



Guide des élections professionnelles

	Déterminer les institutions représentatives du personnel à mettre en place <ul style="list-style-type: none">■ Les seuils de mise en place des institutions représentatives du personnel■ La durée des mandats■ Les salariés pris en compte dans le calcul de l'effectif■ Application des règles de calcul de l'effectif	Page 1 Page 1 Page 2 Page 2 Page 3
	Le nombre de sièges <ul style="list-style-type: none">■ DP■ CE■ DUP ancienne formule■ DUP nouvelle formule■ IRP regroupées	Page 5 Page 5 Page 5 Page 5 Page 6 Page 6
	Les invitations à la négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP) <ul style="list-style-type: none">■ Les syndicats invités à la négociation■ La délégation syndicale■ La délai d'invitation à la négociation	Page 7 Page 7 Page 7 Page 7
	Les règles de validité du PAP <ul style="list-style-type: none">■ Le mode général de conclusion du PAP■ Des modalités de validité spécifiques	Page 8 Page 8 Page 9
	Focus sur certaines dispositions PAP <ul style="list-style-type: none">■ Les collèges électoraux■ La communication des procès-verbaux	Page 10 Page 10 Page 11
	Vérifier les listes électorales <ul style="list-style-type: none">■ La qualité d'électeurs■ La forme des listes électorales■ Le délai de contestation	Page 12 Page 12 Page 12 Page 12
	Elaborer ses listes de candidats <ul style="list-style-type: none">■ Les salariés éligibles■ Le contenu des listes■ Le dépôt des listes	Page 13 Page 13 Page 13 Page 14
	Savoir interpréter les résultats <ul style="list-style-type: none">■ Premièrement, déterminer le quotient électoral■ Deuxièmement, déterminer la moyenne obtenue par chaque liste■ Troisièmement, attribution des sièges au quotient électoral■ Quatrièmement, attribuer les sièges restant à la plus forte moyenne■ Cinquièmement, attribuer les sièges aux élus	Page 15 Page 16 Page 16 Page 16 Page 17 Page 17



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.



Déterminer les institutions représentatives du personnel à mettre en place

■ Les seuils de mise en place des institutions représentatives du personnel

- > **DP** : à partir de **11 salariés** (*art. L 2312-1 du code du travail*) ;
- > **CE** : à partir de **50 salariés** (*art. L 2322-1 du code du travail*) ;
- > Depuis la loi dite Rebsamen, dans les **entreprises de moins de 300 salariés**, **l'employeur peut décider que les DP constituent la DUP au CE et au CHSCT** (*art. L 2326-1 du code du travail*) ;
- > Depuis la loi dite Rebsamen, dans les **entreprises de 300 salariés et plus**, **un accord collectif signé par une ou plusieurs OS de salariés représentatives majoritaires peut regrouper en une seule instance DP, CE et CHSCT, ou deux de ces institutions** (*art. L 2391-1 du code du travail*). Cet accord doit réunir la signature d'organisation ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires au CE ou de la DUP ou à défaut, des élections DP (voir fiche relative aux IRP après la Loi Rebsamen).



La CGT est fermement opposée à ces nouvelles DUP et aux IRP groupées issues de la loi dite Rebsamen du 17 août 2015 qui diminuent le nombre de mandats et d'heures de délégation.

Par conséquent, la représentation des salariés et la défense de leurs intérêts seront bien moins assurées.

■ La durée des mandats

Les membres du CE et les DP sont élus pour **4 ans** (*art. L 2314-26, L 2314-27, L 2324-24 et L 2324-25 du code du travail*).

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.

Les représentants du personnel au CHSCT sont désignés pour une durée « qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité d'entreprise les ayant désignés » (*art. L 4613-1 du code du travail*).

■ 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 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.

Exemple

Dans une entreprise pratiquant l'horaire légal de 35 heures par semaine, il y a :
8 salariés à 30h par semaine ;
5 salariés à 20h par semaine.

L'effectif est calculé de la manière suivante :

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

> 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 $(1 \times 5) / 12 \times 0,5 = 0,21$.



Le nombre de sièges

■ DP (art. R 2314-1 du code du travail)

Effectif de l'entreprise/l'établissement	Nombre de titulaires et suppléants
de 11 à 25 salariés	1 titulaire et 1 suppléant
de 26 à 74 salariés	2 titulaires et 2 suppléants
de 75 à 99 salariés	3 titulaires et 3 suppléants
de 100 à 124 salariés	4 titulaires et 4 suppléants
de 125 à 174 salariés	5 titulaires et 5 suppléants
de 175 à 249 salariés	6 titulaires et 6 suppléants
de 250 à 499 salariés	7 titulaires et 7 suppléants
de 500 à 749 salariés	8 titulaires et 8 suppléants
de 750 à 999 salariés	9 titulaires et 9 suppléants
à partir de 1000 salariés	1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés

■ CE (art. R 2324-1 du code du travail)

Effectif de l'entreprise	Nombre de titulaires et suppléants
de 50 à 74 salariés	3 titulaires et 3 suppléants
de 75 à 99 salariés	4 titulaires et 4 suppléants
de 100 à 399 salariés	5 titulaires et 5 suppléants
de 400 à 749 salariés	6 titulaires et 6 suppléants
de 750 à 999 salariés	7 titulaires et 7 suppléants
de 1000 à 1999 salariés	8 titulaires et 8 suppléants
de 2000 à 2999 salariés	9 titulaires et 9 suppléants
de 3000 à 3999 salariés	10 titulaires et 10 suppléants
de 4000 à 4999 salariés	11 titulaires et 11 suppléants
de 5000 à 7499 salariés	12 titulaires et 12 suppléants
de 7500 à 9999 salariés	13 titulaires et 13 suppléants
à partir de 10000 salariés	15 titulaires et 15 suppléants

■ DUP nouvelle formule (art. R 2326-1 du code du travail)

Effectif de l'entreprise/établissement	Nombre de titulaires et suppléants
de 50 à 74 salariés	4 titulaires et 4 suppléants
de 75 à 99 salariés	5 titulaires et 5 suppléants
de 100 à 124 salariés	6 titulaires et 6 suppléants
de 125 à 149 salariés	7 titulaires et 7 suppléants
de 150 à 174 salariés	8 titulaires et 8 suppléants
de 175 à 199 salariés	9 titulaires et 9 suppléants
de 200 à 249 salariés	11 titulaires et 11 suppléants
de 250 à 299 salariés	12 titulaires et 12 suppléants

■ **DUP ancienne formule** *(ancien art. R 2314-3 du code du travail)*

Effectif de l'entreprise/établissement	Nombre de titulaires et suppléants
de 50 à 74 salariés	3 titulaires et 3 suppléants
de 75 à 99 salariés	4 titulaires et 4 suppléants
de 100 à 124 salariés	5 titulaires et 5 suppléants
de 125 à 149 salariés	6 titulaires et 6 suppléants
de 150 à 174 salariés	7 titulaires et 7 suppléants
de 175 à 199 salariés	8 titulaires et 8 suppléants

■ **IRP regroupées** *(art. R 2391-1 et R 2391-2 du code du travail)*

Effectif de l'entreprise/établissement	2 IRP regroupées	3 IRP regroupées
moins de 300 salariés	4 titulaires et 4 suppléants	5 titulaires et 5 suppléants
de 300 à 999 salariés	6 titulaires et 6 suppléants	10 titulaires et 10 suppléants
à partir de 1000 salariés	8 titulaires et 8 suppléants	15 titulaires et 15 suppléants

**La CGT est contre ces nouvelles délégations
uniques du personnel et les IRP
regroupées qui sont synonymes de diminution du nombre d'élus et du volume du
crédit d'heures.**



**Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur est seul décisionnaire.
Mais dans les entreprises de 300 salariés et plus, pour regrouper les IRP, l'employeur doit conclure un accord collectif
majoritaire.**

Il ne faut donc jamais signer de tels accords.

Pour plus d'informations, voir la fiche « Les IRP après la Loi Rebsamen ».



Les invitations à la négociation du protocole d'accord pré-électoral (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 2314-3 et L 2324-4 du code du travail) :

- > 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 2314-3 et L 2324-4 du code du travail) :

- > **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 du code du travail).

■ Le délai d'invitation à la négociation

L'**invitation des syndicats** à négocier le PAP et à établir les listes de candidats doit leur parvenir (art. L 2314-3 et L 2324-4) :

- > **au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation** ;
- > **être effectuée 2 mois avant l'expiration du mandat des représentants en exercice.**



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 !!!

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 2314-3-1 et L 2324-4-1 du code du travail) :

> 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% 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

◆ Les domaines concernés par la double majorité

- > la reconnaissance et la perte de la qualité d'établissement distinct (art. L 2314-31 et L 2322-5 du code du travail) ;
- > la répartition du personnel dans les collèges électoraux (art. L 2314-11 et L 2324-13 du code du travail) ;
- > la répartition des sièges dans les différents collèges (art. L 2314-11 et L 2324-13 du code du travail) ;
- > le nombre d'établissements distincts, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories pour la mise en place du CCE (art. L 2324-1 du code du travail) ;
- > la mise en place des délégués de site (art. L 2312-5 du code du travail) ;
- > l'augmentation du nombre de DP ou de membres à élire au sein du CE (art. L 2324-1 et L 2314-1 du code du travail) ;
- > les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (art. L 2314-23 et L 2324-21 du code du travail) ;
- > la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés (art. L 2314-12 du code du travail).

◆ Les domaines concernés par l'unanimité

- > la modification du nombre et de la composition des collèges électoraux (art. L 2314-10 et L 2324-12 du code du travail) ;
- > l'organisation du scrutin hors temps de travail (art. L 2314-22 et L 2324-20 du code du travail).

◆ 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 (art. R 2314-8 et R 2324-4, art. L 2314-21 et L 2324-19 du code du travail).

Avec la Loi travail du 8 août 2016 et le décret n°2016-1676 du 5 décembre 2016, l'employeur peut choisir unilatéralement le vote électronique (art. L 2314-21 et L 2324-19 du code du travail).

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.



Focus sur certaines dispositions PAP

■ Les collèges électoraux

◆ Nombre et composition des collèges électoraux

Les représentants du personnel sont élus (*art. L 2314-8 et L 2324-11 du code du travail*) :

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

Le collège cadres ne peut exister que lorsqu'il y a au moins 25 cadres (*art. L 2324-11 du code du travail*).

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les OS représentatives dans l'entreprise.

Il doit s'agir d'un **accord unanime**.

Cet accord ne peut pas supprimer le collège cadres lorsque les conditions de son existence sont réunies.

◆ 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 2314-11 et L 2324-13 du code du travail*). **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.**

◆ 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 2324-11 et L 2324-13 du code du travail*).

Le code du travail ne précise pas les modalités de répartition des sièges entre les différents collèges ni pour les élections des DP ni pour celles au CE. 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.**

Dans les entreprises occupant 501 salariés et plus, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire élu dans le deuxième collège (*art. L 2324-11 du code du travail*).



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.

■ 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.

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.



Vérifier les listes électorales

■ La qualité d'électeurs

Quatre conditions sont donc ainsi exigées (*art. L 2314-15 et L 2324-14 du code du travail*) :

- > 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

Les *articles R 2314-28 et R 2324-23 du code du travail* précisent 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 2314-16 et L 2324-15 du code du travail) :

- > 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.

■ Le contenu des listes

Les listes de candidats doivent être établies **pour chaque catégorie de personnel** (art. L 2314-8 et L 2324-11 du code du travail).

Les **listes des titulaires et des suppléants doivent être séparées pour chaque collège électoral** (art. L 2314-21 et L 2324-19 du code du travail).

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.**

Un même salarié peut se porter candidat en tant que DP et en tant que membre élu du CE.

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.

Attention, à compter du 1er janvier 2017, **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 2314-24-1 et L 2324-22-1 du code du travail) (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 du code du travail).

Les informations à communiquer à l'employeur sont :

- > l'**IRP pour laquelle la liste est déposée** ;
- > 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 2314-3 et L 2324-4 du code du travail*).

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

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

◆ 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.



Savoir interpréter les résultats

PROCES-VERBAL DES ELECTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL MEMBRES TITULAIRES

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 DP : 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)	Nombre de sièges attribués à chaque liste selon la règle du quotient électoral K=V/G	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 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 (*art. R 2314-22 et R 2324-18 du code du travail*).

Exemple

69 suffrages exprimés, 4 sièges à pourvoir

Quotient électoral : $69 / 4 = 17,25$

■ Deuxièmement, 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 :

$44 / 4 = 11$

■ Troisièmement, 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

■ Quatrièmement, 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.

■ Cinquièmement, 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 (*art. L 2314-24 et L 2324-22 du code du travail*).

■ Sixièmement, 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.

Exemple

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

■ Septièmement, 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.

Exemple

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