

FEETS FO

NOTRE

NUMÉRO 180  
JUILLET 2022

# MOT À DIRE

**SPÉCIAL ÉLECTIONS  
PROFESSIONNELLES**



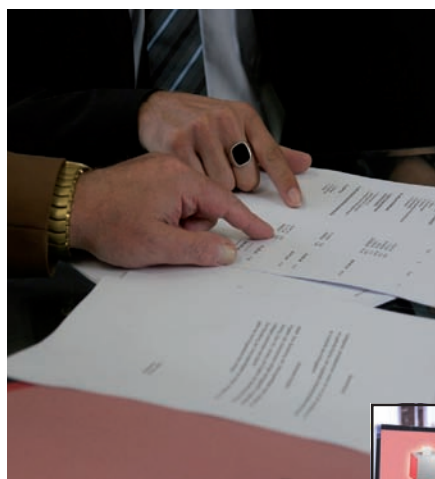


# NOTRE MOT À DIRE

Spécial élections professionnelles

## SOMMAIRE

**PARTIE I  
LA PRÉPARATION  
DES ÉLECTIONS ET  
LA NÉGOCIATION DU  
PROTOCOLE D'ACCORD  
PRÉÉLECTORAL  
P.4**



5 Le Comité social et économique  
6 Périmètres et établissements  
6 Mise en place et délais  
8 Calendrier de l'élection  
10 Invitation à la négociation  
10 Durée du mandat  
11 Clauses obligatoires  
12 Électeurs-Eligibles  
13 Sièges à pourvoir  
14 Collèges électoraux  
14 Listes électorales – Listes de candidats  
15 Représentation équilibrée hommes / femmes  
16 Le vote à l'urne et le vote par correspondance  
16 Le vote électronique  
17 Validité du protocole  
18 Propagande électorale



**20 Vote électronique**



**26 Parité des listes**

**PARTIE II  
OPÉRATIONS  
ÉLECTORALES  
P.36**



37 Éléments du processus électoral  
38 Droit de rature  
38 Vote blanc et vote nul  
38 Le dépouillement  
39 Quorum  
39 Le second tour  
40 Attribution des sièges  
41 Représentativité de l'organisation syndicale dans l'entreprise  
42 Proclamation des résultats



**43 Contentieux de l'élection  
devant le juge judiciaire**

# PARTIE I



## LA PRÉPARATION DES ÉLECTIONS ET LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

## 1

## LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Les ordonnances Travail de 2017 ont créé une instance de représentation unique : le comité social et économique (CSE). Le CSE est venu fusionner les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT (ou la DUP le cas échéant).

Toutes les entreprises de droit privé doivent mettre en place un comité social et économique. Un CSE doit être instauré dans les en-

treprises d'au moins 11 salariés dès lors que cet effectif est atteint **pendant 12 mois consécutifs**. Tous les salariés liés par un contrat de travail à une entreprise sont à prendre en compte dans le calcul de l'effectif.

- En cas de litige sur l'appréciation de l'effectif, le tribunal compétent est le **tribunal ju-**

**diciaire**. A noter, c'est à l'employeur de fournir les éléments de preuve pour justifier la légalité de l'effectif.

- Il faut être vigilant quand à la **détermination de l'effectif de l'entreprise**. En effet, du volume d'effectif défini dépendra le nombre d'élus au total.

## Branche de la Propreté

Calcul des seuils d'effectif

Convention collective

## 6.2.7. Seuils sociaux

**Institutions élues** : pour la détermination des seuils d'effectif permettant la mise en place du comité social et économique (CSE) et de ses commissions, le décompte s'effectue comme suit :

- salariés à temps partiel effectuant une durée hebdomadaire de travail égale ou supérieure à 27 heures : 1 unité ;
- salariés à temps partiel effectuant une durée hebdomadaire inférieure à 27 heures et supérieure à 9 heures : prorata entre les horaires inscrits à leur contrat et la base de 27 heures ;
- salariés effectuant une durée hebdomadaire inférieure ou égale à 9 heures : application du rapport de 9 sur 27 pour chaque salarié, indépendamment du nombre d'heures inscrit dans le contrat.

Les parties signataires établissent une primauté des dispositions conventionnelles relatives aux modalités de décompte des salariés à temps partiel pour la

détermination des seuils d'effectif permettant la mise en place du comité social et économique (CSE) et de ses commissions sur celles des accords d'entreprise.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou intérimaire pour surcroît de travail seront également pris en compte au prorata de leurs temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents.

L'employeur établira et communiquera aux participants à la négociation du protocole d'accord préélectoral un document indiquant le nombre d'heures mensualisées inscrit dans les contrats de travail.

Conditions d'éligibilité en cas de pluralité d'employeurs

Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne pourront être candidats que dans l'une de ces entreprises ; ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

## 2

## PÉRIMÈTRES ET ÉTABLISSEMENTS

Le nombre et le périmètre des CSE dans l'entreprise doit être déterminé soit **par accord d'entreprise** (accord de mise en place du CSE), soit par un **accord entre l'employeur et les membres du CSE**, soit par **décision unilatérale de l'employeur si la négociation n'a pas abouti**. La détermination doit être préalable au protocole préélectoral. Un recours est possible en cas de décision unilatérale (DU) de l'employeur. Les organisations syndicales ont un délai de **15 jours** pour engager un recours auprès de l'inspection du travail (DREETS).

**Rappel** : Modalité de signature d'un accord collectif : **Article**

**L. 2232-12** : « *La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants...* ».

**UES : Note** : dès qu'une unité économique et sociale (UES) est reconnue par accord collectif ou décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, un

CSE commun est mis en place, et ce, dès lors que l'UES regroupe au moins 11 salariés.

**⚠ Attention** : En cas de transfert de marché qui change le corps électoral ou l'effectif, par exemple dans les secteurs de la propreté ou de la prévention sécurité, il n'y a pas d'élection partielle organisée. Il faudra donc être vigilant dans la composition de la liste d'avoir des candidats qui travaillent sur des chantiers différents. Il peut être prévu une élection complémentaire si l'effectif augmente et a une incidence sur le nombre d'élus si un accord collectif l'a prévu.

## 3

## MISE EN PLACE ET DÉLAIS

Lorsque les conditions d'effectif sont réunies, l'employeur a l'obligation de déclencher le processus électoral. Ainsi, tous les 4 ans, l'employeur doit informer le personnel et inviter les syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Le document d'information des salariés doit être diffusé par l'employeur **90 jours** avant la date du premier tour.

**L'invitation des syndicats à négocier doit leur parvenir au plus tard 15 jours avant la première réunion de négociation et doit être émise 2 mois** avant l'expiration du mandat des représentants en exercice.

Le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

Si un second tour doit être organisé, il doit avoir lieu **15 jours** après dépouillement du premier tour.

**Obligation d'organiser des élections à la demande d'un syndicat ou d'un salarié** : s'il y a eu carence lors du précédent scrutin de 1<sup>er</sup> et de 2<sup>nd</sup> tour, alors après 6 mois un syndicat ou un salarié peut demander l'organisation d'élections. Il est donc particulièrement stratégique de réussir à désigner un Représentant de Section Syndicale dans les établissements où il y a eu carence.

**Organisation d'élections partielles en cours de mandat** : si on est à moins de 6 mois de la fin du mandat du CSE, des élections partielles peuvent être organisées si un collègue n'est plus représenté ou si le nombre de membres titulaires est réduit de moitié ou plus (après que les suppléants soient aussi devenus titulaires).

# Vous aider au-delà des termes du contrat, c'est notre vision solidaire de la protection sociale.

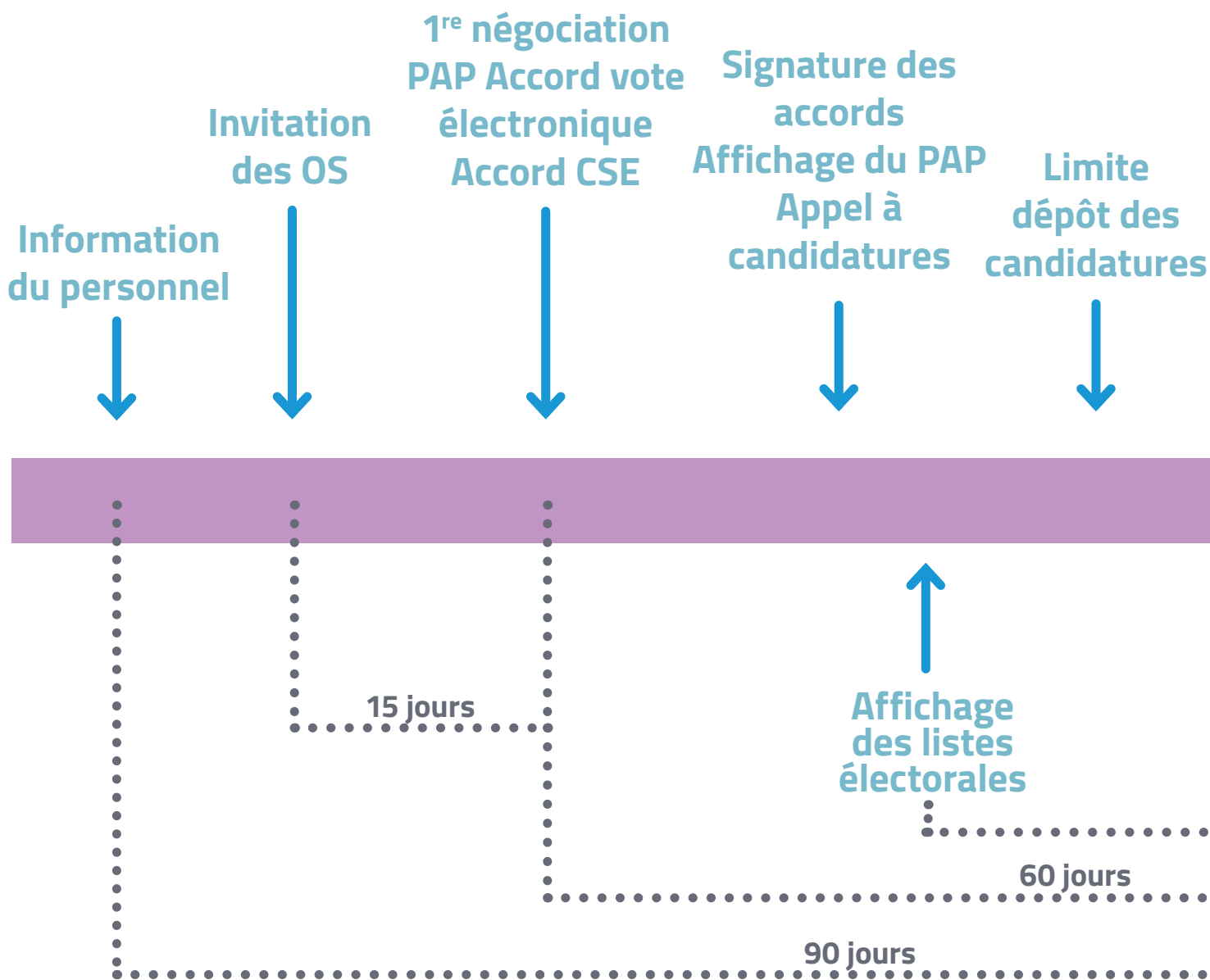
Dans le cadre du régime Frais de santé de la Branche Propreté et Service Associés, ce sont 2% de vos cotisations qui alimentent un fonds permettant de mettre en œuvre des actions concrètes au profit des salariés non-cadres.

C'est par exemple une aide financière pouvant aller jusqu'à 1 200 € pour acquérir du matériel médical lié à un handicap et jusqu'à 1 500 € dans le cadre d'une hospitalisation, la prise en charge de la part salariale du régime frais de santé pour les apprentis en contrat de moins de 12 mois, ou encore le financement d'un dispositif sport-santé pour le bien-être des salariés par l'activité physique : Fitters.

Pour plus d'informations :

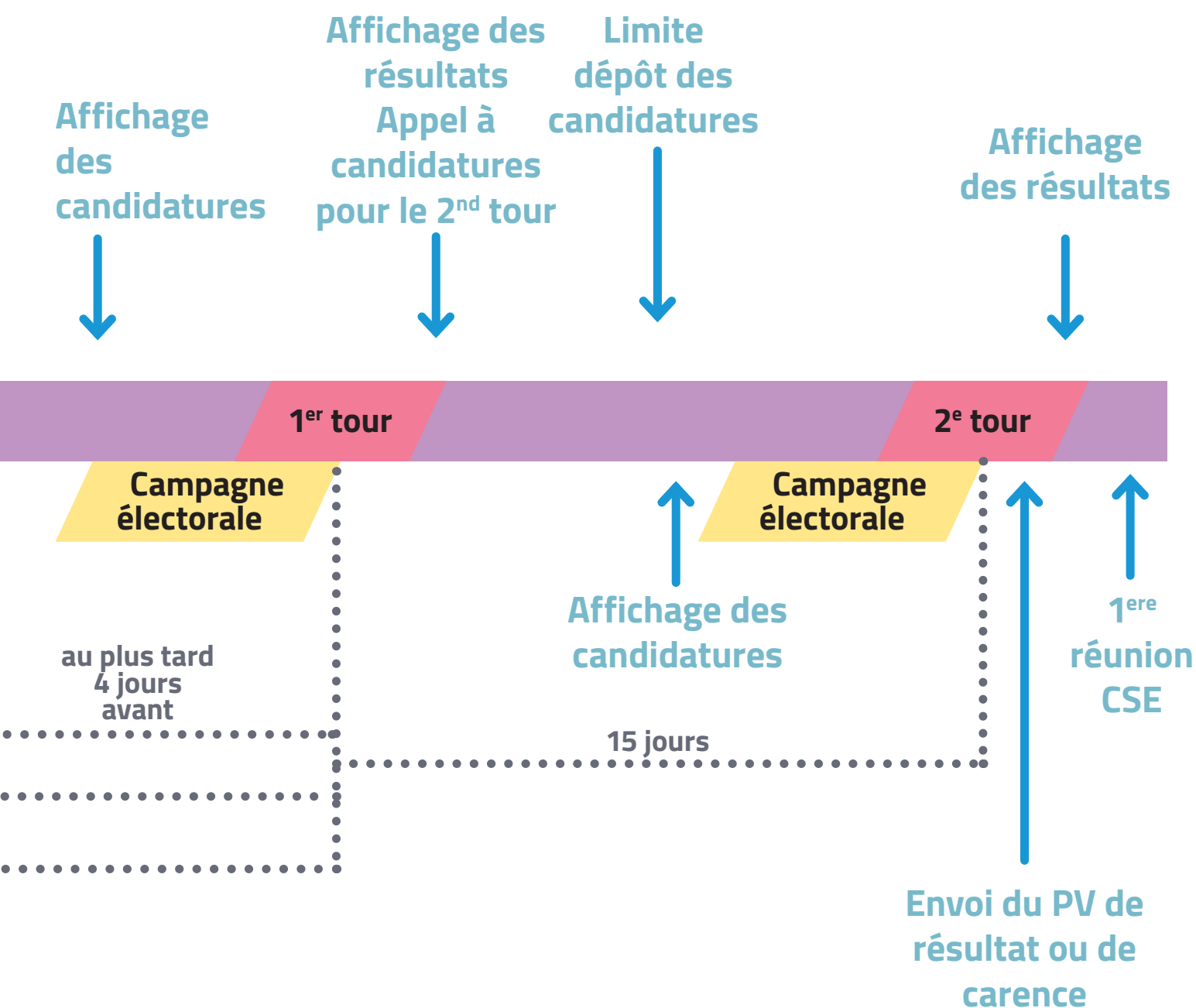


# CALENDRIER





# DE L'ÉLECTION



## 4

## INVITATION À LA NÉGOCIATION

Les organisations syndicales intéressées sont informées de l'organisation des élections et invitées par l'employeur à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux élections professionnelles.

Sont informées par tout moyen : les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés. Moyens possibles courriel (de préférence avec accusé de réception), affichage sur l'intranet de l'entreprise (sous réserve que tous les salariés y aient accès) ou affichage.

Sont informées par courrier : les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel sont invités par courrier. A noter pour les entreprises de 11 à 20 salariés, l'invitation aux organisations syndicales de participer à une négociation de protocole d'accord pré-électoral n'est prévue que si un salarié exprime son intention d'être candidat.

**⚠ Vigilance :** FO en tant qu'organisation représentative au niveau interprofessionnel doit être systématiquement invitée à cette négociation. Certaines entreprises envoient l'invitation la structure de son choix : confédération, fédération, union départementale, syndicat parfois de façon volontaire pour que l'invitation se perde et qu'il n'y ait pas de représentants FO présents.

**A vérifier :** parfois, certains syndicats « maisons » peuvent être mis en place par l'entreprise, vous pouvez vérifier qu'ils sont légitimes à être présents (ancienneté, périmètre dépôt des comptes, etc).

**A prévoir :** un mandat de l'organisation syndicale pour le camarade qui représentera FO pour cette négociation.

## 5

## DURÉE DU MANDAT

Les représentants du personnel **sont élus pour 4 ans**. Cependant, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des élus comprise entre 2 et 4 ans.

Dans des cas exceptionnels, il est possible de proroger les mandats, notamment en cas d'accord unanime avec la totalité des syndicats représentatifs dans l'entreprise.

Le nombre de mandats successifs des élus **est limité à trois**, excepté :

- pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, si le protocole préélectoral le stipule.



# CLAUSES OBLIGATOIRES

Les clauses obligatoires dans le protocole d'accord préélectoral sont les suivantes :

- les modalités générales d'organisation et de déroulement des opérations électorales (date, heure et lieu du vote, nombre et composition des bureaux de votes, matériel de vote, date limite de dépôt des listes, modalités de vote par correspondance...);
- la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux;
- la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges le cas échéant;
- la mention de la proportion femmes/hommes composant chaque collège électoral.

**A noter :** d'autres clauses facultatives peuvent être incluses dans le protocole d'accord préélectoral qui soient plus favorables aux salariés comme l'augmentation du nombre de représentants, l'octroi d'un crédit d'heures aux candidats, la suppression de la condition d'ancienneté pour être électeur et éligible.

**Dispositions dont l'adoption nécessite une double majorité(1) :**

- la répartition du personnel dans les collèges électoraux;
- la répartition des sièges dans les différents collèges;
- dans chaque entreprise, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges;
- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales;
- la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés;
- la répartition des sièges dans les entreprises de travail temporaire;
- clause écartant la limitation du nombre de mandats successifs à 3 pour l'élection du CSE dans une entreprise dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés;
- modification du nombre de sièges ou du volume des heures individuelles de délégation.

---

(1) - Voir page validité du protocole (p.17)

**Dispositions dont l'adoption nécessite un accord unanime - Le principe d'un accord avec l'ensemble des syndicats représentatifs a été maintenu pour :**

- la modification du nombre et de la composition des collèges électoraux;
- l'organisation du scrutin hors temps de travail (v. n° 299).

**Dispositions nécessitant un accord collectif de droit commun**

- l'abaissement de la durée des mandats entre deux et quatre ans;
- la mise en place du vote électronique (la loi Travail permet à défaut d'accord de recourir au vote électronique par décision unilatérale de l'employeur).

## 7

ELECTEURS  
ELIGIBLES

Pour être électeur il faut, à la date du 1<sup>er</sup> tour des élections être salarié de l'entreprise, avoir plus de 16 ans, bénéficier de ses droits civiques et avoir 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Les salariés représentant l'employeur aux réunions avec les représentants du personnel sont exclus comme par exemple un DRH (attention, suite à une décision du conseil constitutionnel, une modification doit intervenir au plus tard le 31 octobre 2022).

Pour être éligible, il faut à la date du 1<sup>er</sup> tour, en plus d'être électeur avoir plus de 18 ans et avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Salariés travaillant dans plusieurs établissements d'une même entreprise : ils relèvent de l'établissement principal où ils exercent leurs activités

Salariés travaillant pour plusieurs employeurs : ils sont électeurs dans toutes les entreprises mais ils ne peuvent se présenter comme candidat que dans une seule élection.

Cadres dirigeants assimilés de par leurs fonctions à l'employeur : à partir du 31 octobre 2022, les cadres assimilés à l'employeur pourront participer aux élections alors que précédemment ils étaient exclus.

Salariés mis à disposition d'un groupement d'intérêt économique : pour les élections, ils sont rattachés à leur entreprise d'origine.

Contrats aidés : ils sont électeurs et éligibles.

Salariés mis à disposition par une autre entreprise : s'ils ont travaillé dans l'entreprise où se déroule les élections pendant 12 mois de façon continue, ces salariés expriment le choix soit de voter dans leur entreprise soit dans l'entreprise d'accueil. Par contre, ils ne peuvent pas être candidats.

Conjoints, concubins, ascendants, descendants, frères, sœurs... de l'employeur : ils ne peuvent pas être candidats

## 8

SIÈGES À  
POURVOIR

Il y a autant de titulaires que de suppléants. Le protocole d'accord préélectoral doit prévoir le nombre de sièges à pourvoir.

L'effectif à prendre en compte est celui utilisé pour définir les seuils pour les élections.

Le protocole préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

de 11 à 24 salariés	1 titulaire
de 25 à 49 salariés	2 titulaires
de 50 à 74 salariés	4 titulaires
de 75 à 99 salariés	5 titulaires
de 100 à 124 salariés	6 titulaires
de 125 à 149 salariés	7 titulaires
de 150 à 174 salariés	8 titulaires
de 175 à 199 salariés	9 titulaires
de 200 à 249 salariés	10 titulaires
de 250 à 399 salariés	11 titulaires
de 400 à 499 salariés	12 titulaires
de 500 à 599 salariés	13 titulaires
de 600 à 799 salariés	14 titulaires
de 800 à 899 salariés	15 titulaires

de 900 à 999 salariés	16 titulaires
de 1 000 à 1 249 salariés	17 titulaires
de 1 250 à 1 499 salariés	18 titulaires
de 1 500 à 1 749 salariés	20 titulaires
de 1 750 à 1 999 salariés	21 titulaires
de 2 000 à 2 249 salariés	22 titulaires
de 2 250 à 2 499 salariés	23 titulaires
de 2 500 à 2 999 salariés	24 titulaires
de 3 000 à 3 499 salariés	25 titulaires
de 3 500 à 4 249 salariés	26 titulaires
de 4 250 à 4 749 salariés	27 titulaires
de 4 750 à 4 999 salariés	28 titulaires
de 5 000 à 5 749 salariés	29 titulaires
de 5 750 à 5 999 salariés	30 titulaires
de 6 000 à 6 999 salariés	31 titulaires
de 7 000 à 8 249 salariés	32 titulaires

de 8 250 à 8 999 salariés	33 titulaires
de 9 000 à 9 999 salariés	34 titulaires
à partir de 10 000 salariés	35 titulaires

## Crédit d'heures de délégation

Effectif	Nombre d'heures
de 11 à 49 salariés	10
de 50 à 74 salariés	18
de 75 à 99 salariés	19
de 100 à 199 salariés	21
de 200 à 499 salariés	22
de 500 à 1 499 salariés	24
de 1 500 à 3 499 salariés	26
de 3 500 à 3 999 salariés	27
de 4 000 à 4 999 salariés	28
de 5 000 à 6 749 salariés	29
de 6 750 à 7 499 salariés	30
de 7 500 à 7 749 salariés	31
de 7 750 à 9 749 salariés	32
de 9 750 à 10 000 salariés	34

## 9

● **COLLÈGES  
ÉLECTORAUX**

Il y a 3 collèges électoraux de droit commun :

- **Premier collège** : ouvriers et employés ;
- **Deuxième collège** : ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents et maîtrise et assimilés ;
- **Troisième collège** : ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés **s'ils sont plus de 25 salariés dans cette catégorie.**

A noter que lorsque l'effectif de l'entreprise est supérieur ou égal à 501 salariés, alors s'il n'y a pas de 3<sup>e</sup> collège par manque d'effectifs dans cette catégorie, un siège de titulaire

est réservé au sein du 2<sup>e</sup> collège aux ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés.

Un accord unanime peut modifier le nombre et la composition des collèges mais il est impossible de supprimer le collège cadre lorsqu'il y en a au moins 25. Par ailleurs, il ne peut pas y avoir de collège électoral s'il n'y a aucun salarié éligible dans cette catégorie.

La répartition des sièges entre les collèges fait partie de l'accord préélectoral et la proportion de femmes et d'hommes de chaque collège doit être précisée.

**Les collèges spécifiques dans le transport aérien et dans le domaine maritime :**

Dans le secteur du **transport aérien**, dès qu'il y a plus de 25 personnels navigants techniques (pilotes), alors il y a obligatoirement un collège spécifique pour cette catégorie. Il n'y a pas d'obligation légale d'un collège PNC (personnels navigants commerciaux), c'est donc bien au niveau des accords qu'il faut les prévoir.

De même, il n'y a pas d'obligation d'avoir de collèges **marins** notamment dans les ports.

## 10

● **LISTES ÉLECTORALES -  
LISTES DE CANDIDATS**

Les listes électorales (salariés pouvant voter) qui précisent les collèges doivent mentionner en application du droit commun électoral :

- Nom et prénom des électeurs ;
- Dates d'entrée dans l'entreprise ;
- Date de naissance.

Les listes doivent être publiées de façon à ce que chaque salarié puisse connaître son inscription. Toute contestation relative à l'électorat doit être engagée dans les 3 jours qui suivent cette publication.

Lorsqu'un syndicat représentatif le demande, l'employeur a l'obli-

gation de lui transmettre la liste électorale.

La liste des candidats ne peut être déposée avant la conclusion du protocole préélectoral.

Pour le premier tour de scrutin, les candidatures sont obligatoirement sur listes d'organisations syndicales.

Au deuxième tour, n'importe quel salarié peut se porter candidat en dehors de toute liste syndicale. Pour les syndicats, la liste des candidats de 1<sup>er</sup> tour est automatiquement reconduite.

Il est nécessaire d'avoir des listes par collège en distinguant titulaires et suppléants en veillant à ne pas dépasser le nombre maximal

de candidats. Il est possible d'avoir un même candidat en tant que titulaire et en tant que suppléant.

Il est tout à fait possible de présenter des listes incomplètes (en respectant toutefois les obligations de représentation équilibrée, ce qui limite les possibilités d'avoir une candidature unique).

**⚠ Attention :** Il est nécessaire de disposer d'un mandat de l'organisation syndicale pour déposer une liste de candidats. Le délégué syndical doit être mandaté par le syndicat pour déposer les listes au sein de son entreprise.

**Cas de plusieurs syndicats d'une même confédération :**

il ne peut pas y avoir 2 candidatures de syndicats d'une même confédération pour un même collègue ni même de liste commune de syndicats appartenant à la même confédération. Par contre, il peut y avoir un syndicat d'une confédération qui dépose une candidature dans un collègue et un autre syndicat de la même confédération qui dépose dans un autre (exemple syndicat de cadres).

**A noter :** si un syndicat affilié à la CFE-CGC a modifié ses statuts et considère être compétent pour l'ensemble des salariés, alors il peut déposer une liste de candidats dans le 1<sup>er</sup> collègue. Mais dans ce cas, sa représentativité sera calculée sur l'ensemble des collèges.

**Important :** Bien indiquer au moment du dépôt de candidature, l'affiliation à FORCE OUVRIERE pour la représentativité syndicale.

**Listes communes à plusieurs organisations syndicales :**

Il est possible de déposer une liste commune à plusieurs organisations syndicales. Dans ce cas, il est nécessaire de préciser la répartition des suffrages à l'employeur et aux électeurs (indication des pourcentages sur le bulletin de vote, sur un panneau d'affichage...). Sinon, par défaut la répartition des voix sera à parts égales entre organisations.

**11****REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE  
HOMMES / FEMMES**

Pour plus de détails voir à la partie dédiée page 26.

La jurisprudence a complexifié les modalités de présentation des candidats.

Les principes généraux sont les suivants :

- les listes de candidats doivent contenir une proportion d'**hommes** et de **femmes** équivalente à la part d'hommes et de femmes inscrits sur la liste électorale du collège concerné ;
- la liste doit être organisée de façon à alterner **hommes** et **femmes** jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de candidats du sexe minoritaire ;
- la liste peut commencer indifféremment par un **homme** ou une **femme** ;
- ces règles s'appliquent à la liste titulaires, à la liste suppléants et pour chacun des collèges.

Calcul du nombre de sièges par sexe :

Nombre de sièges **Femmes** = nombre de sièges du collège × proportion de **femmes**

Nombre de sièges **hommes** = nombre de sièges du collège × proportion d'**hommes**. L'arrondi se fait à l'entier supérieur en cas de décimale égale à 5 ou plus, à l'entier inférieur en cas de décimale inférieure à 5.

Exemple 1 : Un collège contient 5 sièges et 30 % de **femmes**. Nombre de sièges **femmes** =  $5 \times \frac{30}{100} = 1,5$ . Il doit y avoir 2 sièges pour les **femmes** sur 5.

Exemple 2 : Un collège contient 14 sièges et 58 % d'**hommes**. Nombre de sièges **hommes** =  $14 \times \frac{58}{100} = 8,12$ . Les **hommes** ont donc 8 sièges sur 14.

Cas conduisant à 0 siège pour un sexe : si le résultat donne un ratio

inférieur à 0,5, dans ce cas il n'est pas obligatoire de présenter une liste mixte mais les règles ne pouvant conduire à interdire à un candidat de se présenter, le syndicat a le droit de présenter un candidat de ce sexe sous-représenté. Il ne peut cependant pas être en première position sur la liste.

Exemple d'une liste pour un collège de 8 sièges, avec une proportion de 75 % de **femmes**, 25 % d'**hommes**. 2 répartitions :

**Femme - Homme - Femme**  
**Homme - Femme - Femme**  
**Femme - Femme**

ou

**Homme - Femme - Homme**  
**Femme - Femme - Femme**  
**Femme - Femme**

**Contentieux pré-électoral** : La jurisprudence issue du nouveau cadre électoral avec la mise en place du Comité Social et Économique précise que des recours pré-électoraux peuvent être engagés sur ces questions. En 2020, la Cour de cassation a ouvert la possibilité d'un contentieux pré-électoral devant le tribunal judiciaire. En cas de non-respect de la loi constaté par le juge, ce dernier peut annuler la liste et reporter les élections, le temps que la liste soit régularisée.

**Cas des listes incomplètes et autres cas particuliers** : Les listes incomplètes doivent respecter la règle de proportionnalité Homme/Femme. Sauf en cas de sexe ultra-minoritaire (ratio inférieur à 0,5), une liste incomplète doit contenir au minimum un candidat de chaque sexe. Lorsqu'il y a deux sièges à pourvoir la liste doit être complète et contenir une femme et un homme, sauf dans le cas d'un sexe dont le ratio est inférieur à 0,5, où les listes valables sont :

- Un de chaque sexe ;
- 2 du sexe majoritaire ;
- 1 du sexe majoritaire.

# 12

## LE VOTE À L'URNE ET LE VOTE PAR CORRESPONDANCE

Si le vote à l'urne a été prévu pour l'élection, alors Les lieux et heures d'ouvertures doivent permettre aux salariés de voter sur leur temps de travail et doivent être communiqués suffisamment tôt aux électeurs. Le protocole d'accord peut aussi prévoir un vote par correspondance pour les salariés absents et qui ne pourraient pas voter à l'urne (certaines conventions collectives obligent à prévoir le vote par correspondance).

Il est aussi possible que le vote par correspondance soit généralisé à l'ensemble des salariés sans possibilité de vote à l'urne. Il n'y a

aucune restriction à cette généralisation.

En cas de vote par correspondance, le matériel de vote et l'ensemble des documents, notamment la propagande électorale, doivent être expédiés par l'employeur aux électeurs suffisamment en avance. Ils doivent recevoir une double enveloppe. La première contient les enveloppes de votes. Elle porte à son dos le nom de l'électeur et sa signature obligatoire. Les enveloppes de votes, l'une pour les titulaires, l'autre pour les suppléants, contiennent le bulletin de vote. Cette enveloppe ne doit comporter aucun signe distinctif.

En général, le protocole préélectoral prévoit de façon précise les modalités d'envoi du matériel électoral.

**A noter** : Il est interdit de recourir au vote par procuration.

**A noter** : Il est possible de prévoir une boîte postale pour l'acheminement des votes par correspondance. L'ouverture de cette boîte postale pouvant se faire sous le double contrôle des organisations candidates et de l'employeur.

# 13

## LE VOTE ÉLECTRONIQUE

Le vote électronique peut être mis en place. Pour plus de détails sur cette possibilité de vote, se reporter p.20



## 14

VALIDITÉ DU  
PROTOCOLE

**Pour être adopté, un protocole d'accord préélectoral nécessite une double majorité :** majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

**Le terme « majorité » se suffisant implique au moins la moitié des voix plus une.**

En cas d'absence de cette double majorité, l'employeur (ou une organisation syndicale) peut demander au juge du tribunal judiciaire de fixer les modalités d'organisation et de déroulement du scrutin.

La répartition du personnel et des sièges dans les collèges, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges sont du ressort de l'inspection du travail. Pour le nombre et la composition des collèges, ce sont les dispositions légales qui s'appliquent.

Pour modifier le nombre et la composition des collèges électoraux ou pour des élections hors temps de travail, il faut un accord unanime.

Si aucun syndicat n'était présent à la négociation du protocole d'accord préélectoral, alors l'entreprise peut prendre une décision unilatérale de répartition du personnel et des sièges entre les différents collèges électoraux.

**A noter :** En cas de signature sans réserve expresse, il n'est plus possible pour le syndicat de contester devant les tribunaux le protocole.

De même, en cas d'absence de signature du protocole, en cas de dépôt d'une candidature, il est nécessaire d'écrire explicitement que la candidature ne vaut pas acceptation du protocole afin de garder toutes les possibilités de contestations ultérieures.

**Exemple de PAP valide et non valide :**

Dans une entreprise, il y a eu lors des dernières élections 5 syndicats candidats qui ont eu les résultats suivants :

- A : 46 %
- B : 12 %
- C : 34 %
- D : 5 %
- E : 3 %

Les 5 organisations syndicales participent à la négociation du PAP avec une sixième organisation appelée F.

Si A et B sont les seuls à signer le protocole, alors il n'est pas valable car même s'il y a la majorité sur le pourcentage, il n'y a pas la majorité des syndicats qui participent à la négociation signataire.

Si C, D, E et F sont les seuls à signer le protocole, alors il n'est pas valable car même s'il y a une majorité de syndicat qui ont participé à la négociation qui ont signé, on n'atteint pas les 50 %.

## 15

PROPAGANDE  
ÉLECTORALE

Les organisations présentant des candidats peuvent faire une campagne électorale. En principe, il est possible de poursuivre la campagne le jour de l'élection. Mais certaines jurisprudences ont estimé que certaines actions comme la diffusion d'un tract ou la veille du scrutin qui mettaient en cause des candidats concurrents peut avoir comme effet de fausser le résultat, alors que la diffusion le jour même des élections d'un tract appelant à voter pour les candidats d'une organisation n'a pas été remis en cause.

Si une section syndicale a été mise en place, alors il est possible d'afficher sur les panneaux syndicaux,

distribuer des tracts aux heures d'entrée et de sortie du travail, utiliser la messagerie électronique si un accord d'entreprise l'y autorise, organiser une réunion mensuelle de la section syndicale éventuellement avec des personnalités extérieures et tous les autres moyens que le protocole préélectoral aurait pu prévoir.

Lorsqu'il y a vote par correspondance, le protocole préélectoral peut prévoir que l'employeur fasse parvenir en même temps que le matériel de vote, la propagande (souvent appelée profession de foi) des organisations syndicales.

**Vigilance** : Le protocole préélectoral peut comporter des éléments importants pour la campagne électorale. Mais, il y a obligation totale de neutralité de la part de l'employeur qui ne doit pas favoriser une organisation par rapport à une autre. Il faut donc s'adapter suivant les situations. Si notre organisation est absente de l'entreprise, il est nécessaire d'avoir le plus d'outils pour pouvoir faire de la propagande.

# FICHE REPÈRE DU PROCESSUS ÉLECTORAL

	Annnonce de l'élection
	Invitation à négocier le PAP
	Première réunion de négociation du PAP
	Signature du PAP
	Affichage des listes électorales
	Date limite de dépôt de candidature de 1 <sup>er</sup> tour
<b>1<sup>er</sup> tour</b>	Si vote électronique envoi des codes d'accès aux votants
	Si vote par correspondance envoi du matériel aux salariés
	Limite de dépôt des professions de foi
	Ouverture des scrutins et clôture des scrutins
	Date de dépouillement
	Affichage des résultats
<b>2<sup>e</sup> tour</b>	Si vote électronique envoi des codes d'accès aux votants
	Si vote par correspondance envoi du matériel aux salariés
	Limite de dépôt des professions de foi
	Ouverture des scrutins et clôture des scrutins
	Date de dépouillement
	Affichage des résultats
	Envoi du PV à l'inspection du travail, à la fédération et à l'union départementale

# VOTE ÉLECTRONIQUE

## VOTE ÉLECTRONIQUE SUR PLACE OU À DISTANCE

Le vote électronique peut être mis en œuvre aussi bien sur le lieu de travail qu'à distance.

→ C. trav., art. R. 2314-5

## VOTE ÉLECTRONIQUE ET / OU VOTE À BULLETIN SECRET SOUS ENVELOPPE ?

La mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe sauf si une exclusion explicite dans l'accord exclut cette modalité.

→ C. trav., art. R. 2314-5

**POUR FO**, cette modalité de vote ne doit pas interdire le vote à l'urne, comme cela pouvait se pratiquer avec le vote par correspondance.

Il faut aussi que soit pris en compte dans l'accord la situation des salariés éloignés de l'informatique, quelles qu'en soient les raisons (pas de connexion internet, difficultés avec l'outil informatique, difficultés de compréhension de la langue et donc de la procédure de vote...).

## COMMENT METTRE EN PLACE LE VOTE ÉLECTRONIQUE ? ACCORD D'ENTREPRISE OU DÉCISION DE L'EMPLOYEUR ?

### Ce que dit le Code du travail

« L'élection peut avoir lieu par vote électronique, selon des modalités fixées par un décret en Conseil d'État, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide ». → C. trav., art. L. 2314-26

L'accord peut être négocié au niveau de l'entreprise ou du Groupe.

### 2 possibilités:

#### Par accord d'entreprise ou de groupe

L'accord permettant le recours au vote électronique est un accord collectif.

Il doit donc être conclu conformément aux articles L. 2232-12 (accord majoritaire ou à 30 % avec possibilité de référendum) pour l'accord d'entreprise et L. 2232-34 (accord majoritaire ou à 30 % avec possibilité de référendum) pour l'accord de groupe.

**⚠ Attention !** L'accord doit être distinct du protocole électoral et doit être entré en vigueur avant la signature du PAP.

Dans une entreprise divisée en établissements, un accord d'entreprise peut fixer le cadre général du recours au vote électronique et renvoyer les

modalités de sa mise en œuvre à un accord d'établissement.

Si en présence d'un accord-cadre d'entreprise, il est possible de négocier sur les modalités de mise en œuvre du vote électronique au niveau des établissements, il reste impossible de négocier à ce seul niveau.

#### A défaut d'accord : par décision unilatérale de l'employeur

A défaut d'accord, l'employeur peut décider de recourir au vote électronique (pour les élections partielles se déroulant au cours du mandat, le recours à ce mode de vote sera aussi possible).

2 conditions cumulatives sont nécessaires :

- une tentative loyale de négociation sur le sujet ;
- l'absence de signature conforme d'un accord collectif.

#### En l'absence de délégué syndical

La décision peut être prise sans que l'employeur soit tenu de tenter préalablement la négociation selon les modalités dérogatoires prévues aux articles L. 2232-23 à L. 2232-26 du code du travail (accord avec les élus mandatés ou non ou directement avec des salariés mandatés).

**En résumé :** la négociation préalable loyale, avec les délégués syndicaux dans l'entreprise ou le groupe, est obligatoire pour l'employeur avant de décider unilatéralement du recours au vote électronique.

→ Cass. soc., 13 janv. 2021, n° 19-23.533, n° 73 FS - P + B + R + I

Un cahier des charges respectant les dispositions réglementaires relatives au vote électronique doit être établi dans le cadre de l'accord ou à défaut par l'employeur.

Le cahier des charges est tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail et mis sur l'intranet lorsqu'il en existe un.

→ C. trav., art. R. 2314-5

**REMARQUE FO** : il sera nécessaire de prévoir ces modalités de mise à disposition pour les salariés travaillant sur les sites de clients extérieurs à l'entreprise.

### Qui doit négocier l'accord ?

L'employeur ne doit convoquer à la négociation que les syndicats représentatifs présents dans l'entreprise. Cela reste une négociation interne à l'entreprise, avec sa seule représentation du personnel.

Cela implique une négociation préalable et distincte à celle du PAP.

#### En résumé:

2 accords séparés, avec des règles de majorité propres à chacun:

- l'accord d'entreprise sur le vote électronique doit être signé par une (ou plusieurs) organisation syndicale conformément à l'article L. 2232-12 ;
- le protocole préélectoral doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (→ C. trav., art. L. 2314-6).

## Le contentieux lié au vote électronique

Le contentieux lié au vote électronique relève de la régularité des opérations électorales (et non d'un contentieux des accords collectifs).

Il relève donc du tribunal judiciaire statuant en dernier ressort

→ Cass. soc., 13 janv. 2021, n° 19-23.533, n° 73 FS - P + B + R + I

## MISE EN ŒUVRE ET SÉCURITÉ DU SYSTÈME

La conception et la mise en place du système de vote électronique peuvent l'être par l'employeur lui-même ou être confiées à un prestataire choisi par l'employeur.

Dans le cas où l'opération est confiée à un prestataire, il est consulté sur la base d'un cahier des charges respectant les dispositions réglementaires.

→ C. trav., art. R. 2314-6

L'employeur reste le seul responsable de traitement.

### Caractéristiques générales du dispositif

Le système de vote électronique retenu assure la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collèges électoraux, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

→ C. trav., art. R. 2314-6

Le Code du travail prévoit un certain nombre d'éléments relatifs aux données et à leur traitement.

Les fichiers comportant les éléments d'authentification des élec-

teurs, les clés de chiffrement et de déchiffrement et le contenu de l'urne sont uniquement accessibles aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système.

→ C. trav., art. R. 2314-7

Les données relatives aux électeurs inscrits sur les listes électorales ainsi que celles relatives à leur vote sont traitées par des systèmes informatiques distincts, dédiés et isolés, respectivement dénommés « fichier des électeurs » et « contenu de l'urne électronique ».

→ C. trav., art. R. 2314-7

### Fichier des électeurs

Le traitement « fichier des électeurs » est établi à partir des listes électorales. Il a pour finalité de délivrer à chaque électeur un moyen d'authentification, d'identifier les électeurs ayant pris part au vote et d'éditer les listes d'émargement. L'émargement indique la date et l'heure du vote. Les listes sont enregistrées sur un support distinct de celui de l'urne électronique, scellé, non réinscriptible, rendant son contenu inaltérable et probant.

Les données du vote font l'objet d'un chiffrement dès l'émission du vote sur le poste de l'électeur.

→ Arr. 25 avr. 2007, NOR : SOC-T0751067A, art. 2 : JO, 27 avr.

### L'urne électronique

Le fichier dénommé « contenu de l'urne électronique » recense les votes exprimés par voie électronique. Les données de ce fichier font l'objet d'un chiffrement et ne doivent pas comporter de lien permettant l'identification des électeurs afin de garantir la confidentialité du vote.

→ Arr. 25 avr. 2007, NOR : SOC-T0751067A, art. 2 : JO, 27 avr.

## Scellement du dispositif

Le système de vote électronique est conçu de manière à pouvoir être scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin.

→ C. trav., art. R. 2314-8

## Contrôles préalables

### *Expertise préalable à la mise en œuvre des systèmes*

#### Moments d'intervention de l'expert

Préalablement à sa mise en place ou à toute modification substantielle de sa conception, le système de vote électronique est soumis à une expertise indépendante, destinée à vérifier le respect des articles R. 2314-5 à R. 2314-8 du code du travail.

→ C. trav., art. R. 2314-9

Rien n'oblige l'employeur à communiquer ce rapport, ni aux négociateurs de l'accord collectif de mise en œuvre du vote électronique ni aux négociateurs du protocole pré-électoral.

Il a été jugé que lorsqu'un expert indépendant a bien conclu à la conformité et à la sécurité du système de vote électronique mis en place par le protocole électoral, cela implique que cet expert, a vérifié le respect par le système de la confidentialité des données transmises, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement du vote. Le système garantit donc bien la confidentialité du vote.

→ Cass. soc., 25 oct. 2017, n° 16-21.780

#### Le pouvoir de l'expert

Le code du travail n'attribue pas à l'expert le pouvoir d'arrêter le vote électronique si l'expertise constate des dysfonctionnements. L'expert expertise et consigne ses observations dans son rapport.

#### Les destinataires du rapport d'expertise

Le rapport de l'expert est tenu à la disposition de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

→ C. trav., art. R. 2314-9

## Cellule d'assistance technique interne

Il revient à l'employeur de mettre en place une cellule d'assistance technique chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique, comprenant, le cas échéant, les représentants du prestataire.

→ C. trav., art. R. 2314-10

## Déclaration à la CNIL et information des syndicats

L'employeur informe les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ou le ou les établissements concernés de l'accomplissement des formalités déclaratives préalables auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

→ C. trav., art. R. 2314-11

L'article R. 2314-11 reste à ce jour en vigueur, il n'y a plus d'obligation de déclaration préalable auprès de la Cnil à respecter depuis l'entrée en application du RGPD.

## Contrôle de mise en œuvre

La mise en œuvre du système de vote électronique est opérée sous le contrôle effectif, tant au niveau des moyens informatiques centraux que de ceux éventuellement déployés sur place, des représentants de l'organisme mettant en place le vote (prestataire de service ou l'employeur). Toutes les mesures sont prises pour leur permettre de vérifier l'effectivité des dispositifs de sécurité prévus.

→ Arr. 25 avr. 2007, NOR : SOC-T0751067A, art. 3 : JO, 27 avr.

## Système de secours

Tout système de vote électronique comporte un dispositif de secours susceptible de prendre le relais en cas de panne du système principal et offrant les mêmes garanties et les mêmes caractéristiques.

→ Arr. 25 avr. 2007, NOR : SOC-T0751067A, art. 3 : JO, 27 avr.

## Incident ou erreur du prestataire en cours de vote électronique

En cas de dysfonctionnement informatique résultant d'une attaque du système par un tiers, d'une infection virale, d'une défaillance technique ou d'une altération des données, le bureau de vote a compétence, après avis des représentants de l'organisme mettant en place le vote, pour prendre toute mesure d'information et de sauvegarde et notamment pour décider la suspension des opérations de vote.

→ Arr. 25 avr. 2007, NOR : SOC-T0751067A, art. 3 : JO, 27 avr.

## Information des salariés

Chaque salarié dispose d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales. Cette information ne peut avoir lieu qu'après la conclusion du PAP.

→ C. trav., art. R. 2314-12

Le matériel de vote électronique envoyé aux électeurs doit comporter l'indication précise de l'heure de clôture du scrutin.

L'absence de cette information est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales, et s'agissant d'un principe général du droit électoral, constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections.

→ Cass. soc., 18 mars 2015, n° 14-60.484

## Une formation spécifique pour certains

Les membres du CSE en exercice et les membres du bureau de vote (président et des deux assesseurs de chacun des bureaux de vote) bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique retenu.

→ C. trav., art. R. 2314-12

## Conséquence du manquement à l'obligation de formation

La carence dans l'obligation de formation sur le système de vote électronique n'est pas forcément un manquement aux principes généraux du droit électoral.

Comme pour tout manquement, il doit être évalué en amont d'un éventuel recours

## Période de vote électronique

Le vote électronique se déroule, pour chaque tour de scrutin, pendant une période délimitée.

Le vote pourra être étalé sur plusieurs jours. Il peut être organisé sur la totalité de la journée, même hors du temps de travail.

## Listes électorales

Les listes électorales sont établies par l'employeur et sont effectuées sous sa responsabilité.

## Des contrôles avant l'ouverture du vote électronique

### 3 contrôles obligatoires

En présence des représentants des listes de candidats, la cellule d'assistance technique :

- procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test du système de vote électronique et vérifie que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée par des clés délivrées à cet effet ;
- procède, avant que le vote ne

soit ouvert, à un test spécifique du système de dépouillement, à l'issue duquel le système est scellé ;

- contrôle, à l'issue des opérations de vote et avant les opérations de dépouillement, le scellement de ce système.

→ C. trav., art. R. 2314-15

**POUR FO**, l'accord sur le vote électronique devrait prévoir des dispositions intégrant les modalités de rémunération et d'indemnisation des déplacements des délégués de listes, ceux-ci étant sollicités lors d'opérations situées pour certaines hors du simple jour du dépouillement.

## Opérations de vote électronique par l'électeur

### Codes d'authentification

Pour se connecter sur place ou à distance au système de vote, l'électeur doit se faire connaître par le moyen d'authentification qui lui aura été transmis, selon des modalités garantissant sa confidentialité.

Ce moyen d'authentification permettra au serveur de vérifier son identité et garantira l'unicité de son vote. Il est alors impossible à quiconque de voter de nouveau avec les mêmes moyens d'authentification.

→ Arr. 25 avr. 2007, NOR : SOC-T0751067A, art. 6 : JO, 27 avr.

**POUR FO**, la problématique de l'authentification est un maillon faible de cette possibilité de vote.

Si les éléments d'authentifications sont envoyés sur la messagerie professionnelle de l'électeur, seul l'électeur doit pouvoir en prendre connaissance.

L'envoi des identifiants et mots de passe directement par courrier simple au domicile des salariés est aussi possible.

**REMARQUE FO** : n'est pas rare que les identifiants et mots de passe ne parviennent pas aux électeurs ou qu'ils les perdent.

Aussi, il est nécessaire que dans le cadre de la procédure de demande de fourniture à nouveau des identifiants et codes, des précautions soient prises pour éviter des usurpations d'identités.

La fourniture de ces éléments par le prestataire doit se faire après la vérification d'éléments personnels ne permettant d'avoir aucun doute sur la légitimité du demandeur.

## Exercice du vote

L'électeur accède aux listes de candidats et exprime son vote.

Son choix doit apparaître clairement à l'écran ; il peut être modifié avant validation. La transmission du vote et l'émargement font l'objet d'un accusé de réception que l'électeur a la possibilité de conserver.

→ Arr. 25 avr. 2007, NOR : SOC-T0751067A, art. 6 : JO, 27 avr.

Tout électeur atteint d'une infirmité le mettant dans l'impossibilité de voter peut se faire assister par un électeur de son choix.

→ Arr. 25 avr. 2007, NOR : SOC-T0751067A, art. 6 : JO, 27 avr.

Le vote est anonyme et chiffré par le système, avant transmission au fichier « contenu de l'urne électronique » dans les conditions fixées à l'article 2 de l'arrêté du 25 avril 2007. La validation le rend définitif et empêche toute modification.

→ Arr. 25 avr. 2007, NOR : SOC-T0751067A, art. 3 : JO, 27 avr.

## Exercice personnel du droit de vote : principe général du droit électoral

L'exercice personnel du droit de vote constitue un principe général du droit électoral.

Le fait qu'un salarié ait voté en lieu et place d'un ou plusieurs salariés lui ayant confié leur code confidentiel implique l'annulation des élections, peu important qu'il n'y ait pas de fraude (les salariés avaient confié leur clé de vote à une tierce personne pour qu'elle vote pour eux en connaissance de cause) et que l'irrégularité relevée n'est pas de nature à fausser les résultats (il s'agissait de 2 votes).

→ Cass. soc., 3 oct. 2018, n° 17-29.022, n° 1398 F - P + B

Il pourra être opportun de définir un identifiant ne figurant pas sur les éléments éventuellement détenus par le CSE ou pouvant figurer sur le registre du personnel.

### Confidentialité du vote

Pour le cas où un dispositif de vote est mis à disposition des électeurs au sein de l'entreprise, l'électeur doit pouvoir voter de manière confidentielle.

### Liste d'émargement

La liste d'émargement n'est accessible qu'aux membres du bureau de vote et à des fins de contrôle du déroulement du scrutin.

→ C. trav., art. R. 2314-16

### Résultat en cours de vote électronique

Aucun résultat partiel n'est accessible pendant le déroulement du scrutin.

→ C. trav., art. R. 2314-16

Si l'employeur ou l'accord collectif d'entreprise ou de groupe autorisant la mise en oeuvre des élections par vote électronique le prévoit, le nombre de votants peut toutefois être révélé au cours du scrutin.

→ C. trav., art. R. 2314-16

**POUR FO**, cette possibilité doit être prévue dans l'accord sur le vote électronique. Cela permet de suivre et l'évolution des votes et éventuellement interroger sur des défaillances éventuelles dans la procédure de votes.

### Clôture du scrutin et dépouillement des votes

Dès la clôture du scrutin aucune opération n'est possible

Le dépouillement n'est possible que par l'activation conjointe d'au moins deux clés de chiffrement différentes sur les trois qui doivent être éditées.

La génération des clés destinées à permettre le dépouillement des votes à l'issue du scrutin est publique de manière à prouver de façon irréfutable que seuls le président du bureau de vote et deux de ses assesseurs ont connaissance de ces clés à l'exclusion de toute autre personne, y compris du personnel technique chargé du déploiement du système de vote.

Ces deux assesseurs nominativement identifiés, ainsi que le président du bureau de vote reçoivent chacun une clé de dépouillement distincte, selon des modalités en garantissant la confidentialité, permettant d'accéder aux données du fichier dénommé « contenu de l'urne électronique ». La présence de deux titulaires de ces clés est indispensable pour autoriser le dépouillement. Des clés de sauvegarde sont en outre conservées sous scellés.

Le décompte des voix apparaît lisiblement à l'écran et fait l'objet d'une édition sécurisée afin d'être porté au procès-verbal.

Le système de vote électronique est scellé après le dépouillement

afin de garantir l'impossibilité de reprendre ou de modifier les résultats après la décision de clôture du dépouillement. La procédure de décompte des votes enregistrés doit pouvoir être déroulée de nouveau.

→ Arr. 25 avr. 2007, NOR : SOC-T0751067A, art. 7 : JO, 27 avr.

### Clôture du scrutin électronique et vote à bulletin secret sous enveloppes

Lorsque les deux modes de vote sont prévus, l'ouverture du vote à bulletin secret sous enveloppe ne peut avoir lieu qu'après la clôture du vote électronique.

Le président du bureau de vote dispose, avant cette ouverture, de la liste d'émargement des électeurs ayant voté par voie électronique.

→ C. trav., art. R. 2314-16

### Proclamation des résultats

Comme pour toute autre modalité de vote, le vote électronique impose aussi une proclamation publique des résultats.

(pour rappel, c'est à la date de proclamation des résultats du scrutin que commence à courir le délai de 15 jours pendant lequel la contestation des élections est possible).

Le traitement du vote électronique doit permettre, à l'issue du premier tour, que le quorum soit ou non atteint, de préciser les différentes mesures d'audience syndicale, comme pour tout autre mode de vote.

### Conservation et archivages des données électorales

Comme pour les autres modalités de votes, les fichiers supports comprenant la copie des programmes sources et des programmes exécutables, les matériels de vote, les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde doivent être



conservées tant que la procédure contentieuse n'est pas définitive. La procédure de décompte des votes doit, si nécessaire, pouvoir être exécutée de nouveau.

Ce n'est qu'à l'expiration du délai de recours ou, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, après l'intervention d'une décision juridictionnelle devenue définitive,

que l'employeur ou, le cas échéant, le prestataire procède à la destruction des fichiers supports.

→ C. trav., art. R. 2314-17

## Le Groupe VYV vous propose son Book Sécu 2022

Document de référence  
sur les fondamentaux de notre  
système de Sécurité sociale.

Téléchargez  
le Book Sécu 2022



© Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de Commerce. Le présent document est la propriété exclusive du Groupe VYV - 8, Gethylinstraße - 67122.



GRUPE  
vyv

SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

# PARITÉ DES LISTES

Les lois et la jurisprudence ont progressivement fixé des règles de représentation équilibrée entre **femmes** et **hommes** dans les élections professionnelles (Comité Social et Économique).

⚠ Ne pas respecter les règles de représentation équilibrée peut entraîner des contentieux électoraux et conduire à l'annulation de l'élection de candidats.

## Les règles à respecter

- Les listes de candidats doivent contenir une proportion d'**hommes** et de **femmes** équivalente à la part d'**hommes** et de **femmes** inscrits sur la liste électorale du collège concerné
- La liste doit être organisée de façon à alterner **hommes** et **femmes** jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de candidats du sexe minoritaire
- La liste peut commencer indifféremment par un **homme** ou une **femme**.
- Ces règles s'appliquent à chaque liste, titulaires et suppléants.

⚠ Ces règles sont d'ordre public absolu, ce qui implique qu'il ne peut y être dérogé par accord collectif ou par protocole préélectoral.

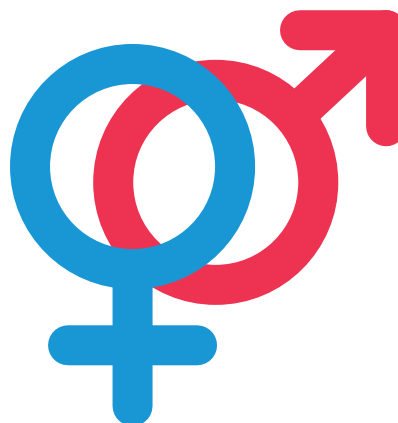
## Première étape : calcul du nombre de sièges par sexe

Le protocole d'accord ne fournit pas nécessairement la composition d'une liste valide. Il peut simplement préciser les proportions d'**hommes** et de **femmes**. Il vous revient donc de calculer le nombre de sièges correspondant à chaque sexe.

**Nombre de sièges Femmes** = Nombre de sièges du collège × proportion de **femmes**

**Nombre de sièges hommes** = Nombre de sièges du collège × proportion d'**hommes**

L'arrondi se fait à l'entier supérieur en cas de décimale égale à 5 ou plus, à l'entier inférieur en cas de décimale inférieure à 5.



### Cas conduisant à 0 siège pour un sexe

Si le résultat donne un ratio inférieur à 0,5, dans ce cas il n'est pas obligatoire de présenter une liste mixte mais les règles ne pouvant conduire à interdire à un candidat de se présenter, le syndicat a le droit de présenter un candidat de ce sexe sous-représenté. Il ne peut cependant pas être en première position sur la liste.

### Cas des listes incomplètes et autres cas particuliers

Les listes incomplètes doivent respecter la règle de proportionnalité.

Sauf en cas de sexe ultra-minoritaire (ratio inférieur à 0,5), une liste incomplète doit contenir au minimum un candidat de chaque sexe.

Lorsqu'il y a deux sièges à pourvoir la liste doit être complète et contenir une **femme** et un **homme**, sauf :

Dans le cas d'un sexe dont le ratio est inférieur à 0,5, où les listes valables sont :

- Un de chaque sexe
- 2 du sexe majoritaire
- 1 du sexe majoritaire

### Nombre de sièges impairs et proportion H/F égale

Dans le cas où le nombre de sièges d'un collège serait impair et la proportion d'**hommes** et de **femmes** parfaitement égale à 50 %, le candidat supplémentaire pourra être indifféremment un **homme** ou une **femme**.

## Contentieux

Le non-respect des règles de composition des listes électorales peut entraîner un contentieux conduisant à l'annulation des élus jugés frauduleux.

### Non-respect de la proportion d'hommes et de femmes

Dans ce cas le juge annulera un nombre d'élus égal au nombre de candidats sur-numéraires du sexe concerné en commençant par le dernier élu et en tenant compte le cas échéant des ratures.

### Non-respect de l'alternance

Si la liste n'alterne pas **hommes** et **femmes**, le juge saisi annulera l'élection des élus mal positionnés.

Seul le cas où tous les candidats de la liste seraient élus permet de déroger à cette règle d'alternance (à la condition de respecter celle de proportionnalité).

### Conséquence de l'annulation d'élus

Si un nombre important d'élus est annulé, l'employeur peut être tenu d'organiser des élections partielles.

### Représentativité et délégué syndical

L'annulation des élus d'une organisation syndicale n'entraîne pas la perte de la représentativité acquise.

L'annulation d'un membre élu du CSE n'annule pas sa désignation comme Délégué Syndical, sous réserve qu'il ait bien obtenu 10 % de suffrage sur son nom.

### Contentieux pré-électoral

Le respect des règles de parité des listes relevait jusque là du contentieux post-électoral.

La jurisprudence issue du nouveau cadre électoral avec la mise en place du Comité Social et Économique précise désormais que des recours pré-électoraux peuvent être engagés sur ces questions.

En 2020, la Cour de cassation a ainsi ouvert la possibilité d'un contentieux pré-électoral devant le tribunal judiciaire. En cas de non respect de la loi constaté par le juge, ce dernier **peut annuler** la liste et reporter les élections, le temps que la liste soit régularisée (encore faut-il qu'il statue avant le déroulement des élections).

# Calcul du nombre de sièges par sexe

## Exemple 1

Un collège contient 5 sièges et se compose de 30 % de **femmes** et 70 % d'**hommes**.

Nombre de sièges **femmes** =  
 $5 \times \frac{30}{100} = 1,5$

à partir de 0,5, l'arrondi se fait au nombre supérieur

Une liste **complète** devra donc compter 2 **femmes** et 3 **hommes**.

Deux possibilités pour une liste **complète**

Option 1	Option 2
Homme	Femme
Femme	Homme
Homme	Femme
Femme	Homme
Homme	Homme

## Exemple 2

Un collège contient 9 sièges et  
58 % d'**hommes**.

Nombre de sièges **hommes** =  
 $9 \times \frac{58}{100} = 5,22$

en dessous de 0,5, l'arrondi se  
fait au nombre inférieur

Une liste **complète** devra  
donc compter 5 **hommes**.

Deux possibilités  
pour une liste  
**complète**

Option 1	Option 2
Homme	Femme
Femme	Homme
Homme	Femme
Femme	Homme
Homme	Femme
Femme	Homme
Homme	Femme
Femme	Homme
Homme	Femme
Femme	Homme
Homme	Homme

# Cas conduisant à 0 siège pour un sexe

## Exemple

Dans un collège disposant de 3 sièges, les **hommes** représentent 15 % de l'effectif.

Nombre de sièges **hommes** =  
 $3 \times \frac{15}{100} = 0,45$

La liste n'est pas tenue de contenir un candidat **masculin**. Un candidat ne pouvant être interdit en raison de son sexe, une liste peut toutefois contenir un candidat masculin, mais pas en première position.

Option 1	Option 2
Femme	Femme
Homme	Femme
Femme	Femme

# Cas des listes incomplètes et autres cas particuliers

## Exemple 1

4 sièges, proportion de **femmes** de 65 %.

**Calcul pour une liste complète :**

Nombre sièges **Femme** :  $4 \times \frac{65}{100} = 2,6$ , les femmes ont donc **3 sièges sur 4**.

Nombre sièges **Hommes** :  $4 \times \frac{35}{100} = 1,4$ , les **hommes** ont donc 1 siège sur les 4.

Liste complète

Option 1	Option 2
Femme	Homme
Homme	Femme
Femme	Femme
Femme	Femme

**Liste incomplète à 3 candidats :**

Nombre candidats **Femme** :  $3 \times \frac{65}{100} = 1,95$ , les **femmes** ont donc 2 sièges sur 3.

Nombre candidats **Homme** :  $3 \times \frac{35}{100} = 1,05$ , les **hommes** ont donc 1 siège sur 3.

Option 1	Option 2
Femme	Homme
Homme	Femme
Femme	Femme

**Liste incomplète à 2 candidats :**

Nombre candidats **Femme** :  $2 \times \frac{65}{100} = 1,3$ , les **femmes** ont donc 1 sièges sur 2.

Nombre candidats **Homme** :  $2 \times \frac{35}{100} = 0,7$ , les **hommes** ont donc 1 siège sur 2.

Option 1	Option 2
Femme	Homme
Homme	Femme

**Liste incomplète à 1 candidat :** non autorisée.

Aucun des deux sexes n'étant ultra-minoritaire, une liste incomplète doit au **minimum contenir deux candidat, un de chaque sexe**.



## Exemple 2

4 sièges, proportion de **femmes** de 85 %.

**Calcul pour une liste complète :**

Nombre sièges **Femme** :  $4 \times \frac{85}{100} = 3,4$ , les **femmes** ont donc 3 sièges sur 4.

Nombre sièges **Hommes** :  $4 \times \frac{15}{100} = 0,6$ , les **hommes** ont donc 1 siège sur les 4.

Option 1	Option 2
Femme	Homme
Homme	Femme
Femme	Femme
Femme	Femme

**Liste incomplète à 3 candidats :**

Nombre candidats **Femme** :  $3 \times \frac{85}{100} = 2,55$ , les **femmes** ont donc 3 sièges sur 3.

Nombre candidats **Homme** :  $3 \times \frac{15}{100} = 0,45$ , les **hommes** ont donc 0 siège sur 3.

Un **homme** peut être candidat mais pas en première place.

Option 1	Option 2
Femme	Femme
Femme	Homme
Femme	Femme

**Liste incomplète à 2 candidats :**

Nombre candidats **Femme** :  $2 \times \frac{85}{100} = 1,7$ , les **femmes** ont donc 2 sièges sur 2.

Nombre candidats **Homme** :  $2 \times \frac{15}{100} = 0,3$ , les **hommes** ont donc 0 siège sur 2.

Un **homme** peut être candidat mais pas en première place.

Option 1	Option 2
Femme	Femme
Femme	Homme

**Liste incomplète à 1 candidat**

Les **hommes** étant ultra-minoritaires, il est possible de présenter une liste incomplète contenant une candidate.

Option 1
Femme



# Cas d'annulation pour non respect des règles de représentation équilibrée

## Non-respect de la proportion d'hommes et de femmes

### Exemple

Une liste complète doit contenir 3 **hommes** et 4 **femmes**.

Un syndicat présente une liste contenant 5 **hommes** et deux **femmes**.

Il y a donc 2 **hommes** en trop.

En cas de contentieux, le juge annulera donc jusqu'à 2 hommes élus en commençant par le dernier.

Liste erronée
Homme
Femme
Homme
Femme
Homme
Homme
Homme

Si par exemple les trois premiers candidats sont élus, le syndicat verra l'élection des deux **hommes** élus annulée.

Les élus dont l'élection est annulée ne sont pas remplacés (même par leur suppléant).

## Non-respect de l'alternance des candidatures

### Exemple

Si la liste ci-dessous dispose de 3 élus, le juge pourra annuler l'élection de **Homme 2** et **Femme 1**.

Liste erronée
Homme 1
Homme 2
Femme 1
Femme 2

La seule exception concerne une liste dont l'intégralité des candidats serait élue, à la condition de respecter les règles de proportionnalité.

# KLÉSIA

## Pro

SOCIAL



## VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

En tant qu'**employeur, délégué syndical d'entreprise** ou **partenaire social de branche**, vous négociez et pilotez un contrat de complémentaire santé ou de prévoyance.

Vous souhaitez mieux comprendre l'environnement et l'actualité de la protection sociale, les initiatives prises en matière d'action sociale et de prévention de la part de KLESIA et ses partenaires. Vous voulez retrouver facilement la façon dont la santé et la prévoyance se déclinent dans votre branche ? Avec **KLESIA Pro Social** c'est dorénavant possible.

### **KLESIA Pro Social, c'est quoi ?**

C'est une application mobile reliée à un site internet qui réunit **une veille réglementaire, des fiches techniques** afin de retrouver et partager facilement les notions de base, un **espace dédié aux adhérents des fédérations patronales et syndicales de chaque branche** dont KLESIA est partenaire.

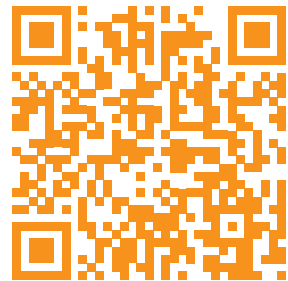
### **Comment y accéder ?**

- Vous pouvez **télécharger l'application** à partir d'un smartphone Apple ou Android.
- Vous pouvez également **consulter le contenu de l'application** et effectuer vos démarches d'accréditation de l'espace dédié aux branches **à partir du site internet suivant : <https://www.klesiaprosocial.fr/>**

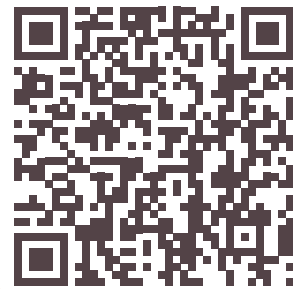
Pour accéder à l'espace branches, cliquez sur celle qui vous intéresse, inscrivez-vous en remplissant le formulaire proposé en précisant le nom de votre entreprise, la fédération patronale ou syndicale dont vous dépendez et la branche à laquelle vous souhaitez accéder. Vous recevrez un mail dès que nous aurons effectué votre accréditation.

**Télécharger dès à présent  
l'application via**

Pour Apple



Pour Android



- Prenez le QR Code en photo avec votre smartphone
- Pensez à installer une application de lecture des QR Code au besoin
- Et en cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter l'assistance KPS à l'adresse suivante : [assistance.KPS@klesia.fr](mailto:assistance.KPS@klesia.fr)

# PARTIE 2

---



EXCUSEZ-MOI,  
MON ENVELOPPE  
NE RENTRE PAS.

*Image de Element5-digital de unsplash.com*

## OPÉRATIONS ÉLECTORALES

## 1

## ELEMENTS DU PROCESSUS ÉLECTORAL

**Bureaux de vote :** un bureau de vote doit être mis en place pour chaque collègue et doit être composé d'un président et de deux assesseurs qui doivent faire partie de la liste des électeurs du collège. Les modalités de désignation des membres du bureau de vote sont définies dans le protocole préélectoral.

Le bureau de vote veille à la régularité des opérations électorales, procède au dépouillement et dresse le procès-verbal des élections.

**Participants :** si l'employeur peut être présent dans la salle le jour de l'élection, sans participer aux opérations réservées au bureau de vote, il doit respecter une obligation de neutralité.

Chaque organisation syndicale candidate peut aussi désigner un délégué de liste parmi les électeurs qui sera présent en permanence dans la salle de vote et pourra contrôler toutes les opérations électorales : opérations de vote, de dépouillement et de décompte des voix. Il n'intervient pas dans le processus électoral.

De même, chaque candidat peut être présent pendant le déroulement des opérations électorales.

**Recommandation :** le délégué de liste a le droit d'exiger l'inscription sur le PV de toutes les observations ou toutes réserves. Il ne faut pas hésiter à le faire, surtout en cas de contestation ultérieure.

**Bulletins de vote :** c'est à l'employeur de faire imprimer les bulletins de vote, normalement du papier blanc, et fournir des bulletins de vote, en nombre égal et suffisant pour chaque liste de candidats.

Les bulletins doivent respecter l'ordre des candidats sur les listes et ne doivent absolument pas comporter de signes distinctifs.

Les bulletins des listes syndicales précisent l'appartenance syndicale des candidats, généralement avec un logo.

**A noter :** le vote à la couleur, c'est-à-dire avec des bulletins de vote de couleurs différentes sont possibles lorsque le nombre de salariés maîtrisant mal le français est important.

**Enveloppes de vote :** les enveloppes doivent être fournies par l'employeur en nombre suffisant et doivent être suffisamment opaques pour respecter le secret du vote.

Il est possible d'avoir des enveloppes de couleurs différentes pour éviter les erreurs entre le scrutin pour les titulaires et le scrutin pour les suppléants.

En cas de vote par correspondance, ces enveloppes sont destinées à l'enveloppe d'envoi avec le nom et la signature.

**Isoloirs :** les électeurs doivent pouvoir s'isoler pour voter.

Mais il n'est pas nécessaire d'avoir des isoloirs formels : une pièce adjacente, borgne ou avec des fenêtres

occultées, au bureau de vote, une rangée de casiers peuvent servir d'isoloir.

**Urnes :** les bulletins doivent être déposés sous enveloppe dans des urnes différentes pour les titulaires et pour les suppléants de chaque collègue, c'est-à-dire 2 urnes par collègue.

Il est toutefois possible de n'avoir qu'une seule urne si le matériel de vote permet de différencier les scrutins.

Les urnes doivent être en principe sur le même modèle que celles utilisées pour les élections politiques, mais tant qu'il n'y a pas eu d'influence sur le secret, l'impartialité ou le résultat, des urnes plus rudimentaires peuvent être utilisées. Elles doivent rester sous surveillance entre la fin du scrutin et le dépouillement ou sinon doivent être scellées.

**Listes d'émargement :** une liste d'émargement est mise à disposition du bureau de vote par l'employeur pour identifier les votants et contrôler la régularité des opérations électorales. Chaque électeur signe cette liste au moment du vote.

En cas de possibilité de vote par correspondance en parallèle du vote physique, cette liste est indispensable pour pointer les doubles votes et ne retenir qu'un seul vote (le vote physique).

## 2

## DROIT DE RATURE

Un électeur peut raturer le nom d'un ou plusieurs candidats sur un bulletin de vote ce qui revient à ne pas lui, ou leur, apporter sa voix.

Ce bulletin n'est pas considéré comme nul mais comme étant valablement exprimé si tous les noms

de la liste ne sont pas rayés.

Si le nombre total des ratures pour un candidat atteint ou dépasse le seuil de 10 % des suffrages recueillis par la liste, le candidat sera placé après les autres sur la liste lors de l'attribution des sièges obtenus par

la liste. Si tous les candidats d'une liste ont plus de 10 % de rature, il ne sera pas tenu compte de l'ordre de la liste, seul le nombre de voix comptera.

## 3

## VOTE BLANC ET VOTE NUL

Sont considérés comme des votes blancs :

- Une enveloppe vide ;
- Un bulletin blanc ;
- Un bulletin sur lequel tous les noms de la liste ont été rayés.

Doivent être considérés comme bulletins nuls :

- les bulletins dans enveloppe ou placés dans une enveloppe non réglementaire ;

- les bulletins différents contenus dans une même enveloppe ;
- les bulletins portant des signes de reconnaissance ;
- les bulletins sur lesquels l'ordre de présentation des candidats a été modifié ;
- les bulletins sur lesquels le nom d'un ou plusieurs candidats a été remplacé par celui de candidats d'une autre liste ou toute autre personne.

**A noter :** une enveloppe comportant plusieurs bulletins identiques peut être pris en compte mais en retenant qu'un seul de ces bulletins.

## 4

## LE DÉPOUILLEMENT

A l'heure prévue, le bureau de vote proclame la clôture du scrutin. Pour assurer le dépouillement, le bureau de vote peut se faire assister par des scrutateurs désignés parmi les électeurs.

Les différentes opérations :

- pointer les votes par correspondance reçus sur les listes d'arrondissements et ne pas prendre en compte ceux qui ont aussi voté physiquement ;
- introduire les enveloppes des votes par correspondance dans les urnes correspondantes ;
- vérifier que le nombre des enveloppes correspond au total des votants cochés sur les listes d'arrondissement, par collège ;
- ouvrir les enveloppes et ranger les bulletins en tas distincts pour chaque liste (bulletins complets, bulletins dont certains noms ont été rayés, bulletins blancs, bulletins nuls) ;
- transcrire sur des feuilles de dépouillement le nombre de bulletins recueillis par chaque liste, en séparant les bulletins complets et ceux qui ont des noms rayés ;
- refaire la procédure pour les suppléants, puis pour le collège suivant.

**A noter :** certaines entreprises mettent un place un système de lecteur optique ou de lecture de code barre sur les bulletins pour procéder au dépouillement à ne pas confondre avec le vote électronique.

**Vigilance :** il faut que les membres du bureau de votes contre-signent les éléments litigieux et les annexer au PV de l'élection pour permettre le contrôle du juge en cas de contestation.

De même, il faut que tous les membres du bureau de vote signent la liste d'émargement et le président du bureau de vote doit constater publiquement et mentionner au procès-verbal les heures d'ouverture et de clôture du scrutin.

## 5 ● QUORUM

Si le nombre de votes valablement exprimés est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin. Le nombre de suffrages exprimés est égal au nombre de votants moins le nombre de bulletins blancs et de bulletins nuls.

Il y a un quorum pour chacun des votes, c'est-à-dire d'une part pour les titulaires et d'autre par les suppléants pour chacun des collègues.

**Vigilance :** Il est indispensable de dépouiller au premier tour même si le quorum n'est pas atteint car

c'est le premier tour qui permet de définir la représentativité des organisations syndicales dans l'entreprise et qui est aussi prise en compte pour la représentativité de branche et interprofessionnelle.

## 6 ● LE SECOND TOUR

A l'issue du premier tour, si le quorum n'est pas atteint ou s'il reste des sièges à pourvoir, alors un second tour est organisé dans les 15 jours qui suivent.

Lors de ce second tour, il n'y a plus de monopole syndical et donc des candidatures individuelles non

syndicales ou collectives sont admises. Il n'y a pas de quorum pour le second tour. Les listes présentées au premier tour restent valables, sauf changement.

**A noter :** les obligations de représentation équilibrées hommes/femmes continuent à s'appliquer aux listes syndicales lors du second tour. Par contre, elles ne s'appliquent pas aux candidatures dites « libres ».

## 7

## ATTRIBUTION DES SIÈGES

## Commencer par les titulaires

90 votes valablement exprimés – 5 sièges à pourvoir

## 1 • déterminer la moyenne des voix (V) de chacune des listes

Total des voix de la liste FO (T) / nombre de candidats de la liste (N)  
 $V = 278/5 = 55,6$

## 2 • déterminer le quotient électoral (G)

Tous les suffrages valablement exprimés (D) / nombre de sièges du collège (P)

Si 90 votes au total valablement exprimés (D) et 5 sièges à pourvoir (P) =>  $G=18$   
 $90(D) / 5(P) = 18 (G)$

## 3 • déterminer le nombre de sièges (K) pour chaque liste au quotient électoral (voir tableau page suivante)

Moyenne des voix (V) / quotient (G) = K  
 FO :  $55,6/18 = 3,08$  sièges  
 CGT :  $18,3/18 = 1,01$  siège  
 CFDT :  $9,2/18 = 0,51$  siège

(Attention, les chiffres après la virgule ne sont pas pris en compte : se sont des sièges qui sont attribués donc des chiffres entiers)

3 sièges iront à la liste FO au titre du quotient électoral (il reste 2 sièges à attribuer)

1 siège ira à la CGT  
 0 siège ira à la CFDT

## Calcul du nombre de voix recueillis pour une liste

Nom	Nombre de bulletins valablement exprimés	Nombre de ratures	Nombre de voix obtenues
Laurent	60	5	55
Nadia	60	2	58
Mickaël *	60	7	53
Hanna *	60	8	52
Alain	60	0	60
Moyenne de la liste			$(55+58+53+52+60)/5 = 278/5 = 55,6$

\* candidats qui ont eu plus de 10 % de ratures

4 • si tous les sièges ne sont pas attribués, attribution des sièges restant à la plus forte moyenne  $V / K+1$  (voir tableau page suivante)

Il reste 1 siège à attribuer à la plus forte moyenne

FO :  $55,6/4$  (3 sièges déjà attribués + 1) = 13,9  
 CGT :  $18,3/2$  (1 siège déjà attribué +1) = 9,3  
 CFDT :  $9,2/1$  (0 siège déjà attribué +1) = 9,2

Attribution du 5<sup>e</sup> siège à FO

Tous les sièges sont attribués aux différentes listes.

Pour FO sont élus :

Alain, Nadia, Laurent et Mickaël  
 Voir partie Droit de Rature p.38

**A noter :** si une liste incomplète obtient un siège par le jeu du quotient et de la plus forte moyenne

alors qu'elle n'a pas assez de candidats, les sièges vacants sont attribués à une liste concurrente ayant des candidats disponibles

**A noter :** En cas de double candidature à la fois de titulaire et de suppléant, si le siège de titulaire est obtenu, alors si le candidat a été élu en tant que titulaire il ne peut plus être considéré comme candidat au mandat de suppléant. Ainsi, la liste pour les suppléants devient incomplète.

Cas des listes communes : En cas de liste commune par 2 ou plus organisations syndicales, la répartition entre les organisations se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales lors du dépôt de candidature. A défaut, la répartition se fait à part égale.

**Vigilance :** L'entreprise doit assurer la publicité des résultats et les transmettre dans les 15 jours à l'inspection du travail.



Liste	FO	CGT	CFDT
Nombre de bulletins	60	20	10
Moyenne des voix de la liste	55,6	18,3	9,2
Nombre de sièges attribués par le quotient électoral	$55,6/18 = 3,08$ → 3 sièges	$18,3/18 = 1,01$ → 1 siège	$9,2/18 = 0,51$ → 0 siège
Plus forte moyenne 1 <sup>er</sup> tour	$55,6/(3+1) = 13,9$ 1 siège supplémentaire	$18,3/(1+1) = 9,15$ 0 siège supplémentaire	$9,2/(0+1) = 9,2$ 0 siège supplémentaire
Répartition des sièges	4	1	0

## 8 • REPRÉSENTATIVITÉ DE L'ORGANISATION SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

**La détermination de la représentativité se fait lors du 1<sup>er</sup> tour.**

**C'est pourquoi, même si le quorum n'est pas atteint, il est indispensable de procéder au dépouillement et de faire un procès-verbal.**

Pour être représentative, une organisation syndicale doit faire plus de 10 % des suffrages valablement

exprimés. Ce seuil de 10 % s'apprécie sur l'ensemble des collègues (sauf pour les organisations catégorielles).

S'il y a eu carence dans un des collèges au premier tour, on ne prend en compte que les suffrages valablement exprimés lorsque des élections de premier tour ont pu être organisés.

**Désignation du ou des délégués syndicaux :** il est possible de désigner un délégué syndical lorsque le syndicat est représentatif. Le délégué syndical doit être désigné parmi les candidats qui ont fait plus de 10 % sur leur nom.



## PROCLAMATION DES RÉSULTATS

Immédiatement après la fin du dépouillement, le procès-verbal des opérations électorales est **rédigé dans la salle de vote**, en présence des électeurs, en deux exemplaires **signés de tous les membres du bureau**.

Dès l'établissement du procès-verbal, le **résultat est proclamé en public** par le président du bureau de vote et **affiché en toutes lettres** par ses soins dans la **salle de vote** ».  
→ *C. élect., art. R. 67*

Lorsqu'il n'y a pas de salle de vote physique (lors de scrutin organisé uniquement par voie électronique), il y a lieu d'**adapter** le principe issu de l'article R. 67 du Code électoral en fonction des situations de **vote à distance**.

La Cour de cassation a estimé que « en matière d'élections professionnelles, est **conforme** au principe de **publicité du scrutin**, la publication du résultat par affichage dans la salle de vote **ou** par **tout moyen** permettant l'**accessibilité** de ce

résultat, dès sa proclamation, à **l'ensemble du personnel** au sein de l'entreprise.

→ *Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 759 du 15 juin 2022, Pourvoi n° 20-21.992*

# CONTENTIEUX DE L'ÉLECTION DEVANT LE JUGE JUDICIAIRE

Ni l'employeur ni les organisations syndicales ne peuvent se faire juge de la validité des élections professionnelles, matière intéressant l'ordre public.

L'annulation de l'élection relève de la compétence exclusive du juge judiciaire.

## Qui peut contester ?

- L'employeur ;
- Les syndicats ;
- Un candidat, mais seulement pour son collègue<sup>1</sup> ;
- Un électeur, mais seulement pour son collègue<sup>1</sup>.

## Où contester ?

Devant le Tribunal judiciaire.

Les contestations relatives à l'élection et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal judiciaire (TJ), qui statue en dernier ressort (le recours est possible devant la Cour de cassation).

## ELECTORAT

### L'électorat, c'est quoi ?

C'est ce qui se rapporte à la confection des listes électorales et aux conditions d'électorat, comme l'âge, l'ancienneté dans l'entreprise, la qualité de salarié, la capacité électorale.

(1) un candidat du 1<sup>er</sup> collège ne peut demander l'annulation que pour les élections du 1<sup>er</sup> collège.

ex :

- recours pour faire inscrire sur les listes un salarié ou au contraire à le faire radier ou encore à le faire inscrire dans un autre collège ;
- recours pour défaut d'affichage de la liste électorale, listes ne comportant pas les mentions prévues par la convention collective ou le protocole préélectoral.

### Dans quel délai ?

Le recours doit être introduit devant le TJ dans un délai de **3 jours qui suit la publication de la liste électorale.**

## REGULARITÉ DES ELECTIONS

### La régularité des élections, c'est quoi ?

Cela regroupe tout litige qui peut intervenir à l'occasion du déroulement du processus électoral. Les motifs peuvent être nombreux.

#### Exemple

- contestation de la validité du protocole d'accord préélectoral ;
- contestation sur la validité des votes par correspondance ou électronique ;
- défaut d'information de certains électeurs qui n'ont pu participer au vote ;
- contestations liées à la fermeture temporaire des urnes ;

- au non-respect des opérations de vote par correspondance prévues dans le protocole ;
- modification unilatérale par l'employeur du calendrier des élections fixé par le protocole préélectoral ;
- contestation des résultats du premier tour des élections, lorsqu'elle porte sur la détermination des suffrages recueillis par les syndicats ;
- non respect de la représentation équilibrée hommes / femmes des candidats sur les listes ;
- non respect de l'alternance des candidats sur les listes ;
- contestations des opérations de dépouillement, etc.

*Note: depuis un arrêt de la Cour de cassation en décembre 2019, il est possible de saisir avant l'élection, d'une contestation relative à la composition des listes des candidats. Si le juge, statuant avant l'élection, déclare la liste irrégulière il peut reporter la date de l'élection pour en permettre la régularisation.*

### Dans quel délai ?

Le recours doit être introduit devant le TJ dans un **déla**i de **15 jours qui suivent l'élection.**

Le point de départ du délai de 15 jours applicable en cas de contestation portant sur la régularité des **opérations électorales est la proclamation nominative des élus par le bureau de vote** après qu'ont été terminées les opérations de dépouillement.

**Note FO** : suivant les cas, la différence entre le contentieux lié à l'électorat ou à celui portant sur les opérations électorales peut être difficile à définir.

En fonction de la situation, les délais étant très courts, il faut vous rapprocher sans délai de la structure FO compétente.

### Calcul des délais

Les délais se calculent en jours et comprennent les jours ouvrables et non ouvrables.

Le jour qui sert de point de départ n'est pas compté. Le délai expire le dernier jour à 24 heures.

Si ce jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai se trouve prolongé jusqu'au premier jour ouvrable suivant (article 642 du nouveau code de procédure civile).

Si J+3 ou J+15 est un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au 1<sup>er</sup> jour ouvrable suivant (article 642 du nouveau code de procédure civile).

### Forclusion même en cas de contestation préélectorale

La demande introduite après ces délais est irrecevable.

*NB : la partie qui saisit le tribunal judiciaire, avant les élections, d'une demande d'annulation du protocole préélectoral, est recevable à demander, dans la même déclaration, l'annulation des élections à venir en conséquence de l'annulation du protocole préélectoral sollicitée, sans avoir à réitérer cette demande après les élections.*

### Calcul délai électorat (3 jours)

L	J					
M	+1	J				
M	+2	+1	J			
J	+3	+2	+1	J		
V		+3	+2	+1	J	
S				+2	+1	J
D					+2	+1
L			+3	+3	+3	+2
M						+3

### Calcul délai élection (15 jours)

L	J					
M	+1	J				
M	+2	+1	J			
J	+3	+2	+1	J		
V	+4	+3	+2	+1	J	
S	+5	+4	+3	+2	+1	J
D	+6	+5	+4	+3	+2	+1
L	+7	+6	+5	+4	+3	+2
M	+8	+7	+6	+5	+4	+3
M	+9	+8	+7	+6	+5	+4
J	+10	+9	+8	+7	+6	+5
V	+11	+10	+9	+8	+7	+6
S	+12	+11	+10	+9	+8	+7
D	+13	+12	+11	+10	+9	+8
L	+14	+13	+12	+11	+10	+9
M	+15	+14	+13	+12	+11	+10
M		+15	+14	+13	+12	+11
J			+15	+14	+13	+12
V				+15	+14	+13
S						+14
D						
L					+15	+15

### Pour le recours effectué par courrier

Les contestations sont portées devant le tribunal judiciaire par voie de déclaration au greffe.

→ C. trav., art. R. 2314-24

Il a ainsi été jugé :

- que l'envoi d'une lettre au Président du tribunal dans les délais prescrits saisit valablement la juridiction ;
- que le recours a pour date celle de l'envoi de la déclaration au secrétariat-greffe. Par conséquent, lorsqu'un salarié poste sa lettre le jour même où expire le délai de contestation, son recours est recevable ;
- que la date à prendre en compte en matière de recommandé est celle du cachet apposé par les services de l'administration de la poste sur le récépissé du dépôt de l'envoi ;
- que le fait d'avoir formé son recours par lettre recommandée ne peut en entraîner la nullité dès lors qu'il n'existe aucun risque de confusion quant à l'auteur de la lettre et que cette irrégularité ne cause aucun grief aux défendeurs.

NB : ni une télécopie, ni l'envoi d'un courriel ne répond aux exigences légales de saisine du tribunal judiciaire.

## Quel tribunal ?

Le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel a eu lieu la proclamation des résultats des élections, peu importe le lieu de signature du protocole d'accord préélectoral unique organisant les élections au sein de tous les CSE.

**NOTE FO :** le contentieux électoral, comme tous les contentieux, ne s'improvise pas.

Avant l'engagement de toute procédure, il est nécessaire de prendre contact avec la structure FO qui suit les élections, qui évaluera le contenu des irrégularités et leurs possibles conséquences sur le résultat du scrutin.

## CONTENTIEUX RELEVANT DE LA COMPÉTENCE DE L'ADMINISTRATION

### L'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail peut, après consultation des organisations syndicales représentatives, autoriser de déroger aux conditions d'ancienneté pour être électeur et pour être éligible.

### La Dreets

La Dreets (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail

et des solidarités), ex Direccte, peut intervenir sur les points suivants :

- à l'encontre de la décision unilatérale (DU) de l'employeur concernant le nombre et le périmètre des établissements distincts ;
- répartition du personnel et des sièges entre les collèges lorsqu'au moins un syndicat a répondu à l'invitation à négocier le protocole préélectoral et qu'aucun accord n'a été trouvé (en l'absence de syndicat lors de la première réunion, l'employeur peut fixer unilatéralement des dispositions) ;
- répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges le cas échéant.

Il appartient à la Dreets, pour fixer la répartition des sièges au sein des collèges électoraux, d'appliquer un critère de proportionnalité entre l'effectif de chaque collège et le nombre de sièges à pourvoir, tout en prenant en compte les circonstances particulières notamment liées à la composition du corps électoral de l'entreprise et au nombre de collège.

C'est à la direction de l'entreprise qu'il appartient de demander l'intervention de l'autorité administrative. Si elle ne le fait pas, les élections doivent être annulées.

La Dreets prend sa décision dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la contestation. Cette

décision est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception portant mention des voies et délais de recours.

Elle peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal judiciaire, compétent en dernier ressort, dans un délai de 15 jours suivant sa notification.

A défaut de décision de la Dreets à l'expiration du délai de 2 mois dont elle dispose pour se prononcer, l'employeur ou les organisations syndicales intéressées peuvent saisir, dans le délai de 15 jours, le tribunal judiciaire afin qu'il soit statué sur la répartition.

*NB : la saisine de l'administration suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.*

### Quelle Dreets saisir ?

C'est la Dreets du Sièges de l'entreprise ou de l'établissement concerné qui est compétente pour connaître des litiges relatifs à la répartition du personnel dans les collèges électoraux et celle des sièges entre les différentes catégories de personnel.

Notre Mot À Dire n°180 Spécial Élections Professionnelles • Juillet 2022

Publication éditée par la Fédération FO de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services (FEETS-FO)

46 rue des Petites Écuries - 75010 PARIS

Tél. : 01 44 83 86 20 • Courriel : [contact@feetsfo.fr](mailto:contact@feetsfo.fr) • Site internet : [www.feetsfo.fr](http://www.feetsfo.fr)

Impression : Compédit Beauregard Z.I Beauregard BP 39 61600 La Ferté-Macé

Directeur de la Publication : Zainil NIZARALY • Rédaction : Etienne CASTILLO

Dépôt légal : Juillet 2022

Prix à l'unité : 0,84 Euros • Abonn.' annuel : 10,06 Euros (12 numéros)

Abonn.' principal + supplément : 13,72 Euros • Abonn.' de soutien : 15,24 Euros

N° CPPAP : 0524 S 06882 • N° ISSN : 1263-5618



# Notes

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



FÉDÉRATION  
ÉQUIPEMENT • ENVIRONNEMENT  
TRANSPORTS • SERVICES



FORCE OUVRIÈRE