



Guide des élections professionnelles

	<p>La mise en place du comité social et économique (CSE)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ La détermination du découpage de l'entreprise ■ Le seuil d'effectifs ■ Les salariés pris en compte dans le calcul de l'effectif ■ Application des règles de calcul de l'effectif ■ Nombre d'élus 	<p>Page 2 Page 2 Page 4 Page 4 Page 5 Page 7</p>
	<p>Les invitations à la négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Les syndicats invités à la négociation ■ La délégation syndicale ■ La délai d'invitation à la négociation 	<p>Page 8 Page 8 Page 9 Page 9</p>
	<p>Les règles de validité du PAP</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Le mode général de conclusion du PAP ■ Des modalités de validité spécifiques 	<p>Page 9 Page 9 Page 11</p>
	<p>Focus sur certaines dispositions PAP</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Répartition des membres du personnel entre les collèges électoraux ■ Répartition des sièges entre les collèges électoraux ■ Le nombre de membres du CSE ■ Le nombre de mandats successifs ■ La mise en place du vote électronique ■ La communication des procès-verbaux 	<p>Page 11 Page 11 Page 11 Page 12 Page 12 Page 12 Page 13</p>
	<p>Vérifier les listes électorales</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ La qualité d'électeurs ■ La forme des listes électorales ■ Le délai de contestation 	<p>Page 13 Page 13 Page 13 Page 13</p>
	<p>Elaborer ses listes de candidats</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Les salariés éligibles ■ Le contenu des listes ■ Le dépôt des listes 	<p>Page 14 Page 14 Page 14 Page 15</p>
	<p>Savoir interpréter les résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Premièrement, déterminer le quorum ■ Deuxièmement, déterminer le quotient électoral ■ Troisièmement, déterminer la moyenne obtenue par chaque liste ■ Quatrièmement, attribution des sièges au quotient électoral ■ Cinquièmement, attribuer les sièges restant à la plus forte moyenne ■ Sixièmement, attribuer les sièges aux élus ■ Septièmement, déterminer la représentativité de chaque OS ■ Huitièmement, calculer l'audience d'un candidat 	<p>Page 16 Page 17 Page 17 Page 17 Page 18 Page 18 Page 19 Page 19 Page 19</p>



Guide des élections professionnelles



Préambule

Les élections professionnelles constituent un véritable enjeu. En effet, elles déterminent la représentativité des organisations syndicales qui conditionne le rapport de force de la CGT dans l'entreprise mais aussi au niveau national.

Cette échéance doit se préparer en amont à travers notamment la négociation du protocole d'accord pré-électoral.



La mise en place du comité social et économique (CSE)

■ La détermination du découpage de l'entreprise

◆ Le cadre de mise en place

Le CSE est mise en place **au niveau de l'entreprise**.

Toutefois, **si l'entreprise comporte au moins 2 établissements distincts, il faut mettre en place un CSE central et des CSE d'établissement** (*art. L 2313-1*).

◆ La reconnaissance d'établissements distincts

Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés prioritairement par accord, à défaut par l'employeur (*art. L 2313-2 ; art. L 2232-12 al. 1*).

> Pour que cet accord soit valable, **il doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% de suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives** au premier tour des dernières élections quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition de majorité n'est pas remplie, aucun référendum n'est possible.

> En l'absence d'un tel accord et en l'absence de délégué syndical, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus (*art. L 2313-3*).

> A défaut, l'employeur fixe seul le nombre et le périmètre des établissements distincts en tenant compte de l'autonomie de gestion du responsable d'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (*art. L 2313-4*).

Au regard de cette définition de l'établissement distinct, **il semble que les CSE devraient être mis en place au niveau des établissements CE et non DP.**

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou le CSE, si les négociations ont eu lieu avec cette instance, **peuvent contester la décision de l'employeur devant le DIRECCTE** du siège de l'entreprise **dans un délai de 15 jours** à compter de la date à laquelle ils en ont été informés (*art. L 2313-5 ; art. R 2313-1*).

Lorsqu'elle intervient dans le cadre d'un processus électoral global, **la saisine de l'autorité administrative suspend ce processus** jusqu'à la décision administrative et entraîne la **prorogation des mandats** des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

Le DIRECCTE a deux mois pour prendre sa décision. Si le DIRECCTE n'a pas répondu au delà de ce délai, son **silence vaut rejet** de la contestation (*art. R 2313-2*).

La **décision du DIRECCTE**, qu'elle soit expresse ou implicite, peut, **dans un délai de 15 jours** suivant sa notification, faire l'objet d'un **recours devant le tribunal d'instance** (*art. L 2313-5 ; art. R 2313-3*).



Le découpage en établissements distincts est donc aujourd'hui déconnecté du protocole d'accord pré-électoral.

Cet accord pourra donc être conclu bien avant les élections.

Il faut donc anticiper ces négociations et déterminer le découpage qui garantira le mieux le maintien d'institutions représentatives au plus proche des salariés.

◆ La perte de qualité d'établissements distincts

La règle est que **la perte de qualité d'établissement distinct emporte la cessation des mandats du CSE d'établissement sauf si un accord permet aux membres d'achever leurs mandats** (*art. L 2313-6*).

Cet accord **doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% de suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives** au premier tour des dernières élections quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition de majorité n'est pas remplie, aucun référendum n'est possible.



Il est donc indispensable de prévoir le maintien des mandats dans le cas d'une disparition de la qualité d'établissement distinct afin de ne pas permettre à l'employeur de jouer avec le découpage de l'entreprise pour faire perdre leurs mandats aux camarades.

◆ La mise en place de représentants de proximité

La mise en place de représentants de proximité doit être prévue par l'accord reconnaissant l'existence d'établissements distincts.

Cet accord doit déterminer :

- le nombre de représentants de proximité ;
- leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation.

Les représentants de proximité sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres du CSE (*art. L 2313-7*).



Il est très important de mettre en place des représentants de proximité proches du terrain dans les anciens périmètres DP.

En effet, les CSE seront au niveau des anciens comités d'établissements et il n'y aura plus de DP. Il va y avoir moins d'élus qui vont cumuler les casquettes.

Donc ces représentants de proximité seront les relais locaux qui pourront faire remonter les problèmes rencontrés par les salariés.

Ils auront vocation à remplacer les DP.

Ils sont salariés protégés. Il faudrait donc qu'ils ne soient pas membres du CSE pour augmenter le nombre de mandats.

Il ne faut pas oublier de leur donner des moyens pour qu'ils puissent exercer leurs mandats efficacement (crédits d'heures...).

■ Le seuil d'effectifs

Le CSE doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

Sa mise en place n'est obligatoire que si cet effectif a été atteint pendant 12 mois consécutifs (art. L 2311-2).

Auparavant, la mise en place d'institutions représentatives du personnel s'imposait quand les seuils d'effectif étaient atteints au cours des 3 dernières années sur 12 mois qui pouvaient ne pas être consécutifs. Il était donc plus facile d'atteindre le seuil de mise en place.

Aujourd'hui, l'employeur pourra organiser une baisse d'effectif sur un mois pour éviter d'être obligé d'organiser des élections puisque les 12 mois de dépassement du seuil doivent être consécutifs.

Lorsque le seuil d'effectif de 11 salariés a été franchi pendant 12 mois consécutifs, l'employeur doit informer le personnel tous les 4 ans de l'organisation des élections par tout moyen permettant de conférer un date certaine.

Le document doit indiquer la date envisagée pour le premier tour qui doit se tenir au plus tard, le 90ème jour suivant la diffusion (art. L 2314-4).

■ Les salariés pris en compte dans le calcul de l'effectif

◆ Les différentes relations contractuelles

Doivent être pris en compte dans le calcul de l'effectif :

- > **toute personne liée à l'entreprise par un contrat de travail** (CDI, CDD, contrat de travail intermittent ou contrat de travail à temps partiel) ;
 - > les **cadres ayant la qualité de salariés** mais détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise, **une délégation particulière d'autorité** établie par écrit permettant de les assimiler à l'employeur, ou qui représentent effectivement l'employeur devant les IRP ;
 - > les salariés en **période d'essai** ;
 - > les salariés en cours d'exécution de **préavis** de démission ou de licenciement ;
 - > les salariés **dispensés d'activité dans le cadre d'une préretraite** qui continuent à percevoir une garantie de ressources financée par l'entreprise ;
 - > les salariés **dispensés de toute activité en application d'un PSE**, mais percevant une rémunération mensuelle ;
 - > les salariés **recrutés en France et exécutant leur contrat de travail à l'étranger** ;
 - > les salariés dont **le contrat de travail est suspendu pour quelque cause que ce soit**.

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif.

◆ Les règles de calcul

L'article L 1111-2 du code du travail prévoit que les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

- > les salariés titulaires d'un **CDI à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement** en compte dans l'effectif de l'entreprise ;
- > les salariés titulaires d'un **CDD, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, 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, ainsi que les **salariés temporaires**, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due **proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents**. Toutefois, les salariés titulaires d'un CDD et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;
- > les salariés à **temps partiel**, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en **divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail**.

L'entreprise utilisatrice doit décompter les salariés qui lui sont mis à disposition en effectuant les démarches suivantes :

- > avant le début des négociations du PAP, **l'entreprise utilisatrice interroge par écrit les entreprises prestataires** afin que ces entreprises, dans un délai compatible avec l'organisation des négociations du PAP, **lui fournissent la liste des salariés mis à disposition** ;
- > ce document doit contenir la liste des salariés qui répondent aux critères de présence dans les locaux et d'ancienneté. Il doit porter la mention que le salarié a faite ou non le choix de voter aux élections de l'entreprise utilisatrice ;
- > à défaut d'informations communiquées sur ce point par l'entreprise prestataire, il appartient au salarié mis à disposition, s'il le souhaite, de faire connaître son choix à l'entreprise utilisatrice, dans les délais impartis, compatibles avec la publication des listes électorales.



Lors de la négociation du PAP, l'employeur doit mettre à disposition des organisations syndicales qui le demandent le registre unique du personnel et les DADS (aujourd'hui DSN) des années concernées (*Cass. soc., 6-1-16, n°15-10975*).

Il faut donc s'emparer de ces outils et les demander systématiquement.

■ Application des règles de calcul de l'effectif

◆ Les salariés comptant pour une unité

Les salariés titulaires d'un **CDI à temps plein** et les travailleurs à domicile (ou télétravailleurs) sont **pris intégralement en compte** dans l'effectif de l'entreprise.

◆ Les salariés comptant pour moins d'une unité

> Les **salariés permanents mais ne travaillant pas à temps complet** doivent être pris en compte à due proportion de la durée de travail.



Dans une entreprise pratiquant l'horaire légale de 35 heures par semaine, il y a :

- 8 salariés à 30 heures par semaine ;
- 5 salariés à 20 heures par semaine.

L'effectif est calculé de la manière suivante :

$$((8 \times 30) + (5 \times 20)) / 35 = 9,71 \text{ unités}$$

> Les **salariés travaillant à temps plein mais non permanents** à due proportion du temps de présence.

Le prorata peut être calculé :

- en nombre de semaines de présence par rapport à 52 semaines ou à 47 si on exclut les 5 semaines de congés payés ;
- en nombre de jours de présence par rapport aux jours de travail effectifs de l'entreprise ;
- par mois travaillé. Par 12 mois précédents, il faut entendre la période d'un an qui précède le mois pour lequel on veut calculer l'effectif.

Exemple

Au cours de la période du 1er juillet 2015 au 30 juin 2016, une entreprise a recours à :

- 4 salariés sous CDD de 6 mois ;
- 2 salariés sous CDD de 8 mois ;
- 1 salarié mis à disposition par une entreprise extérieure pendant 7 mois. Ce salarié n'atteint pas les 12 mois nécessaires et n'est plus présent dans les locaux de l'entreprise : il n'est donc pas pris en compte.

Ces salariés seront pris en compte pour les effectifs du mois de juillet 2016 à raison de 3,33 unité : $[(4 \times 6) + (2 \times 8) + (0)] / 12 = 3,33$.

> Les **salariés non permanents ne travaillant pas à temps plein se voient appliquer cumulativement les deux règles.**

Exemple

Si un salarié travaille en CDD et à temps partiel, il faut cumuler les deux règles énoncées ci-dessus.

1 salarié sous CDD à mi-temps pendant 5 mois au cours des 12 mois précédents sera décompté pour 0,21 unité $(1 \times 5) / 12 \times 0,5 = 0,21$.

■ Nombre d'élus *(ancien art. R 2314-1 du code du travail)*

Effectif de l'entreprise/établissement	Nombre de titulaires et suppléants
de 11 à 24 salariés	1
de 25 à 49 salariés	2
de 50 à 74 salariés	4
de 75 à 99 salariés	5
de 100 à 124 salariés	6
de 125 à 149 salariés	7
de 150 à 174 salariés	8
de 175 à 199 salariés	9
de 200 à 249 salariés	10
de 250 à 299 salariés	11
de 300 à 399 salariés	11
de 400 à 499 salariés	12
de 500 à 599 salariés	13
de 600 à 699 salariés	14
de 700 à 799 salariés	14
de 800 à 899 salariés	15
de 900 à 999 salariés	16
de 1000 à 1249 salariés	17
de 1250 à 1499 salariés	18
de 1500 à 1749 salariés	20
de 1750 à 1999 salariés	21
de 2000 à 2249 salariés	22
de 2250 à 2499 salariés	23
de 2500 à 2749 salariés	24
de 2750 à 2999 salariés	24
de 3000 à 3249 salariés	25
de 3250 à 3499 salariés	25
de 3500 à 3749 salariés	26
de 3750 à 3999 salariés	26
de 4000 à 4249 salariés	26
de 4250 à 4499 salariés	27
de 4500 à 4749 salariés	27
de 4750 à 4999 salariés	28
de 5000 à 5249 salariés	29
de 5250 à 5499 salariés	29
de 5500 à 5749 salariés	29
de 5750 à 5999 salariés	30
de 6000 à 6249 salariés	31
de 6250 à 6499 salariés	31
de 6500 à 6749 salariés	31
de 6750 à 6999 salariés	31
de 7000 à 7249 salariés	32
de 7250 à 7499 salariés	32
de 7500 à 7749 salariés	32

Effectif de l'entreprise/établissement	Nombre de titulaires et suppléants
de 7750 à 7999 salariés	32
de 8000 à 8249 salariés	32
de 8250 à 8499 salariés	33
de 8500 à 8749 salariés	33
de 8750 à 8999 salariés	33
de 9000 à 9249 salariés	34
de 9250 à 9499 salariés	34
de 9500 à 9749 salariés	34
de 9750 à 9999 salariés	34
10000 salariés	35

Les invitations à la négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP)

■ Les syndicats invités à la négociation

◆ Les organisations syndicales invitées par tout moyen

L'**invitation par tout moyen** concerne les organisations syndicales présentes dans l'entreprise, représentatives ou non qui répondent aux critères suivants (*art. L 2314-5*) :

- > être **légalement constituées** ;
- > satisfaire aux critères de **respect des valeurs républicaines et d'indépendance** ;
- > être **constituées depuis au moins 2 ans** ;
- > **couvrir le champ professionnel et géographique de l'entreprise ou de l'établissement concernés par l'élection.**

◆ Les organisations syndicales invitées par courrier

L'**invitation par courrier** concerne les organisations syndicales suivantes (*art. L 2314-5*) :

- > **celles reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement** ;
- > **celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement** ;
- > **celles affiliées à une OS représentative au niveau national et interprofessionnel.**



Les syndicats CGT doivent toujours être invités aux négociations du PAP car ils sont affiliés à la Confédération qui est représentative au niveau national et interprofessionnel.

Mais, il est très important de connaître les règles d'invitation à la négociation du PAP pour vérifier que les autres OS invitées ont le droit d'être présentes.

■ La délégation syndicale

Peuvent négocier le PAP :

- > Le délégué syndical qui n'a pas à justifier d'un mandat spécial ;
- > Un mandataire devant justifier d'un mandat (il peut s'agir du RSS).

Des camarades extérieurs à l'entreprise peuvent être mandatés.

Chaque délégation syndicale peut comprendre, sauf accord avec l'employeur, **jusqu'à 3 ou 4 membres selon que l'effectif de l'entreprise permettrait la désignation d'un seul ou de plusieurs délégués syndicaux** ([art. L 2232-17](#)).

■ Le délai d'invitation à la négociation

Dans le cas du **renouvellement de l'institution**, l'invitation doit être effectuée **2 mois avant l'expiration des mandats en cours**.

L'invitation à négocier doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation.

Néanmoins, **dans les entreprises de 11 à 20 salariés**, l'employeur invite les organisations syndicales à la négociation du PAP que si au moins un salarié s'est porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information faite aux salariés de l'organisation d'élections professionnelles ([art. L 2314-5](#)).

En l'absence de CSE, l'employeur doit engager le processus d'organisation des élections professionnelles si un salarié ou une organisation syndicale le demande, dans un délai d'un mois ([art. L 2314-4](#)).

Si l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, la demande ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai de six mois après l'établissement de ce procès-verbal ([art. L 2314-8](#)).



Les règles de validité du PAP



Il est indispensable de connaître les règles de validité du PAP qui varient en fonction des dispositions concernées.

Si le syndicat CGT ne souhaite pas signer le PAP, il est vivement conseillé, dès que le protocole est soumis à signature, de transmettre par écrit (LRAR) les raisons de notre refus.

Ces motifs de notre opposition devront être rappelés également au moment du dépôt de nos listes. En effet, ces écrits pourront nous aider par la suite si nous contestons les élections devant le Tribunal d'instance.

Il faut savoir également que la signature du PAP par la CGT rend toute saisine du Tribunal d'instance irrecevable. Ne signez donc pas si des dispositions ne vous semblent pas appropriées !!!

De même, si un syndicat présente des candidats au premier tour des élections, sans avoir contesté le protocole d'accord préélectoral, il est considéré comme y avoir adhéré même s'il ne l'a pas signé ([Cass. soc., 20 nov. 2002, n°01-60605](#) ; [Cass. soc., 22 juin 1993, n°91-60.263](#)).

■ Le mode général de conclusion du PAP

La validité du PAP est subordonnée à sa signature par une **double majorité** qui correspond à ([art. L 2314-6](#)) :

- > la majorité des OS ayant participé à sa négociation ;
- > dont les OS représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Si un seul syndicat a répondu à l'invitation à négocier le protocole, celui-ci est valable si cet unique syndicat le signe. En revanche, si deux syndicats négocient et qu'un seul signe, le protocole n'est pas valablement adopté.

De même, si plusieurs syndicats ont répondu à l'invitation mais que la moitié au moins d'entre eux ont quitté la table des négociations avant la signature, le protocole préélectoral n'est pas valide. En effet, doivent être considérés comme ayant participé à la négociation les syndicats qui, invités à celle-ci, s'y sont présentés, même s'ils ont ensuite décidé de s'en retirer.

PAP VALIDE			PAP NON VALIDE		
5 syndicats ont participé à la négociation	Suffrages exprimés aux élections précédentes	3 syndicats signataires sur 5	5 syndicats ont participé à la négociation	Suffrages exprimés aux élections précédentes	4 syndicats signataires sur 5
CGT représentative FO représentative CFDT CFE CGC UNSA	54% 32% 6% 4%	CGT FO CFDT	CGT représentative FO représentative CFDT CFE CGC UNSA	54% 32% 6% 4% 4%	CFDT FO CFE CGC UNSA

PAP VALIDE : les deux conditions de majorité sont remplies :

- sur 5 OS ayant participé à la négociation, 3 OS sont signataires ;
- ces 3 OS signataires rassemblent la majorité des suffrages exprimés.

PAP NON VALIDE : les conditions de double majorité ne sont pas réunies :

- sur 5 OS ayant participé à la négociation, 4 sont signataires : 1ère condition remplie ;
- ces 4 OS ne rassemblent pas la majorité des suffrages exprimés : 32% + 6% + 4% + 4% = 46%.

> **Lorsque les résultats des dernières élections professionnelles ne sont pas disponibles** (par exemple : procès-verbal de carence ou mise en place des IRP), il suffit selon le code du travail de la majorité des OS représentatives dans l'entreprise.

Cette disposition n'est pas claire étant donné qu'en l'absence d'élections antérieures, il n'est pas possible d'apprécier la représentativité.

La circulaire d'information DGT n°6 du 27 juillet 2011 a donc précisé que :

- **lorsqu'il n'y a pas d'OS représentative dans l'entreprise, le protocole doit seulement être signé par la majorité des syndicats ayant participé à la négociation, la seconde majorité en suffrages n'est pas exigée ;**
- lorsque les négociations se déroulent avec deux syndicats (pour lesquels on ne dispose pas de suffrages exprimés) et qu'un seul signe, le PAP n'est pas valable.

■ Des modalités de validité spécifiques

◆ Nombre et composition des collèges électoraux

Les membres du CSE sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel en principe par 2 collèges (*art. L 2314-11*) :

- le collège des ouvriers et employés ;
- le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les ingénieurs, chefs de services, et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un siège réservé dans le deuxième collège.

De plus, lorsque le nombre d'ingénieurs, de chefs de services, et de cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés est au moins égal à 25, il y a un troisième collège (*art. L 2314-11*).

Un accord peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux à condition d'être signé par toutes les organisations syndicales représentatives de l'entreprise (unanimité) (*art. L 2314-12*).
Cet accord ne peut pas remettre en cause l'obligation de l'existence d'un troisième collège.



Focus sur certaines dispositions PAP

■ Répartition des membres du personnel entre les collèges électoraux

La répartition du personnel dans les collèges électoraux doit faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les OS intéressées par le processus électoral selon la règle de double majorité (*art. L 2314-6*).

Pour répartir les salariés dans les collèges électoraux, il convient de rechercher la nature des fonctions réellement exercées par les intéressés. Peu importe la qualité en laquelle ils les accomplissent.

Il faut aussi savoir que certaines conventions collectives de branche prévoient des règles de répartition comme celle du TP. Il faut donc penser si certaines dispositions existent selon votre branche.

■ Répartition des sièges entre les collèges électoraux

La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, selon la règle de double majorité (*art. L 2314-6*).

Le code du travail ne précise pas les modalités de répartition des sièges entre les différents collèges. L'administration recommande d'appliquer les règles suivantes :

> sous réserve de circonstances particulières, **la répartition des sièges à pourvoir doit s'effectuer proportionnellement à l'importance numérique de chaque collège électoral ;**

> **en ce qui concerne l'attribution des sièges restants, il convient d'appliquer le système de la représentation proportionnelle au plus fort reste.**



Entreprise de 432 salariés, 310 dans le 1er collège et 122 dans le 2nd collège.
6 sièges à pourvoir
Quotient : $432/6=72$

Calcul du nombre de sièges attribués à chaque collège :

- 1er collège : $(310/72) = 4$ sièges
 - 2nd collège : $(122/72) = 1$ siège
- 5 sièges sont répartis.

Application de la méthode du plus fort reste :

- 1er collège : $310 - (72 \times 4) = 22$
- 2nd collège : $122 - (72 \times 1) = 50$

Le siège restant est donc attribué au second collège.

■ Le nombre de membres du CSE

Le PAP peut modifier la composition du CSE.

Il peut augmenter le nombre de membres par accord entre l'employeur et les organisations syndicales à la double majorité (art. L 2314-1).

Le PAP peut aussi 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 collègue, est au moins égal à celui prévu par les dispositions légales (art. L 2314-7).



Il est très important, dans le cadre du PAP, de négocier des augmentations du nombre de membres, d'heures de délégation afin de pouvoir continuer à représenter au mieux les salariés.

C'est ici un moyen de lutter contre les effets néfastes des ordonnances qui ont diminué le nombre de membres et qui ont imposé le cumul des casquettes.

Il faut aussi être vigilants car certains employeurs avec l'accord d'autres organisations syndicales pourraient décider de diminutions.

■ Le nombre de mandats successifs

Les ordonnances prévoient que le nombre de mandats successifs qui peuvent être exercés par les membres du CSE sont limités à 3.

Toutefois, **il est possible de prévoir dans le PAP de décider que le nombre de mandats successifs est illimité** ou à tout le moins que l'élection concernée ne compte pas dans le calcul du nombre de mandats successifs (art. L 2314-33).



Il faut absolument essayer d'obtenir qu'il soit prévu dans le PAP que le nombre de mandats successifs est illimité.

En effet, comment revendiquer sereinement lorsque l'on sait qu'à la fin de la mandature nous nous retrouverons exposé aux représailles de l'employeur ?

■ La mise en place du vote électronique

Auparavant, **la mise en oeuvre du vote électronique était subordonnée à un accord d'entreprise** ou à un accord de groupe distinct du protocole d'accord préélectoral.

Désormais, en l'absence d'accord collectif, l'employeur peut choisir unilatéralement le vote électronique (art. L 2314-26).



La CGT est contre le recours au vote électronique qui ne permet pas un contrôle suffisant des opérations électorales.

Le vote physique devrait rester la règle.

Le vote par correspondance doit être destiné aux salariés qui sont absents.

■ La communication des procès-verbaux

Depuis la loi du 20 août 2008, les résultats des élections professionnelles sont déterminants dans notre vie syndicale. Ils déterminent notre représentativité qui nous permet de peser dans le rapport de force et de procéder à des désignations.

Il faut faire inscrire dans le PAP l'obligation pour le bureau de vote d'établir autant de PV que nécessaire :

- 1 pour l'employeur ;
- 1 pour chaque OS ;
- 2 pour l'Inspection du travail ;
- 1 pour le centre de traitement des élections professionnelles.

En effet, ce dernier point est fondamental pour notre OS. L'employeur doit transmettre le PV à l'organisme désigné par le Ministère du travail pour collecter et traiter les résultats des élections (art. R 2314-22).

Il faut donc que le PAP rappelle cette obligation afin que vos résultats soient collectés pour être comptabilisés dans le calcul de la représentativité de la CGT à tous les niveaux.

Il faut procéder au dépouillement et établir un PV même si le quorum n'est pas atteint car les résultats du premier tour servent de base pour le calcul de la représentativité.



Vérifier les listes électorales

■ La qualité d'électeurs

Quatre conditions sont donc ainsi exigées (art. L 2314-18) :

- > avoir la **qualité de salarié** de l'entreprise. Les salariés mis à disposition peuvent, dans certaines conditions, être électeurs ;
- > être **âgé de 16 ans révolus** ;
- > avoir acquis une **ancienneté de 3 mois dans l'entreprise** ;
- > **bénéficier de ses droits civiques**.

■ La forme des listes électorales

Les listes électorales doivent :

- > **respecter la répartition du personnel dans les collèges** telle qu'elle a été fixée par le PAP ;
- > **tenir compte des conditions d'électorat** et notamment d'ancienneté telles qu'elles seront à la date du vote et non telles qu'elles sont à la date d'établissement de la liste ;
- > **être publiées** afin que chaque salarié puisse s'assurer de sa capacité électorale et de son inscription.

Les listes électorales doivent **mentionner les éléments qui déterminent la qualité d'électeur et permettent le contrôle de la régularité des listes électorales** :

- > nom prénom ;
- > date de naissance (pour vérifier l'âge) ;
- > date d'embauche (pour vérifier l'ancienneté) ;
- > l'emploi (pour vérifier le positionnement dans le collège).

■ Le délai de contestation

L'article L 2314-32 précise que **toute contestation relative à l'électorat doit être introduite dans les 3 jours de la publication de la liste électorale**.

Il en résulte qu'en principe, les listes électorales doivent faire l'objet d'une publication 4 jours au moins avant la date de l'élection.



Elaborer ses listes de candidats

■ Les salariés éligibles

Quatre conditions sont donc ainsi exigées (L 2314-19) :

- > être électeur ;
- > être âgé de 18 ans révolus ;
- > travailler dans l'entreprise depuis un an au moins ;
- > ne pas être l'employeur ni son conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendant à descendant, frère, sœur et allié au même degré.

Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice (art. L 2314-23). Malgré un recours, le Conseil constitutionnel a validé cette disposition.

■ Le contenu des listes

Les listes de candidats doivent être établies **pour chaque catégorie de personnel**.

Les **listes des titulaires et des suppléants doivent être séparées pour chaque collège électoral**.

Il est **possible de présenter les mêmes candidats aux fonctions de titulaire et de suppléant**, sachant qu'il n'est pas possible d'exercer en même temps les fonctions de titulaire et de suppléant. **Le mandat de titulaire prévaudra**.

Le nombre de candidats d'une liste **ne peut excéder le nombre de sièges à pourvoir**.

Une liste de candidats **peut être incomplète** c'est-à-dire comprendre moins de candidats que de sièges à pourvoir.

Pour chaque collège électoral, les listes de candidats qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes (art. L 2314-30) (pour plus de précisions voir la fiche «La représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections professionnelles »).

Lors du dépôt de la liste, **le syndicat CGT doit impérativement indiquer son affiliation à l'OS CGT**. En effet, à défaut d'indication, l'OS ne recueille pas les suffrages exprimés en faveur du syndicat qui lui est affilié pour la mesure d'audience au niveau de l'entreprise (art. L 2122-3-1).

Les informations à communiquer à l'employeur sont :

- > la **dénomination de l'OS** présentant les candidats ;
- > le **collège électoral** pour lequel les candidats sont désignés et la **nature du siège** pour lequel ils se présentent (titulaire ou suppléant).

Le code du travail ne fixe aucune date limite pour le dépôt des listes de candidats. Généralement, le PAP en prévoit une.



Placez impérativement sur l'une des listes le DS ou la personne pressentie en tant que futur DS. En effet, il faudra obligatoirement qu'il obtienne 10% des suffrages exprimés.

■ Le dépôt des listes de candidats

◆ Au premier tour

Seules les OS qui peuvent négocier le PAP peuvent déposer les listes de candidats (*art. L 2314-29*).

Il faut donc se référer aux mêmes conditions que celles régissant l'invitation à la négociation du PAP.

C'est le syndicat qui décide quels sont les candidats qu'il va présenter.

Seul le syndicat peut présenter les listes de candidats. Le DS ne peut le faire que s'il en a reçu le mandat écrit par son syndicat.

◆ Au second tour

Les candidatures sont libres.

Ainsi, tout salarié peut présenter sa candidature individuellement, ou plusieurs salariés peuvent décider de présenter une liste commune.

Les listes présentées au premier tour restent valables.



Savoir interpréter les résultats (à titre d'exemple, PV issu d'anciennes élections DP)

I - ETABLISSEMENT DANS LEQUEL S'EST DEROULEE L'ELECTION	II - COLLEGE CONCERNE	
	DENOMINATION DU COLLEGE ELECTORAL	COMPOSITION PRECISE DU COLLEGE
Raison sociale : _____ Adresse : _____ Code postal : _____ Ville : _____ Siret de l'établissement : _____ Autres établissements concernés par l'élection : _____ Numéro de convention collective (IDCC) : _____	Collège unique 1er collège X 2ème collège Autre collège	Ouvriers X Employés X Techniciens Agents de maîtrise Ingénieurs Cadres Autres
INFORMATIONS SUR L'ELECTION Durée du mandat des élus : _____ années Nombre total de collèges électoraux que comporte votre élection : 2		

III - RESULTATS DU 1er TOUR DES ELECTIONS		
Date du 1er tour Horaire d'ouverture du scrutin Horaire de clôture du scrutin Y a-t-il eu carence des candidatures OUI NON X	Le quorum a-t-il été atteint ? QUORUM = E = A /2 = 104/2 = 52 Non si D est inférieur à E Oui si D est supérieur à E	Nombre de listes présentées au premier tour : 4 Nombre de sièges à pourvoir par le collège : P = 4 Quotient électoral (2 décimales) : G = D / P = 69/4 = 17,25
A. Nombre d'électeurs inscrits A=104 B. Nombre de votants B=78 C. Bulletins blancs ou nuls C=9 D. Suffrages valablement exprimés D=69		

Noms et prénoms des candidats par listes	Sexe	Nom de l'OS d'affiliation du syndicat	Nombre de bulletins valables recueillis par chaque liste (total = D)	Nombre de voix obtenues par chaque candidat	Total des voix recueillies par les candidats de chaque liste T	Nombre de candidats présentés par chaque liste N	Moyenne des voix de chaque liste V = T/N (2 décimales)	Attribution des sièges restant à pourvoir à la liste à la plus forte moyenne : pour chaque liste, inscrire successivement les valeurs du rapport $V / (K+1)$ jusqu'à l'attribution de tous les sièges (2 décimales)			ELUS porter la mention ELU	Nombre d'élus par la liste	
								1er siège	2è siège	3è siège			
Liste CGT			33		125	4	31,25	1	15,63	10,42			2
M. W	H	CGT		31								ELU	
M. X	H	CGT		31								ELU	
M. Y	H	CGT		32									
M. Z	H	CGT		31									
Liste CFTC			3		12	4	3,00	0	3,00	3,00			0
M. A	H	CFTC		3									
M. B	H	CFTC		3									
M. C	H	CFTC		3									
M. D	H	CFTC		3									
Liste CFDT			22		44	2	22,00	1	11,00	11,00			1
M. E	H	CFDT		22								ELU	
M. F	H	CFDT		22									
Liste FO			11		44	4	11,00	0	11,00	11,00			1
M. H	H	FO		11								ELU	
M. I	H	FO		11									
M. J	H	FO		11									
M. K	H	FO		11									

■ Premièrement, déterminer le quorum

Si le quorum n'est pas atteint, il faut organiser un second tour.

Le quorum est égal à la moitié des électeurs inscrits.

Pour déterminer si le quorum est atteint, il faut prendre en compte les suffrages valablement exprimés et donc **écarter les blancs et les nuls**.

Le quorum est atteint lorsque le nombre de suffrages valablement exprimés est bien égal à au moins la moitié des inscrits.

Exemple

104 électeurs inscrits / 2 = 52 de quorum

Il y a 69 suffrages valablement exprimés. 69 est bien supérieur à 52 donc le quorum est atteint.

■ Deuxièmement, déterminer le quotient électoral

Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Exemple

69 suffrages exprimés, 4 sièges à pourvoir

Quotient électoral : $69 / 4 = 17,25$

■ Troisièmement, déterminer la moyenne obtenue par chaque liste

Il faut diviser le total des voix recueillies par tous les candidats de la liste divisé par le nombre de candidats présentés sur cette liste.

Exemple

Liste CGT :

M. W = 31 voix
M. X = 31 voix
M. Y = 32 voix
M. Z = 31 voix
Total = 125 voix

Liste CFTC :

M. A = 3
M. B = 3
M. C = 3
M. D = 3
Total = 12 voix

Liste CFDT :

M. E = 22 voix
M. F = 22 voix
Total = 44 voix

Liste FO :

M. H = 11 voix
M. I = 11 voix
M. Y = 11 voix
M. Z = 11 voix
Total = 44 voix

Moyenne de chaque liste :

Liste CGT :
 $125 / 4 = 31,25$

Liste CFTC :
 $12 / 4 = 3$

Liste CFDT
 $44 / 2 = 22$

Liste FO :
 $44 / 4 = 11$

■ Quatrièmement, attribution des sièges au quotient électoral

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

Exemple

Liste CGT :
 $31,25 / 17,25 = 1,8$ soit 1 siège

Liste CFTC :
 $3 / 17,25 = 0,2$ soit 0 siège

Liste CFDT :
 $22 / 17,25 = 1,3$ soit 1 siège

Liste FO :
 $11 / 17,25 = 0,6$ soit 0 siège

■ Cinquièmement, attribuer les sièges restant à la plus forte moyenne

Il reste 2 sièges à attribuer. Il faut appliquer la méthode de la plus forte moyenne.

La plus forte moyenne est obtenue en divisant la moyenne des voix obtenues par chaque liste par le nombre augmenté d'une unité des sièges déjà attribués à la liste.

Exemple

Liste CGT :
 $31,25 / 1+1 = 15,625$

Liste CFTC :
 $3 / 0+1 = 3$

Liste CFDT :
 $22 / 1+1 = 11$

Liste FO :
 $11 / 0+1 = 11$

Le troisième siège est attribué à la CGT qui a la plus forte moyenne.

Liste CGT :
 $31,25 / 1+1+1 = 10,41$

Liste CFTC :
 $3 / 0+0+1 = 3$

Liste CFDT :
 $22 / 1+0+1 = 11$

Liste FO :
 $11 / 0+0+1 = 11$

Les listes CFDT et FO ont obtenu toutes les deux les mêmes plus fortes moyennes.

Dans ce cas, il ne reste qu'un siège à pourvoir, il sera attribué à la liste ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Mais les listes CFDT et FO ont obtenu chacune le même nombre de voix : 44.

Le dernier siège sera alors attribué au candidat le plus âgé.

■ Sixièmement, attribuer les sièges aux élus

L'ordre de présentation des candidats sur la liste l'emporte sur le nombre de voix sauf si les ratures atteignent 10% des suffrages exprimés pour la liste.

■ Septièmement, déterminer la représentativité de chaque OS

Il faut diviser le nombre de bulletins valables recueillis par chaque liste de candidats par le nombre de suffrages valablement exprimés et multiplier par 100.



Liste CGT :
 $(33 / 69) \times 100 = 47,83 \%$

Liste CFTC :
 $(3 / 69) \times 100 = 4,38 \%$

Liste CFDT :
 $(22 / 69) \times 100 = 31,89 \%$

Liste FO :
 $(11 / 69) \times 100 = 15,94 \%$

■ Huitièmement, calculer l'audience d'un candidat

Il faut diviser le nombre de voix obtenues par le candidat par les suffrages valablement exprimés et multiplier par 100.



Pour M. W de la Liste CGT : $(31 / 69) \times 100 = 44,93 \%$