10	3000 à 3999
4000 à 4999			11	4000 à 4999
5000 à 7499			12	5000 à 7499
7500 à 9999			13	7500 à 9999
≥ 10 000			15	≥ 10 000

Au cas où l'entreprise a recours à une élection de délégation unique du personnel, le nombre de titulaire est celui indiqué en rouge dans le tableau. Le nombre de suppléants est là aussi égal au nombre de titulaires.

b. Répartition du nombre de sièges par collège

Le nombre de sièges par collège est proportionnel aux effectifs de chaque collège électoral (C.E. 29 juin 1983, n° 37591 P. Elf-France) tout en réservant un siège de titulaire au plus petit des collèges (Cass. soc., 17 avril 1991 P. n° 90-60537 P. Association des centres d'aide par le travail Les Antes).

« En ce qui concerne l'attribution des sièges restants, il est préconisé d'appliquer le système de la représentation proportionnelle au plus fort reste » (Circ. D.R.T., 17 mars 1993, fiche 6-2).

Exemple :

Soit sur un effectif total de 120 inscrits soit 5 sièges de titulaires à pourvoir, la répartition du personnel est la suivante :

collège		effectif
1 ^{er}	employés	60
2 ^e	T.A.M	32
3 ^e	cadres	28
total		120

5 sièges à pourvoir

Un siège de titulaire correspond donc à une moyenne de 24 inscrits (120 divisé par 5)

Il s'agit donc de diviser l'effectif de chaque collège par 24, ce qui donne comme résultat, par défaut :

collège		effectif	moyenne	résultat avec virgule	résultat entier	reste
1 ^{er}	employés	60	24	2,5	2	0,5
2 ^e	T.A.M	32	24	1,3	1	0,3
3 ^e	cadres	28	24	1,2	1	0,2
total		120	24	5	5	1

Le plus fort reste (différence entre « résultat avec virgule » et « résultat entier ») est favorable au premier collège à qui est donc attribué le siège restant :

collège		effectif	siège au quotient	siège au reste	total
1 ^{er}	employés	60	2	+ 1 =	3
2 ^e	T.A.M	32	1		1
3 ^e	cadres	28	1		1
total		120			5

« Dérogation au principe - Le juge administratif estime que la répartition des sièges en proportion de l'effectif n'est pas le seul critère de répartition de sièges. Des circonstances particulières tenant notamment à la nature, aux diverses activités et à l'organisation de l'entreprise peuvent permettre à l'**autorité administrative** de **déroger** à la règle de la proportionnalité et, dans certains cas, de surreprésenter un collège (C.E., 6 décembre 1974). Ainsi, l'introduction de nouvelles techniques informatiques touchant essentiellement les catégories professionnelles d'un même collège peut plaider pour une représentation renforcée dudit collège, pour des élections de **délégués du personnel**. En revanche, l'argument d'une disparité des conditions de travail et de la nécessité de contacts fréquents entre les salariés et les élus, n'a pas été retenu à l'occasion d'élections des **membres du Comité** »

(Circ. D.R.T., 17 mars 1993, fiche 6-3).

En l'absence d'accord entre les organisations syndicales et la direction, le nombre de suppléants doit être égal au nombre de titulaires, en l'appréciant par collège : Il doit être attribué, à chacun des collèges, un **nombre égal de titulaires et de suppléants**, pour assurer l'égalité entre titulaires et suppléants au sein de chaque collège (C. E., [17 novembre 2010, n° 335930 P, S¹⁶ Auchan France](#)).

3. Électorat

Pour élire les membres du Comité ou les délégués du personnel, il faut remplir les conditions **cumulatives** suivantes :

- être titulaire d'un **contrat de travail verbal ou écrit** à la date du premier tour de scrutin (Cass. soc., 14 octobre 1997) (règle d'ordre public) et le personnel licencié, pendant la durée du préavis est encore électeur (Cass. soc., [13 mars 1985, n° 84-60731 P, S¹⁶ Matra Manurhin Défense](#)), peu important qu'il soit dispensé d'activité (Cass. soc., 8 décembre 1986),
- être inscrit sur la liste électorale (art. R. 59 du Code électoral & Cass. soc., 5 mai 1983, 3 février 1986, 6 février 2002, n° 00-60481, S¹⁶ Le Messenger & 13 février 2003, S¹⁶ Soprorest), même si l'employeur n'a pas modifié la liste à l'occasion de la mutation d'un salarié dans un autre établissement entre l'affichage et le premier tour (Cass. soc., 26 novembre 2003, n° 03-60036, S¹⁶ Sema),
- avoir 16 ans accomplis,
- avoir une ancienneté de trois mois minimum dans l'entreprise à la date du premier tour de scrutin (art. L. 2324-14 & L. 2314-15 du Code du travail),
- ne pas avoir encouru de condamnation privative du droit de vote politique (art. 5 & 6 du Code électoral).

Il est à noter qu'est prise en compte, pour le calcul de l'ancienneté, l'éventuelle durée d'intérim précédant l'embauche, plafonnée à trois mois (art. L. 1251-38 du Code du travail).

L'ancienneté de trois mois peut avoir été acquise sur plusieurs contrats et il y a lieu d'additionner tous les C.D.D. accomplis dans les 12 mois précédant le premier tour des élections (Cass. soc., 31 mars 1977, n° 76-60242 P, S¹⁶ d'Études commerciales et documentaires).

L'ancienneté au niveau de l'entreprise cédante dans le cadre des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail est aussi à prendre en compte (Cass. soc., 24 janvier 1989, n° 88-60312 I, S¹⁶ surveillance générale industrielle Île-de-France [SGI]).

Toutes ces conditions s'apprécient à la date du **premier tour du scrutin** (Cass. soc., 6 juillet 1983, Bostik & 7 mars 1990, n° 89-60283 P, Institut catholique de Lille), c'est une règle d'ordre public, le P.A.P. ne pouvant y déroger (Cass. soc., [1^{er} décembre 2010, n° 10-60163 F-PB, S¹⁶ GSF Phocéa](#) & [26 septembre 2012, n° 11-25420 FS-PB, S¹⁶ Manpower France](#)). Toutefois « les conditions de l'éligibilité doivent être remplies à la date du scrutin en cause » et une personne qui n'est plus salariée de l'entreprise au second tour, « ne peut plus y être éligible » (Cass. soc., 7 octobre 1998, n° 97-60292 D, Société générale).

Sont électeurs les salariés dont le contrat est suspendu (Cass. soc., [15 mai 1991, n° 90-60483 P, S¹⁶ Sollac-Laminoirs](#)) mais maintenu sur le R.U.P. tel que les salariés :

- mis à pied (Cass. soc., 20 mars 1974) ;
- en congé de formation (Cass. soc., [14 janvier 1982, n° 81-60850 P, S¹⁶ Aux Métiers Du Bâtiment](#)) ;
- en chômage technique (Cass. soc., 17 décembre 1984) ;
- en congé parental d'éducation (Cass. soc., [8 avril 1992, n° 90-60531 P, S¹⁶ européenne de supermarchés](#)) ;
- absents non rémunérés, même en longue maladie (Cass. soc., 1^{er} décembre 1993).

Sont aussi électeurs :

- les salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice depuis au moins 12 mois continus et ayant choisis d'exercer leur droit de vote dans l'entreprise utilisatrice (art. [L. 2324-17-1 du Code du travail](#)), et c'est d'ordre

public (C.E., 23 décembre 2010, n° 332493 P), en sachant que « lorsqu'un salarié travaille au sein de plusieurs établissements, il doit être inscrit sur la liste électorale de l'établissement où il exerce principalement son activité » (Cass. soc., [8 décembre 2010, n° 10-60126 F-PB, UES Giat Nexter](#)) ;

- les salariés exclus du calcul de l'effectif dès lors qu'ils remplissent la condition d'ancienneté requise (Cass. soc., [30 mai 1996, n° 95-60599 I, S¹⁶ hôtelière Paris Clichy Hôtel Mercure Paris Montmartre](#)) ;
- les salariés dont le licenciement est nul et qui demandent leur réintégration ;
Cass. soc., [30 avril 2002, n° 01-60765 FS-PBR, S¹⁶ Carrefour](#)
- les saisonniers présents dans l'entreprise au moins trois mois par an (Circ., 14 juin 1945 & 7 mai 1946)
- les « extra » ayant effectué, dans l'année précédant les élections, le minimum de travail requis pour les conditions d'électorat (Cass. soc., 31 mars 1977 & 19 juillet 1979) ou ayant été occupés au total 24 jours au cours des six derniers mois, à raison d'un jour par semaine en moyenne (Cass. soc., 18 juin 1981) ou ayant effectué plus de 85 heures par mois depuis plusieurs mois (Cass. soc., 24 juillet 1984, S¹⁶ Hôtelière et de restauration)
- des médecins vacataires ayant effectué entre 22 et 55 heures par mois au cours d'un trimestre (Cass. soc., 4 juin 1986)
- les vacataires, occupés par intermittence, ayant travaillé dans l'entreprise au moins à deux reprises dans les trois mois précédant le premier tour (Cass. soc., 20 octobre 1999)
- les enseignants de droit privés même rémunérés par l'État étant donné leur lien de subordination qui existe avec l'autorité de gestion ([art. L. 442-5 al. 3 du Code de l'éducation](#)),
- les directeurs s'ils ne représentent pas l'employeur en qualité de président du C.H.S.C.T. ou du Comité, s'ils n'exercent pas au niveau de l'entreprise, à l'égard des I.R.P., les obligations relevant exclusivement du chef d'entreprise ([Cass. soc. 24 mai 2006, n° 05-60231 P](#)).

Sont exclus de l'électorat :

- les jeunes stagiaires « sous convention entreprise-école » effectuant des stages-études en entreprise
- les intérimaires (art. [L. 2324-17-1 du Code du travail](#) & Cass. soc., [28 février 2007, n° 06-60171 PBRI, Peugeot Citroën automobile IPCA](#) & [1^{er} avril 2008, n° 07-60287 P, S¹⁶ Hispano Suiza](#)),
- les handicapés accueillis par un C.A.T. puisqu'ils n'ont pas la qualité de salarié (Cass. soc., 19 mars 1997 & 24 juin 1998)
- le chef d'entreprise (Cass. soc., 3 février 1983 & 1^{er} avril 1997, C.C.F.)
- « les salariés qui, en vertu des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise » (Cass. soc., 11 mars 1992 & 5 avril 1995, [n° 94-60296 I, ÉDF-GDF Service Corse](#) & [n° 94-60320 I, ÉDF-GDF de Seine-et-Marne](#))
- « le salarié titulaire d'une délégation particulière d'autorité, établie par écrit, permettant de l'assimiler au chef d'entreprise » (Cass. soc., 6 mars 2001, n° 99-60553 FS-PBRI, restaurant Buffalo Grill & 30 octobre 2001, n° 00-60311, S¹⁶ Delapornc/ Gangloff & 24 septembre 2003, n° 02-60569 P, S¹⁶ Mero Meca & 29 juin 2005 P, n° 04-60093, OPAC du Pas-de-Calais c/Delfosse et a) même si la délégation n'a pas été expressément acceptée par le cadre supérieur (Cass. soc., [4 avril 2007, n° 06-60124 F-PB, S¹⁶ Sadef](#)) ;
- les cadres électeurs au « collège employeur » aux élections prud'homales ;
Cass. soc., 7 mai 1987, Buffalo Grill & [24 septembre 2003, n° 01-44203 F-D, association Hauts de Vaugrenier c/Pétain](#))
- le président du Comité (Cass. soc., & 24 juin 1998, n° 96-60459, S¹⁶ The West Company France)
- le président du Comité d'établissement (Cass. soc., 16 janvier 1985, n° 84-60546, S.E.I.T.A. ; 1^{er} avril 1997, n° 96-60019, Crédit commercial de France [CCF] ; 25 janvier 2006, n° 05-60158 FS-P, de Lecluse & n° 05-60158 P, S¹⁶ CSF)
- le président du C.H.S.C.T. (Cass. soc., [21 juillet 1986, n° 85-60669 P, S¹⁶ Alsthom](#) & [25 janvier 2006, n° 04-60515 FS-PB, Furois c/GIE-Bureau commun automobile](#)), à condition toutefois que « la délégation de pouvoir donnée par l'employeur à certains salariés pour présider le C.H.S.C.T. » soit **en vigueur à la date de l'élection**
Cass. soc., [17 janvier 1989 n° 87-60331 P, Houillères du bassin du Centre et du Midi](#)

- le cadre ayant « le pouvoir de répondre aux D.P. au nom de l'employeur » (Cass. soc., [13 octobre 1988, n° 87-60244 D. Cpm de la Gironde](#) & dans le même sens [23 avril 1986, n° 85-60520 P. Association départementale d'Aide à l'Enfance et à l'Adolescence du Rhône \(A.D.A.E.A.R.\)](#))
- le cadre « ayant pour fonction de représenter l'employeur dans ses relations avec les élus du personnel » (Cass. soc., [10 octobre 1984, n° 84-60090 P. S¹⁶ Gazoline](#))
- le cadre qui négocie les protocoles d'accord préélectoraux avec pouvoir de décision (Cass. soc., 3 juillet 1984 & 20 décembre 1988, Snecma)
- le cadre qui embauche, licencie **et** sanctionne (Cass. soc., 18 février 1981, 3 février 1983, 23 avril 1986, 3 octobre 1989, 6 octobre 1999 & 6 février 2002, n° 00-60488 P, Crédit commercial de France)
- le cadre qui représente l'entreprise dans les instances judiciaires (Cass. soc., 7 mai 1987)
- le gérant même non associé d'une S.A.R.L. (Cass. soc., 29 mai 1979)
- les membres du conseil d'administration d'une S.A. (Cass. soc., 18 février 1988, Libon)
- les membres du directoire (Cass. soc., 25 mars 1980, Ciments Chiron)

En gardant à l'esprit que dans les petites entreprises, l'exclusion de ces directeurs peut faciliter l'obtention du quorum et éviter le second tour.

4. Liste électorale

La publication de la liste électorale définitivement actualisée doit intervenir au plus tard le 4^e jour avant la date du scrutin du premier tour (Cass. soc., [20 mars 2002, n° 01-60482 P. S¹⁶ Arcade](#)), ceci pour permettre un éventuel recours devant le Tribunal d'instance « dans les 3 jours qui suivent la publication de la liste électorale (art. R. 2324-24 et R. 2314-28 du Code du travail). En pratique, l'accord préélectoral fixe des délais plus longs (souvent 8 à 15 jours avant le scrutin).

« L'employeur étant tenu d'établir la liste électorale, il lui appartient, en cas de contestation, de fournir les éléments nécessaires au contrôle de sa régularité ».

Cass. soc., [13 novembre 2008, n° 07-60434 FS-PBRI. S¹⁶ Peugeot Citroën automobiles \(PCA\)](#)

a. Diffusion

Tout électeur peut prendre communication et copie de la liste électorale (art. L. 28 du Code électoral), à condition de s'engager à ne pas en faire un usage purement commercial (art. L. 16 du Code électoral).

« L'employeur est tenu de (...) communiquer copie des listes électorales » lorsqu'une organisation syndicale représentative « en fait la demande » peu importe à cet égard que le syndicat n'ait pas d'adhérent dans l'entreprise, du moment qu'elle soit représentative (Cass. soc., 14 octobre 1997, S¹⁶ Rosenlew) et c'est sous la forme de copie que l'employeur doit s'acquitter de son obligation (Cass. soc., 17 janvier 2001). En cas de demande syndicale, celui-ci est tenu de communiquer la liste des C.D.D. sur les trois dernières années avec leur date et lieu de naissance ainsi que le nombre de jours de travail effectif (Cass. soc., 19 juin 1987, T.F.1.) ou de communiquer la liste des intermittents (Cass. soc., 13 juillet 1988, Radio France)

Il est rappelé l'utilité du registre unique du personnel (**R.U.P.**) qui « est tenu à la disposition des délégués du personnel » (art. L. 1221-15 du Code du travail) et où doivent être mentionnés : nationalité, date de naissance, sexe, emploi, qualification, dates d'entrée et de sortie de l'établissement... (art. D. 1221-23 du Code du travail)

b. Contenu de la liste électorale :

- prénom ;
- nom ;
- date de naissance (art. 19 du Code électoral) (Cass. soc., 6 juillet 1976 & 20 mars 2002, [n° 00-60176 P. S¹⁶ Ingérop](#)) (pour pouvoir vérifier la qualité d'éligible) ;
- date d'entrée dans l'entreprise ;
- adresse des salariés travaillant à domicile ;
- coefficient hiérarchique dans la C.C.N. en cas d'utilisation de cet indicateur pour la répartition en collège (Cass. soc., 17 mars 1999). Cohen 2003 p 288

Il est à noter que, contrairement aux listes électorales prud'homales, « l'indication de l'adresse du domicile des salariés n'a pas à figurer sur la liste électorale » (Cass. soc., 20 mars 2002, [n° 00-60176 P. S¹⁶ Ingérop](#) & [n° 00-60315 P. Association consistoriale israélite de Paris](#)) (sauf travailleurs à domicile), pas plus que les « coefficients hiérarchiques », informations de nature personnelle, qui peuvent toutefois être demandées par les Organisations syndicales, « dans le cadre de la vérification de la régularité des inscriptions sur les listes électorales » (Cass. soc., [20 juin 2012, n° 11-19643 FS-PB, S¹⁶ Servair](#)).

Sauf importante modification de l'effectif entre les deux tours de scrutin, (Cass. soc., [20 mars 2002, n° 01-60482 P. S¹⁶ Arcade](#)) la liste électorale reste identique : elle ne peut être modifiée pour le second tour (art. [L. 57 du Code électoral](#) & Cass. soc., [6 juillet 1983, n° 82-60613 P. É¹⁶ Bostik](#) & [18 novembre 2008, n° 07-60359 FS-PB, S¹⁶ Foot-Locker France](#)), même si le second tour a lieu 6 mois plus tard suite à une décision judiciaire (Cass. soc., [7 mars 1990, n° 89-60283 P. Institut catholique de Lille](#)) en rappelant que seuls, ceux qui ont encore un contrat de travail, au moment du second tour, peuvent voter (Cass. soc., [12 octobre 2000, n° 99-60372 D](#)).

Toutefois si des salariés sont transférés dans l'entreprise selon les dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail, il y a lieu de les rajouter sur la liste :

« Si les salariés non inscrits sur les listes électorales en tant qu'électeurs ne peuvent pas être éligibles et si la liste électorale est établie pour les 2 tours », lorsque l'effectif se modifie après la publication de cette liste, il appartient à l'employeur de l'actualiser ; la publication de la liste modifiée doit intervenir au plus tard le 4^è jour avant la date du scrutin.

Si l'employeur ne procède pas à la modification de la liste, il ne peut contester, par la suite, la candidature des salariés (Cass. soc., [20 mars 2002, n° 01-60482 P. S¹⁶ Arcade](#)).

5. Éligibilité

Tant pour être membre du Comité d'entreprise que pour être délégué du personnel, il faut remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être électeur (art. L. 2314-16 & L. 2324-15 du Code du travail),
- être inscrit sur la liste électorale [Cass. soc., 5 mai 1983 & 3 février 1986 & [6 février 2002, n° 00-60481 P. S¹⁶ Le Messenger](#) & [13 février 2003, n° 01-60745 P. S¹⁶ de production et de restauration \(Soprostest\)](#)],
- être âgé de 18 ans accomplis (art. L. 2314-16 & L. 2324-15 du Code du travail),
- avoir travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins (L. 2314-16 du Code du travail), heures de délégation comprises (Cass. soc., [20 novembre 1991, n° 90-60397 P. SFP](#)), peu important que cette ancienneté résulte de contrats distincts séparés par des périodes d'interruption (Cass. soc., [3 octobre 2007, n° 06-60063 F. P. S¹⁶ Télécom Plus](#)), l'ancienneté pouvant s'apprécier au niveau du groupe (Cass. soc., 25 janvier 1995 & 8 juillet 1997, n° 96-60295 P) ou au niveau de l'entreprise cédante dans le cadre de l'article L. 1224-1 du Code du travail (Cass. soc., 20 décembre 1988, [n° 87-60271 P. S¹⁶ Coop-Provence](#) & [n° 87-60276 P. CIEC](#)). En ce qui concerne les autres transferts (hors L. 1224-1), les salariés perdent leur ancienneté lors de leur transfert (Cass. soc., 19 septembre 2007, n° 06-60153 FS-PB). Même l'éligibilité au Comité d'établissement ne peut se

restreindre à une appréciation d'ancienneté au niveau de l'établissement, même avec mention dans le P.A.P. (Cass. soc., 30 janvier 2008, n° 07-60121, F-D). Dans les entreprises de travail temporaire, le minimum requis est réduit à six mois. (La condition pour un « enquêteur vacataire » ou un « chargé d'enquête intermittent, à garantie annuelle », est d'avoir « reçu des bulletins de paie pendant onze des douze mois précédant la date fixée pour le premier tour des élections » art. 60 & 39 de La C.C.N. Syntec, accord du 16 décembre 1991 sur le statut d'enquêteur, clauses non-étendues).

- ne pas être conjoint, partenaire lié par un P.A.C.S., concubin, ascendant, descendant, frère, sœur ou allié au même degré de l'employeur (art. [L. 2324-15 premier alinéa du Code du travail](#)),
- ne pas avoir été déchu des fonctions syndicales et, pour les candidats au Comité, seulement ne pas avoir été condamné pour indignité nationale,
- faire partie des effectifs à la date du scrutin (voir R.U.P.) (Cass. soc., 20 janvier 1998)

Toutes ces conditions s'apprécient à la date du premier tour du scrutin (Cass. soc., [6 juillet 1983, n° 82-60613 P, Élé Bostik](#) & [7 mars 1990, n° 89-60283 P, Institut catholique de Lille](#)) et « les bulletins de vote doivent être conformes aux listes de candidats » (Cass. soc., [10 juillet 1997, n° 96-60392 D, S¹⁶ Gontrevildis](#)).

Il est à noter que la suspension du contrat à la date du scrutin n'est pas une cause d'inéligibilité (Cass. soc., 15 mai 1991 & [26 septembre 2002, n° 01-60708 FS-PB, S¹⁶ IBM](#)) même si le salarié était :

- « en congé pour cause de maladie depuis plus de 18 mois » (Cass. soc., [1^{er} décembre 1993, n° 60278 P, Élé Monneret jouets](#)),
- suspendu pour longue maladie (Cass. soc., [26 septembre 2002, n° 01-60708 FS-PB, S¹⁶ IBM](#)),
- en congé de longue formation (Cass. soc., 17 mai 1995, n° 94-60395, SA Sica),
- en mise à pied (Cass. soc., 21 mars 1952),
- suspendu pour chômage total (Cass. soc., 17 janvier 1989),
- dispensé d'activité jusqu'à l'âge de la retraite (Cass. soc., 10 octobre 2002, n° 01-60723, S¹⁶ IBM).

Est aussi éligible :

- un salarié exclu du calcul de l'effectif dès lors qu'il remplit la condition d'ancienneté requise (Cass. soc., [30 mai 1996, n° 95-60599 I, S¹⁶ hôtelière Paris Clichy Hôtel Mercure Paris Montmartre](#))
- un délégué syndical (Cass. soc., 14 février 1984 & 25 octobre 1995)
- les enseignants de droit privés même rémunérés par l'État étant donné leur lien de subordination qui existe avec l'autorité de gestion ([art. L. 442-5 al. 3 du Code de l'éducation](#)),
- un salarié en préavis de licenciement (Cass. civ., 25 février 1966, S¹⁶ Roislaine) même dispensé d'activité (Cass. soc., 1^{er} juillet 1981) mais son mandat ne dure que le temps de son préavis (Cass. soc., 21 juin 1973 & 10 octobre 1984 & [13 juin 1989, n° 88-60536 P, Sté régionale d'H.L.M. de Clermont-Ferrand](#))
- un salarié mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, présent dans les locaux de l'entreprise utilisatrice depuis au moins 24 mois continus et ayant choisi d'exercer son droit de vote dans l'entreprise utilisatrice est éligible en D.P. (art. L. 2314-18-1 du Code du travail) mais pas à l'élection des membres du Comité (art. L. 2324-17-1 du Code du travail), sauf s'il s'agit d'un agent public, mis à la disposition d'un organisme de droit privé (Cass. soc., [20 juin 2012, n° 11-20145 FS-PB, Caisse centrale d'activités sociales du personnel des industries électrique et gazière](#)). Il est à noter que « le fait pour un salarié (...) d'avoir été élu en qualité de D.P. dans l'entreprise utilisatrice, est sans incidence sur ses droits d'être électeur et éligible aux élections des membres du Comité (...) dans l'entreprise qui l'emploie » (Cass. soc., [28 septembre 2011, n° 10-27374 FS-PB, S¹⁶ Serca, filiale du groupe Casino](#)).

Toutefois :

« Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles **que dans l'une** de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature ».

art. [L. 2324-15 al. 2 du Code du travail](#)

même avec :

« une convention de forfait en jours sur l'année ne permettant pas de les assimiler à des travailleurs à temps complet ou partiel ».

Cass. soc., [16 novembre 2011, n° 11-13256 FS-PB, association Flavien](#)

Les conditions d'ancienneté pour l'éligibilité peuvent être réduites dans le protocole d'accord préélectoral (Cass. soc., 14 décembre 1977).

6. Ouverture et présentation des candidatures

a. Monopole du premier tour

Les élections des I.R.P. se déroulent selon un scrutin de liste et à deux tours (art. L 2314-24 premier alinéa & L. 2324-22 premier alinéa du Code du travail).

Listes et votes sont distincts pour chaque collège et sont séparés pour les titulaires et les suppléants (Cass. soc., 20 mars 2002, S¹⁶ Socredis).

Pour le premier tour, le législateur a entendu accorder le monopole de présentation des candidatures aux organisations syndicales de salariés et non aux sections syndicales (Cass. soc., [30 mai 2001, n° 00-60159 P, usine Saint-Gobain emballages de Cognac](#)). Ce monopole est d'**ordre public** (Cass. soc., 14 février 1984, n° 8360947 & [27 janvier 2010, n° 09-60103 F-PB, S¹⁶ Aéropass](#)). Le non respect est une cause de nullité de l'élection, peu important son influence sur les résultats (Cass. soc., [30 mai 2001, n° 00-60159 P, usine Saint-Gobain emballages de Cognac](#) & [27 janvier 2010, n° 09-60103 F-PB, S¹⁶ Aéropass](#)).

Il est à noter :

« qu'une organisation syndicale peut présenter comme candidats soit ses propres adhérents, soit des salariés non syndiqués ou adhérents à une autre organisation ».

(Cass. soc., [28 mars 2012, n° 11-61180 FS-PBI, S¹⁶ Thales Raytheon Systems](#)).

Peuvent présenter des candidats :

- ou 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,
- ou les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement,
- ou les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (art. L. 2314-24 al. 2 & [L. 2324-22 al. 2](#) du Code du travail).

b. Dépôt de la liste

C'est l'organisation syndicale (syndicat, union locale [Cass. soc., [23 janvier 1990, n° 89-61317 P, S¹⁶ Toupargel](#)] ou union départementale) qui présente la liste de ses candidats. Une section syndicale, n'ayant pas la personnalité civile ne peut déposer de liste (Cass. soc., [30 mai 2001, n° 00-60159 P, S¹⁶ St-Gobain emballages](#)).

« Un délégué syndical ne peut présenter de liste de candidats au nom de son syndicat que lorsqu'il a expressément reçu mandat à cette fin »

Cass. soc., [15 juin 2011, n° 10-25282 FS-PB, S¹⁶ Yves Saint-Laurent beauté](#)

« Un délégué syndical ne peut remplacer ou modifier une liste de candidats déposée par un syndicat représentatif en vue des élections des représentants du personnel sans que ce syndicat lui ait donné le pouvoir de le faire. »

Cass. soc., [13 octobre 2004, n° 03-60416 P, S¹⁶ Carrefour hypermarché France](#)

« Si un délégué syndical ne peut présenter de liste de candidats au nom de son syndicat que lorsqu'il a expressément reçu mandat à cette fin, l'employeur qui, chargé de l'organisation des élections, n'a pas réclamé ce mandat lors du dépôt de la liste de candidatures, ni contesté le dépôt de cette liste, ne peut remettre en cause sur ce motif la validité de la liste après le déroulement du scrutin ».

Cass. soc., [26 septembre 2012, n° 11-25544 FS-PB, S^{16s} Saint-Jean Industries et Saint-Jean Tooling](#)

La lettre de présentation de la liste émanant de l'organisation syndicale peut être transmise à l'employeur par le candidat lui-même (Cass. soc., [19 décembre 2007, n° 07-60087 F-D, S¹⁶ Adclo](#)).

La forme recommandée de la lettre n'est pas obligatoire si le protocole préélectoral ne l'exige pas (Cass. soc., [18 octobre 1994, n° 94-60003 I, S¹⁶ France restauration rapide](#)). Pour des raisons de protection des candidats, il est souvent préférable d'adopter cette forme puisque, dans ce cas, imposée par l'article L. 2411-9 du Code du travail.

c. Moment du dépôt

L'employeur ne peut prendre en considération une liste déposée avant la signature du protocole préélectoral (Cass. soc., 17 décembre 1987, Train Bleu & 2 mai 1989, Citroën). Le seul intérêt de la candidature prématurée est la protection des candidats (Cass. crim., [21 juin 1988, n° 87-80738 P, S¹⁶ Boca](#)) qui n'est pas subordonné à la conclusion préalable d'un protocole d'accord préélectoral (Cass. soc., [4 juillet 1990, n° 87-44840 P](#)).

« Un syndicat ne peut présenter un candidat sans son accord » (Cass. soc., [20 octobre 1993, n° 92-60304 P, S¹⁶ Jean Lefebvre](#)) et un salarié peut renoncer à tout moment à sa candidature (Cass. soc., [30 mai 1996, n° 95-60599 D, S¹⁶ hôtelière Paris Clichy Hôtel Mercure Paris Montmartre](#)).

Attention il y a lieu de respecter la date limite de dépôt des listes prévue par le P.A.P. dont les dispositions s'imposent à toutes les parties (Cass. soc., [19 juin 1987, n° 86-60396 P, S¹⁶ Graines d'élite Clause](#) & [16 mai 1990, n° 89-60002 P, Fondation Saint-Jacques](#) & [1^{er} octobre 1996, n° 95-60874 D, S¹⁶ STCRA](#)) au risque de se faire déclarer inéligible par le juge.

Toutefois un retard de 11 minutes n'est « pas de nature à perturber le déroulement du scrutin » (Cass. soc., [10 juillet 1997, n° 96-60383 D, S¹⁶ Spadis](#)) pas même une communication de la liste avec un retard de 32 minutes.

Cass. soc., [23 juin 2004, n° 02-60848 D, S¹⁶ Clinique S¹⁶-Marie](#)

Toutefois « les modalités d'organisation du scrutin, fixées par un protocole préélectoral dont la régularité n'est pas contestée, s'imposent à l'employeur et aux organisations syndicales » (Cass. soc., [9 novembre 2011, n° 10-28838 F-PB, S¹⁶ GFK-ISL](#), seul « un avenant soumis aux mêmes conditions de validité que le protocole lui-même » peut modifier le calendrier (Cass. soc., [26 octobre 2011, n° 10-27134 F-PB, S¹⁶ Adecco](#)).

A contrario, en l'absence de P.A.P., l'employeur ne peut refuser une candidature tardive (Cass. soc., [1^{er} juin 1983, n° 82-60609 P, S¹⁶ Abex Pagid](#)) même avec un retard de 7 heures, lorsque le délai du dépôt des candidatures n'est prévu que par la convention collective de la métallurgie et que ce retard n'est pas susceptible de nuire à la préparation du scrutin (Cass. soc., [2 juillet 1970, n° 70-60020 P](#)).

« Si les modalités d'organisation du scrutin, fixées par un protocole préélectoral dont la régularité n'est pas contestée, s'imposent à l'employeur et aux organisations syndicales, celles fixées unilatéralement par l'employeur, en l'absence d'accord valide, **ne peuvent conduire à écarter une liste de candidature** que si les modalités de dépôt de cette liste portent atteinte au bon déroulement des opérations électorales » (Cass. soc., [26 septembre 2012, n° 11-26399 FS-PB, S^{16s} Maniokani, Kalana et Banari](#)).

L'employeur ne peut « se faire juge de la validité des candidatures présentées » (Cass. soc., [13 juillet 1993, n° 92-60117 P, S¹⁶ Sécuripost](#)), par contre les listes de candidats qui ne figurent pas sur des listes syndicales peuvent être retirées avant le jour du vote (Cass. soc., [23 juin 1983, n° 83-60031 P, S¹⁶ Voyages Lucien Kunege](#)).

d. Composition

La liste doit comporter le nom de l'organisation syndicale en caractères suffisamment lisibles.

À compter de 2011, elle doit respecter à l'unité près, la proportion de femmes et d'hommes de chaque collège électoral (art. L. 2324-6 du Code du travail).

Le syndicat peut présenter librement ses adhérents, et/ou des salariés non syndiqués. Au **second tour**, les listes peuvent être composées par les organisations syndicales représentatives, mais également par les syndicats non représentatifs, par des groupes de salariés non syndiqués, et par des candidats sans étiquette syndicale. Les listes présentées au premier tour sont considérées comme maintenues dans la même forme au second tour sauf mention contraire de l'organisation syndicale (Cass. soc., 23 janvier 2002), les dispositions d'un protocole d'accord préélectoral ne peuvent écarter cette règle (Cass. soc., 15 mars 2006, n° 05-60286, association Groupe Malakoff).

Le protocole préélectoral ne peut pas restreindre la liberté de candidature au second tour.

Bien évidemment, les listes ne peuvent comporter que le nom des salariés satisfaisant aux conditions d'éligibilité et appartenant au collège électoral.

① Remplissage des listes

Une liste ne peut pas comporter plus de candidats qu'il n'y a de sièges à pourvoir (Cass. soc., 29 octobre 1975 & 28 juin 1984 & 21 mai 1986) faute de quoi la liste irrégulière pourrait annuler le scrutin (Cass. soc., 27 octobre 1999). Cette règle est d'ordre public (Cass. soc., [1^{er} décembre 2010, n° 10-60078 D, S¹⁶ Luneau](#)) et vaut pour les deux tours (Cass. soc., 21 mai 1986 & 20 juin 2000, Pechiney & 25 septembre 2001). Par contre, elles peuvent être incomplètes, c'est-à-dire comprendre moins de noms que de sièges à pourvoir (Cass. soc., 7 mars 1973, S¹⁶ Ericsson) et un accord collectif ne peut pas interdire la présentation de ces listes incomplètes (Cass. soc., 27 octobre 1982).

D'ailleurs une liste destinée à pourvoir plusieurs sièges, peut ne comporter qu'un seul nom : « candidat unique » (Cass. soc., [24 novembre 1983, n° 83-60931 P, S¹⁶ Coopérative Bourgeois](#) & [10 janvier 1989, n° 87-60309 P, Centre culturel de l'ancienne abbaye des Prémontrés](#)), c'est souvent le cas au second tour en cas de candidature isolée sans étiquette syndicale : le candidat étant le seul nom de la liste incomplète.

Par ailleurs un employeur ne peut réunir arbitrairement des candidatures isolées, de même il ne peut pas séparer des candidats qui ont voulu se présenter sur la même liste (Cass. soc., 2 décembre 1982 & Cass. soc., [24 novembre 1983, n° 83-60931 P, S¹⁶ Coopérative Bourgeois](#)).

② Listes communes et listes uniques

Plusieurs syndicats représentatifs peuvent se constituer en liste intersyndicale.

Rien ne s'oppose d'ailleurs à ce qu'une liste commune ou non, soit la seule liste d'un collège électoral.

À l'inverse « les syndicats affiliés à une même confédération nationale, qu'elle soit ou non représentative, ne peuvent présenter qu'une seule liste de candidats, par collège, lors des élections professionnelles dans l'entreprise » » (Cass. soc. sans renvoi, [22 septembre 2010, n° 10-60135 FS-PBR, URSSAF de Meurthe-et-Moselle](#)) & dans le même sens [16 octobre 2001, n° 00-60203 P, S¹⁶ Artenis Propreté](#)).

Et l'irrégularité n'étant pas soulevée, il n'y a « pas lieu de procéder à la totalisation, au profit de l'un ou de l'autre, des suffrages recueillis en propre par chacun » pour apprécier la représentativité.

Cass. soc. [26 octobre 2011, n° 11-10290 F-PB, E¹ Renault Douai](#)

③ Double candidature

Un candidat peut se présenter à la fois comme titulaire et comme suppléant. La double candidature sous-entend « la volonté d'être élu, en premier lieu, délégué titulaire et, subsidiairement seulement, délégué suppléant » (Cass. civ. 2, [14 janvier 1966 P., S¹⁶ Piles Wonder c/Dherbilly et a](#) & Cass. soc., [17 décembre 1986, n° 86-60278 P, association départementale des amis et parents d'enfants inadaptés des Hautes-Pyrénées](#) & [19 mai 1988, n° 87-60207 D, SARL Maury Transports](#)), et « l'élection d'un candidat au siège de délégué titulaire entraîne l'impossibilité pour lui d'être proclamé élu délégué suppléant et, par suite, l'annulation de son élection a ce dernier poste » (Cass. soc., [29 mai 1975, n° 75-60010 P, S¹⁶ Moulinex](#)). En cas de double candidature, il est impératif de dépouiller d'abord le scrutin des titulaires.

Dans la pratique, les organisations syndicales, quand elles ne trouvent pas suffisamment de candidats pour former des listes complètes, présentent les mêmes personnes aux deux fonctions, souvent en inversant l'ordre de présentation des candidatures.

7. Vote par correspondance

a. Destination

Si le vote par correspondance n'est rendu obligatoire ni par la C.C.N. ni par le protocole d'accord préélectoral, l'employeur n'est pas tenu de l'organiser (Cass. soc., 5 janvier 1978). C'est l'employeur qui décide au cas où personne ne saisit le juge d'instance (Cass. soc., 3 juillet 1989, Douce Hydro). Celui-ci peut imposer le vote par correspondance à :

- des travailleurs itinérants (Cass. soc., 6 mai 1985)
- travaillant nuitamment (Cass. soc., 10 juin 1997 & 15 décembre 1999)
- ne travaillant pas au siège (Cass. soc., 10 octobre 1990, 30 avril 1997 & 21 octobre 1998)
- en déplacement ou ne travaillant pas le jour du vote (Cass. soc., 14 février 1984)
- au repos (Cass. soc., 23 juin 1988)
- en congé (Cass. soc., 26 novembre 1997)
- maladie, maternité, accident du travail (Cass. soc., 14 février 1984)

Il doit être réservé aux seuls électeurs absents (Cass. soc., 20 juillet 1983). Il a toutefois été admis que le vote par correspondance soit utilisé pour l'**ensemble du personnel** dès lors qu'il est prévu par un **protocole** préélectoral adopté à l'**unanimité**. En l'espèce, le recours au vote par correspondance était justifié par « la nécessité de centraliser, de la façon la plus sûre, les résultats d'un scrutin intéressant près de 6000 électeurs dispersés sur tout le territoire national en 40 établissements et 248 implantations géographiques, le matériel utilisé garantissant par ailleurs le secret du vote » (Cass. soc., 6 février 2002, C.C.F.).

Le vote par **procuration** n'est pas admis pour l'élection des représentants du personnel.

Cass. soc., [3 juillet 1984, n° 83-61173 P, S⁶ technique de reprographie](#)

b. Modalités

Il doit être organisé suffisamment à l'avance. L'envoi trop tardif du matériel de vote peut occasionner l'annulation des élections. Il est perspicace de réclamer que la mention « lettre » soit apposée sur les plis envoyés aux salariés absents afin que le courrier soit acheminé en « urgent ».

Il doit garantir le secret du vote (art. L. 59 du Code électoral).

L'acheminement peut se faire par :

- voie postale, à l'adresse de l'entreprise
- boîte postale ouverte spécialement pour les élections
- boîte postale dont la clé est détenue par un huissier de justice (T.I. Toulouse, 19 janvier 1974, S.N.I.A.S.)
- chez un huissier de justice dont les honoraires sont à la charge de l'entreprise (Cass. soc., 19 novembre 1986)

L'enveloppe de retour est affranchie par l'électeur (Cass. soc., 7 juillet 1983, S⁶ Blanche Porte) sauf si l'accord préélectoral et/ou le juge ne met cet affranchissement à la charge de l'employeur (Cass. soc., 19 novembre 1986). Les enveloppes « T » sont parfois utilisées mais attention, si elles ont l'avantage de ne coûter que si elles sont retournées, elles sont réputées « tarif lent » !

Le secret du vote est aussi préservé par le vote sous double ou triple enveloppe, l'enveloppe extérieure portant prénom, nom, adresse et « la signature de l'électeur (...) formalité substantielle qui a pour objet d'assurer la sincérité des opérations électorales, principe auquel un protocole d'accord préélectoral, même unanime, ne peut déroger » ; l'absence de signature vaut nullité du vote (Cass. soc., [9 février 2000, n° 98-60581 P, S⁶ Saur](#)).

Même si c'est un huissier de justice qui est chargé de réceptionner les votes par correspondance, « l'intégralité des enveloppes de vote par correspondance doivent » être remise au bureau de vote qui seul a « le pouvoir d'apprécier la régularité des votes ». Il ne peut détruire les enveloppes parvenues tardivement à son étude ni « les enveloppes sans vote et sans signature » (Cass. soc., [31 mars 2009, n° 08-60494 FS-PB, Mutuelles de Provence](#))

L'employeur est tenu d'adresser les mêmes documents communiqués aux électeurs sur place car « chaque électeur doit disposer des mêmes éléments d'information » et les documents de propagande en font parties (Cass. soc., 6 juillet 1983).

Attention, le fait que 34 bulletins de votes par correspondance parviennent à l'entreprise plusieurs jours après la clôture du scrutin, annule l'élection. En effet l'irrégularité constatée dans le déroulement des opérations de vote, « **peu important** que l'**employeur** ait été ou **non défaillant** dans l'organisation du scrutin », est déterminante de la représentativité du syndicat CFDT qui a recueilli 475 voix sur un total de 4935 voix, soit 9,63 % des suffrages exprimés (Cass. soc., [10 mars 2010, n° 09-60236 P, SNCF](#)).

Ceci vaut aussi bien pour les élections D.P. que de Comité (Cass. soc., [20 juin 2012, n° 11-19847 F-D, S¹⁶ Action développement formation \(ADF\)](#))

8. Propagande

L'employeur est tenu de respecter une stricte neutralité. Il est interdit de toute propagande électorale. Toute pression ou prise de position de sa part peut être un motif d'annulation des élections (Cass. soc., 7 juillet 1983) d'ailleurs « la propagande électorale antérieure au premier tour, est réservée aux syndicats représentatifs et l'employeur est tenu d'une obligation de neutralité », une entorse à ce principe justifie l'annulation des élections (Cass. soc., [14 janvier 2004, n° 01-60788, S¹⁶ Desautel](#)), peu important que l'employeur ne soit « ni le rédacteur ni le distributeur du **tract anonyme appelant les électeurs à ne pas voter au 1^{er} tour au profit des candidats du 2nd** » et qu'aucun élément objectif du dossier ne permette « d'affirmer que l'employeur aurait joué un rôle actif dans ce jeu » (Cass. soc., sans renvoi, [7 novembre 2012, n° 11-60184 D, S¹⁶ Sumatry](#)).

Les organisations syndicales représentatives sur le plan national qui ont présenté un candidat, mais qui n'ont ni adhéré ni élu doivent avoir accès à l'entreprise (Cass. soc., 4 février 1997, GIE Stade de France) et peuvent demander la remise d'une attestation permettant de pénétrer sur les chantiers (Cass. soc., 12 janvier 1999).

Tout candidat peut communiquer son programme électoral par une profession de foi.

Toutefois la distribution d'un tract au ton très polémique, effectuée 9 jours avant l'ouverture de la campagne électorale fixée par le protocole préélectoral, justifie l'annulation des élections « L'affichage et la diffusion des communications syndicales à l'intérieur de l'entreprise (...) doivent **bénéficier à tous les syndicats qui ont constitué une section syndicale** ».

(Cass. soc., [21 septembre 2011, n° 10-19017 FS-PB, UES Cap Gemini](#) & dans le même sens, [11 janvier 2012, n° 11-14292 FS-PB, S¹⁶ Avenance enseignement et santé](#))

IV. Jour du scrutin

A. Déroulement des opérations de vote

Il est à noter que les principes généraux du droit électoral doivent être respectés (art. L. 2324-21 du Code du travail).

1. Les modalités de vote

Les deux élections (D.P. et Comité) doivent être organisées à la même date (art. L. 2314-6 du Code du travail) et c'est une règle d'ordre public (Circ. D.R.T., 21 juin 1994). Le scrutin ne dure qu'un seul jour (art. L. 54 du Code électoral).

L'élection a lieu pendant le temps de travail ; c'est le protocole préélectoral qui précisera la date, les heures et le lieu de vote. Sur ce dernier point, la règle est évidemment le lieu de travail, (toutefois pour les salariés itinérants, le lieu du siège social ou l'établissement de rattachement doit être précisé).

Il est préférable de prévoir un lieu de vote distinct pour chaque collège électoral, afin d'éviter toute confusion. À plus forte raison, si les électeurs doivent voter le même jour et aux mêmes heures pour le Comité et les D.P., il convient que les emplacements de vote réservés à chaque instance soient très nettement séparés.

Les différentes informations sur le déroulement du vote seront portées à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

« Il est conforme à l'usage que, lorsque les élections ont lieu pendant le temps de travail, le temps passé à voter ne fasse pas l'objet d'une retenue sur salaire. Celle-ci aurait d'ailleurs un effet dissuasif, incompatible avec la démarche générale du législateur.

Lorsque le vote a lieu en dehors du temps de travail de certaines catégories de salariés, l'accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales peut prévoir une indemnisation des salariés concernés conformément à l'esprit de la loi » (art. 2-4-2 de la Circ. 25 octobre 1983).

2. Matériel de vote

C'est l'employeur, organisateur des élections qui doit prévoir les moyens matériels, qu'il s'agisse des bulletins de vote, des enveloppes, des isolements et des urnes.

a. Les bulletins

Les bulletins doivent :

- être séparés par collège électoral, pour les titulaires et aussi pour les suppléants, et ceci pour chacune des deux élections (D.P. et Comité),
- être fournis en nombre égal pour chaque liste de candidats,
- comporter le sigle de l'organisation syndicale présentant la liste,
- reprendre, sans changement d'ordre, la liste des candidats déposés avec un éventuel **logo** ou **emblème** choisi par les candidats (Cass. soc., 2 juillet 1987, S¹⁶ bourbonnaise),
- être de couleur blanche (art. 66 du Code électoral).

Toutefois il est admis qu'ils peuvent être de couleurs différentes, « dès lors que le secret du vote demeure assuré » (Cass. 2^e civ., 15 octobre 1969 & Cass. soc., 19 juillet 1983).

« Les bulletins de vote doivent être conformes aux listes de candidats ». Cass. soc., [10 juillet 1997, n° 96-60392 D. S¹⁶ Gonfrevillidis](#)

b. Les enveloppes

Elles sont obligatoires sauf en cas de vote électronique (art. L. 2314-21 & L. 2324-19 du Code du travail) en cas de vote par correspondance, la signature peut être remplacée par un code barre (Cass. soc., 23 juin 2010, n° 09-60335 FS-PB, Ratp), à condition que le protocole préélectoral l'ait prévu et ait fixé les garanties appropriées au respect du secret du vote par la mise en œuvre de procédés rendant impossible l'établissement d'un lien entre l'identité de l'électeur et l'expression de son vote (Cass. soc., [10 mai 2012, n° 11-25029 FS-PBR. S¹⁶ Manpower](#)).

Les enveloppes doivent être fournies par l'employeur en nombre suffisant. Pour respecter le secret du vote, le choix se portera sur un modèle opaque et uniforme (Cass. soc., 6 novembre 1985, Papillons Blancs), sans signe de reconnaissance.

Très fréquemment les enveloppes seront de couleur différente pour chacun des scrutins, collèges électoraux et élections titulaires et suppléants, mais aussi pour le Comité et les D.P.

3. Moyen d'isolement

Les élections ont lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique.

L'isoloir des élections politiques n'est pas obligatoire, c'est la possibilité de s'isoler qui l'est : les toilettes de l'entreprise peuvent en faire office (Cass. soc., 21 juillet 1986) ou les allées d'un hangar de 1500 m², constituées de casier (Cass. soc., 11 juin 1986).

Qu'il soit classique ou « improvisé », le passage à l'isoloir ne s'impose pas à l'électeur. Par contre une possibilité d'isolement s'impose (Cass. soc., 30 mars 1978, 11 juin 1986, Vilette & autres c/S¹⁶ Spafax & 3 mars 2004, n° 02-60656) et si l'isolement n'est pas proposé, les élections peuvent être annulées (Cass. soc., 3 juin 1977, 8 juillet 1976, 18 juillet 1978 & 26 mai 1998).

4. Urnes

Le vote étant distinct pour les titulaires et pour les suppléants, il doit y avoir deux urnes séparées différentes et lisiblement identifiées et ceci autant de fois que de collègues.

« L'urne électorale est transparente. Cette urne n'ayant qu'une ouverture destinée à laisser passer l'enveloppe contenant le bulletin de vote doit, avant le commencement du scrutin, avoir été fermée à deux serrures dissemblables, dont les clés restent, l'une entre les mains du président, l'autre entre les mains d'un assesseur tiré au sort parmi l'ensemble des assesseurs.

Si, au moment de la clôture du scrutin, le président n'a pas les deux clés à sa disposition, il prend toutes les mesures nécessaires pour procéder immédiatement à l'ouverture de l'urne » (art. L. 63 al. 1 & 2 du Code électoral).

Toutefois l'emploi d'urnes « en cartons scellées par des bandes adhésives » est admis (Cass. soc., 5 janvier 1978, Comelec), pourvu qu'elles restent bien closes pendant la durée du scrutin et sous surveillance suffisante tant que n'a pas commencé le dépouillement (Cass. soc., 16 janvier 1985) mais il faut savoir que les municipalités acceptent en général de prêter aux entreprises, qui en font la demande, des urnes et des isoloirs.

5. La composition du bureau

Un bureau de vote doit être constitué par collège.

Autrefois le bureau de vote était « composé des deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune présents au moment de l'ouverture du scrutin ; la présidence appartient au plus âgé » (art. 4 du décret du 25 février 1939).

« Chaque bureau de vote est composé d'un président, d'au moins deux assesseurs et d'un secrétaire choisi par eux parmi les électeurs » (art. R. 42 du Code électoral) obligatoirement de son collègue (Cass. soc., 17 décembre 1986 & 27 juin 1995 & 23 février 2005, n° 04-60242, S¹⁶ Économie mixte Transport). Un candidat est admis à présider un bureau de vote (T.I. de Nîmes, 7 août 1979).

« La présence de personnes n'ayant pas la qualité d'électeur dans la composition du bureau de vote constitue une irrégularité entraînant nécessairement la nullité du scrutin » (Cass. soc., [16 janvier 2008, n° 06-60286 FS-PB, S¹⁶ Brit Air](#)).

Non électeur, l'employeur **ou son représentant** ne peut siéger dans un bureau de vote comme président (Cass. soc., 23 février 2005, n° 04-60242, S¹⁶ Transport-Semitel) ni même comme assesseur (Cass. soc., 21 mai 1980, 14 mars 1989, S¹⁶ Doralaine & 27 juin 1995), sa présence entraîne une annulation du scrutin, même en l'absence d'une irrégularité (Cass. soc., 21 mai 1980, 14 mars 1989 & 30 mai 1996, S¹⁶ Simovia) et si l'employeur établi et signe le procès-verbal, il y a lieu d'annuler les élections (Cass. soc., 28 novembre 1995, C.P.A.M.). Pour la même raison, un syndicaliste extérieur à l'entreprise ne peut siéger dans un bureau de vote, même en assesseur (Cass. soc., 28 juin 1984 & 14 mars 1989).

Ce n'est pas à l'employeur de désigner les assesseurs (Cass. soc., 26 janv. 1984).

« Dans les délibérations du bureau, le secrétaire n'a qu'une voix consultative.

Deux membres du bureau au moins doivent être présents pendant tout le cours des opérations électorales.

Le président titulaire, un assesseur titulaire ou le secrétaire d'un bureau de vote ne peuvent exercer les fonctions de membre titulaire ou suppléant d'un autre bureau de vote » ([art. R. 42 du Code électoral](#)).

La **désignation** du **président** du bureau de vote est **impérative** et d'ordre public : le protocole préélectoral ne peut y déroger. « L'absence de président désigné dans les bureaux de vote, en violation des principes généraux du droit électoral, constitue, en raison de l'importance de ses attributions, une irrégularité qui porte atteinte au déroulement normal des opérations électorales et compromet dans son ensemble la loyauté du scrutin ». L'absence de président entraîne une annulation du scrutin, même en l'absence d'une irrégularité ([Cass. soc., 13 février 2008, n° 07-60097 F-PB, Sth Sopafom](#)).

Rappelons qu'un litige sur la composition d'un bureau de vote devra faire l'objet de la saisine du juge d'instance.

Délégué de liste

« Tout **candidat** ou son **représentant** dûment désigné a le droit de contrôler toutes les opérations de vote, de dépouillement des bulletins et de décompte des voix, dans tous les locaux où s'effectuent ces opérations, ainsi que d'exiger l'inscription au procès-verbal de toutes observations, protestations ou contestations sur lesdites opérations, soit avant la proclamation du scrutin, soit après » ([art. L. 67 premier alinéa du Code électoral](#)).

« Chaque liste de candidats (...) a le droit d'exiger la présence, en permanence, dans chaque bureau de vote, d'un délégué habilité à contrôler toutes les opérations électorales » (...) ([art. R. 47 premier alinéa du Code électoral & 28 juin 1984](#)).

Le fait qu'un employeur empêche des délégués de site d'assister au vote est une cause d'annulation d'élection ([Cass. soc., 3 juillet 1985](#)).

Il est rappelé que les organisations syndicales représentatives sur le plan national qui ont présenté un candidat, mais qui n'ont ni adhéré ni élu, doivent avoir accès à l'entreprise ([Cass. soc., 4 février 1997, GIE Stade de France](#)).

Côté rémunération, il paraît normal que l'exercice de contrôle du délégué de liste ne donne lieu à aucune retenue sur salaire ni sur crédit d'heures de représentant du personnel.

La bonne organisation matérielle de toutes les opérations liées au scrutin est assurée par le bureau de vote qui veille particulièrement à la régularité et au secret du vote.

Le **président du bureau** de vote qui « a, seul, la police de l'assemblée » ([art. R. 49 premier alinéa du Code électoral](#)) « constate publiquement et mentionne au procès-verbal l'heure d'ouverture (...) du scrutin » ([art. R. 57 premier alinéa du Code électoral](#)) il surveille « la liste d'émargement » au fur et à mesure que les électeurs ont voté ([art. R. 61 premier alinéa du Code électoral](#)). Il « constate publiquement et mentionne au procès-verbal (...) l'heure de clôture du scrutin » ([art. R. 57 premier alinéa du Code électoral](#)).

B. Le dépouillement et le décompte des votes

« Le dépouillement est opéré par des scrutateurs sous la surveillance des membres du bureau.

À défaut de scrutateurs en nombre suffisant, le bureau de vote peut y participer. » ([art. R. 64 du Code électoral](#))

« Tout candidat (...) a le droit de contrôler toutes les opérations de vote, de dépouillement des bulletins et de décompte des voix (...) ainsi que d'exiger l'inscription au procès-verbal de toutes observations, protestations ou contestations sur

lesdites opérations, soit avant la proclamation du scrutin, soit après » (art. L. 67 du Code électoral),...

... peu important ce qui est écrit dans le protocole préélectoral à ce sujet.

Cass. soc., [6 janvier 2011, n° 09-60398 FS-PBR, S¹⁶ Estager](#)

Tous les **membres du bureau de vote** :

- désignent « parmi les électeurs présents un certain nombre de scrutateurs sachant lire et écrire, lesquels se divisent par tables de quatre au moins (...) Le nombre de tables ne peut être supérieur au nombre d'isoloirs (art. L. 65 1^{er} alinéa du Code électoral),
- se prononcent « provisoirement sur les difficultés qui s'élèvent touchant les opérations électorales » (art. R. 52 1^{er} alinéa du Code électoral),
- signent dès la clôture du scrutin, la liste d'émargement (art. R. 62 du Code électoral),
- signent « immédiatement après la fin du dépouillement, le procès-verbal des opérations électorales (...) en deux exemplaires » (art. R. 67 al. 1 & 2 du Code électoral),
- contresignent « les bulletins blancs » (art. L. 66 al. 1 & 2 du Code électoral).

Sont à considérer comme bulletins blancs :

- les bulletins blancs mis à la disposition des électeurs par l'employeur,
- l'absence de bulletin dans une enveloppe,
- les bulletins sur lesquels tous les noms ont été rayés (Cass. soc., 27 novembre 1974 & 7 mai 1987).

Les bulletins blancs et nuls seront décomptés séparément et joints au procès-verbal.

Sont à considérer comme nuls les bulletins :

- trouvés dans l'urne sans enveloppe ou dans des enveloppes non réglementaires (art. L. 66 al. 1 & 2 du Code électoral),
- portant des signes de reconnaissance ou des mentions injurieuses (art. L. 66 al. 1 & 2 du Code électoral),
- panachés, c'est-à-dire contenant des noms autres que ceux des candidats de la liste (Circ. TE, 5 juillet 1948 & Cass. soc., 10 janvier 1989, Abbaye de Prémontrés),
- multiples portant des listes et des noms différents (art. L. 65 du Code électoral, Cass. soc., 20 juillet 1978 & 10 janvier 1989, Abbaye de Prémontrés),
- comportant un blanc et un nominatif (Cass. soc., 20 juillet 1978).
- sur lesquels l'ordre de présentation a été modifié,
- mentionnant une personne non candidate (Cass. soc., 2 juin 1983),
- illisibles

Dès la clôture du scrutin, les membres du bureau de vote :

- comptent les émargements sur la liste (art. R. 62 du Code électoral),
- ouvrent l'urne,
- comptent le nombre d'enveloppes trouvées dans l'urne (art. L. 65 du Code électoral),
- comptent les bulletins blancs,
- comptent les bulletins nuls,
- vérifient si le quorum est atteint,
- comptent les bulletins de chaque liste,
- comptent les ratures et en déduit le nombre de voix de chaque candidat,

- attribuent les sièges,
- désignent les élus,
- établissent le procès-verbal (art. R. 67 du Code électoral).

Si le nombre d'enveloppes « est plus grand ou moindre que celui des émargements, il en est fait mention au procès-verbal » (art. L. 65 du Code électoral).

Le bureau de vote constate et acte :

« Il n'appartient pas au bureau de vote d'écarter les suffrages exprimés en faveur d'une liste, fut-elle irrégulière ».

Cass. soc., [8 décembre 2010, n° 10-60211 F-PB, M. da Costa c/S¹⁶ Véolia Les Rapides Côte-d'Azur](#)

« Il n'appartient pas au bureau de vote de se faire juge de la représentativité d'un syndicat et de la régularité de la présentation par lui de candidats ».

Cass. soc., [22 juillet 1975, n° 75-60080 P, Raffinerie Shell-Berre France](#)

Une croix en guise de signature peut être prise en considération à condition qu'il n'y ait pas volonté de fraude (Cass. soc., 13 juillet 2004, n° 03-60160, S¹⁶ Comptoir métallurgique de Bretagne).

« Les tables sur lesquelles s'effectue le dépouillement sont disposées de telle sorte que les électeurs puissent circuler autour » (art. R. 63 du Code électoral).

« À chaque table, l'un des scrutateurs extrait le bulletin de chaque enveloppe et le passe déplié à un autre scrutateur ; celui-ci le lit à haute voix ; les noms portés sur les bulletins sont relevés par deux scrutateurs au moins sur des listes préparées à cet effet. Si une enveloppe contient plusieurs bulletins, le vote est nul quand les bulletins portent des listes et des noms différents. Les bulletins multiples ne comptent que pour un seul quand ils désignent la même liste ou le même candidat »

(art. L. 65 du Code électoral).

Toutes les décisions du bureau de vote doivent se prendre, à notre avis, à la majorité des voix (désignation du président, validité d'un bulletin de vote...), le président ayant voix prépondérante en cas de partage des voix, en sachant que le fait qu'un président compose à lui seul le bureau de vote est de nature à porter atteinte au déroulement normal des opérations électorales (Cass. soc., 19 octobre 1994).

Au premier tour, les résultats ne seront pris en compte que si le quorum dans le collège électoral concerné est atteint.

1^{er} calcul : quorum

Le quorum est atteint si le nombre des votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits (art. L. 2324-22 du Code du travail) en considérant qu'un votant est un électeur s'étant exprimé sans utiliser un vote blanc ou nul (Cass. ass. plén., 2 décembre 1977 & 20 juillet 1979 & 3 juin 1983, bull. n° 5) & (Cass. soc., 3 mars 1983, 6 mai 1985, 12 juin 1985, Martin c/ CGT, 7 mars 1989, 13 juin 1995, Union locale CGT de Corbeil c/ S¹⁶ Longpont Expansion, 30 octobre 1996) et que le nombre de ratures est sans influence sur le quorum (Cass. soc., 4 juill. 1972 & 6 mai 1985, Palais automobile).

Le quorum s'apprécie par collège et à l'intérieur d'un collège, pour les titulaires d'une part et pour les suppléants d'autre part, il peut être atteint pour les titulaires et non pour les suppléants.

Ceci entraîne l'obligation de dépouillement des votes pour apprécier le quorum.

Au premier tour, même en l'absence de quorum, le décompte des différentes listes est effectué en vue de déterminer la validité des signatures syndicales ainsi que les droits d'opposition futurs (art. L. 2232-2 du Code du travail).

De plus une organisation syndicale, pour être représentative, doit recueillir **au moins 10 %** des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections des membres titulaires du Comité (et non des D.P.), quel que soit le nombre de votants (un seul suffirait), sans tenir compte d'éventuelles ratures de candidats.

Cass. soc. 6 janvier 2011, n° 10-17653 FS-PBRI, S¹⁶ TNT Express France & art. L. 2122-1 du Code du travail & Cass. soc. sans renvoi, 13 juillet 2010, n° 10-60148 FS-PB, URSSAF de l'Ardèche

« Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste. **À défaut** d'indication, la répartition des suffrages se fait à **part égale** entre les organisations concernées » (art. L. 2122-3 du Code du travail).

« En cas de constitution d'une **liste commune** pour les élections au Comité (...) le nombre d'élus obtenu par chaque organisation syndicale s'apprécie sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste et, à défaut, par **parts égales** entre les organisations concernées (...) L'indication de la **base de répartition** peut résulter de la **mention sur la** liste de candidature présentée aux électeurs, pour chacun des candidats de la liste commune, de leur **appartenance** à l'un ou l'autre des **syndicats** de la liste » (Cass. soc., 13 octobre 2010, n° 09-60456 FS-PBR, S¹⁶ IBM France).

Et une organisation syndicale représentative désigne son D.S. parmi les candidats aux élections professionnelles ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections au Comité d'entreprise ou de la D.U.P. ou des D.P., **sans aucune priorité entre les scrutins** (Cass. soc., 28 septembre 2011, n° 11-10601 FS-PB, CDM Paris 13 et Centre gestion mutualiste) sur son nom et dans son « seul collège », au 1^{er} tour des dernières élections, **titulaire ou suppléant** (art. L. 2143-3 du Code du travail & Cass. soc., 29 juin 2011, n° 10-19921 F-PB, OPAC de la Savoie & n° 10-60394 F-PB, OPAC de Meaux), peu important si celui-ci a été présenté par une autre organisation syndicale au moment des élections (Cass. soc., 28 septembre 2011, n° 10-26762 FS-PBR, U.E.S. Caceis).

« Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste, et à défaut, à parts égales entre les organisations concernées.

La répartition des suffrages, lorsque les syndicats formant une **liste** commune ont choisi qu'elle ne soit **pas à parts égales**, doit être **portée** tant à la **connaissance** de l'employeur qu'à celle **des électeurs** de l'entreprise ou de l'établissement concerné **avant** le déroulement des **élections** et qu'à défaut, la répartition s'opère à parts égales » (Cass. soc., sans renvoi, 13 janvier 2010, n° 09-60208 FS-PB, Fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance c/Natixis Asset Management & 24 octobre 2012, n° 11-61166 FS-PB, S¹⁶ France Télévisions).

Ce qui a pour conséquence d'interdire la désignation d'un DS aux deux colistiers ayant obtenu ensemble au sein de l'établissement 19,65 % des suffrages exprimés.

« Lorsque la désignation s'effectue au niveau d'une unité économique et sociale (UES), le seuil de 10 % (...) se calcule en additionnant la totalité des suffrages obtenus lors des élections au sein des différentes entités composant l'UES ».

Cass. soc., 22 septembre 2010, n° 09-60435 P, S¹⁶ CMA-CGM

Il est à noter qu'une liste unique ayant atteint le quorum se trouve automatiquement élue dans sa **totalité** (Cass. soc., 4 juillet 1972, n° 72-60024 P, S¹⁶ La Ravonnante).

Quand s'impose un **second tour** ?

- dans les collèges où le quorum n'est pas atteint (art. L. 2324-22 du Code du travail) ;
- carence totale de candidature au premier tour (Cass. 2^e civ., 10 mai 1961 & Cass. soc., 18 mars 1982, n° 81-60871 P) ;
- carence partielle au premier tour (Cass. soc., 18 mars 1982, Colas & 5 novembre 1984) ;
- siège réservé non attribué, en l'absence de candidat de la catégorie concernée (Cass. soc., 27 mars 1952, 19 décembre 1972, 7 juillet 1983 & 9 octobre 1985).

Dans ces cas, le second tour est organisé dans un délai de quinze jours après le premier tour (art. L. 2314-24 & L. 2324-22 du Code du travail). Toutefois syndicats et employeurs peuvent s'accorder pour raccourcir le délai (Cass. soc., 29 mai 1985) **sans le rendre nul** (Cass. soc., 8 juillet 1997). Premier et second tour ne peuvent toutefois avoir lieu le même jour (Cass. soc., 8 juillet 1997). Un report de délai est aussi envisageable (Cass. soc., 28 juin 1978 & 4 février 1982).

Au second tour de scrutin, le monopole syndical disparaît et peuvent se présenter des candidats sans étiquette.

Lorsque les bulletins sont établis au nom de chacun des candidats se présentant individuellement, « chaque électeur peut insérer dans la même enveloppe autant de bulletins de vote qu'il y a de sièges à pourvoir » (Cass. soc., [24 septembre 2008, n° 08-60004 FS-PB, association Marymount School](#) & dans le même sens, [19 novembre 1986, n° 86-60252 P, S^{te} Ambulances Gérard Drouard](#)).

Les candidatures présentées par une organisation syndicale au 1^{er} tour de scrutin des élections professionnelles doivent être considérées comme maintenues lorsqu'un 2nd tour est organisé, sans que l'organisation syndicale n'ait à les renouveler (Cass. soc., 25 avril 1984, n° 83-63188 P, S^{te} Fecomme) mais rien n'empêche à modifier une liste d'un tour à l'autre (Cass. soc., 14 février 1984, n° 83-60946 P). Les dispositions d'un protocole d'accord préélectoral ne peuvent écarter cette règle qui d'ordre public (Cass. soc., [18 juillet 2000, n° 99-60111 P, S^{te} Dussurgey](#) & 15 mars 2006, n° 05-60286). Si un syndicat ne peut présenter aux élections professionnelles un **candidat sans son accord**, il ne lui incombe pas de s'assurer de la persistance de cet accord entre les 2 tours. Il doit, en revanche être informé du retrait d'un candidat de la liste présumée reconduite pour le second tour soit par l'employeur, soit par le candidat lui-même.

Cass. soc., [13 octobre 2010, n° 09-60233 FS-PB, S^{te} Derichebourg propriété](#)

2^e calcul : quotient électoral

En cas de liste multiple, il faut commencer par calculer le quotient électoral qui « est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le **nombre de sièges à pourvoir** » (art. R. 2314-22 & R. 2324-18 du Code du Travail). Il est identique pour toutes les listes d'un même collège.

Pour connaître le nombre total de suffrages valablement exprimés, il y a lieu de considérer l'ensemble des enveloppes trouvées dans l'urne auquel on retire le nombre de bulletins blancs ou nuls (Cass. soc., 21 février 1952).

Exemple :

Si 85 suffrages ont été valablement exprimés pour pourvoir 3 sièges dans un même collège électoral, le quotient électoral sera de : $85/3 = 28,3$.

3^e calcul : moyenne de chaque liste

Le nombre de voix recueilli par chaque liste est la moyenne du total des voix obtenues par chacun des candidats de la liste, c'est-à-dire le total des voix obtenues par chaque candidat divisé par le **nombre de candidats de la liste** (et non pas par le nombre de sièges à pourvoir) :

Exemple : On trouve dans l'urne 40 bulletins au nom de la liste « A » qui comporte 3 candidats. 34 n'ont aucune rature. Sur les 6 autres bulletins, le premier candidat a été rayé 5 fois et le second 2 fois.

	dans l'urne	nbre rature	nbre de voix	moyenne
tête de liste	40	-5	+ 35	
2 ^e candidat	40	-2	+ 38	
3 ^e candidat	40	0	+ 40	
			113	= 37,67
			3	

Il est à noter que cette moyenne qui sert à déterminer le nombre de sièges est complètement étrangère au mode de calcul de l'audience d'une organisation syndicale pour lequel chaque bulletin de vote doit être pris en compte, peu important qu'il y ait des noms raturés.

Cass. soc., 6 janvier 2011, [n°10-17653 FS-PBRI](#) & 10-60168 FS-PBRI

4^e calcul : attribution des sièges au quotient

« Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois, le quotient électoral » (art. R. 2314-22 & R. 2324-18 du Code du travail).

Il faut donc diviser la moyenne de chaque liste par le quotient électoral.

Exemple : 3 sièges à pourvoir, le quorum est atteint et une fois retirés blancs et nuls, 85 électeurs se sont exprimés. Le quotient électoral est donc de $85/3 = 28,33$

liste A		liste B		liste C	
Léa	35	Samuel	20	Odile	20
Lucie	35	Damien	25	Jacques	15
Blandine	40	Aurore	20		
moyenne des voix	36,7		21,7		17,5

Combien va-t-il de fois 28,33 dans 36,7 ou 21,7 ou 17,5 ?

Seule la liste « A » répond à la condition en dépassant le quotient électoral : $36,7 / 28,33 = 1$

Il lui est donc attribué un siège « au quotient ».

- liste A : $36,7 / 28,33 = 1$
- liste B : $21,7 / 28,33 = 0$
- liste C : $17,5 / 28,33 = 0$

5^e calcul : attribution du siège suivant sur la base de la base de plus forte moyenne (P.F.M.)

« Au cas où il n'aurait pas été pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

À cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le **nombre augmenté d'une unité des sièges déjà attribués à la liste**. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier » (art. R. 2314-23 & R. 2324-19 du Code du travail) et il n'y a pas lieu de prendre en compte les décimales. [Cass. soc., 26 mai 2010, n° 09-60350 P., OGEC de Bayeux](#)

La formule est donc :

$$P.F.M. = \frac{\text{moyenne des voix de la liste}}{\text{nombre de sièges obtenu} + 1}$$

L'attribution restante est faite selon **la règle de la plus forte moyenne** qui consiste à diviser la moyenne des voix de la liste, par le nombre augmenté d'une unité, **des sièges déjà attribués à la liste**, ceci autant de fois qu'il y a de sièges à répartir.

Exemple de calcul de la plus forte moyenne :

$$\text{Liste A : } \frac{36,7}{1 + 1} = 18,35$$

$$\text{Liste B : } \frac{21,7}{0 + 1} = 21,7$$

$$\text{Liste C : } \frac{17,5}{0 + 1} = 17,5$$

C'est la liste « B » qui obtient le deuxième siège à la plus forte moyenne.

6^e calcul : attribution d'un autre siège restant à la nouvelle plus forte moyenne

Pour le calcul de la nouvelle plus forte moyenne, la liste qui a obtenu le siège précédemment pourvu voit son diviseur augmenter d'une unité. Les dividendes ne changent pas : ce sont toujours les moyennes individuelles des listes :

$$\text{Liste A : } \frac{36,7}{1 + 1} = 18,35$$

$$\text{Liste B : } \frac{21,7}{1 + 1} = 10,85$$

$$\text{Liste C : } \frac{17,5}{0 + 1} = 17,5$$

C'est la liste « A » qui obtient le troisième siège à la plus forte moyenne.

Répartition des sièges :

- Liste A : 2 sièges (1 siège au quotient et un à la P.F.M.)
- Liste B : 1 siège (un siège à la P.F.M.)
- Liste C : 0 siège

Il peut arriver que deux listes obtiennent la même moyenne et qu'il ne reste qu'un siège à pourvoir. Refaire les calculs en mettant d'avantages de décimales (C.E., 19 décembre 1951) ou même en gardant les valeurs sous forme fractionnaire. Si malgré tout, l'égalité persiste « ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix. Si deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus » (art. R. 2314-24 & R. 2324-20 du Code du travail).

Si la plus forte moyenne attribue un siège à une liste qui, du fait qu'elle est incomplète, n'a plus de candidat « en piste », le siège est attribué à la liste concurrente minoritaire la mieux placée ayant encore un ou des candidats « disponibles » (Cass.soc., 21 juin 1972, 7 mars 1973 & 24 juillet 1974), sans qu'il y ait lieu de procéder à un 2nd tour (Cass.soc., [12 janvier 2000, n° 99-60044 P. Spie-Trindel](#)).

C. Désignation nominative des élus

Le bureau doit préciser les noms des élus avec le nombre de voix obtenu (Cass.soc., 26 mai 1977, Chrysler).

Les candidats sont déclarés élus dans l'ordre de leur présentation sur la liste si :

- chaque candidat de la même liste a obtenu le même nombre de voix,
- les ratures sur le nom de chaque candidat n'atteignent pas 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat (art. L. 2314-24 & L. 2324-22 dernier alinéa du Code du

travail). Il s'agit de 10 % du nombre de bulletins trouvés dans l'urne au nom de la liste (Circ. min. D.R.T., 25 octobre 1983).

Pour tous les candidats d'une liste ayant un nombre de ratures supérieur ou égal à 10 % du nombre de bulletins trouvés dans l'urne au nom de la liste, l'attribution des sièges se fait selon le nombre de voix obtenu par chaque candidat (Lettre. min., 20 août 1985).

Certains candidats ont moins de 10 % de ratures, d'autres non. Dans ce cas, les sièges sont attribués en priorité par ordre de présentation aux candidats ayant obtenu moins de 10 % de ratures, puis pour les autres sièges restants, aux autres candidats de la liste en fonction du nombre de voix obtenu.

Reprenons le scrutin précédent :

candidats	dans l'urne	rature	ratio	nombre de voix pour la...	
				P.F.M.	désignation
Léa	40 bulletins	-5	12,5 %	+ 35 voix	+ 35 voix
Lucie	40 bulletins	-2	5 %	+ 38 voix	+ 40 voix
Blandine	40 bulletins	0	0 %	+ 40 voix	+ 40 voix

Lucie est déclarée élue puisque Léa a été raturée à 12,5 %. Les ratures de Blandine n'atteignant pas les 10 % des 40 bulletins de la liste « A » trouvés dans l'urne ne sont pas prises en considération. Lucie et Blandine, se trouvant donc à égalité de voix, c'est l'ordre de présentation sur la liste qui prévaut. Lucie est préférée à Blandine tout en ayant eu moins de voix qu'elle.

Sur la liste « B » Damien, seul à ne pas avoir vu son nom raturé est élu (ses colistiers ayant été raturés à plus de 10 %).

Sièges réservés :

Soit la loi (entreprise d'au moins 500 salariés), soit l'accord préélectoral, soit l'administration du travail peut réserver un siège à un collègue particulier sans pour autant augmenter le nombre de sièges globaux.

Cette imputation est de droit : si aucune liste obtenant des élus n'a présenté de candidat pour le collègue ayant un siège réservé, le candidat de ce collègue qui est le plus favorisé est élu de plein droit même si la liste n'a droit à aucun élu, et même s'il n'a obtenu qu'une seule voix. « Toutefois, un siège réservé ne peut être attribué à un candidat n'ayant obtenu aucune voix » (Cass. soc. [12 novembre 1997, n° 96-60337 P, S^{te} Sommer Industries c/Taffin](#)). Il y a lieu de procéder à un second tour et s'il n'y a pas de candidat, le siège doit rester vacant (Cass. civ. 2, [25 février 1966, bull. n° 272 P, S^{te} Ateliers de façonnage de St-Denis c/Syndicat des travailleurs de la métallurgie de St-Denis](#)).

Lorsqu'un siège est réservé à la catégorie « ingénieur », il ne peut être attribué à un cadre non ingénieur (Cass. soc., 26 mai 1952, bull. n° 459, Compagnie générale, constructions téléphoniques & [22 mars 1973, n° 72-60121 P, Rousseau et autre c/Vincent](#)).

D. Procès-verbal

Le procès-verbal entérine le résultat des élections et doit être établi, « immédiatement après la fin du dépouillement » par le bureau de vote, « dans la salle de vote, en présence des électeurs ».

« Les délégués des candidats ou listes en présence sont obligatoirement invités à contresigner (...) » (art. R. 67 du Code électoral).

L'administration a mis au point un imprimé modèle que l'employeur peut se procurer auprès de l'inspection du travail (Circ. D.R.T., 21 juin 1994).

Le procès-verbal est établi en autant d'exemplaires que nécessaire :

- un pour l'employeur
- un pour chaque liste de candidats

- un pour affichage (pratique courante mais non obligatoire)
- deux pour l'inspecteur du travail.

L'envoi à l'inspecteur du travail, en deux exemplaires, sera effectué par l'employeur sous un délai de quinze jours (art. R. 2314-25 & R. 2324-21 du Code du travail).

Après clôture et dépouillement du scrutin, le procès-verbal établi « portant inscription de toutes observations, protestations ou contestations sur les opérations électorales », il en résulte qu'à « défaut de mention dans le procès-verbal de dépouillement du scrutin », des attestations ne peuvent « servir de preuve » de l'irrégularité du scrutin (Cass. soc., [12 janvier 1999, n° 97-60322 P, S¹⁶ New Trans](#)).

Lorsque l'instance n'a pas été mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise ; celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours à l'inspecteur du travail qui en envoie copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné (art. L. 2314-5 & L. 2324-8 du Code du travail).

La transmission aux syndicats « permettra de dresser un constat objectif de la diffusion de l'institution et donnera aux organisations syndicales la possibilité de prendre connaissance des difficultés qui peuvent se révéler ou persister localement » (Rapp. Coffineau A.N.).

E. Proclamation des résultats des élections

« Dès l'établissement du procès-verbal, le résultat est proclamé en public par le président du bureau et affiché en toutes lettres par ses soins dans la salle de vote » (art. R. 67 dernier alinéa du Code électoral).

C'est le **bureau** et non l'employeur qui proclame les résultats (Cass. soc., 26 mai 1977, Chrysler) à défaut c'est le juge d'instance qui le fait, s'il est saisi (Cass. soc., 19 juillet 1983).

Il y a lieu de mentionner expressément, par collège électoral :

- le nombre d'inscrits et de votants
- le nombre de bulletins nuls et blancs ainsi que le nombre de bulletins valablement exprimés
- le nombre de sièges attribués à chaque liste
- le nom de chacun des candidats élus avec le nombre de voix obtenu par chacun d'eux.

Cass. soc., 26 mai 1977, Chrysler

C'est cette proclamation orale et nominative qui confère aux élus la qualité de membres du Comité (Cass. soc., 16 juillet 1987 & 26 avril 2000) même si un membre du bureau de vote refuse de signer le procès-verbal (Cass. soc., 28 janvier 1982). Il est à noter qu'un procès-verbal signé par le représentant de l'employeur constitue une irrégularité susceptible de faire annuler les élections (Cass. soc., 28 novembre 1995, C.P.A.M.).

« N'existant **aucune incompatibilité** entre un mandat de membre élu au **Comité** (...) et un mandat de **délégué du personnel**, M. Y..., quoiqu'élus au Comité (...) devait aussi être proclamé élu en qualité de délégué du personnel suppléant au vu des résultats électoraux qui n'étaient pas contestés et ne pouvait pas se désister au profit de M. Z... auquel les résultats du scrutin ne conféraient pas la qualité d'élus, peu important que ce désistement soit intervenu avant ou après la proclamation des résultats ».

Cass. soc., [29 juin 2011, n° 10-18647 F-PB, S¹⁶ Métropole télévision \(M6\)](#)

La proclamation fait courir deux délais :

- les **quinze jours** pendant lesquels il est possible de contester les résultats (contentieux postélectoral) (Cass. soc., 10 décembre 1996 & [20 janvier 1998, n° 96-60446 P, S¹⁶ Compagnie internationale de la chaussure É¹⁵ André Andisco](#)).
- le début de la **protection des élus** mais seulement si les mandats précédents sont expirés.

Cass. soc., [20 juillet 1978, n° 78-60654 P, Sncl](#)

V. Contestation

« Le tribunal d'instance est saisi des contestations par voie de déclaration au greffe.

Lorsque la contestation porte sur l'électorat, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les 3 jours suivant la publication de la liste électorale.

Lorsque la contestation porte sur la régularité de l'élection ou sur la désignation de représentants syndicaux, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les 15 jours suivant cette élection ou cette désignation » (art. [R. 2324-24 du Code du travail](#)).

C'est le **cachet de La Poste** de la lettre envoyée au greffe du tribunal d'instance qui fait foi.

Cass. soc., [6 janvier 2011, n° 09-60398 FS-PBR, S¹⁶ Estager](#)

« La contestation des résultats du 1^{er} tour des élections, n'est recevable que si elle est faite dans les 15 jours suivant ce 1^{er} tour ».

Cass. soc., [26 mai 2010, n° 09-60453 F-PB, Fédération nationale Léo Lagrange](#)

« Le délai court à compter de la proclamation des résultats ou de la publication du P.V. de carence ».

Cass. soc., [31 janvier 2012, n° 11-60139 FS-PB, S¹⁶ Air Caraïbes](#)

« Le tribunal d'instance statue dans les 10 jours de sa saisine sans frais ni forme de procédure et sur avertissement qu'il donne 3 jours à l'avance **à toutes les parties intéressées**.

La décision du tribunal est notifiée par le greffe dans les 3 jours par L.R.A.R.

La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai de 10 jours (art. [R. 2324-25 du Code du travail](#)).

Lors de la contestation, il convient donc de communiquer, au greffe, prénom, nom et adresse de tous les membres élus (Cass. soc., [29 avril 2009, n° 08-60485 D, association La Vie Active](#)).

Vous voyez que la procédure des élections des I.R.P. est complexe d'autant plus que les **délais de contestation** sont **très courts** : trois jours pour contester une liste électorale devant le Tribunal d'instance ! Aussi il faut être vigilant puisque « une non-inscription sur la liste électorale prive le salarié concerné de la qualité d'électeur qui est l'une des conditions de l'éligibilité » !

Cass. soc., 20 mars 1990, S.A. Rochebrune

Attention aux mandats en cas d'action judiciaire d'une organisation syndicale : En l'absence de disposition statutaire qui désigne le représentant du syndicat en justice, le mandataire doit produire un pouvoir spécial l'habilitant à contester la régularité des élections et ce, dans le délai de 15 jours à dater de la proclamation des résultats. La régularisation au-delà de ce délai n'est pas recevable et rend la demande caduque (Cass. soc., [20 décembre 2006, n° 06-60017 FS-PB](#) & [16 décembre 2009, n° 09-60149 P, fondation Texier-Gallas](#)).

« Toute personne intéressée peut demander l'annulation d'un des scrutins sans nécessairement contester la validité des autres », alors que les mêmes griefs sont allégués (Cass. soc., [24 octobre 2007, n° 06-60302 P, S¹⁶ Air Tahiti Nui](#)).

Chef d'entreprise (Cass. soc., 15 janvier 2002, n° 00-60276, Diouet c/SA KDI) mais aussi chef d'établissement a qualité pour saisir le T.I., à condition d'être responsable de l'organisation des élections.

Cass. soc., 4 avril 2007, n° 06-60112, association Croix-rouge française

« La signature sans réserves du procès-verbal de dépouillement des résultats ne rend pas irrecevable l'action » judiciaire (Cass. soc., [13 octobre 2010, n° 09-60233 FS-PB, S¹⁶ Derichebourg propreté](#) & dans le même sens, [1^{er} février 1978, n° 77-60599 P, S¹⁶ Formica](#) & [1^{er} décembre 2010, n° 10-60163 F-PB, S¹⁶ GSF Phocéa](#)).

Le contentieux préélectoral « est susceptible de pourvoi en cassation » puisque :

« Le pourvoi en cassation contre une décision rendue en dernier ressort est une voie de recours qui constitue pour les justiciables une garantie fondamentale » (Cass. soc., [23 septembre 2009, n° 08-60535 FS-PBRI, RATP](#)).

En l'absence de contestation au fond des stipulations de l'accord préélectoral constatée avant le déroulement du scrutin, le protocole d'accord préélectoral est valable.

Cass. soc., [6 octobre 2011, n° 11-60035 FS-PBR, Clinique générale de Marignane](#)

Environ 10 jours pour statuer et 3 jours pour notifier la décision du Tribunal (art. R. 2324-25 du Code du travail) permettent un recours aisé sans obligation de constituer avocat : il suffit de se déplacer au secrétariat-greffe du Tribunal d'instance pour effectuer une déclaration dans les 15 jours des élections (art. R. 2314-28 du Code du travail).

La contestation par télécopie est irrecevable (Cass. soc., 16 janvier 2008, n° 06-60289 FS-P, S¹⁶ Fromagerie Arnaud frères).

Le tribunal d'instance statue en dernier ressort. Il n'est pas possible d'interjeter appel et la seule voie de recours est le pourvoi en cassation (art. R. 2324-23 premier alinéa du Code du travail).

Et les délais, en matière électorale, sont des délais judiciaires dont l'expiration entraîne forclusion sans qu'**aucune exception** ne puisse être admise.

Et :

« une contestation qui porte sur la durée des mandats issus d'élections qui se sont déroulées en application d'un protocole préélectoral réduisant cette durée à deux ans n'est recevable que si elle est introduite dans un délai de 15 jours suivant ces élections ».

Cass. soc., [16 décembre 2009, n° 09-60149 F-PB, fondation Texier-Gallas](#)

À moins qu'elles soient directement contraires aux principes généraux du droit électoral, les irrégularités commises dans l'organisation et le déroulement du scrutin **ne** peuvent constituer une cause d'annulation **que** si elles ont exercé une influence sur le résultat des élections ou depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 si, s'agissant du **1^{er} tour**, elles ont été déterminantes de la qualité représentative des organisations syndicales dans l'entreprise, ou du droit pour un candidat d'être désigné délégué syndical ».

Cass. soc., sans renvoi, [13 janvier 2010, n° 09-60203 FS-PB, syndicat CFDT santé services sociaux 69 c/S¹⁶ Biomnis](#) & dans le même sens [2 mars 2011, n° 10-60101 FS-PB, U.E.S. Axa France](#)

Et c'est au juge d'instance de statuer si la preuve d'irrégularité est apportée.

Cass. soc., sans renvoi, [17 octobre 2001, n° 00-60261 I, S¹⁶ Thevenin](#)

Exemple d'irrégularités susceptible de conduire à l'annulation du scrutin :

- défaut d'invitation d'une organisation syndicale à la négociation du protocole d'accord préélectoral (Cass. soc., [1^{er} avril 1998, n° 96-60433 P, S¹⁶ Longuesserre](#)) « seules les organisations syndicales qui n'ont pas été convoquées par lettre à la négociation préélectorale (...) peuvent se prévaloir de cette omission pour faire annuler le processus électoral (Cass. soc., [24 octobre 2012, n° 11-60199 FS-PB, S¹⁶ Ambulances Sainte-Marie](#)) ;
- élections déroulées, à tort, dans le cadre d'un seul collège ;
(Cass. soc., 26 novembre 1996, n° 95-60988 D, S¹⁶ Sofag-sporting) ;

- défaut d'information du personnel, par affichage, de l'organisation des élections ;
Cass. soc., [3 avril 2002, n° 01-60464 D, S¹⁶ SNFI-Hyperclair](#)
- absence d'isoloir (Cass. soc., [26 mai 1998, n° 97-60092 P, association Entraide des Bouches-du-Rhône](#))
- absence de président dans un bureau de vote ;
art. [R. 57](#) et [R. 67](#) du Code électoral & Cass. soc., [13 février 2008, n° 07-60097 P, S¹⁶ Sopaform](#)
- absence dans le procès-verbal des horaires d'ouverture et de clôture du scrutin ;
art. R. 57 du Code électoral & Cass. soc., [28 mars 2012, n° 11-16141 F-PB, S¹⁶ Cora](#)
- défaut de signature de la liste d'émargement ;
art. R. 62 du Code électoral & Cass. soc., [28 mars 2012, n° 11-16141 F-PB, S¹⁶ Cora](#)
- défaut de libre accès des électeurs au lieu du dépouillement ;
art. [R. 63 du Code électoral](#) & Cass. soc., [28 mars 2012, n° 11-16141 F-PB, S¹⁶ Cora](#)
- retard dans l'acheminement des bulletins de votes par correspondance « **peu important** que l'**employeur** ait été ou **non défaillant** dans l'organisation du scrutin » (Cass. soc., [10 mars 2010, n° 09-60236 P, SNCF](#)), **peu important** que la cause soit due à des **intempéries** [Cass. soc., [20 juin 2012, n° 11-19847 F-D, S¹⁶ Action développement formation \(ADF\)](#)]

Lors de la saisine judiciaire, il est impératif de ne pas omettre de demande. En effet, le juge ne statue que sur ce qui lui est demandé (art. 5 du Code de procédure civile) [ultra petita (art. 4 du Code de procédure civile)] et qualifier les listes électorales d'irrégulières, sans demander la nullité des élections interdit au juge de se prononcer sur la nullité (Cass. soc., [19 décembre 2007, n° 07-60016 P](#)).

Même si « des inobservances des textes affectent l'ensemble des opérations électorales, toute personne intéressée peut demander l'annulation d'un des scrutins sans nécessairement contester la validité des autres » (Cass. soc., [24 octobre 2007, n° 06-60302 P, S¹⁶ Air Tahiti Nui](#)). Dès lors qu'il n'est saisi d'aucune autre demande, le juge statue dans les limites du litige.

« L'annulation des 2 tours du scrutin a pour conséquence l'obligation de négocier un nouveau P.A.P. pour l'organisation des élections, peu important que l'ancien protocole ait été reconnu valide ».

Cass. soc., [26 octobre 2011, n° 11-14767 F-D, S¹⁶ Adecco France](#)

Puisque :

« Un protocole préélectoral n'a d'effet que pour les élections pour lesquelles il a été conclu. »

Cass. soc., [21 mai 2003, n° 01-60742 P, S¹⁶ Camaïeu international](#)

Même en cas de débouté, le risque financier est faible puisque le tribunal statue dans les 10 jours de la saisine sans frais ni forme de procédure (art. R. 2314-29 du Code du travail & Cass. soc., [12 mars 2008, n° 07-60330 F-D](#)).

N'omettez pas de lire, dans votre Convention collective, les articles relatifs au Comité ou D.P. Ils peuvent vous enseigner des alinéas plus favorables que ceux du Code du travail.