

GUIDE

LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL
NOTIONS COMMUNES

Elections - Heures de délégation - Protection - Contentieux

JANVIER 2017

Snec-CFTC
128 avenue Jean Jaurès
93697 Pantin Cedex
01 73 30 42 42
droitdutravail@snec-cftc.fr
<http://www.snec-cftc.fr>

Préambule :	3
I) Niveau de mise en place des institutions représentatives	4
1.1) Les différents niveaux	4
1.2) Implication pour les institutions représentatives	5
II) Calcul de l'effectif de l'établissement	6
2.1) Personnels à prendre en compte dans les effectifs	6
2.2) Décompte des effectifs	7
2.3) Période de décompte des effectifs	7
III) Electorat et candidatures	8
3.1) La liste électorale	8
3.2) Les candidatures	9
3.3) Les salariés mis à disposition	12
IV) Renouvellement et mise en place des IRP	14
4.1) Initiative des élections	14
4.2) Le calendrier des opérations électorales	14
4.3) Négociation du protocole d'accord préélectoral	15
4.4) Validité de l'accord préélectoral	17
4.5) La liste des candidats : obligation de respecter la parité homme / femme	18
4.6) Le dépôt des listes de candidat	20
4.7) L'information des électeurs	20
4.8) La préparation matérielle du vote	21
V) Le déroulement du vote	22
5.1) Le bureau de vote	22
5.2) Les modalités du vote	22
5.3) Le dépouillement	23
5.4) L'attribution des sièges à chaque liste	24
5.5) La désignation des élus	25
5.6) La proclamation des résultats	26
5.7) Remplacement d'un élu	27
5.8) Elections partielles	27
VI) Le contentieux concernant les élections aux IRP	28
6.1) Les compétences	28
6.2) L'action au tribunal d'instance	28
6.3) Le pourvoi en cassation	29
6.4) Le délit d'entrave	29
VII) Les heures de délégation	31
7.1) Le crédit horaire mensuel accordé par la loi	31
7.2) Bénéficiaires	31
7.3) Cumul des mandats	31
7.4) Période d'utilisation	32
7.5) Dépassement du crédit	32
7.6) Utilisation des heures de délégation	32
7.7) Information de l'employeur	32
7.8) Moment d'utilisation	33
7.9) Cas des maîtres rémunérés par l'état	33
VIII) La protection des représentants du personnel	34
8.1) Les personnels protégés	34
8.2) Domaine d'application de la protection	34
8.3) La procédure spéciale de licenciement d'un salarié protégé	35
Annexes	36
1) Modèle d'accord de protocole préélectoral	36
2) Modèle de lettre de demande de mise en place d'élections	37
3) Modèle de lettre de dépôt de candidature	38
4) Liste commune : répartition des voix	38
5) Modèle de mandat syndical	39

La loi du 20 août 2008 a établi de nouvelles règles pour déterminer la représentativité des syndicats au niveau de l'entreprise, de la branche, et au niveau national.

- Au niveau national, la représentativité de la CFTC se joue sur les résultats obtenus aux élections professionnelles dans les entreprises. Lors de la mesure de 2013, la CFTC a été reconnue représentative. La prochaine mesure de l'audience aura lieu en 2017.
- Le Snec-CFTC très présent dans l'enseignement privé doit contribuer, par ses résultats aux élections professionnelles dans les établissements, au maintien de la représentativité de la CFTC en 2017.
- Au niveau de nos établissements, la représentativité du Snec-CFTC se joue à chaque nouvelle élection.

Le Snec-CFTC se doit de représenter et défendre au mieux les intérêts des personnels (salariés de l'Ogec et enseignants) au sein des instances représentatives. Le statut d'élu donne une **légitimité** pour **représenter** et **défendre** les collègues.

C'est pourquoi, plus que jamais, **la présence de représentants Snec-CFTC dans nos établissements est vitale.**

Ce guide pratique «Notions communes» a pour objet d'aider les délégués syndicaux et élus Snec à veiller à l'organisation et au bon déroulement des élections.

Il est **indissociable** du guide « Délégué syndical ».

Les représentants Snec y trouveront toutes les modalités de mise en place des élections. Ces modalités sont communes aux élections de délégués du personnel, du comité d'entreprise et de la délégation unique du personnel.

Depuis la promulgation de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale, il est plus important que jamais que les présidents départementaux soient informés de la mise en place des élections.

Les sections d'établissement **doivent agir en lien étroit** avec les sections départementales. Légalement et statutairement ce sont ces dernières qui représentent le syndicat.

Les délégués ou représentants syndicaux **doivent donc prendre soin d'informer leur président ou secrétaire départemental** de l'organisation d'élections dans leur établissement.

Ils les informent des candidatures envisagées, des projets d'affiches ou de tracts, des résultats obtenus, et de tout problème rencontré.

En cas d'intervention au nom du syndicat devant le juge d'instance, **seules les instances nationales sont habilités à représenter le Snec-CFTC ou à donner éventuellement un pouvoir à un représentant local** (ceci n'interdit pas à un candidat d'agir en son nom propre).

Enfin, la section départementale peut leur fournir des documents de propagande ou les aider à concevoir ou à réaliser des affiches et des tracts.

Le Snec-CFTC organise régulièrement des sessions de formation pour les représentants du personnel.

Les représentants ne peuvent être efficaces que s'ils sont formés et connaissent leurs moyens d'action et leur champ d'intervention. Il est vivement recommandé à tous ceux qui détiennent déjà un mandat, ou envisagent de se présenter, de suivre ces formations.

Dans certains cas, les établissements d'enseignement privés cherchent à se regrouper (Ogec communs, réseaux d'établissements...), ce qui peut modifier le niveau de mise en place et le nombre de représentants du personnel. Ainsi, l'addition des effectifs de deux établissements peut permettre la création d'une institution représentative du personnel. Dans d'autres cas, il est possible de désigner un délégué syndical dans chacun des établissements de la même entreprise. Les précisions qui suivent peuvent donc présenter un grand intérêt.

1.1) Les différents niveaux

Selon qu'il s'agit du délégué syndical, des délégués du personnel ou du comité d'entreprise, le lieu de la mise en place de l'institution pourra être différent. On distingue **trois niveaux** qui correspondent chacun à des définitions bien précises.

1.1.1. L'établissement distinct

a) S'agissant de délégués du personnel et de délégués syndicaux :

L'établissement distinct, dans le cadre duquel l'élection des délégués du personnel doit être organisée, se définit comme **un groupe de salariés ayant des intérêts communs et travaillant sous une direction unique**, peu important que la gestion du personnel soit centralisée à un autre niveau, dès lors qu'il existe sur place un représentant de l'employeur qualifié pour trancher les réclamations et transmettre celles auxquelles il ne pourrait donner suite. (*Cass. soc. 12/02/92*)

Dans les établissements privés sous contrat, le chef d'établissement est le représentant de l'employeur.

S'il existe plusieurs établissements distincts employant chacun au moins 50 salariés, les délégués syndicaux sont désignés au niveau de chacun de ces établissements. (*C.trav.R.2143-1 et R.2143-3*)

b) S'agissant de comités d'établissement :

Trois critères principaux se dégagent de la jurisprudence du Conseil d'Etat pour définir l'établissement distinct :

- un **degré d'autonomie suffisant** :
 - de la gestion du personnel
 - de l'exécution du service (autonomie administrative)
- une **implantation géographique distincte**
- un **caractère de stabilité**.

Le **critère d'autonomie est prépondérant**. Les deux autres sont nécessaires, mais insuffisants à eux seuls.

Dans l'enseignement privé, l'établissement est en général bien défini par la réglementation scolaire : école maternelle, école primaire, collège, lycée, etc.

Cette distinction n'est pas systématique : certains établissements sont des collèges / lycées ou des écoles maternelles / primaires... On se référera aux critères ci-dessus pour apprécier s'il s'agit d'un établissement unique ou d'établissements distincts.

Par exemple, l'éloignement géographique d'une « annexe » et le cloisonnement des personnels pourraient faire pencher en faveur de la reconnaissance d'établissements distincts.

A noter qu'un même chef d'établissement peut diriger deux établissements distincts.

1.1.2. L'entreprise

Elle constitue une entité juridique ayant à sa tête :

- une personne morale : association loi 1901 (Ogec, AEP...), société commerciale...
- ou une personne physique.

Elle peut être composée d'un seul ou de plusieurs établissements.

Elle est également l'employeur des personnels qui travaillent en son sein

C'est à elle que l'on doit s'adresser pour toutes les formalités concernant les représentants du personnel (désignation des délégués syndicaux, demande d'élections...)

Elle est l'interlocuteur des représentants du personnel (négociations avec les délégués syndicaux, réunions des DP ou du CE), mais délègue le plus fréquemment ses pouvoirs en ce domaine au chef d'établissement. (**cf.1.1.1 : l'établissement distinct**)

Lorsque l'entreprise est gérée par une association, il est recommandé de demander un exemplaire de ses statuts et de la composition du conseil d'administration. En cas de refus de l'employeur, la préfecture ou la sous-préfecture dont dépend le siège de l'association les fourniront.

1.1.3. Le groupe

Certaines entreprises, juridiquement distinctes, constituent une « unité économique et sociale » (UES). Cette notion peut exister dans l'enseignement privé avec la création de groupes scolaires – qui consistent à regrouper plusieurs établissements scolaires – et de réseaux d'établissements. Toutefois l'existence d'un groupe n'est pas toujours aisée à démontrer. Les juges exigent que ces entreprises :

- constituent tout d'abord **une unité économique** : activités analogues ou complémentaires (point essentiel), direction commune ou complémentaire, ou conseils d'administration composés d'à peu près les mêmes personnes...
- puis, ce premier critère une fois admis, on retient également la notion **d'une unité sociale** : si une partie du personnel est interchangeable ou permutable; s'il y a identité de statut et de conditions de travail : règlement intérieur, horaires, avantages sociaux, etc.

(N.B. Les juges n'exigent pas que tous ces éléments de preuve soient réunis ; il faut au moins un argument économique et un argument social)

Quand une UES regroupant au moins 50 salariés est reconnue entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d'un CE commun est obligatoire. S'il y a des établissements distincts, il faut mettre en place un CE central et des comités d'établissement là où il y a 50 salariés ou plus. Dans le cas d'une UES, la loi prévoit la mise en place du seul CE. Pour l'élection des DP ou la désignation des DS, la jurisprudence admet la possibilité de retenir le cadre de l'UES. L'UES peut aussi servir de cadre pour la mise en place de la DUP.

Il est à noter que la reconnaissance d'une UES pour une des institutions représentatives du personnel **n'impose pas nécessairement de retenir ce cadre pour les autres institutions représentatives du personnel.**

1.2) Implications pour les institutions représentatives

Effectifs	Délégué du personnel	Délégué syndical	Délégation unique (DUP)	Comité d'entreprise
Entreprise constituée d'un seul établissement				
Moins de 11 salariés	Non	Non	Non	Non
11 à 49 salariés	Oui	Désignation d'un DP titulaire comme DS	Non	Non
50 à 300 salariés	Oui	Oui	Oui	Oui
300 salariés et plus	Oui	Oui	Non	Oui
Entreprise constituée de plusieurs établissements				
L'établissement comporte moins de 11 salariés	Au niveau de l'établissement : non. Rattachement à un autre établissement de l'entreprise qui remplit les conditions d'effectifs. A défaut : institution au niveau de l'entreprise si l'effectif global le permet.		Au niveau de l'entreprise si l'effectif global le permet.	
L'établissement comporte de 11 à 49 salariés	Au niveau de l'établissement : oui	Non : désignation au niveau de l'entreprise	Au niveau de l'entreprise si l'effectif global le permet.	
L'établissement comporte plus de 50 salariés	Au niveau de l'établissement : oui	Normalement, au niveau de l'établissement : oui (Cf. 1.1.1.a)	Comité d'établissement, si l'établissement est distinct (Cf. 1.1.1.) sinon, au niveau de l'entreprise.	
Groupe d'entreprises				
Lorsque les seuils d'effectifs ne sont pas atteints dans l'établissement ou l'entreprise, la mise en place des institutions représentatives peut se faire dans l'unité économique et sociale, sous réserve de l'accord des différents employeurs ou de la décision du tribunal d'instance.				

2.1) Personnels à prendre en compte dans les effectifs

Sont pris en compte dans l'effectif les personnels « occupés » dans l'entreprise, à savoir :

- les salariés liés à elle par un contrat de travail (personnel rémunéré par l'établissement)
- les salariés d'une société prestataire de service
- dans l'enseignement privé : les maîtres rémunérés par l'Etat (Loi Censi du 5 janvier 2005)

Certains personnels **non comptabilisés dans l'effectif** peuvent néanmoins être électeurs.

Catégories de personnels	Comptent dans l'effectif	Sont électeurs ⁽¹⁾	
		aux D.P.	au C.E.
Personnel rémunéré par l'établissement			
Personnel sous contrat à durée indéterminée (CDI)	OUI	OUI	OUI
Travailleur à domicile	OUI	OUI	OUI
Travailleur handicapé (sauf d'un centre d'aide par le travail)	OUI	OUI	OUI
Personnel sous CDD	OUI ⁽²⁾ sauf s'il assure un remplacement	OUI	OUI
Personnel d'une société prestataire de service (Ménage, restauration)	OUI ⁽²⁾	OUI	OUI
Personnel sous contrat de travail intermittent, à temps partiel modulé ou à temps partiel annualisé.	OUI	OUI	OUI
CUI- CAE,	NON ⁽⁵⁾	OUI	OUI
Apprentis	NON ⁽⁵⁾	OUI	OUI
Jeunes en stage-étude en entreprise	NON ⁽⁵⁾	NON	NON
Contrat de professionnalisation	NON ⁽⁵⁾	OUI	OUI
Salariés dont le contrat est suspendu : maladie, maternité, accident du travail, congé parental, congé sabbatique, formation, chômage technique, mise à pied	OUI	OUI	OUI
Salarié en invalidité – Préretraité (total), salarié dispensé définitivement d'activité ou dont le retour est peu probable	NON, sauf maintien de salaire ou de garantie de ressources	NON	NON
Salarié détaché pour exercer un mandat syndical	OUI	OUI	OUI
Salarié en période d'essai (CDI)	OUI	OUI si ancienneté suffisante	
Salarié en période de préavis	OUI	OUI	OUI
Salarié licencié irrégulièrement	OUI	OUI	OUI
Clerc (non laïc)	OUI, si contrat de travail	OUI	OUI
Cadre représentant le chef d'entreprise auprès du personnel Chef d'établissement salarié de l'entreprise	OUI ⁽³⁾	NON	NON
Salarié membre du CA de l'organisme de gestion	OUI	NON	NON
Personnel rémunéré par l'Etat			
Maître sous contrat simple ou d'association	OUI	OUI	OUI
Délégué auxiliaire (ou rectoral), sauf suppléant	OUI	OUI	OUI
Suppléant	NON	OUI ⁽¹⁾	OUI ⁽¹⁾
Fonctionnaire détaché	OUI ⁽⁴⁾	OUI	OUI ⁽⁴⁾

(1) Sous réserve de remplir les conditions d'âge (16 ans accomplis) et d'ancienneté dans l'entreprise (3 mois) – cf. 3.1.1

(2) Au prorata du temps de présence au cours des 12 mois précédents – cf.2.2.2

(3) [Cass. soc. 26/09/2002](#)

(4) [Cass.soc. 23/05/2006 – n° 05-60119](#)

(5) La cour européenne de justice dans son arrêt du 15 janvier 2014 conteste l'exclusion des contrats aidés dans le décompte des effectifs. Mais cette décision n'est pas pour le moment d'application directe.

2.2) Décompte des effectifs

Toutes les règles de décompte des effectifs sont régies par les articles [L.1111-1 à L.1111-3 du Code du travail](#)

2.2.1. L'employeur est tenu de fournir tous les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif

L'employeur est tenu, dans le cadre de la négociation préélectorale, de fournir aux organisations syndicales participantes les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité de la liste électorale. ([Cass.soc. n°08-60530 du 13 mai 2009](#) et [n°07-60434 du 13 novembre 2008](#)).

2.2.2. Sont pris en compte intégralement :

Les salariés exerçant à temps complet. Ils comptent alors chacun pour une unité. Cela concerne :

- tous les salariés liés par un contrat à durée indéterminée
- les travailleurs à domicile
- les travailleurs handicapés

Pour ces personnels, aucune ancienneté n'est exigée. Ainsi un salarié sous CDI doit être compté même s'il débute sa période d'essai.

2.2.3. Sont décomptés au prorata de leur présence au cours des 12 mois précédant le premier tour :

- les salariés sous CDD,
- les travailleurs temporaires

dès lors qu'ils ont travaillé au moins trois mois dans l'entreprise.

Ex : un salarié sous CDD pendant 8 mois au cours des 12 derniers mois comptera pour : $8/12 = 0,66$ unité.

2.2.4. Sont décomptés au prorata de leur horaire de travail :

Les salariés qui ont un horaire inférieur à la durée du travail légale ou fixée par accord.

Pour la détermination de l'effectif, on compte les heures effectivement accomplies par les salariés à temps partiel ([Cass. soc. 7.03.90](#)).

Ex : un salarié qui effectue 28 h hebdomadaires sur un maximum de 35 h, compte pour $28/35 = 0,8$ unités

Pour les personnels visés au 2.2.3. et exerçant à temps partiel sous CDD, on applique les deux règles de proratisation

Ex : un salarié engagé en CDD pour 28h hebdomadaires, engagé durant 8 mois au cours des 12 derniers mois comptera pour : $1 \times 28/35 \times 8/12 = 0,533$.

2.2.5. Cas des enseignants travaillant sur deux ou plusieurs établissements :

Les enseignants travaillant dans deux ou plusieurs établissements comptent dans les effectifs de chacun des établissements où ils enseignent, au prorata de leur temps de travail.

2.2.6. Cas des salariés mis à disposition (ménage, restauration...) :

Les salariés mis à disposition présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et qui y travaillent depuis au moins un an comptent dans les effectifs de cette entreprise au prorata de leur temps de travail. ([C. trav. L.1111.2](#)) même s'ils ne votent pas dans l'entreprise.

(Pour les salariés mis à disposition, voir étude complète au [paragraphe 3.3](#))

2.3) Période de décompte des effectifs

L'effectif requis doit avoir été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours de la période de 3 ans précédant la date des élections ou de la désignation. Le calcul s'effectue mois par mois et non sur la moyenne des 3 ans. Les salariés sous CDD ou intérimaires ne sont pris en compte que pour les 12 derniers mois.

En cas de réduction importante (environ 10 %) et durable (au moins 24 mois) de l'effectif au-dessous du seuil de 50 salariés, les mandats des élus au CE et des délégués syndicaux sont supprimés, soit par accord, soit par décision du DDT (Direction départementale du travail et de l'emploi). Si l'effectif est resté inférieur à 11 salariés pendant au moins 12 mois, la délégation du personnel n'est pas renouvelée à l'expiration du mandat

3.1) La liste électorale

Attention ! Les conditions pour être électeur sont différentes de celles qui sont retenues pour le décompte de l'effectif visé au § 2.1. Ainsi, certains personnels non comptabilisés dans les effectifs seront électeurs ou inversement.

Exemple : le chef d'établissement compte dans les effectifs mais n'est pas électeur. Un suppléant remplaçant ne compte pas dans les effectifs mais est électeur.

3.1.1. Conditions pour être électeur (C.trav.L3214-15 et 2324-14)

1°) Etre salarié dans l'entreprise, c'est-à-dire travailler sous la subordination juridique de l'employeur moyennant salaire, indépendamment du sexe, de la nationalité, de la durée du travail ou du contrat, du statut, de la fonction. Les représentants de l'employeur ayant reçu délégation de celui-ci pour le représenter devant le personnel ne sont pas électeurs : ainsi, le chef d'établissement et éventuellement d'autres cadres ayant également délégation de l'employeur.

Remarque : Le salaire n'est pas nécessairement versé par l'entreprise : cas des salariés mis à disposition (voir paragraphe 3.3) ou des maîtres de l'enseignement privé rémunérés par l'État et qui sont électeurs (*loi Censi du 5/01/2005*).

2°) Etre âgé de 16 ans accomplis à la date du 1er tour de scrutin

3°) Avoir au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise à la date du 1er tour de scrutin. Les salariés mis à disposition ont des règles d'ancienneté différentes (voir 3.3.4)

4°) Jouir de ses droits civiques : n'avoir encouru aucune peine privative de la capacité électorale.

Cas particuliers

Sont électeurs :

- les salariés sous CDD
- les salariés à domicile
- les salariés à temps partiel ou en préretraite progressive
- les salariés en période d'essai (sous réserve d'ancienneté suffisante)
- les salariés travaillant dans plusieurs entreprises : dans chacune d'elle (les salariés OGEC travaillant pour deux OGEC différents sont électeurs dans les deux établissements)
- les salariés travaillant dans plusieurs établissements de la même entreprise : ils sont électeurs dans l'établissement où ils exercent l'activité principale (les salariés OGEC travaillant dans deux établissements d'un même OGEC ne votent qu'une fois)
- les enseignants travaillant dans plusieurs établissements : dans chacun d'eux
- les enseignants fonctionnaires détachés du public
- les salariés en période de préavis effectué ou non (licenciement ou démission)
- les travailleurs handicapés (sauf ceux d'un établissement et service d'aide par le travail – ESAT)
- les salariés représentants du personnel licenciés sans observation de la procédure protectrice, s'ils ont demandé leur réintégration, ou si l'autorisation de leur licenciement a été annulée
- les salariés licenciés à la suite d'une grève et réintégré par ordonnance du tribunal d'instance.
- les salariés détachés ou mis à disposition; ex : personnel de sous-traitance, cuisine, restauration. (Pour plus de précision, voir paragraphe 3-3).
- les détachés syndicaux s'ils continuent à être rémunérés par l'entreprise
- les salariés dont le contrat est suspendu : absence pour raison de santé, maternité, congé parental, sabbatique, convenances personnelles, formation, chômage technique, mise à pied... (sauf s'il est assuré ou très probable qu'ils ne réintégreront jamais l'entreprise (NB. La jurisprudence la plus récente semble toutefois les admettre sans condition)
- les cadres, s'ils ne représentent pas le chef d'entreprise
- tous les bénéficiaires d'un contrat d'insertion ou contrat aidé, à l'exception des stagiaires en cours de scolarisation
- les travailleurs occasionnels s'ils exercent une activité habituelle dans l'entreprise

Sont prises en compte pour l'ancienneté :

- l'ancienneté dans l'entreprise, voire dans l'unité économique et sociale si l'entreprise est composée de plusieurs établissements,
- l'ancienneté des salariés à temps partiels comme s'ils exerçaient à temps complet (ne pas confondre avec l'ancienneté pour le décompte des effectifs ([cf 2.2.2](#)))
- les périodes d'essai
- la durée d'un CDD au terme duquel le salarié a été engagé sous CDI
- les missions d'intérim effectuées dans l'entreprise au cours des 3 mois précédant l'engagement
- l'ancienneté acquise avant la rupture pour appel sous les drapeaux
- les absences assimilées par la loi à un travail effectif :
 - arrêts pour accidents du travail ou maladie professionnelle
 - congés de formation et de formation économique, sociale et syndicale
 - congé parental d'éducation, congé de maternité, absences rémunérées pour examens médicaux des femmes enceintes

Des dérogations réduisant la condition d'ancienneté peuvent être valablement accordées par l'inspecteur du travail ou être prévues par un accord collectif.

3.1.2. Etablissement de la liste électorale

L'employeur établit la liste électorale, en répartissant les salariés dans les collèges prévus par le protocole d'accord préélectoral ([Cf. 4.4.](#)) ou par l'inspecteur du travail.

La liste, établie pour les deux tours, doit mentionner pour chaque électeur :

- nom et prénom
- date et lieu de naissance
- ancienneté dans l'entreprise
- emploi

L'adresse du domicile des salariés n'a pas à figurer sur les listes électorales. ([cas.soc.n°00-60315 du 20 mars 2002](#))

La liste doit être publiée à une date permettant de porter les contestations éventuelles devant le tribunal d'instance, c'est-à-dire au moins 4 jours avant le scrutin. Elle doit être affichée ou mise à la disposition du personnel en un lieu libre d'accès.

A partir du 1er janvier 2017, la liste électorale devra indiquer la proportion d'hommes et de femmes, collège par collège.

Les contestations éventuelles par l'employeur, les syndicats ou les salariés doivent être portées :

- devant le tribunal d'instance si elles portent sur la qualité d'électeur de tel ou tel salarié, dans les 3 jours suivant la publication de la liste.
- devant la DDTEFP si la contestation porte sur la répartition des électeurs dans les collèges électoraux.

3.1.3. Etablissement de la liste électorale pour les salariés mis à disposition

Voir [paragraphe 3.3](#)

3.2) Les candidatures

3.2.1. Conditions d'éligibilité ([C.trav.art.L.2324-15 et L.2324-1](#))

1°) Etre électeur

Peuvent être candidats les salariés électeurs visés au 3.1.1., avec les réserves suivantes :

- les salariés sous CDD doivent avoir leur contrat en cours le jour des élections
- les salariés travaillant dans plusieurs établissements ne sont éligibles que dans un seul établissement de leur choix
- Les salariés dont le contrat est suspendu sont éligibles ([Cass.soc. 26 sept. 2002](#)).

2°) Avoir 18 ans accomplis le jour du 1er scrutin (la condition d'âge peut être abaissée par voie d'accord)

3°) Travailler dans l'entreprise depuis 1 an, même de manière discontinue, au 1er tour du scrutin.

L'ancienneté d'un an requise peut résulter de contrats distincts séparés par des périodes d'interruption. ([Cass.soc. n°06-60063 du 3 octobre 2007](#)).

Les périodes de contrats successifs sous CDD ou CDI peuvent donc être additionnées.

4°) Ne pas avoir de lien de parenté avec l'employeur (Président d'Ogec pour nos établissements)

Par « employeur », il faut entendre le chef d'entreprise (ex : président de l'Ogec)

Ne sont pas éligibles : les conjoints, ascendants, descendants, frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs, gendres, belles-filles et beaux-parents du chef d'entreprise.

Cette liste est limitative, elle n'exclut donc pas, par exemple, les parents et alliés de l'épouse du chef d'entreprise.

5°) Qu'en est-il pour le chef d'établissement ? Pour les cadres ?

Le chef d'établissement, détenteur d'une délégation de pouvoir pour représenter l'employeur est exclu du droit d'être électeur et donc d'être éligible. Sa parenté est éligible. (*Cas.soc.n°89-61356 du 10 octobre 1990*).

Les autres cadres qui ne détiennent pas d'une délégation de l'employeur ne sont pas exclus de l'éligibilité.

6°) Avoir la capacité électorale

Outre les capacités requises pour l'électorat (**voir 3.1.1.4°**), le salarié électeur ne doit pas avoir été démis de ses fonctions syndicales. (*Ord. 27/07/44 et 26/09/44.*)

3.2.2. Listes de candidats

1°) Les collèges électoraux

- S'il n'y a qu'un siège à pourvoir (Elections de délégués du personnel dans les établissements de moins de 25 salariés), le collège est unique.
- S'il y a deux sièges ou plus à pourvoir et que l'établissement emploie au moins deux cadres, il faut constituer deux collèges :
 - le premier pour les « ouvriers et employés »
 - le second, communément appelé « collège cadres », pour les « techniciens, ingénieurs, chefs de service, agents de maîtrise et assimilés ».
- Lorsque le nombre des cadres, sans les agents de maîtrise, est supérieur à 25 et le nombre de sièges à pourvoir au moins égal à 3, il est constitué 3 collèges :
 - le premier pour les ouvriers et employés,
 - le second pour les agents de maîtrise,
 - le troisième pour les cadres (*C.trav. L.2324-11*)

Dans le **cas du comité d'entreprise** : la mise en place d'un collège réservé aux seuls cadres est obligatoire lorsque leur nombre est au moins égal à 25, et un protocole d'accord même unanime ne peut déroger à cette obligation. L'absence de collège cadre peut annuler les élections. (*Cas.soc. n° 03-60275 du 13 octobre 2004*).

Dans cette hypothèse, si le collège « agents de maîtrise » ne représente plus que quelques personnes, l'employeur et les syndicats, à condition d'être unanimes, peuvent décider de l'inclure dans le collège « employés ».

Dans le **cas de la délégation unique du personnel (DUP)**, le collège supplémentaire pour les seuls cadres peut être mis en place. En effet, les règles qui s'appliquent à la DUP sont celles du comité d'entreprise.

Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par une convention ou un accord collectif, ou par le protocole d'accord préélectoral, sous réserve de signature par toutes les organisations syndicales représentatives. A défaut d'accord unanime, les dispositions légales s'appliquent. Cette possibilité de modification ne peut s'appliquer au CE si le nombre de cadres est supérieur à 25.

Dans les établissements d'enseignement privé, **les enseignants sont inscrits dans le collège encadrement**. On a donc deux collèges :

- un collège cadre avec les enseignants et les cadres salariés de l'Ogec
- un collège pour le personnel non cadre salarié de l'Ogec

Cependant, dans les établissements où il y a moins de 25 cadres, il est possible d'opérer une répartition différente avec l'accord de l'ensemble des partenaires. Par exemple : un collège enseignants (professeurs du secondaire, professeurs des écoles,) et un collège salariés de l'Ogec.

2°) Le collège unique

Attention! Il y a souvent confusion entre :

- la **délégation unique du personnel (DUP) dans laquelle les élus exercent à la fois les attributions des délégués du personnel et celles du comité d'entreprise** (voir Guide du délégué du personnel ch.7).
- et le **collège unique qui regroupe les candidats de catégories différentes** (cadres et employés) dans un seul collège.

Dans les établissements ne dépassant pas 25 salariés, il n'y a qu'un siège à pourvoir. Le titulaire et le suppléant délégués du personnel sont donc nécessairement élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories de personnel (Cadres et employés) (*C.trav. L.2314-9*).

Dans les entreprises supérieures à 25 salariés, avec au moins deux sièges à pourvoir, un accord électoral peut prévoir un collège unique, à condition que le nombre de cadres soit inférieur à 25.

Si le nombre des cadres est supérieur à 25, il ne peut y avoir de collège unique pour l'élection du CE un collège cadre étant obligatoire pour l'élection des membres du comité d'entreprise.

La même règle s'applique pour la DUP, les règles électorales de la DUP étant les mêmes que celles du CE

3°) Etablissement des listes de candidats

Les candidats ne peuvent être inscrits que sur la liste du collège auquel ils appartiennent.

Les syndicats peuvent inscrire sur leurs listes des non-syndiqués et même des salariés appartenant à un autre syndicat (*Cass.soc. 18/02/81*).

Les candidats peuvent se présenter simultanément aux élections des D.P. et du C.E. et en cumuler les mandats.

Ils peuvent se présenter simultanément comme titulaires et suppléants, ce qui implique la volonté d'être élu prioritairement comme titulaire et, subsidiairement, comme suppléant (*Cass.soc. 19/05/88*).

Les listes ne peuvent comporter plus de candidats que de sièges à pourvoir (*Cass.soc. 21/05/86*), mais les listes incomplètes doivent être acceptées (*Cass.soc. 7/03/83*).

3.2.3. Quels sont les syndicats habilités à présenter des listes au premier tour?

La loi du 20 août 2008 conserve le monopole syndical au premier tour. Elle permet à des syndicats qui n'ont pas encore fait la preuve de leur représentativité mais qui répondent à certains critères, de se présenter

Au premier tour : seuls les syndicats mentionnés aux premiers et deuxième alinéas des articles *L.2314-3 et L. 2324-22 du Code du travail* peuvent présenter des listes au premier tour. Ces syndicats sont les mêmes que ceux habilités à négocier le protocole électoral. Pour plus de détails, voir **paragraphe 4.3.1.**

Les listes communes : *C. trav. L.2122-3*. Voir aussi « **Guide du délégué syndical** » 1.2.4.

Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre ces organisations des suffrages exprimés se fait sur la base qu'elles ont indiquée lors du dépôt de leur liste.

Il y a obligation de porter cette répartition à la connaissance des électeurs par voie d'affichage avant le scrutin. A défaut d'indications, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées. (*C.trav. L.2122-3. Cass.Soc.n°10-17603 du 2 mars 2011 et n°0-60208 du 13 janvier 2010*). Le défaut d'affichage n'annule pas le scrutin.

(Modèle liste commune en **annexe 4**)

Exemples de répartition : si sur une liste commune avec 4 sièges à pourvoir, le syndicat A présente trois candidats, et le syndicat B présente un candidat, la répartition des suffrages pourra se faire ainsi : 75% des suffrages recueillis par la liste pour le syndicat A, et 25% pour le syndicat B.

On peut aussi se baser sur les résultats obtenus par chacune des organisations syndicales lors du précédent scrutin alors qu'il n'y avait pas de liste commune.

Le Snec-CFTC n'est pas favorable aux listes communes sauf nécessité locale et après accord du président départemental Snec-CFTC.

Au second tour, les candidatures sont libres. Des syndicats non représentatifs, des groupements de salariés, des associations type loi 1901, ou même un candidat isolé peuvent déposer une liste. De même on peut établir des listes communes entre syndicats représentatifs et des listes libres.

Les listes déposées au 1er tour sont présumées maintenues au 2ème, sans autre formalité. (*Cass. soc. 25/04/84*)

3.2.3. Nombre de représentants élus du personnel

Le nombre de représentants à élire est fixé par le Code du travail :

Instance	Effectif des salariés	Titulaires	Suppléants
Comité d'entreprise <i>(C. Trav. art. R.2324-1)</i>	50 à 74	3	3
	75 à 99	4	4
	100 à 399	5	5
	400 à 749	6	6
Délégués du personnel <i>(C.trav.art. R.2314-1)</i>	11 à 25	1	1
	26 à 74	2	2
	75 à 99	3	3
	100 à 124	4	4
	125 à 174	5	5
	175 à 249	6	6
	250 à 499	7	7
	500 à 749	8	8
Délégation unique du personnel (DUP) « ancienne formule » (CE+DP)	50 à 74	3	3
	75 à 99	4	4
	100 à 124	5	5
	125 à 149	6	6
	150 à 174	7	7
	175 à 199	8	8
Délégation unique du personnel (DUP) élargie, issue de la loi Rebsamen (CE + DP + CHSCT) <i>(C.Trav.art.2326-1)</i>	50 à 74	4	4
	75 à 99	5	5
	100 à 124	6	6
	125 à 149	7	7
	150 à 174	8	8
	175 à 199	9	9
	200 à 249	11	11
250 à 299	12	12	

3.3) Les salariés mis à disposition

3.3.1. Qui sont les salariés mis à disposition ?

Dans nos établissements, les salariés mis à disposition sont en particulier les personnels de ménage et de restauration mis à disposition par des entreprises extérieures. Ce peut être aussi le salarié d'un Ogec mis à la disposition d'un autre Ogec.

Une précision de vocabulaire : l'entreprise utilisatrice est celle où les salariés mis à disposition viennent travailler, par exemple un établissement scolaire. Elle ne doit pas être confondue avec l'entreprise qui les emploie (ou encore entreprise prestataire).

3.3.2. Les salariés mis à disposition comptent dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice même s'ils choisissent de voter dans l'entreprise prestataire

Les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise et y travaillent depuis au moins un an sont pris en compte dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice. (*C.trav.L1111-2, al.2*) même s'ils choisissent de voter dans l'entreprise qui les emploie.

La circulaire DGT 2008-20 du 13 novembre 2008 précise les conditions dans lesquelles ce décompte doit s'effectuer : Avant le début des négociations du protocole préélectoral, l'entreprise utilisatrice interroge par écrit les entreprises prestataires afin que celles-ci fournissent la liste des salariés mis à disposition, dans un délai compatible avec la négociation du protocole préélectoral. Ce document doit contenir la liste des salariés qui répondent aux critères d'ancienneté et de présence dans les locaux. Ce document doit préciser que le salarié a fait le choix ou non de voter dans l'entreprise utilisatrice.

3.3.3. Les salariés mis à disposition choisissent l'entreprise où ils votent

Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions d'ancienneté (Voir 3.3.2) choisissent s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice. (*C.trav. L.2314-18-1*). Ce choix doit apparaître dans le document que l'entreprise prestataire envoie à l'entreprise utilisatrice. (Voir **3.3.2.**)

Si l'entreprise prestataire ne communique pas ces renseignements, le salarié mis à disposition qui souhaite voter et éventuellement se présenter dans l'entreprise utilisatrice doit clairement faire connaître son choix à cette dernière. Important ! Le délégué syndical Snec de l'établissement doit veiller à ce que cette procédure soit bien accomplie, et dans le doute, il interrogera les salariés mis à disposition pour vérifier qu'ils ont bien été informés de la mise en place des élections dans l'établissement et de leur possibilité de choisir s'ils votent dans l'entreprise prestataire ou dans l'entreprise utilisatrice.

3.3.4. Electorat et éligibilité des salariés mis à disposition dans l'entreprise utilisatrice

Dès lors qu'ils remplissent les conditions pour être comptabilisés dans les effectifs, les salariés mis à disposition sont électeurs et éligibles sous certaines conditions.

1) Elections des délégués du personnel

Les salariés mis à disposition sont :

- électeurs s'ils sont présents depuis 12 mois continus dans l'entreprise utilisatrice
- éligibles s'ils sont présents depuis 24 mois continus dans l'entreprise utilisatrice.

2) Elections du comité d'entreprise et de la DUP (délégation unique du personnel)

Les salariés mis à disposition sont :

- électeurs s'ils sont présents depuis 12 mois continus dans l'entreprise utilisatrice
- sont éligibles à la DUP (*Cass.soc. n°12-13828 du 5 décembre 2012*)
- ne sont pas éligibles au CE

Comment faut-il comprendre la notion de « 1 an continu dans l'établissement »?

Exemple : un salarié a un contrat avec l' Ogec depuis septembre 2014. En septembre 2015, l'établissement passe un contrat avec une société de restauration qui reprend ce salarié. Des élections ont lieu en janvier 2016. Peut-on considérer qu'il a bien un an de présence continue dans l'établissement au jour des élections?

Oui, car la loi du 20 août 2008, en parlant d'un an de présence continue dans l'établissement, ne précise pas sous quel contrat doit se trouver le salarié. L'argument suivant en faveur de cette analyse peut être développé :

En 2006 le Conseil constitutionnel avait estimé que les salariés intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail, même s'ils n'en sont pas salariés ne devaient pas être exclus des effectifs et de la liste électorale. Il ajoutait « qu'on ne peut limiter le corps électoral aux seuls salariés liés par un contrat de travail (à cette communauté de travail) ». *Cons.const. 28/12/2006 n°2006-545.*

4.1) Initiative des élections

4.1.1. Mise en place d'une première élection

Selon la loi (*C.trav. L 2312-1 et suivants et C.trav.L 2322-1 et suivants*), dès que l'établissement remplit les conditions d'effectifs, l'élection de délégués du personnel ou du comité d'entreprise est obligatoire et l'initiative en incombe à l'employeur.

A défaut, un salarié ou une organisation syndicale (représentative sur le plan national ou dans l'entreprise) peut demander l'organisation des élections : l'employeur doit alors engager les formalités dans le délai d'un mois. (Modèle de lettre de demande de mise en place d'élection en annexe 2)

4.1.2. Renouvellement

Le renouvellement des institutions déjà en place relève de l'initiative de l'employeur et les élections doivent avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration des mandats. Si l'employeur ne se manifeste pas, le délégué syndical Snec-CFTC lui rappelle ses obligations.

4.2) Le calendrier des opérations électorales

4.2.1. Date des élections

a) S'il s'agit d'une **première mise en place** :

L'employeur engage les formalités au plus tard un mois après la réception de la lettre de demande d'un syndicat ou d'un salarié.

Une fois les formalités engagées, y compris à l'initiative de l'employeur lui-même, les élections doivent se tenir au plus tard 45 jours après l'information par affichage de l'organisation de ces élections.

b) S'il s'agit d'un **renouvellement** : Les élections ont lieu dans la quinzaine précédant l'expiration des mandats.

c) Concomitance des élections de DP et de CE :

Les élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise ont lieu à la même date.

Ces élections simultanées interviennent pour la première fois soit à l'occasion de la constitution du comité d'entreprise, soit à la date du renouvellement de l'institution. La durée du mandat des délégués du personnel est alors prolongée jusqu'à la date de l'élection du CE, ou au contraire réduite dans le cas où le mandat du comité vient à échéance avant celui des délégués du personnel. (*C.trav. L.2314-6 et L.2324-3*)

4.2.2. Engagement des formalités par l'employeur : le calendrier

- Pour un renouvellement des institutions représentatives, l'invitation à négocier doit être lancée 2 mois avant la fin des mandats en cours, c'est à dire 45 jours avant le premier tour (et non plus 1 mois).
- L'invitation à la réunion de négociation du protocole doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la réunion

Mise en place de l'institution	<p>Au plus tard 45 jours avant le 1er tour, l'employeur doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • afficher une note informant le personnel de l'organisation des élections • inviter, selon les modalités des <i>articles L.2324-4 et 2314-3</i> les syndicats concernés : <ul style="list-style-type: none"> - à négocier un protocole d'accord préélectoral répartissant le personnel et les sièges entre les collèges électoraux et fixant les modalités du scrutin, - et à établir la liste de leurs candidats. <p>Quand la demande de mise en place émane d'un salarié ou d'un syndicat, l'employeur doit engager la procédure électorale dans le mois suivant la réception de la demande.</p>
Renouvellement d'une institution	<p>2 mois avant l'expiration des mandats en cours l'employeur doit informer de l'organisation des élections et inviter les syndicats concernés à négocier l'accord préélectoral selon les modalités des articles. L.2324-4 et 2314-3 du code du travail.</p> <p>le 1er tour du scrutin doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration des mandats</p>
Deuxième tour	<p>Au maximum 15 jours après le 1er tour, l'employeur doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • organiser éventuellement un 2nd tour de scrutin si le quorum n'a pas été atteint au 1er tour, s'il y a eu carence des syndicats au premier tour, ou si des sièges restent vacants par suite de listes incomplètes. • établir éventuellement un procès-verbal de carence.

4.2.3. Affichage de la liste électorale (électeurs)

Elle doit être constituée par l'employeur et affichée au moins 4 jours avant les élections (cf. 3.1.2). Mais le protocole d'accord peut fixer un délai supérieur.

4.3) Négociation du protocole d'accord préélectoral (C.trav L.2314-3 et L. 2324-)

4.3.1. Qui doit être convoqué à la négociation du protocole préélectoral ?

L'employeur doit inviter à négocier le protocole préélectoral :

1°) Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement :

- Les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement
- Les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national. : la CFTC, la CFDT, FO, la CFE-CGC, la CGT, (et le Spelc au niveau de la branche) ces six syndicats gardant leur présomption de représentativité jusqu'en août 2017).
- les syndicats reconnus représentatifs au niveau de l'enseignement privé.

Ainsi, si le Snec n'est pas encore représenté dans un établissement, il doit doublement être invité à la négociation, car il est affilié à la CFTC et est représentatif dans l'enseignement privé jusqu'en 2017, date de la prochaine mesure de représentativité.

2°) Les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, qui sont légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné. Ces organisations syndicales ne sont pas nécessairement connues de l'employeur.

4.3.2. Double modalité obligatoire de convocation : courrier ET affichage

1°) Inviter par courrier toutes les organisations syndicales mentionnées au 1° du 4.3.1.

2°) Informer par affichage pour les organisations syndicales mentionnées au 2° du 4.3.1.

Cet affichage permet d'avertir les organisations syndicales inconnues de l'employeur, mais présentes dans l'entreprise. Cet affichage doit être placé à un endroit visible par tous les salariés.

Il appartient à ces organisations syndicales de se manifester auprès de l'employeur, qui les invite alors à négocier le protocole et à présenter des listes.

Attention ! L'information par affichage ne dispense pas l'employeur de son obligation d'inviter par courrier les organisations syndicales prévues par le Code du travail.

4.3.3. L'invitation au protocole doit parvenir au plus tard 15 jours avant la négociation

L'invitation à négocier doit parvenir aux syndicats au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation du protocole préélectoral (c. trav. L. 2314-3 et L. 2324-4)

Ce délai de 15 jours s'applique aussi bien en cas de renouvellement des institutions qu'en cas de première mise en place.

4.3.4. Application pratique des nouvelles dispositions modifiant le calendrier des élections.

Exemple : *Le mandat des élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel prend fin le mardi 23 juin 2014.*

Première obligation de l'employeur : afficher et inviter à négocier le protocole préélectoral 2 mois avant l'expiration des mandats en cours.

Les organisations syndicales doivent recevoir la lettre d'invitation au plus tard le 23 avril. C'est la date de réception qui compte et non la date d'envoi.

Deuxième obligation de l'employeur : respecter un délai minimum de 15 jours entre l'invitation à négocier le protocole et la date de la réunion. *La négociation du protocole doit avoir lieu au plus tôt le 9 mai, pour respecter ce délai. Si le délai expire un samedi, il est prolongé jusqu'au lundi.*

4.3.5. Qui peut négocier ?

Les négociateurs sont :

- d'une part le chef d'entreprise ou son représentant. Dans l'enseignement privé le président d'OGEC négocie ou donne délégation au chef d'établissement
- d'autre part les syndicats invités.

Seuls les syndicats définis par les articles [L.2314-3](#) et [L.2324-4](#) sont habilités à négocier.

C'est le rôle du délégué syndical s'il en existe un dans l'établissement. Le délégué syndical de l'établissement n'est pas tenu de se faire délivrer un pouvoir pour négocier le protocole.

IV) Mise en place et renouvellement des IRP

Mais la section départementale Snec-CFTC peut désigner un autre représentant pour cette négociation, qu'il appartienne ou non à l'établissement (un mandat écrit évitera toute contestation), s'il n'existe pas de délégué syndical dans l'établissement.

4.3.6. Combien de négociateurs par délégation syndicale ?

Chaque délégation syndicale peut comprendre jusqu'à 3 membres. (*Cas.soc. n°11-16049 du 31 janvier 2012*)

4.3.7. Préparation du protocole d'accord

Il est recommandé de demander à l'employeur la liste des électeurs, afin de :

- vérifier son exactitude (**Voir 3.1.1.**)
- prévoir la répartition des électeurs et le nombre de sièges par collège.
- s'assurer du choix des salariés mis à disposition (**Voir 3.3.3.**).

Ces points sont à la source de nombreux contentieux qu'on peut ainsi éviter.

A noter cependant que l'employeur n'est pas contraint de produire cette liste avant la négociation du protocole. Il faut alors être vigilant et intervenir éventuellement dès sa parution.

4.3.8. Le protocole d'accord doit indiquer :

a) Clauses obligatoires :

- la répartition du personnel entre les collèges électoraux (**Voir. 3.2.2. 1°**); Cette répartition concerne les catégories professionnelles (employés d'administration, d'entretien, enseignants, etc.), mais il est souhaitable qu'elle soit faite nominativement, pour prévenir les contestations ultérieures.
- la répartition des sièges entre les collèges électoraux (**Voir. 3.2.2. 1°**); Jusqu'au 31 décembre 2016, en cas de désaccord sur ces répartitions, c'est « l'autorité administrative » (DDTE) qui en décide. Sa décision s'impose, même au juge d'instance, et ne peut être remise en cause que par un recours hiérarchique ou un recours au tribunal administratif. A partir du 1er janvier 2017, ce contentieux sera du ressort du tribunal d'instance.
- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, notamment la date des élections, le nombre et la composition des bureaux et leurs heures d'ouverture.

A partir du 1er janvier 2017 : les proportions d'hommes et de femmes des collèges électoraux et des listes électorales doivent être prévus dans le protocole pré-électoral et transmises aux salariés.

b) Clauses facultatives :

- le nombre et la composition des collèges électoraux;
- les dispositions plus favorables que les dispositions légales : nombre de sièges ; conditions d'électorat et d'éligibilité selon les dispositions des articles *L.2314-20 (DP) et 2324-18 (CE)*
- les dates limites d'affichage des listes électorales, de dépôt des candidatures (au 1er et 2ème tour) et de leur affichage;
- les modalités de vote par correspondance

c) Clauses interdites

Toute clause défavorable aux salariés, par exemple : modifiant l'ordre de proclamation des résultats, excluant certaines catégories de salariés, ou imposant que le titulaire et le suppléant travaillent dans des services différents. Ou encore interdire les ratures sur les bulletins.

(Modèle de protocole préélectoral en **annexe 1**)

4.3.9. Durée du mandat

La durée légale du mandat des délégués du personnel et du comité d'entreprise est de 4 ans. Cette durée légale s'impose en l'absence d'accord d'entreprise prévoyant une durée inférieure.

Un accord d'entreprise peut prévoir une durée du mandat qui devra être comprise entre 2 et 4 ans. (*C. trav. L.2314-27 et L.2324-24*).

L'accord dont il s'agit est un accord de droit commun et non un accord préélectoral. Il se négocie selon les règles de validité des accords (*C.trav. L.2232-12*) Voir aussi « Guide du délégué syndical, §6.1. Dans la pratique, cet accord peut se négocier au moment de la négociation du protocole préélectoral, auquel il est joint.

4.4) Validité de l'accord préélectoral

4.4.1. La validité du protocole est subordonnée à une double condition de majorité

C.trav. L.2314-3-1 et L.2324-4-1 : « Le protocole préélectoral doit être signé à la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des syndicats représentatifs dans l'entreprise. »

La signature de l'accord est donc soumise à une double condition de majorité : majorité en nombre et majorité en suffrage. L'unanimité des participants n'est plus requise. Cela évite qu'un syndicat minoritaire bloque le processus.

- **Première condition : majorité en nombre**

Le protocole doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation.

Exemple : - deux syndicats ont négocié : les deux doivent signer
- trois syndicats ont négocié : au moins deux doivent signer

- **Deuxième condition : majorité en suffrages**

Parmi les organisations syndicales signataires, il faut qu'il y ait les organisations ayant obtenu la majorité des suffrages aux dernières élections.

S'il s'agit d'une première élection, le protocole doit alors être signé par la majorité des syndicats représentatifs dans l'entreprise.

Exemples :

Dans les exemples qui suivent les organisations syndicales A, B, C sont représentatives dans l'entreprise. L'organisation syndicale D (qui intervient dans l'exemple 3) n'est pas représentative dans l'entreprise.

Exemple n°1

Suffrages aux dernières élections :

A : 55% B : 20% C : 25%

B et C signent : la première condition de majorité en nombre est remplie

Mais B et C ne sont pas majoritaires en suffrages (20 + 25 = 45%). La seconde condition n'est donc pas remplie et l'accord n'est pas valable.

Exemple n° 2

Suffrages aux dernières élections :

A : 45% B : 35% C : 20%

Si deux syndicats seulement signent, quels qu'ils soient, les deux conditions de majorité en nombre et en suffrages sont remplies.

Exemple n°3 (résultats indisponibles ou première élection) :

A, B, D participent à la négociation du protocole. B et D signent : D n'est pas représentatif dans l'entreprise. L'accord n'est pas valable.

- **Cas particuliers**

La circulaire DGT n°6 du 27 juillet 2011 apporte quelques précisions sur des situations particulières

a) il n'y a pas d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise :

le protocole doit seulement être signé par la majorité des syndicats ayant participé à la négociation. La seconde condition (majorité des suffrages) n'est pas exigée.

b) Le protocole signé par un seul syndicat est valable à deux conditions:

- l'employeur a préalablement satisfait à ses obligations de convocation et de négociation
- le syndicat signataire est le seul négociateur

4.4.2. Dans quels cas le protocole préélectoral doit-il être unanimement signé ?

L'unanimité des syndicats représentatifs reste requise pour :

- les accords de suppression du comité d'entreprise
- si l'accord modifie le nombre et la composition des collèges électoraux, il doit être signé par tous les syndicats représentatifs. L'accord doit alors être transmis obligatoirement à l'inspecteur du travail. (*C.trav. L.2314-10 et L.2324-12*).

Cette exigence d'unanimité concerne les syndicats représentatifs dans l'entreprise. En reprenant l'exemple précédent, A, B, et C doivent signer. D n'étant pas représentatif dans l'entreprise, sa signature n'est pas nécessaire. La signature d'un accord préélectoral se signant par définition avant des élections, actuellement les syndicats représentatifs sont les syndicats affiliés aux cinq syndicats représentatifs au plan national (CFTC, CGT, FO, CGC et CFDT) et le Spelc, ainsi que tout syndicat représentatif dans l'établissement.

4.4.3. Conclusion de l'accord

a) Si l'accord modifie le nombre et la composition des collèges électoraux, il doit être signé par tous les syndicats représentatifs existant dans l'entreprise. ([C.trav.L.2314-10](#) et [L.2324-12](#)). La contestation d'un seul syndicat requiert l'intervention du DDTEFP. (Voir. 4.3.5.a)

b) L'accord définissant les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales doit recueillir l'adhésion (écrite, verbale ou tacite) de toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise. Si un syndicat non signataire présente des candidats aux élections, sans avoir contesté le protocole, il est présumé avoir adhéré à ce protocole et ne peut plus en contester la validité ([Cass.soc.n°05-0353 du 12/07/2006](#)).

c) En cas d'échec des négociations, les décisions sont prises :

- par le DDTEFP en ce qui concerne la répartition des personnels et des sièges entre les collèges électoraux ;
- par l'employeur lui-même ou par le juge d'instance (saisi par l'employeur ou une organisation syndicale) pour ce qui concerne les modalités des élections.

4.5) Les listes de candidats : obligation de respecter la parité homme/femme

Attention ! La loi Rebsamen impose des règles très strictes pour répartir les candidats sur les listes à partir du 1er janvier 2017.

La loi Rebsamen veut favoriser une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes sur les listes de candidats aux élections professionnelles.

4.5.1. Principe de la double obligation

A partir du 1er janvier 2017, **chaque liste de candidats est soumise à une double obligation**

1) première obligation : respecter la proportion femmes/hommes

Pour chaque collège électoral, les listes doivent être composées d'un nombre d'hommes et de femmes proportionnel au nombre d'hommes et de femmes inscrits sur la liste électorale

Quand la règle de la proportionnalité n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, on arrondit ainsi :

Si la décimale est égale ou supérieure à 5, on arrondit à l'entier supérieur (1,5 = 2 candidats)

Si la décimale est inférieure à 5, on arrondit au nombre entier inférieur (2,3 = 2 candidats).

2) deuxième obligation : alterner les candidats de chaque sexe sur les listes

Les listes doivent être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des deux sexes.

La liste suivante n'est pas valable, l'alternance n'étant pas respectée.

1 femme
1 femme
1 femme
1 homme

Cette règle de la parité et de l'alternance s'applique :

- à chaque collège électoral
- pour la liste des titulaires et pour celle des suppléants
- pour le premier tour et le deuxième tour éventuel
- pour les élections de DP ([C.trav. art. L.2314-24-1](#)) ; pour les élections du CE ([C.trav.art. L.2324-22-1](#)) ;
- pour les élections de la DUP traditionnelle et de la DUP élargie.

IV) Mise en place et renouvellement des IRP

4.5.2. Que se passet-il si ces règles ne sont pas respectées ?

Les contestations sont de la compétence du juge judiciaire.

- 1) Si une liste de candidats ne respecte pas les règles sur la représentation équilibrée hommes/femmes, le juge annulera l'élection du ou des derniers élus du sexe surreprésenté.
- 2) Si une liste de candidats ne respecte pas l'alternance homme/femme, le juge annulera l'élection du ou des derniers élus dont le positionnement sur la liste ne respecte pas la règle.

L'annulation de l'élection d'un ou plusieurs candidats n'entraîne pas d'élection partielle.

4.5.3. Candidats raturés :

La loi Rebsamen ne modifie pas les dispositions existantes.

Si le nom d'un candidat est raturé sur au moins 10% des bulletins de la liste sur laquelle il se présente, ce candidat est retiré de la liste

Exemple. La liste présente : 1 homme ; 1 femme ; 1 homme ; 1 femme ; 1 homme.

Le nom de la première femme est barré sur au moins 10% des bulletins. On aura alors à la proclamation des résultats : 1 homme ; 1 homme ; 1 femme ; 1 homme

Pour autant le principe de la parité ayant été respecté lors de la présentation des listes, ceci n'affecte pas la validité de la liste.

Tableau récapitulatif
Exemple d'une entreprise de 170 salariés pour une élection DUP : 8 sièges à pourvoir.

COLLEGE A	COLLEGE B
5 sièges à pourvoir 95 salariés sur la liste électorale : 70 femmes et 25 hommes. Femmes : 73,68% ; hommes : 26,32%	3 sièges à pourvoir 75 salariés sur la liste électorale : 30 femmes et 45 hommes Hommes : 60% ; femmes 40%
1^{ère} étape : calculer le nombre de sièges à réserver à chacun des deux sexes dans les deux collèges	
5 titulaires / 5 suppléants Femmes : 73,68% Hommes : 26,32% d	3 titulaires /3 suppléants Femmes : 40% Hommes : 60%
Composition de la liste de candidats $5 \times 0,73 = 3,65$ arrondi à l'entier supérieur = 4 femmes $5 \times 0,26 = 1,3$ arrondi à l'entier inférieur = 1 homme	Composition de la liste de candidats $3 \times 0,4 = 1,2$ arrondi à l'entier inférieur = 1 femme $3 \times 0,6 = 1,8$ arrondi à l'entier supérieur = 2 hommes
Au total 4 femmes titulaires, 4 femmes suppléantes 1 homme titulaire, 1 homme suppléant	Au total 2 hommes titulaires, 2 hommes suppléants 1 femme titulaire, 1 femme suppléante
2^{ème} étape : alterner les candidats de chaque sexe sur les listes	
Collège A - 1 femme - 1 homme - 1 femme - 1 femme - 1 femme	Collège B - 1 homme - 1 femme - 1 homme

4.6) Le dépôt des listes de candidats

4.6.1. Modalités et procédures :

La loi ne mentionne aucune formalité particulière. Il faut donc les prévoir dans le protocole d'accord. Pour éviter toute contestation sur la date de dépôt, il faut :

- soit envoyer la liste à l'employeur par lettre recommandée,
- soit la lui remettre en mains propres contre récépissé.

Il est recommandé de faire signer les candidats en regard de leur nom pour que la candidature soit régulière. Un candidat peut renoncer à sa candidature à tout moment (*Cass.soc. 30 mai 1996 n°95-60599 D*).

4.6.2. Sans mandat exprès, un délégué syndical ne peut pas déposer une liste de candidat

Attention ! La qualité de délégué syndical ne suffit pas pour présenter une liste de candidats aux élections. La cour de cassation a confirmé des jurisprudences antérieures dans l'arrêt de juin 2011 : « *un délégué syndical ne peut présenter une liste de candidats au nom de son syndicat que lorsqu'il a expressément reçu mandat à cette fin* ». (*Cas.soc.n°10-25282 du 15 juin 2011*).

Le président départemental Snec établit ce mandat. Ce mandat est à plus forte raison nécessaire si celui qui dépose la liste n'est pas délégué syndical.

NB. Ne pas confondre dépôt des listes et négociation du protocole : le délégué syndical peut négocier le protocole préélectoral sans mandat exprès de son organisation syndicale.

4.6.3. Dépôt et affichage des listes de candidats

Elles ne peuvent pas être déposées avant la signature du protocole d'accord.

Si le protocole d'accord préélectoral prévoit une date limite de dépôt, celle-ci s'impose impérativement. Les candidats déclarés hors délai sont inéligibles et l'employeur peut refuser de recevoir leur liste.

En l'absence de date limite dans le protocole d'accord, les candidatures peuvent être reçues jusqu'au dernier moment sous réserve de l'appréciation des juges. Mais l'employeur ne peut fixer unilatéralement une date butoir.

Les listes déposées doivent être affichées suffisamment tôt pour que les électeurs puissent faire leur choix en connaissance de cause.

L'employeur ne peut se faire juge de la validité des candidatures. Il ne peut écarter une liste quel qu'en soit le motif.

Attention! Il est arrivé que cette liste de candidats soit imprimée par l'employeur comme bulletin de vote ! Bien vérifier. **Voir 4.7.1**

(Modèle de mandat syndical en **annexe 5**. Modèle de dépôt de candidatures en **annexe 3**)

4.7) L'information des électeurs

4.7.1. La préparation des élections

La meilleure « propagande » reste le travail accompli tout au long de l'année, que ce soit par la section syndicale ou par les représentants élus du personnel. Mais il faut le faire connaître : des acquis obtenus au terme de longues négociations apparaîtront parfois aux yeux des personnels comme un « cadeau » de l'employeur, voire seront récupérés par d'autres organisations...

Une préparation plus directe est effectuée au cours des semaines précédant les élections : réunion du personnel par catégories (avec éventuellement la présence d'un responsable départemental) : c'est l'occasion de « lister » les problèmes, de résoudre ceux qui peuvent l'être et d'ébaucher des lignes d'action pour l'avenir.

4.7.2. La propagande électorale

Divers moyens sont à la disposition des candidats :

- diffusion de tracts ou journaux syndicaux, avec l'accord de l'employeur
- affichage sur les panneaux syndicaux.

La propagande électorale précédant le premier tour est réservée aux organisations syndicales habilitées à présenter des candidats.

Il est utile de préciser les modalités de la propagande électorale dans le protocole d'accord préélectoral.

Important ! Les élections professionnelles étant régies par le code électoral, les organisations syndicales qui n'ont pas de section syndicale dans l'entreprise sont en droit de demander un panneau d'affichage pendant la période de propagande qui précède les élections. Elles ont également le droit de demander à tenir une réunion d'information, selon les dispositions légales des réunions syndicales.

La propagande électorale permet de dresser le bilan des mois écoulés, en mettant en évidence l'efficacité des élus du Snec et de préciser les orientations d'actions pour le mandat à venir.

Se méfier de toute forme de polémique à l'encontre des autres syndicats qui appelleront des répliques. Il est souhaitable que les projets de tracts ou d'affiches soient soumis à l'approbation d'un responsable départemental et testés par des syndiqués de base.

Se rappeler qu'une propagande mal faite peut être néfaste. Des qualités à appliquer aux tracts et affiches : concision, présentation claire et soignée, utilisation du logo de la CFTC « La vie à défendre » ou du logo Snec-CFTC.

En principe, il n'existe pas de date limite pour assurer la propagande électorale qui peut avoir lieu le jour même du vote. Cependant, des tracts mettant en cause une autre organisation et distribués le jour du scrutin – ce qui rendait matériellement impossible toute réplique – ont pu entraîner l'annulation du scrutin (*Cass. soc. 30/06/83 et 18/02/88*).

4.7.3. Informations par l'employeur

L'employeur peut afficher les informations nécessaires au déroulement normal des élections. Mais il est tenu à la plus stricte neutralité vis à vis des listes en présence et doit notamment s'abstenir de toute initiative susceptible d'influencer le choix des électeurs.

4.8) La préparation matérielle du vote

Il incombe à l'employeur de fournir le matériel nécessaire.

4.8.1. Les bulletins de vote

Ils sont imprimés ou photocopiés par l'employeur. Ceux, de format différent, fournis par une organisation syndicale sont nuls (sauf si l'employeur a refusé de les imprimer en prétextant le dépôt tardif de la liste).

Les bulletins sont distincts pour chaque collège, d'une part pour les titulaires et, d'autre part pour les suppléants. Les bulletins de couleur différente pour distinguer les titulaires et les suppléants, voire les collèges sont admis. Dans ce cas, il est judicieux de choisir les mêmes couleurs pour les enveloppes afin de limiter les erreurs de confusion.

Chaque bulletin indique :

- l'institution (DP ou CE ou DUP) à laquelle se rapporte l'élection
- le nom de l'établissement
- la date du scrutin
- « premier tour » ou « deuxième tour »
- le nom du collège (employés, cadres...)
- « titulaires » ou « suppléants »
- le nom de l'organisation syndicale ou « candidats libres »
- les noms et prénoms des candidats
- l'ajout du logo de l'organisation syndicale est autorisé (*Cass.soc. 2/07/87*).
- Les enveloppes doivent être en nombre suffisant, d'un modèle uniforme pour chaque scrutin et opaques.

4.8.2. Les urnes

Chaque collège doit disposer d'une urne pour les titulaires et d'une autre distincte pour les suppléants. Si l'élection au CE et celle des DP se déroulent simultanément, les urnes respectives devront être séparées (ne pas confondre avec l'élection de la DUP, où il n'y a qu'une seule élection).

Si le résultat est faussé du fait de l'utilisation d'urnes communes, les élections peuvent être annulées.

Les municipalités mettent en général leurs urnes à la disposition des entreprises. Mais des urnes plus rudimentaires (en bois ou en carton) bien closes (papier adhésif) sont valides si elles sont restées sous une surveillance constante pendant la durée du scrutin et jusqu'au dépouillement.

4.8.3. Les isolements

Le scrutin **étant secret**, il est nécessaire d'assurer **l'isolement de l'électeur** pendant la mise sous enveloppes des bulletins. Des élections ont été annulées lorsque la mise sous enveloppes se faisait :

- sur les lieux mêmes du travail,
- dans une pièce accessible à tous les électeurs en même temps,
- dans un local vitré

5.1) Le bureau de vote

5.1.1. Composition

Le Code électoral prévoit qu'il est composé d'au moins 3 membres qui sont nécessairement électeurs. Sont donc exclus : l'employeur, le chef d'établissement et les représentants syndicaux extérieurs à l'entreprise.

Le bureau comprend :

- un président,
- un secrétaire,
- un ou plusieurs assesseurs

Il est préférable de définir la composition du bureau dans le protocole d'accord.

Chaque liste a le droit d'avoir un délégué au bureau de vote, même s'il s'agit de candidats. Il est d'usage que le temps passé au bureau soit rémunéré comme temps de travail (à prévoir dans l'accord préélectoral).

Par ailleurs, la présence de candidats, de représentants syndicaux et de représentants de la direction dans la salle est possible, sous réserve que leur attitude ne soit pas de nature à influencer les électeurs.

5.1.2. Rôle du bureau de vote

Il s'assure de la régularité et du secret du vote :

- il veille à la mise des bulletins sous enveloppes,
- il fait émarger ou appose son visa sur la liste électorale,
- il veille sur l'urne jusqu'au dépouillement.

Il assure la police de la salle et consigne au procès-verbal les incidents ou les réclamations.

Il annonce la clôture du scrutin, procède au dépouillement et à la proclamation des résultats.

5.2) Les modalités du vote

5.2.1. Lieu et temps de vote

Les élections se déroulent sur les lieux de travail, dans un local à part où ne s'effectue aucune autre activité.

En cas d'établissements multiples de la même entreprise, le protocole d'accord peut prévoir un lieu différent (ex : au siège social).

L'élection a lieu pendant le temps de travail.

5.2.2. Vote par correspondance

Sans être obligatoire, la possibilité de vote par correspondance peut être prévue par le protocole d'accord.

Il ne concerne que les électeurs éloignés de l'entreprise :

- salariés en déplacement...
- salariés absents pour motif de santé, en congé de maladie, en congés payés, ou dont c'est le jour de repos, etc.

L'employeur doit leur expédier en temps utile (plus d'une semaine à l'avance) tous les documents communiqués aux électeurs en place, y compris les tracts de propagande électorale fournis par les listes de candidats. Ce délai est déterminé lors de la négociation du protocole.

Concrètement, le salarié admis à voter par correspondance doit recevoir :

- toutes les listes du collège auquel il appartient
- 2 enveloppes destinées à recevoir son vote pour les titulaires et les suppléants
- une notice expliquant les modalités du vote
- une enveloppe plus grande pour la réponse, portant la mention « élections de.... », le nom du salarié (pour permettre l'émargement), et adressée à l'entreprise.

Le vote est expédié nécessairement par voie postale.

Le jour du vote, le chef d'entreprise remet au président du bureau, sans les ouvrir, les votes par correspondance qu'il a reçus. Ce dernier émarge la liste, ouvre les enveloppes d'expédition et dépose les enveloppes de vote dans les urnes. Dans tous les cas, le secret du vote doit être assuré.

5.2.3 Vote par procuration

Ce mode de vote ne semble pas devoir être retenu pour les élections professionnelles.

5.2.4. Expression du suffrage

Il n'est possible de voter que pour une seule liste : le panachage (remplacement de certains noms par ceux d'une autre liste) rend le vote nul.

La rature de certains noms (sans leur remplacement par d'autres noms) est autorisée.

5.3) Le dépouillement du scrutin

5.3.1. La clôture du scrutin

A l'heure prévue, le président du bureau de vote annonce la clôture du scrutin. Cependant il est d'usage que les électeurs présents dans la salle soient admis à terminer leur vote.

En présence des autres membres du bureau, il procède à l'ouverture de la première urne. Les opérations qui suivent sont effectuées séparément pour chaque collège et séparément pour les titulaires et les suppléants.

5.3.2. Décompte des votes

On vérifie que le nombre d'enveloppes déposées dans l'urne correspond au nombre de salariés émargés sur la liste. Si le nombre est différent, on le mentionnera au P.V.

Le bureau de vote désigne 4 scrutateurs (par table, s'il y en a plusieurs) :

- le 1er ouvre l'enveloppe et extrait le bulletin,
- le 2ème lit les noms à haute voix,
- les autres relèvent le nombre de voix de chaque candidat sur des listes préparées à cet effet.

Les enveloppes sont ouvertes une à une et les voix obtenues par chaque candidat comptabilisées.

Sont considérés comme « **votes blancs** » :

- les feuilles vierges de tout nom,
- les enveloppes vides,
- les bulletins dont tous les noms sont rayés.

Sont considérés comme « **votes nuls** » :

- les bulletins trouvés dans l'urne sans enveloppe, ainsi que dans des enveloppes non réglementaires ou portant des signes de reconnaissance,
- les bulletins portant des signes de reconnaissance de l'électeur ou portant des mentions injurieuses,
- les bulletins illisibles,
- les bulletins panachés,
- les bulletins où l'ordre de présentation des candidats a été modifié,
- plusieurs bulletins de listes différentes dans la même enveloppe.

Sont **valablement exprimés** :

- les bulletins où des noms sont rayés, du moment qu'il reste au moins un nom non rayé (*Cas.soc.n°10-17753 et 10-60168 du 6 janvier 2011*)
- deux bulletins de la même liste dans la même enveloppe : un seul bulletin sera validé.
- les bulletins portant une croix en face du nom d'un candidat ou avec le nom d'un candidat souligné. La cour de cassation a jugé qu'il ne s'agit pas d'un signe de reconnaissance. (*Cas.soc. n°88-60198 du 28 février 1989*)

5.3.3. Le quorum

Les résultats du premier tour ne sont valables que si le quorum a été atteint, c'est-à-dire si le nombre de votes valablement exprimés (Cf. ci-dessus) est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits.

Exemple : *Nombre pair d'électeurs inscrits : 120 inscrits. Le quorum est atteint s'il y a au moins 60 votes valides. (Et non 61)*

Nombre impair d'électeurs inscrits : sur 31 votants, il faut 16 votes valides.

Pour déterminer le quorum, il ne faut pas tenir compte des bulletins blancs ou nuls dans le nombre des votants

Exemple : *inscrits : 120 – votants : 63 – blancs et nuls : 5 – votes exprimés : 58 = le quorum n'est pas atteint*

Lorsque le quorum n'a pas été atteint ou qu'il y a eu carence de candidatures, il faut procéder à un 2ème tour auquel seront admises les candidatures libres et celles des organisations syndicales, présentes ou non au 1er tour.

Attention! Le quorum doit être atteint pour chaque scrutin, c'est à dire pour chaque collège, et à l'intérieur de chaque collège, séparément pour l'élection des titulaires et des suppléants.

Exemple : on peut ainsi être amené à organiser un second tour uniquement pour les titulaires du collège « salariés Ogec » si le quorum n'est pas atteint dans cette catégorie de ce collège.

Les résultats du deuxième tour ne sont pas soumis au quorum.

Attention! La loi du 20 août 2008 impose de dépouiller le premier tour, même si le quorum n'est pas atteint. (Voir « Guide du délégué syndical » paragraphes 1.2 et 3.3.3).

5.4) L'attribution des sièges à chaque liste

Les élections des représentants du personnel se font au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Les calculs se font dans l'ordre suivant :

1) Déterminer le quotient électoral

Il se calcule selon la formule suivante : Nombre de suffrages valablement exprimés divisé par le nombre de sièges à pourvoir

Un bulletin valide comportant des ratures (**Cf. 5.3.2.**) compte pour 1 suffrage s'il reste au moins un candidat non barré (les ratures éventuelles n'interviennent donc pas pour déterminer le quotient électoral.)

2) Déterminer la moyenne de chaque liste

La moyenne de liste se calcule selon la formule suivante :

Nombre de voix obtenues par la liste (1) divisé par Nombre de candidats présentés par la liste

(1) Il s'agit de l'addition des voix obtenues par chaque candidat (après déduction des ratures, cette fois-ci).

3) 1ère attribution : au quotient électoral

On attribue à chaque liste autant de sièges que sa moyenne de liste contient de fois le quotient électoral. On applique donc à chaque liste la formule suivante, en négligeant les chiffres après la virgule dans le résultat :

Moyenne de liste divisé par Quotient électoral

Exemple : Moyenne de liste : 60 ; Quotient électoral : 18
Nombre de sièges pour cette liste $60/18 = 3,33$, arrondi à 3

4) 2ème attribution : à la plus forte moyenne

S'il reste des sièges à attribuer, ou si aucun n'a pu l'être, ils sont attribués à la plus forte moyenne, c'est-à-dire : en divisant le nombre de voix obtenues par chaque liste par le nombre, augmenté d'une unité, des sièges déjà obtenus par chaque liste.

La liste qui obtient la plus forte moyenne emporte le siège (voir exemple ci-après). Puis on refait l'opération pour chacun des sièges restant jusqu'à l'attribution du dernier.

Si, pour le dernier siège, deux listes obtiennent la même moyenne, il revient :

1) à la liste qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

2) en cas de nouvelle égalité, au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus. (**C.trav.R.2314-24 et Cas.soc. n°10- 23986 du 30 novembre 2011**)

Exemple :

inscrits : 138 Votes exprimés : 122

Sièges à pourvoir : 5

Quorum : $138/2 = 69$ Quotient électoral : $122/5 = 24,4$

Voix obtenues : →

Liste A : 5 candidats		Liste B : 5 candidats		Liste C : 4 candidats	
A 1	51	B 1	39	C 1	32
A 2	49	B 2	36	C 2	32
A 3	45	B 3	36	C 3	32
A 4	51	B 4	39	C 4	32
A 5	46	B 5	39		
Total : 242 voix		Total : 189 voix		Total : 128 voix	
Moyenne de liste : $242/5 = \mathbf{48,4}$		Moyenne de liste : $189/5 = \mathbf{37,8}$		Moyenne de liste : $128/4 = \mathbf{32}$	

1) Attribution au quotient électoral :Liste A : $48,4 / 24,4 = 1,98$ 1 siègeListe B : $37,8 / 24,4 = 1,54$ 1 siègeListe C : $32 / 24,4 = 1,31$ 1 siège**2) Attribution à la plus forte moyenne :**

Attribution du 4ème siège :

Le 4ème siège revient à la liste A.

Liste A	Liste B	Liste C
$\frac{48,4}{1+1} = \mathbf{24,2}$	$\frac{37,8}{1+1} = 18,9$	$\frac{32}{1+1} = 16$

Attribution du 5ème siège :

Le 5ème siège revient à la liste B.

Liste A	Liste B	Liste C
$\frac{48,4}{2+1} = 16,2$	$\frac{37,8}{1+1} = \mathbf{18,9}$	$\frac{32}{1+1} = 16$

5.4.5. Cas particulier de la double candidature titulaire/suppléant

Un candidat peut se présenter à la fois comme titulaire et suppléant (cf. § 3.2.2). Selon la jurisprudence, cette double candidature implique la volonté d'être élu en priorité comme titulaire. Quelles en sont les conséquences ?

- S'il n'est pas élu comme titulaire, sa candidature en qualité de suppléant reste valide et il pourra être élu à ce titre si sa liste recueille suffisamment de voix.
- S'il est élu comme titulaire, sa candidature à un poste de suppléant est annulée :
- la liste où il figurait comme candidat suppléant devient donc incomplète.
- S'il refuse le poste de titulaire auquel il a été élu, il ne peut plus revendiquer le poste de suppléant (même s'il avait obtenu suffisamment de voix pour être élu en cette qualité). En somme, il perd tous ses droits. Il est considéré comme démissionnaire, et son remplacement est assuré selon les dispositions légales.

5.5) La désignation des élus

Les sièges sont attribués, dans chaque liste, aux candidats dans l'ordre de leur présentation par l'organisation.

Les ratures sur le nom d'un candidat ne modifient l'ordre de présentation que si elles atteignent 10 % des suffrages valablement exprimés pour cette liste. Les candidats rayés sur plus de 10 % des votes valides de leur liste sont reportés en fin de liste dans l'ordre des voix qu'ils ont obtenues.

Si les ratures sur le nom d'un candidat sont inférieures à 10 % des suffrages valablement exprimés pour cette liste, il n'en est pas tenu compte pour l'ordre de présentation.

Dans l'exemple au 5.4.4. :

La liste B obtient 39 suffrages valablement exprimés et 2 élus. Aucun des candidats n'a eu son nom rayé sur plus de 10 % des 39 suffrages. Les sièges sont donc attribués à B1 et B2 (bien que B2 ait obtenu moins de voix que B4).

La liste A obtient 51 suffrages valablement exprimés et 3 élus. A3 a été rayé 6 fois (11,7 % de ratures) et se retrouve relégué en 5e position. Les sièges sont attribués dans l'ordre à A1 (aucune rature), A2 (moins de 10 % de ratures) et A4 (aucune rature).

5.6) La proclamation des résultats

5.6.1. Modalités

La tâche de proclamer les résultats incombe au bureau de vote et non à l'employeur. (*C.élect.art.R.67*).

Au cours de cette proclamation doivent obligatoirement être rappelés :

- le nombre des inscrits, des votants et des bulletins valablement exprimés,
- le nombre de sièges obtenus par chaque liste,
- le nom des élus et le nombre de voix obtenues par chacun d'eux ;

5.6.2. Effets de la proclamation

La proclamation des résultats :

- confère aux élus la qualité de représentants du personnel et marque le début de leur protection,
- marque le terme des opérations électorales et le début du délai de 15 jours pendant lesquels les résultats peuvent être contestés.

5.6.3. Le procès-verbal des élections

Le procès-verbal est retranscrit sur des formulaires disponibles sur le site du ministère du travail : www.travail-solidarité.gouv.fr rubrique « Formulaires/Elections représentants du personnel »

Il s'agit des formulaires CERFA 10113*02, 10114*02, 10115*02, 61-2343.

Les délégués syndicaux doivent s'assurer que les formulaires fournis par l'employeur sont bien conformes.

Ces documents sont fournis avec une notice qui aide à remplir ces formulaires. Il est indispensable que le délégué syndical et les membres Snec du bureau de vote arrivent au dépouillement munis de cette notice.

Le PV est établi en autant d'exemplaires que nécessaire :

Obligatoirement deux pour l'inspection du travail, une pour l'employeur, une pour chaque liste de candidats, une pour l'affichage

Le P.V. des élections fait foi jusqu'à preuve contraire. En cas d'irrégularité, il appartient au juge seul d'apprécier la validité des élections. Ni l'employeur, ni le bureau de vote, ni les syndicats – séparément ou en accord – ne peuvent décider de les invalider. En cas d'irrégularité constatée et pouvant influencer sur le résultat du scrutin, il est nécessaire de saisir le tribunal d'instance pour annuler les élections et en organiser de nouvelles.

Attention ! Très important

En 2017, la représentativité des syndicats au niveau national sera déterminée en fonction des résultats obtenus aux élections professionnelles dans les établissements et entreprises.

Chaque suffrage apporté au Snec aujourd'hui servira à la représentativité de la CFTC en 2017.

Il est donc très important de veiller à ce que l'employeur transmette bien une photocopie du procès-verbal des élections à l'opérateur chargé par le ministère du Travail de collecter ces résultats :

CTEP
TSA 79104
76934 Rouen Cedex 9

5.6.4 Obligations de l'employeur en cas de carence

L'employeur établit un PV de carence pour chaque tour en l'absence de candidats au premier puis au deuxième tour. Il transmet le PV à l'inspection du travail, ce qui le dégage de toute obligation de prendre l'initiative d'organiser des élections pour 4 ans. Mais dans ce délai de 4 ans, à tout moment un salarié ou une organisation syndicale peuvent demander l'organisation d'élection. L'employeur doit alors s'y soumettre.

5.7) Remplacement d'un élu

En cas d'absence momentanée ou de fin du mandat du titulaire, on procède à son remplacement selon les priorités suivantes :

S'il **existe un suppléant élu de la même liste syndicale**, il sera fait appel, dans cette liste et selon l'ordre suivant :

- au suppléant de la même catégorie professionnelle
- au suppléant d'une autre catégorie professionnelle appartenant au même collège
- au suppléant d'un collège différent

S'il **n'existe pas de suppléant élu de la même liste syndicale**, le remplacement est assuré, dans l'ordre :

- par un candidat non élu, présenté par la même organisation et venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu, soit comme titulaire (en priorité), soit comme suppléant.
- à défaut, par le suppléant de la même catégorie professionnelle (d'une autre liste) qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

N.B. Sauf disposition conventionnelle, le remplacement du suppléant n'est pas envisagé.

5.8) Elections partielles

Des élections partielles doivent être organisées à l'initiative de l'employeur dans deux cas :

- Si un collège électoral n'est plus représenté ;
- Si (selon le cas) le nombre de délégués du personnel titulaires ou de membres titulaires de la délégation unique du personnel est réduit de moitié ou plus.

Cette obligation disparaît si cette situation intervient moins de six mois avant le terme du mandat.

6.1) Les compétences

Jusqu'au 1er janvier 2017, selon la nature du contentieux, trois instances peuvent être saisies :

6.1.1. Répartition des personnels dans les collèges électoraux et des sièges entre les collèges

Les litiges concernant ces répartitions sont de la compétence du Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

6.1.2. Détermination d'établissements distincts et répartition des sièges entre les établissements (comités d'établissements)

Les litiges qui en résultent sont de la compétence du Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

6.1.3. Toutes les autres contestations électorales sont de la compétence exclusive du tribunal d'instance, qu'il s'agisse :

- de la mise en place des élections,
- de l'électorat (qualité d'électeur),
- des conditions d'éligibilité,
- de l'inscription sur les listes de candidats,
- de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement,
- de l'existence d'une unité économique et sociale,
- d'élection de DP dans des établissements distincts,
- du nombre et de la composition des collèges électoraux,
- de la représentativité d'un syndicat,
- de l'organisation matérielle du vote : date, affichages, composition du bureau, fraudes et irrégularités...
- d'un tour de scrutin sans résultat ...

A partir du 1er janvier 2017, les contentieux suivants seront également du ressort du tribunal d'instance sur :

- la répartition du personnel dans les collèges électoraux
- la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel
- les dérogations aux conditions d'ancienneté requise pour être électeur et/ou éligible
- la qualité d'établissement distinct

6.1.4. Les délits d'entrave relèvent de la compétence du tribunal correctionnel.

6.2) L'action au tribunal d'instance

6.2.1. Qui peut saisir le T.I. ?

- l'employeur
- un électeur, mais uniquement pour le collège auquel il appartient.
- des candidats si des irrégularités ont porté préjudice à leur liste.
- des organisations syndicales (même non représentatives ou n'ayant pas présenté de liste), si elles bénéficient de la personnalité morale leur permettant d'ester en justice.

Attention : pour être recevables, les actions doivent être introduites par des personnes physiques ou morales justifiant d'un intérêt à agir, c'est-à-dire apportant la preuve qu'une irrégularité leur a porté préjudice.

6.2.2. Les délais pour agir

- contestation relative à l'électorat : dans les trois jours qui suivent la publication de la liste électorale
- contestation relative à la régularité des opérations électorales : dans les 15 jours qui suivent la proclamation des résultats (cf. §5.6.2.).

Si cette contestation se fait par lettre, il suffit que sa date d'envoi se situe à l'intérieur de ce délai, peu important qu'elle soit reçue au greffe après son expiration. (Cas. Soc. N°09-60398 du 6 janvier 2011).

6.2.3. Procédure

a) Déclaration :

Elle se fait au secrétariat-greffe du T.I. par le demandeur en personne ou son mandataire muni d'une procuration à cet effet.

Elle peut être orale, mais il est préférable qu'elle soit faite par écrit et accompagnée d'une note précisant l'objet de la contestation.

La déclaration au secrétariat-greffe n'a pas d'effet suspensif : la procédure ou le résultat des élections restent inchangés jusqu'à la décision du juge.

b) Convocation

Sont convoquées toutes les parties qui peuvent être concernées par l'annulation des élections :

- l'employeur,
- les électeurs et les candidats dont l'inscription est contestée,
- les élus dont l'élection est contestée,
- les organisations syndicales intéressées.

La convocation, qui incombe au secrétaire-greffier, est adressée aux parties 3 jours avant l'audience.

La partie intéressée qui n'est pas convoquée ou est convoquée trop tard peut invoquer la nullité de la procédure.

c) L'audience

Le T.I. statue dans les 10 jours de la saisine sans forme de procédure.

Les parties ne sont pas tenues de recourir à un avocat. Sauf présence déclarée obligatoire, les parties peuvent ne pas assister à l'audience, mais simplement déposer des conclusions écrites (leur présence est cependant recommandée, surtout si le jugement peut avoir des conséquences sur les résultats de leur liste).

La partie perdante ne peut être condamnée aux dépens puisque le jugement est sans frais, mais les parties peuvent demander, au titre de l'article 700 du Code de procédure civile le remboursement des frais engagés pour leur défense.

d) Le jugement

La décision du T.I. est notifiée dans les 3 jours par lettre recommandée avec AR.

Le seul recours possible contre le T.I. statuant en matière d'élection est le pourvoi en cassation.

6.3) Le pourvoi en cassation

Pour être recevable, le pourvoi doit être formé dans le délai de 10 jours à compter de la date de notification, au secrétariat-greffe du T.I. qui a statué.

La procédure en cassation est complexe et très rigoureuse. Il est désormais obligatoire de recourir à l'office un avocat à la Cour de cassation. Il est vivement recommandé de prendre conseil auprès du syndicat (UD ou Snec-CFTC) avant de déposer un pourvoi.

6.4) Le délit d'entrave

6.4.1. La constitution du délit d'entrave

Bien que la loi ne définisse pas le délit d'entrave, il en est fait fréquemment référence dans les textes concernant les représentants du personnel et dans la jurisprudence.

Il résulte de tout comportement actif ou passif qui a ou peut avoir pour conséquence de gêner ou d'empêcher la constitution des institutions représentatives du personnel, la liberté des élections et l'exercice régulier des mandats.

Peuvent être poursuivis pour délits d'entrave l'employeur mais aussi toute personne coupable de délit d'entrave, y compris un chef de service ou un salarié.

Pour écarter le délit d'entrave, on ne peut pas mettre en avant :

- l'ignorance de la loi
- la bonne foi
- l'erreur dans l'interprétation des textes
- l'accord des intéressés.

Les poursuites ont lieu devant le tribunal correctionnel.

VI) Le contentieux concernant les élections aux IRP

6.4.2. La constatation du délit

Les inspecteurs du travail sont chargés par le Code du travail ([C.trav.L8112-1](#)) de veiller à l'application des dispositions du Code du travail, des conventions et accords collectifs.

Comme les agents et officiers de la police judiciaire, ils sont chargés de constater les infractions à ce dispositif. Devant un délit, ils peuvent se contenter d'un rappel à l'ordre, mais peuvent également dresser un procès-verbal transmis au procureur de la République aux fins de poursuites.

La constatation du délit peut être établie par tout autre moyen de preuve (constat d'huissier, écrits, témoignages...).

Les plaintes simples

Elles peuvent être formées sous forme de lettre adressée au procureur de la République par l'inspecteur du travail ou toute autre personne ayant un intérêt à agir (d'une manière générale le candidat ou le représentant du personnel lésé).

Le parquet peut demander une enquête de police, requérir une information judiciaire ou citer directement le(s) contrevenant(s), mais également classer l'affaire sans suite.

Les plaintes avec constitution de partie civile

Peuvent se porter partie civile, s'ils ont un intérêt personnel et direct à l'affaire :

- les comités d'entreprise;
- les représentants du personnel victimes d'entraves;
- les syndicats professionnels ([C.trav. L 2132-3](#)).

La plainte est déposée au Tribunal correctionnel compétent. L'affaire est obligatoirement instruite et aboutit soit à renvoi devant le tribunal correctionnel, soit à un non-lieu.

6.4.3. La citation directe

Cette procédure est fréquemment utilisée, puisque les faits ne nécessitent pas en général d'instruction préalable. Elle apparaît comme la procédure la plus simple et la plus efficace.

Le plaignant s'adresse à un huissier audiencier du tribunal qui délivre la citation et fait les démarches nécessaires pour que l'affaire soit placée et puisse venir à une audience.

6.4.4. Les sanctions pénales

Faire obstacle à la constitution d'instances représentatives du personnel (IRP) : peine d'emprisonnement et une amende de 7500 €/

Faire obstacle à l'exercice des fonctions ou au fonctionnement des IRP : amende de 7500 €

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, l'employeur qui n'établit pas ou ne soumet pas le bilan social : amende de 7500 €.

Entrave à l'exercice du droit syndical ; ne pas respecter le statut protecteur des IRP : un an d'emprisonnement et une amende de 3750 €.

7.1) Le crédit horaire mensuel accordé par la loi

Les représentants du personnel peuvent disposer par mois d'un crédit heures pour l'exercice de leur mission. Ce temps est payé **comme temps de travail**. Il varie selon le mandat exercé et l'effectif de l'entreprise. (Cf. tableau ci-dessous)

Ce crédit d'heures peut être augmenté par une convention ou un accord collectif.

Effectifs de l'entreprise ou l'établissement	Délégués du personnel			DUP « ancienne formule »	DUP élargie	CE	CHSCT	DS	RSS
	Crédit normal	Attributions économiques du CE	Attributions du CHSCT						
Moins de 11	-	-	-			-	-	-	-
de 11 à 49	10	-	-			-	-	-	-
de 50 à 74	15	35	17	20	18	20	2	12	4
de 75 à 99	15	35	17	20	19	20	2	12	4
de 100 à 150	15	35	20	20	21	20	2	12	4
de 151 à 199	15	35	20	20	21	20	5	18	4
de 200 à 299	15	35	20	20	21	20	5	18	4
de 300 à 499	15	35	20	20	21	20	10	18	4

7.2) Bénéficiaires

Parmi les représentants élus (CE et DP), seuls les titulaires peuvent disposer d'heures de délégation. Rien n'est prévu pour les suppléants, sauf lorsqu'ils remplacent des titulaires

Les délégués syndicaux et les représentants de la section syndicale en bénéficient dans les établissements de 50 salariés et plus.

Les délégués du personnel exerçant les fonctions de délégué syndical (établissements de moins de 50 salariés) ne disposent pas d'un complément d'heures à ce titre : ils assument les deux mandats sur le crédit horaire de délégué du personnel.

Le crédit est individuel. Toute forme de globalisation entre plusieurs représentants du personnel est interdite sauf pour les élus de la DUP élargie qui peuvent reporter et mutualiser leurs heures de délégation. (**Voir guide du délégué du personnel et de la DUP, page 18 § 1.3.10**)

7.3) Cumul des mandats

7.3.1. En l'absence de CE ou de CHSCT

Lorsque l'entreprise remplit les conditions d'effectifs pour la mise en place d'un CE et d'un CHSCT (50 salariés), en l'absence de ceux-ci, les délégués du personnel peuvent bénéficier d'un crédit supplémentaire d'heures pour exercer les attributions normalement dévolues à ces institutions.

7.3.2. Représentants dans plusieurs institutions

Fréquemment, des salariés exercent simultanément plusieurs représentations (ex : délégué syndical et membre élu du CE). Ils peuvent alors cumuler les heures de délégation attribuées à chacun de ces mandats.

7.4) Période d'utilisation

Le décompte se fait par mois civil, le report sur le mois suivant des heures non utilisées étant interdit, sauf pour la DUP selon certaines modalités (*C.trav. art. L2326-6*) (voir **guide du délégué du personnel et de la DUP, p.18, § 1.3.10**)

Ce nombre d'heures est indépendant du travail effectif pendant le mois concerné : aucune réduction ne saurait être imposée au représentant du personnel qui a eu des périodes d'absence au cours du mois (congrés payés, maladie, chômage partiel, grève...).

Qu'advient-il des heures de délégation en cas d'élection au cours du mois ?

- le nombre d'heures du nouvel élu n'est pas réduit au prorata du nombre de jours restant dans le mois,
- le représentant « sortant » a la faculté d'utiliser toutes ses heures avant la fin de son mandat,
- cependant, le représentant « sortant » réélu ne peut cumuler les heures des deux mandats successifs au cours du même mois.

7.5) Dépassement du crédit d'heures

Le crédit mensuel est un maximum et l'employeur ne saurait être tenu de rémunérer les dépassements sauf « circonstances exceptionnelles » que les juges analysent de façon restrictive.

D'une manière générale, la Cour de cassation estime que, pour justifier un dépassement, **le représentant du personnel doit intervenir dans un conflit important et prolongé nécessitant de nombreuses démarches**. Ce n'était pas le cas pour une grève de courte durée (3 jours) ou pour un conflit banal concernant un seul employé.

Un représentant du personnel qui a épuisé son crédit mensuel ne peut donc exiger un dépassement au motif qu'une nouvelle affaire exige son intervention, **sauf s'il s'agit de circonstances exceptionnelles**.

7.6) Utilisation des heures de délégation

Les représentants du personnel ont la possibilité d'utiliser les heures et de les fractionner à leur convenance. **L'employeur ne saurait donc imposer un « planning » ou une plage horaire pour l'utilisation des délégations**.

Ces heures doivent être utilisées conformément à la mission dévolue (DP, attribution supplétive du CE ou du CHSCT...). L'employeur ne peut contester a priori ni a posteriori leur usage : la présomption de leur bonne utilisation joue en faveur du représentant. Il ne peut non plus refuser de les payer. En cas de contestation, il ne peut que saisir le juge après avoir effectué le paiement des heures.

Le temps passé aux séances du comité d'entreprise, ou en réunion mensuelle des DP ou du CHSCT avec l'employeur n'est pas déduit du crédit d'heures. Il en est de même pour toute autre réunion des représentants du personnel organisée à l'initiative de l'employeur.

NB Le temps passé par les titulaires et les suppléant en réunion du CE (*art.L.2325-8*) et de DP (*art.L.2315-11*) est rémunéré comme temps de travail.

7.7) Information de l'employeur

Le représentant n'a pas à demander l'autorisation de l'employeur pour l'exercice de ses heures et l'employeur ne peut donc lui opposer un refus. Le représentant n'a pas non plus à justifier le bon emploi de ses heures de délégation, ni à préciser le motif ou le lieu de ses déplacements. La jurisprudence actuelle de la Cour de cassation va dans le sens d'une « indication » (indiquer les tranches horaires et le lieu de déplacement) mais pas d'une « justification ». Un délégué peut dire où il se déplace, mais n'est pas tenu de dire pourquoi il se déplace. Les contestations éventuelles relèvent du conseil de prud'hommes qui peut demander au salarié de justifier l'utilisation de ses heures.

Mais un usage bien établi veut que le représentant en informe l'employeur pour la bonne marche de l'entreprise et la comptabilité des heures. Certaines entreprises ont instauré à cet effet des « bons de délégations » que les représentants doivent remettre à l'avance. Les juges admettent qu'ils sont licites dans la mesure où ils n'entravent pas l'exercice de la mission des représentants du personnel et où ils ne constituent pas une demande d'autorisation préalable. Ces bons de délégations ne sont ni une demande d'autorisation d'absence, ni une information sur le motif de l'absence et ne doivent comporter aucune mention en ce sens

(Modèle de bon de délégation en [annexe 6](#))

La durée du délai de prévenance n'est pas spécifiée par la loi. Les juges ont pu sanctionner une information portée au tout dernier moment. D'une manière générale, le délai pourra être différent selon l'emploi du représentant et selon les répercussions que l'absence du salarié aura sur le fonctionnement du service.

Attention ! Un professeur qui, dans le cadre de ses heures de délégation, avait quitté l'établissement juste avant un cours, en prévenant le CPE mais pas le chef d'établissement, a été considéré par le rectorat comme ayant fait un abandon de poste et a été sanctionné dans son avancement.

7.8) Moment d'utilisation

En règle générale, les heures de délégation sont prises sur le temps de travail. Cependant, en raison des horaires variables des personnels que le représentant doit contacter, il peut être amené à prendre ses heures de délégation en dehors de son horaire personnel de travail.

Dans ce dernier cas, les heures sont imputées sur le crédit mensuel et payées comme temps de travail en plus du salaire normal, au taux des heures supplémentaires (*Cass. Soc. 2/03/93*).

7.9) Cas des maîtres rémunérés par l'état

7.9.1. Qui paie les heures de délégation des maîtres ?

Le paiement des heures de délégation des maîtres incombe à l'établissement dans lequel ils enseignent. (*Cass.soc. n°08-40408 du 31 mars 2009*)

Les enseignants doivent normalement prendre leurs heures de délégation en dehors de leurs heures d'enseignement. Du moment que l'enseignant a assuré la totalité de ses heures de cours (ce qui présume de leur préparation et des corrections qui vont de pair) on doit en conclure que les heures de délégation ont été prises en dehors de heures de travail.

Toutefois, la prise des heures de délégation pendant le temps consacré à l'enseignement n'est pas interdite :

- en cas d'urgence : par exemple accident du travail, grave incident, danger grave ou imminent,
- lorsque l'impossibilité de prendre ces heures de délégation constituerait une entrave aux fonctions de représentant du personnel : par exemple l'assistance d'un salarié qui aurait demandé le concours d'un représentant du personnel pour un entretien, ou l'inspection d'un poste de travail pour examiner les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité fixées pendant les heures d'enseignement
- De la même façon, un enseignant, représentant du personnel, pourra se rendre à une réunion de l'institution (DP, CE, CHSCT) organisée pendant son temps d'enseignement. » (*Circulaire DRT n° 12 du 29/07/88*).

Attention ! Rappelons que les heures passées en réunion ne sont pas prises sur le contingent horaire des heures de délégation.

7.9.2. Sur quelle base sont payées les heures de délégation des maîtres ?

Les heures de délégation sont payées en heures supplémentaires sur la base du salaire brut (indice Education nationale) auquel s'ajoute l'ISO, l'indemnité de résidence, et le supplément familial quand il y a lieu.

En matière de représentants du personnel, le tribunal compétent pour les maîtres est le tribunal des Prud'hommes.

VIII) La protection des représentants du personnel

8.1) Les personnels protégés –Durée de la protection

N.B. Dans les établissements privés sous contrat, les personnels protégés qui appartiennent au corps enseignant bénéficient de la même protection que les personnels salariés de ces établissements.

8.1.1. Représentants élus, délégués syndicaux, représentants de la section syndicale

Sont protégés les représentants élus (DP, CE), titulaires ou suppléants, sont protégés depuis la proclamation des résultats (en réalité, avant cette date : cf. 8.1.3) et pendant la durée du mandat et pendant 6 mois à l'expiration de leur mandat.

Les délégués syndicaux sont protégés à compter de la date de réception par l'employeur de la lettre de leur désignation et pendant 1 an à l'expiration de leur mandat.

Les RSS sont protégés pendant toute la durée de leur mandat et pendant 1 an à l'expiration de leur mandat s'ils l'ont exercé pendant 1 an.

8.1.2. Les salariés demandant la mise en place d'élections

Sont protégés pendant 6 mois :

- les salariés mandatés par une organisation syndicale pour négocier le protocole d'accord préélectoral,
- les salariés qui demandent l'organisation d'élections, soit sur initiative personnelle (uniquement le 1er salarié à faire cette démarche), soit sur mandat d'un syndicat représentatif dans l'établissement (1 seul salarié par syndicat).

NB. En cas d'initiative personnelle, le salarié n'est pas protégé tant qu'un syndicat n'est pas intervenu dans le même sens (*Cass. Crim. 30.05.93, Cass. Soc. 25.06.87, C.E. 5.11.93*).

8.1.3. Les candidats aux élections

Sont protégés pendant la durée de leur mandat et pendant 6 mois à l'expiration de celui-ci :

- les candidats CE et DP, au titre de titulaires ou de suppléants, même s'ils ont retiré ultérieurement leur candidature, si l'élection a été annulée ou si la candidature a été prématurée puis régularisée;
- les salariés dont la candidature est imminente, dès lors qu'il est prouvé que l'employeur avait eu connaissance de leur prochaine candidature (même principe pour un délégué syndical dont la désignation est imminente).

Le point de départ de la protection est l'envoi par lettre recommandée des listes de candidatures à l'employeur.

8.1.4. Représentants syndicaux auprès du comité d'entreprise

Il s'agit de représentants des syndicats au comité d'entreprise qui n'exercent pas simultanément les fonctions de délégués syndicaux (ces derniers jouissent d'une protection plus importante).

Leur protection débute à la date de réception par l'employeur de la lettre de leur désignation. A l'issue de leur mandat, ils sont protégés pendant 6 mois.

8.1.5. Membres du CHSCT

Ils bénéficient de la même protection que les membres du comité d'entreprise (avant, pendant et après leur mandat).

8.2) Domaines d'application de la protection

Les représentants du personnel sont protégés dans les cas suivants :

Licenciement

Sont concernées toutes les formes de licenciement, individuel ou collectif, y compris pour faute grave ou lourde. Seule une cause insurmontable peut justifier la rupture sans observation de la procédure.

Cependant, en cas de faute grave ou lourde, l'employeur peut procéder à une mise à pied conservatoire en attendant la décision de l'inspecteur du travail, à condition de la notifier à ce dernier dans les 48 heures lorsque le salarié est délégué syndical.

VIII) La protection des représentants du personnel

La modification du contrat de travail

L'employeur ne peut imposer une modification du contrat ou des conditions de travail à un salarié protégé. En cas de refus d'une modification, substantielle ou non, l'employeur devra :

- soit maintenir le salarié aux conditions antérieures,
- soit engager la procédure spéciale de licenciement.

Le transfert partiel de l'entreprise

Le transfert de représentants du personnel à une autre entité juridique ne peut se faire qu'avec l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

8.3) La procédure spéciale de licenciement d'un salarié protégé

8.3.1. Consultation du comité d'entreprise

S'il s'agit du licenciement d'un délégué syndical ou d'un représentant de la section syndicale ou si l'entreprise ne dispose pas de C.E., l'inspecteur du travail peut être saisi directement. Dans les autres cas, le comité d'entreprise doit être obligatoirement consulté sur le projet de licenciement d'un salarié protégé. L'absence de consultation rend irrégulière la procédure de licenciement et constitue un délit d'entrave.

- L'employeur convoque le CE et fait connaître sa demande au moins 3 jours avant la réunion;
- Le CE entend l'intéressé (sauf si ce dernier, régulièrement convoqué, ne se présente pas sans raison valable);
- Le CE exprime son avis au scrutin secret : le salarié concerné peut prendre part au vote s'il est membre titulaire du CE ; le chef d'entreprise ne vote pas.

8.3.2. Autorisation de l'inspecteur du travail

L'employeur adresse à l'inspecteur du travail une demande d'autorisation de licencier, par lettre recommandée avec AR, en énonçant les motifs du licenciement et en joignant le P.V. de la réunion du CE (lorsque celle-ci est requise). La demande doit être envoyée dans les 15 jours qui suivent la réunion du CE.

L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié protégé peut se faire assister d'un représentant syndical.

L'inspecteur du travail statue dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la demande d'autorisation, sauf prolongation nécessitée par l'enquête.

L'inspecteur doit refuser tout licenciement en rapport avec l'exercice normal du mandat. Mais il pourrait accepter le licenciement d'un salarié protégé qui aurait commis des fautes sérieuses dans l'exercice de son mandat.

En cas de licenciement économique, il recherche s'il existe des possibilités de reclassement et si l'employeur a fait des offres satisfaisantes.

L'employeur doit en outre respecter les procédures habituelles de licenciement. Le déroulement devra donc être l'un des suivants :

a) En cas de **licenciement pour motif personnel** :

- entretien préalable;
- le cas échéant, consultation du CE;
- demande d'autorisation à l'inspecteur du travail;
- si l'inspecteur du travail donne son accord : lettre de licenciement;

b) En cas de **licenciement économique de moins de 10 salariés** :

- information et consultation du CE sur le projet de licenciement;
- entretien préalable
- le cas échéant, consultation du CE (**cf. 8.3.1**);
- demande d'autorisation à l'inspecteur du travail;
- si l'inspecteur du travail donne son accord : lettre de licenciement

Annexe 1) Modèle d'accord de protocole préélectoral

Ce modèle de protocole d'accord électoral peut être adopté à l'occasion des élections des délégués du personnel ou du comité d'entreprise. Modalités à négocier et à adapter aux situations locales.

Elections de...

(des délégués du personnel, ou du comité d'entreprise, ou de la délégation unique du personnel)

de l'entreprise (ou l'établissement) :

Les élections seront organisées dans le cadre des dispositions légales, selon les modalités suivantes :

Article 1 - Dates et lieu du scrutin

Les élections se dérouleront à (bâtiment, salle...), de h à h, aux dates suivantes :

- pour le premier tour : le (date)
- pour le second tour éventuel : le (date)

Article 2 - Effectifs - Nombre et répartition des sièges

L'effectif à prendre en compte est de salariés, ouvrant droit à l'élection de titulaire(s) et de suppléant(s), répartis comme suit :

- 1er collègue "ouvriers et employés" : titulaire(s)..... suppléant(s)
- 2ème collègue "agents de maîtrise, chefs de service, cadres" : titulaire(s)..... suppléant(s)

Article 3 - Listes électorales

Obligatoire à partir du 1er janvier 2017 :

La proportion d'hommes et de femmes inscrits sur les listes électorales est la suivante :

.....

Obligatoire à partir du 1er janvier 2017 :

La proportion d'hommes et de femmes de chaque collège électoral est la suivante :

.....

La liste des électeurs par collège, sera affichée sur les panneaux réservés à la direction le (date).

Sont inscrits dans le 1er collège : les employés des services administratifs, d'entretien, de cuisine, le personnel d'éducation non cadres, ... (1)

Sont inscrits dans le 2ème collège : les enseignants, les cadres d'éducation et les cadres administratifs ... (1)

((1) à adapter selon les établissements)

Article 4 - Liste des candidats

Au premier tour, seules les organisations syndicales représentatives sont habilitées à présenter des candidatures. Les listes de candidats devront être déposées contre récépissé à la direction, le (date) à h, dernier délai, et seront affichées par la direction le

Au second tour éventuel, les candidatures sont libres. Sauf modification ou retrait notifié par écrit, les listes déposées au 1er tour seront présumées maintenues au second.

Les nouvelles listes de candidats devront être déposées contre récépissé à la direction, le (date) à h, dernier délai, et seront affichées par la direction le ...

Dans tous les cas, les listes devront être établies par collège, en distinguant les titulaires et les suppléants.

Article 5 - Bulletins de vote

Les bulletins de vote porteront très lisiblement :

- la mention « Elections ... (« des délégués du personnel » ou « du comité d'entreprise ») » et la date du scrutin,
- le collège où se présentent les candidats, et la mention "titulaires" ou "suppléants",
- le sigle et éventuellement le logo de l'organisation qui présente la liste, ou bien, au second tour, la mention « candidats libres »
- les noms et prénoms du candidat

Les bulletins de vote et les enveloppes pour les titulaires seront de couleur

Les bulletins de vote et les enveloppes pour les suppléants seront de couleur

quelle que soit l'organisation présentant la liste.

Article 6 – Vote par correspondance

Les électeurs pourront voter par correspondance si la direction a été informée avant le ... , de leur absence à la date du scrutin (congés payés, maladie, maternité, déplacement, stage de formation, et toute absence autorisée rendant impossible leur présence le jour des élections).

L
e (date), la direction expédiera à ces électeurs :

- les bulletins de vote des différentes listes titulaires et suppléants de leur collège électoral;
- les enveloppes destinées à recevoir les bulletins;
- une grande enveloppe timbrée portant au recto l'adresse de l'établissement et la mention « élections de... » ; au verso les nom, prénom et collège électoral de l'électeur ; celle-ci recevra les enveloppes contenant les bulletins de vote et sera remise non ouverte au président du bureau de vote avant la clôture du scrutin;
- une note indiquant les modalités de vote par correspondance;
- les tracts électoraux communiqués par les différentes listes.

((1) La possibilité de vote par correspondance est souhaitable, mais ne peut être imposée à l'employeur)

Article 7 - Bureaux de vote

Il sera organisé ... bureau(x) de vote disposant chacun de deux urnes par collège électoral, marquées de la couleur correspondant aux enveloppes qui lui sont destinées (titulaires et suppléants).

Les bureaux de vote seront constitués :

- d'un président : ... (par ex. le plus âgé des électeurs)
- d'un secrétaire : ... (par ex. le plus jeune des électeurs)
- de ... assesseur(s) : ...

(On peut également indiquer leurs noms ; veiller à ce que toutes les listes soient représentées)

A l'issue du scrutin, le bureau de vote procédera au dépouillement, proclamera les résultats et signera exemplaires du procès-verbal :

- Deux exemplaires pour l'inspecteur du travail
- Un exemplaire en LRAR à CTEP, TSA 79104 76934 Rouen Cedex 9
- Photocopie de l'accusé de réception sera remis aux organisations syndicales
- Un exemplaire pour l'employeur
- Un exemplaire pour chaque liste de candidat
- Un exemplaire pour affichage

Fait à le

Signatures du président d'Ogec, (ou du chef d'établissement) et des représentants syndicaux.

Annexe 2 : modèle de lettre de demande de mise en place d'élections

NOM Prénom
(Etablissement – Adresse)

Lettre recommandée avec AR

Monsieur le Président d'Ogec
(Etablissement - adresse)

Monsieur le Président,

L'établissement X... possède actuellement un effectif d'au moins 11 (ou 50) salariés, calculé selon la réglementation en vigueur. Conformément à l'article L 2322-1 du Code du travail, la mise en place de délégués du personnel (d'un comité d'entreprise) y est obligatoire.

Je vous saurais gré de bien vouloir engager les formalités nécessaires dans le délai d'un mois à compter de la réception de ce courrier.

Veuillez agréer...

Annexe 3) Modèle de lettre de dépôt de candidature

Elections des représentants du personnel au Comité d'entreprise (ou des Délégués du personnel)
de... (nom et adresse de l'établissement)
en date du ... (date des élections)

Liste présentée par le Snec-CFTC

Collège « employés » :

Titulaires :

Mme DURAND Martine

M. LEBLANC Paul

Suppléants :

M. BERTRAND François

Mlle ROY Gisèle

Collège « cadres » :

Titulaires :

M. MARTIN Pierre

Mme DELARUE Lydie

Suppléants :

M. DUROC Lucien

Mme LEPIC Emilie

Annexe 4) Liste commune : répartition des voix

(A joindre au moment du dépôt des listes)

Nom de l'établissement

Election du CE

1er tour Date

Répartition des voix pour la liste CFTC / syndicat X

Logo CFTC ou Snec CFTC

Logo syndicat X

Les parties signataires conviennent que :

1) Conformément à l'article L.2122-3 du code du travail, les syndicats CFTC et.....X.... décident de faire une liste commune pour les élections professionnelles du (date)

2) Les syndicats signataires de la liste conviennent de répartir les voix de la façon suivante :

XX% pour la liste CFTC

YY% pour le syndicat X

3) Cette liste commune ainsi que la répartition des voix n'est valable que pour cette élection et n'engage pas les syndicats au-delà.

Fait à _____ le _____

Signature des deux syndicats

CFTC

Syndicat X

Annexe 5) Modèle de mandat syndical

(à rédiger par le président départemental Sniec-CFTC)

Je soussigné(e), N...

président(e) départemental(e) du Sniec-CFTC,

demeurant : ... (adresse)

donne pouvoir à M. Y...

profession : ...

demeurant : ... (adresse)

Pour représenter le Sniec-CFTC dans toutes les opérations électorales à l'occasion des élections des délégués du personnel (et/ou du comité d'entreprise) de l'établissement X... (adresse) qui se dérouleront le.....

En conséquence, pour négocier et signer le protocole d'accord électoral, pour présenter des listes de candidats, désigner un membre du bureau de vote et des scrutateurs et agir en tant que de besoin au nom du syndicat.

Ce mandat est valable pour un second tour éventuel.

A le

Bon pour pouvoir ... (manuscrit).

(Signature et cachet de la section)