

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

RÈGLES ÉLECTORALES GÉNÉRALES

RESPECT DE L'ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES

La réglementation des élections politiques renvoie au principe d'égalité entre les hommes et les femmes. Les partis politiques doivent tendre le plus possible vers cette égalité, c'est-à-dire présenter autant de candidates que de candidats sur les listes électorales, dans la mesure du possible.

Ce principe d'égalité est présent dans les relations professionnelles et le Code du travail l'érige comme un principe fondamental dans les relations individuelles de travail.

Article L. 1142-1 et suivants du Code du travail

L'égalité entre hommes et femmes doit également être appliquée dans les relations collectives. Il est donc demandé aux syndicats qui présentent des candidats aux élections professionnelles, des délégués du personnel ou du comité d'entreprise, de présenter des candidats des 2 sexes, en nombre égal lorsque c'est possible.

Exemple

Lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, les organisations syndicales intéressées examinent les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures.

Article R. 2314-4 du Code du travail

Des accords d'entreprise, la convention collective applicable, ou le protocole d'accord préélectoral peuvent prévoir des mesures garantissant le respect du principe d'égalité entre hommes et femmes, dans le déroulement des opérations électorales.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et/ou n'appliquant aucun accord collectif relatif aux élections professionnelles, l'employeur est en principe le seul garant du respect de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les relations individuelles de travail.

Article L. 1142-5 du Code du travail

Cette obligation pourrait également peser sur lui dans le cadre d'élections professionnelles et le non-respect du principe d'égalité peut être un motif légitime de contestation des modalités électorales et d'annulation des élections, devant le juge judiciaire.

À noter également que l'employeur qui ne respecte pas l'égalité de traitement entre hommes et femmes, dans le cadre des relations individuelles de travail, peut être poursuivi devant les juridictions répressives.

APPLICATION NON DISCRIMINATOIRE DES RÈGLES ÉLECTORALES

La Constitution française, le Code électoral, qui régit les élections politiques, le Code pénal et le Code du travail contiennent des principes généraux anti-discriminations, qu'il convient d'appliquer dans le cadre des élections professionnelles.

Selon le Code du travail et le Code pénal, la discrimination n'existe que si elle est liée à un critère distinctif de la personne dont la prise en compte est interdite par la loi.

L'article L. 1132-1 du Code du travail dresse une liste exhaustive de ces critères prohibés :

- l'origine ;
- le sexe ;
- les mœurs ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'âge ;
- la situation de famille ;
- la grossesse ;
- les caractéristiques génétiques ;
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race ;
- les opinions politiques ;
- les activités syndicales ou mutualistes ;
- les convictions religieuses ;
- l'apparence physique ;
- le nom de famille ;
- l'état de santé ;
- le handicap.
- Le lieu de résidence (critère introduit par Loi n° 2014-173 du 21 février 2014 – JO du 22 février).

La personne qui s'estime victime d'une discrimination doit être personnellement concernée. En d'autres termes, ce sont son origine, son sexe, son âge etc. qui justifient la mesure considérée par elle comme discriminatoire.

Certes, les relations collectives de travail ne sont pas visées dans l'article L. 1132-1 du Code du travail qui cite les étapes de la relation individuelle de travail : embauche, promotion, augmentation de salaire, rupture du contrat...

Mais, la discrimination est également une infraction pénale, au sens de l'article 225-1 du Code pénal, et la généralité de la rédaction de cette disposition permet d'y inclure les élections professionnelles : « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. »

Des accords d'entreprise, la convention collective applicable, ou le protocole d'accord préélectoral peuvent prévoir des mesures garantissant l'absence de discrimination dans le déroulement des opérations électorales.

Comme précédemment, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et/ou n'appliquant aucun accord collectif relatif aux élections professionnelles, l'employeur peut être tenu pour responsable aux plans civil et pénal d'agissements discriminatoires dans le cadre d'élections professionnelles. Le juge judiciaire pourrait décider l'annulation des élections et le juge pénal pourrait condamner l'employeur, personne physique ou morale, à une forte amende voire à des sanctions dites administratives de fermeture d'établissement ou d'affichage dans la presse.

Exemples tirés de la réglementation des élections politiques

« Les bureaux et les techniques de vote doivent être accessibles aux personnes handicapées, quel que soit le type de ce handicap, notamment physique, sensoriel, mental ou psychique... ».

Article L. 62-2 du Code électoral créé par Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 – JO du 12 février 2005

« Tout électeur atteint d'infirmité certaine et le mettant dans l'impossibilité d'introduire son bulletin dans l'enveloppe et de glisser celle-ci dans l'urne ou de faire fonctionner la machine à voter est autorisé à se faire assister par un électeur de son choix. »

Article L. 64 du Code électoral

Exemples tirés du Code du travail

« Des dispositions sont prises par accord de l'employeur et des organisations syndicales intéressées pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés. »

Article L. 2314-12 du Code du travail

« La répartition des sièges des délégués du personnel peut faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire. »

Article L. 2314-13 du Code du travail

Exemples jurisprudentiels

« La désignation des membres du bureau du comité d'entreprise, en cas de partage des voix et dans le silence du règlement intérieur, se fait conformément aux règles habituelles du droit électoral et sans que soit porté atteinte au principe de non-discrimination en raison de l'âge, au profit du candidat le plus âgé ».

Cass. Soc. 30 novembre 2011 - n° 10-23.986

Doit être cassé l'arrêt du tribunal d'Instance qui, pour annuler les élections d'un CHSCT, retient que le droit de rayer des noms de candidats sur une liste ne résulte pas du droit commun électoral et aucune disposition légale relative à la désignation des membres du CHSCT ne réserve une telle faculté aux électeurs. Le droit de rayer les noms de candidats est inhérent au scrutin de liste de toutes les élections des représentants du personnel dans l'entreprise.

Cass. Soc. 30 novembre 2011 - n° 11-11.560

IMPORTANCE DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

DISPOSITIONS INCLUSES DANS LA CONVENTION COLLECTIVE

Pour préparer des élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement, il est important de consulter les accords collectifs de travail applicables. Ils peuvent en effet contenir des informations utiles sur :

- le cadre de mise en place des institutions représentatives du personnel, en particuliers des seuils d'effectifs plus bas ;
- le déroulement du scrutin ;
- la proclamation des résultats ;
- la répartition des sièges obtenus entre les différents candidats ;
- etc...

Les accords collectifs visés peuvent être conclus dans le cadre du groupe d'entreprise, au niveau national, de la branche professionnelle, de l'entreprise ou l'établissement.

Parmi les accords collectifs applicables, bon nombre de conventions collectives prévoient un chapitre consacré aux représentants du personnel ou des syndicats et, en particuliers une rubrique « Élections professionnelles ».

Ces dispositions conventionnelles sont applicables dès lors qu'elles sont plus précises que la loi et qu'elles respectent les règles de droit commun du droit électoral, ainsi que les principes fondamentaux d'égalité et de non-discrimination.

Exemples

Un accord collectif peut augmenter le nombre de représentants du personnel ; la validité d'un tel accord est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

Articles L. 2314-1 et L. 2324-1 du Code du travail modifiés par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars

Si la convention collective applicable renvoie expressément aux lois et décrets en vigueur, pour la détermination du nombre de délégués du personnel, il y a lieu d'appliquer l'article L. 2314-9 du Code du travail instituant un collège unique, lorsque l'établissement ne comprend pas plus de 25 salariés.

Cass. Soc. 20 décembre 1988 – Bull. civ. V, n° 671

La possibilité de recourir à un vote électronique est ouverte par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe comportant un cahier des charges.

Article R. 2314-8 du Code du travail

Les dispositions légales relatives à la mise en place d'un CHSCT ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables concernant le fonctionnement, la composition ou les pouvoirs des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui résultent d'accords collectifs ou d'usages.

Article L. 4611-7 du Code du travail

À chaque étape des élections, le Code du travail privilégie la voie conventionnelle. La réglementation pose seulement un cadre minimum qu'il s'agit, pour les syndicats et l'employeur, d'adapter à l'établissement où auront lieu les élections, et de préciser.

Des accords dits « atypiques », c'est-à-dire conclus avec des représentants élus du personnel (délégués du personnel ou membres du comité d'entreprise) ou des salariés mandatés par une organisation syndicale, peuvent également valablement apporter des précisions utiles en matière d'élections professionnelles.

Mais, aucune limitation ne peut être apportée aux dispositions relatives à la désignation et à l'exercice des fonctions représentatives par note de service ou décision unilatérale de la direction.

Article L. 2312-7 du Code du travail (délégués du personnel)

Dans le même sens, la loi n° 2008/789 du 20 août 2008 est d'ordre public absolu, ce qui interdit, par suite, à un accord collectif comme à un employeur de reconnaître la qualité d'organisation syndicale représentative à une organisation qui n'a pas satisfait à cette condition, et en particuliers qui n'a pas obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections des membres titulaires du comité d'entreprise.

Cass. Soc. 18 mai 2011 – n° 10.60.406

Le type d'accord privilégié en matière d'élections professionnelles demeure le protocole d'accord préélectoral, dont la signature ou la modification peut intervenir avant chaque élection, c'est-à-dire au moins tous les 4 ans.

PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

Pour toutes les étapes de la mise en place ou du renouvellement des institutions représentatives du personnel, le Code du travail met en avant la possibilité, et même parfois l'obligation, de négocier et trouver un accord entre l'employeur et les syndicats.

Encore une fois, le Code du travail pose un cadre minimal auquel les syndicats et l'employeur sont invités à apporter précisions et adaptations locales.

La négociation d'un protocole d'accord préélectoral intervient dès le début de la procédure d'organisation des élections professionnelles, puisque l'employeur doit simultanément afficher la date envisagée pour les élections et inviter les partenaires sociaux à négocier ce protocole d'accord.

Une ordonnance du 26 juin 2014 portant simplification et adaptation du droit du travail assouplit l'obligation d'affichage, en permettant désormais à l'employeur d'informer le personnel de l'organisation d'élections professionnelles « par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information », le document diffusé devant naturellement préciser la date envisagée pour le premier tour.

Articles L. 2314-2 et L. 2324-4 du Code du travail, modifiés par Ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 JO 27 juin

Thèmes couverts par la négociation

Le protocole d'accord préélectoral a pour objet de parvenir à un accord, au moins majoritaire, entre employeur et syndicats, sur les thématiques suivantes, listées par la loi :

- sur le cadre de mise en place des institutions représentatives du personnel ;
- mise en place d'une délégation unique du personnel dans les entreprises de plus de 200 salariés.

Article L. 2326-1 du Code du travail

- reconnaissance d'une UES ;

Article L. 2322-4 du Code du travail

- mise en place de délégués de site ;

Article R. 2312-1 du Code du travail

- définition du groupe pour la mise en place d'un comité de groupe ;

Article L. 2333-5 du Code du travail

- sur l'électorat et les candidatures (éligibilité) ;

 *Les conditions à remplir pour être éligible et électeur s'apprécient à la date des élections, c'est-à-dire à la date du premier tour du scrutin, et aucun protocole d'accord préélectoral ne peut y déroger.*

Cass. Soc. 7 mars 1990, n° 89-60.283, Bull. civ. V, n° 105

Cass. Soc. 18 novembre 2008, n° 07-60.359, Bull. civ. V, n° 225

Cass. Soc. 1^{er} décembre 2010, n° 10-60.163 et 10-60.192

Exemple jurisprudentiel

Un protocole d'accord préélectoral, même signé aux conditions légales de validité, ne peut exclure de l'éligibilité au comité d'entreprise, un salarié occupant des fonctions qui « l'assimile au chef d'entreprise », en particuliers « les managers commerciaux, à partir de la fonction de responsable d'agence ». Dès lors, est éligible aux élections du comité d'entreprise, un directeur technique qui ne dispose pas de délégation écrite particulière d'autorité, de la part de l'employeur, et dont la fiche de poste n'établit pas qu'il soit amené à représenter l'employeur devant les institutions représentatives du personnel.

Cass. Soc. 20 mars 2013, n° 12-11.702

- nombre et composition des collèges électoraux autre que ceux prévus par la loi (disposition nécessitant l'unanimité et non la majorité).

Article L. 2314-10 du Code du travail

- création du troisième collège des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification (élection du comité d'entreprise).

Article L. 2324-11 du Code du travail

- répartition du personnel dans les collèges électoraux.

Articles L. 2314-11 et R. 2314-6 du Code du travail

- dérogations aux conditions pour être électeur et éligible, notamment d'ancienneté.

Articles L. 2314-20 et L. 2324-18 du Code du travail

- sur l'organisation du scrutin ;

- fixer la date du premier tour en ne tenant pas compte de la date ultime du 45^e jour suivant l'affichage, fixée par la loi.

Articles L. 2314-2 et L. 2324-3 du Code du travail

- modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales : nombre et lieux des bureaux de vote, modalités de contrôle de la sincérité du scrutin (accord majoritaire),

- etc.

Articles L. 2314-23 et L. 2324-21 du Code du travail

- mode de scrutin particulier pour les membres élus au comité central d'entreprise.

Cass. Soc. 29 mars 1994 – Bull. civ. V, n° 110

- possibilité de recourir à un vote électronique.

Articles R. 2314-8 et R. 2324-5 du Code du travail

- sur la répartition des sièges obtenus ;
- augmentation du nombre de membres élus au comité d'entreprise et au comité central d'entreprise.

Articles L. 2324-1 et D. 2327-1 du Code du travail

- répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel.

Articles L. 2314-11 et R. 2314-6 du Code du travail

- répartition des sièges dans le cadre d'un comité de groupe.

Article R. 2332-1 du Code du travail

- sur la durée des mandats représentatifs ;

- durée du mandat des membres du comité central d'entreprise et du comité de groupe entre 2 et 4 ans (et non les 4 années légales).

Article L. 2324-10 du Code du travail

☞ *Un syndicat est recevable à contester devant le tribunal d'Instance un protocole préélectoral dont il soutient qu'il modifie la composition des collèges électoraux alors même que l'autorité administrative a estimé qu'elle n'avait pas compétence pour procéder à la répartition des sièges et du personnel entre les collèges, considérant que le protocole était légalement valide.*

Cass. Soc. 13 février 2013, n° 11-25.468

Règles auxquelles l'accord ne peut déroger

Il existe certaines règles légales, relatives à la mise en place des représentants du personnel dans l'entreprise, auxquelles un accord préélectoral ne peut déroger, en particulier :

- la règle de simultanéité des élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise, sous peine d'annulation des élections.

Cass. Soc. 28 mai 2008 - n° 07-60.333

Cass. Soc. 24 mai 2006 - n° 05-60.351

- les principes d'égalité entre hommes et femmes : « Lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, les organisations syndicales intéressées examinent les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures » .

Article R. 2314-4 du Code du travail

- les principes de non-discrimination au travail, notamment : des dispositions doivent être prises par accord de l'employeur et des organisations syndicales intéressées pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés, et pour permettre l'égalité entre salariés permanents et travailleurs temporaires.

Articles L. 2314-12 et L. 2314-13 du Code du travail

Modalités de négociation et de conclusion de l'accord

Accord majoritaire

La validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

Articles L. 2314-3-1 et L. 2324-4-1 du Code du travail créé par Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 22 août

Une loi du 5 mars 2014 introduit une réserve au principe d'accord majoritaire dans le texte des articles L. 2314-3-1 (délégués du personnel) et L. 2324-4-1 (Comité d'entreprise) du Code du travail : le protocole d'accord préélectoral est un accord majoritaire « sauf dispositions législatives contraires ». La règle peut donc être assouplie, mais seulement par la loi et non par des accords dérogatoires.

☞ *Par ailleurs il existe une exception importante à la règle majoritaire. En effet, les dérogations aux règles légales relatives au nombre et à la composition des collèges électoraux nécessitent un accord unanime. Il s'agit donc d'une exception au principe d'accord majoritaire.*

« Le nombre et la composition des collèges électoraux autre que ceux prévus par la loi ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail, étendu ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise. »

L'accord préélectoral est communiqué, à sa demande, à l'inspecteur du travail.

Article L. 2314-10 du Code du travail modifié par ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 – JO du 27 juin

Selon la Cour de cassation, la clause d'un accord préélectoral répartissant entre les deux premiers collèges des salariés regroupés sous l'appellation « ETAM » (pour employés, techniciens et agents de maîtrise) n'a pas pour objet de modifier la composition des collèges électoraux et n'est donc pas soumise à la condition d'unanimité.

Cass. Soc. 13 février 2013, n° 11-25.468

Parties signataires

De façon générale, ce sont les organisations syndicales représentatives sur le lieu des élections et l'employeur, ou ses représentants, qui négocient le protocole d'accord préélectoral.

Ainsi, les syndicats autorisés à négocier cet accord, et qui doivent donc être invités à la négociation par l'employeur sont les suivants :

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

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

- ceux ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ;
- ceux qui sont affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Article L. 2314-3 du Code du travail modifié par Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 22 août

Le défaut d'invitation d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise à la négociation de tout ou partie d'un accord préélectoral est une cause de nullité de cet accord, quels que soient les termes du protocole préélectoral.

Cass. Soc. 14 février 2007 - n° 06-60.106

La convocation doit normalement être adressée au délégué syndical ou au représentant de la section syndicale présent dans l'entreprise. Mais en l'absence de délégué syndical désigné par une organisation syndicale représentative, la convocation doit être adressée au syndicat constitué dans la branche ou à l'union à laquelle il a adhéré, même en l'absence d'adhérents dans l'entreprise...

Cass. Ass. plén. 5 juillet 2002, Bull. Ass. plén., n° 2

Cass. Soc. 4 juillet 1990, Bull. civ. V, n° 351

De même, l'employeur ne peut exclure, au niveau de la négociation par établissement, des syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise, peu important qu'ils n'aient pas de délégué syndical dans l'établissement où les élections sont prévues.

Cass. Soc. 15 février 2006 - n° 04-60.525 - Bull. civ V, n° 70

Date de la négociation

L'employeur est tenu d'inviter les syndicats à la négociation du protocole d'accord préélectoral, au moment de l'affichage initial de la date envisagée pour les élections.

Le 1^{er} tour des élections, en particuliers lorsqu'il s'agit de mettre en place des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, est fixé au plus tard le 90^e jour suivant cet affichage. Les partenaires sociaux ont donc 3 mois pour parvenir à un accord.

Articles L. 2314-2 et L. 2324-3 du Code du travail

Dans le cadre d'un renouvellement d'institutions, l'invitation à la négociation doit parvenir aux syndicats au plus tard 2 mois avant l'expiration des mandats représentatifs. Le 1^{er} tour intervient au plus tôt 15 jours avant l'expiration desdits mandats. Donc, dans la pire des situations, les partenaires sociaux disposent d'un délai de un mois et demi pour négocier une révision du protocole d'accord préélectoral.

Articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du Code du travail

L'invitation à négocier doit parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral.

Articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du Code du travail modifiés par Ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 – JO 27 juin

Portée d'un protocole d'accord préélectoral

Application substitutive à la loi

Dès lors qu'il respecte des principes fondamentaux, tels l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, et ne contient pas de disposition discriminatoire, le protocole d'accord préélectoral s'applique au lieu et place de la réglementation issue du Code du travail.

De la même façon, le protocole d'accord préélectoral se substitue aux autres accords collectifs de groupe, de branche professionnelle, d'entreprise ou d'établissement qui ont le même objet.

Mais pour les règles qu'il ne prévoit pas, il faut interroger le Code du travail et les autres accords collectifs applicables dans l'entreprise, notamment la convention collective.

Un protocole d'accord préélectoral est en principe conclu pour la durée des élections professionnelles organisées, et peut donc être révisé en cas de nouvelles élections, même partielles. Cette révision peut en particuliers intervenir tous les 4 ans, Cette périodicité de 4 ans correspond à la durée du mandat des représentants du personnel élus et à l'obligation légale de mettre en place ou de renouveler les institutions représentatives.

Opposabilité aux personnes intéressées

Dès lors qu'il a été conclu et négocié dans les règles, un protocole d'accord préélectoral s'impose à l'employeur, aux syndicats qui présentent des candidats aux élections, à la DIRECCTE et au juge (dans certaines limites).

En particuliers, l'employeur ne peut modifier de son propre chef les modalités électorales définies dans cet accord sans commettre un délit d'entrave. Les élections qui ont eu lieu en fonction de ces nouvelles modalités unilatéralement décidées par l'employeur peuvent même être annulées par le juge d'instance.

Cass. Crim. 6 novembre 2007 - n° 06-86.027

Cass. Soc. 12 juillet 2006 – n° 05-60.332

Le protocole d'accord préélectoral s'impose aux syndicats même non signataires. Ceux-ci conservent seulement le droit de présenter des candidats en formulant des réserves sur cet accord, lors du dépôt de ses listes et de contester ensuite les élections devant le juge d'instance.

Exemple jurisprudentiel

Le tribunal d'instance, qui constate que la contestation soulevée par un syndicat, relative à la répartition des sièges et des personnels, a été réglée avant le scrutin et qui relève que le syndicat a présenté des candidats sans formuler de réserves lors du dépôt de sa liste, décide exactement que ce syndicat ne peut plus contester les modalités d'application de l'accord préélectoral.

Cass. Soc. 19 septembre 2007 - n° 06-60.222

Même si l'accord n'est pas unanime, toutes les modalités qu'il a définies – répartition des personnels et des sièges, date limite de dépôt des listes de candidats et date du scrutin – s'imposent.

Par ailleurs, l'inspecteur du travail n'a pas compétence pour modifier la répartition des personnels et des sièges. Dès lors qu'un accord existe, la condition légale de saisine de l'inspecteur du travail fait défaut et, s'il est saisi, celui-ci ne peut que constater l'existence de cet accord, dont le sens et la portée relèvent de la compétence judiciaire. Par conséquent, malgré la saisine de l'inspecteur du travail, le processus électoral se poursuit normalement, dans le respect des dates fixées par l'accord électoral pour le dépôt des listes de candidatures et la tenue des élections.

Cass. Soc. 12 juin 2002 – Bull. civ. V, n° 203

Cass. Soc. 8 novembre 2006 - n° 05-60.283

Le juge peut être saisi d'une contestation relative au déroulement des élections, mais cette action aura peu d'effets si les élections se sont déroulées conformément aux règles définies dans le protocole d'accord préélectoral. La seule marge de manœuvre du juge est le pouvoir de mettre en place un dispositif de contrôle de la régularité, de la liberté et de la sincérité du scrutin, même s'il existe un accord préélectoral comportant des mesures en ce sens.

Cass. Soc. 1^{er} avril 1992 – Bull. civ. V, n° 232

Conséquences de l'absence d'accord

Si aucun accord n'a pu être trouvé entre les partenaires sociaux, c'est donc la loi ou les dispositions conventionnelles ayant le même objet qui s'appliquent aux élections en cours.

Par ailleurs, le Code du travail fait appel au juge judiciaire ou à l'administration pour fixer les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu être trouvé.

Ainsi, il appartient au juge judiciaire, plus précisément au Tribunal d'instance, en l'absence d'accord :

- de reconnaître l'existence d'une unité économique et sociale.

Article L. 2322-4 du Code du travail (comité d'entreprise)

- de définir la configuration d'un groupe d'entreprise dans le cadre duquel sera institué un comité de groupe.

Article L. 2333-5 du Code du travail

- de fixer les modalités d'organisation et de déroulement du scrutin.

Articles L. 2314-23 et L. 2324-21 du Code du travail

Et c'est à l'administration (DIRECCTE) qu'il revient :

- de fixer le nombre d'établissements distincts au sein de l'entreprise, en fonction de l'institution représentative à élire (délégués du personnel ou comité d'entreprise).

Articles L. 2314-31, L. 2322-5 et R. 2322-1 du Code du travail

- d'apprécier la qualité ou la perte de la qualité d'établissement distinct à une succursale ou dépendance de l'entreprise.

Articles L. 2314-31, L. 2322-5 et R. 2322-1 du Code du travail

- de déterminer le nombre de représentants du personnel au comité d'entreprise à élire au sein de chaque établissement distinct.

Article L. 2327-3 du Code du travail

☞ *La compétence de l'administration, en cas de désaccord entre employeur et syndicats intéressés est très étendue : d'une part, lorsque le tribunal d'instance saisi d'une contestation relative aux élections soulève un différent concernant la reconnaissance d'un établissement distinct, il doit surseoir à statuer jusqu'à la décision à ce sujet de l'autorité administrative.*

Cass. Soc. 23 janvier 2002 – Bull. civ. V, n° 30

D'autre part, la saisine par un syndicat concerné de la DIRECCTE pour déterminer le nombre d'établissements distincts, emporte nécessairement dénonciation du protocole d'accord préélectoral qu'ils ont auparavant signé avec l'employeur à ce sujet.

Cass. Soc. 5 juin 2002 – RJS 2003, p. 43, n° 53

- d'imposer l'élection de délégués de site, sur un lieu de travail où exercent plusieurs entreprises qui n'ont pas nécessairement atteint le seuil d'effectif de 11 salariés chacune.

Article R. 2312-1 du Code du travail

- de répartir les sièges dans le cadre d'un comité de groupe.

Article R. 2332-1 du Code du travail

- d'accorder des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'électorat, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des 2/3 de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Articles L. 2314-20 et L. 2324-18 du Code du travail

- d'autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité lorsque l'application de des dispositions légales susmentionnées conduirait à une réduction du nombre des candidats qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

Articles L. 2314-20 et L. 2324-18 du Code du travail

- de procéder à la répartition du personnel entre les collèges électoraux.

Ainsi, lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord majoritaire ne peut être obtenu sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel, c'est la DIRECCTE qui procède à ces répartitions, en tenant compte soit des dispositions conventionnelles unanimes sur la détermination des collèges électoraux, soit des dispositions légales en ce sens.

Articles L. 2314-11 et R. 2314-6, L. 2324-13 et R. 2324-3 du Code du travail

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

Article L. 2314-11 et L. 2324-13 du Code du travail modifiés par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014

Contestation de la validité du protocole devant le juge d'instance

Le protocole d'accord pré-électoral fait partie des opérations pré-électorales et peut faire l'objet d'un contentieux devant le juge d'instance, juge de l'élection.

Le juge peut être saisi dans les 3 jours suivant la proclamation nominative des élus, au 1^{er} tour, et/ou 15 jours après le second tour, selon que le litige porte sur les dispositions conventionnelles relatives à des opérations pré-électorales (établissement des listes de candidats etc.) ou sur la validité même du protocole, susceptible de fonder un recours en annulation des élections.

Dans les deux cas, le tribunal d'instance statue en dernier ressort, ce qui veut dire que seul un pourvoi en cassation peut être exercé à l'encontre de sa décision.

Articles R. 2314-28 et R. 2324-24 du Code du travail

La Cour de cassation avait décidé, en 2002, de ne plus examiner les pourvois en cassation portant sur des litiges pré-électorales, dès lors qu'ils pouvaient également faire l'objet d'un contentieux post-électoral.

Cass. Soc. 7 mai 2002 – n° 01-60.040

Elle avait donc déclaré irrecevable un recours en cassation formé contre des jugements de tribunaux de grande instance relatif à la validité d'un protocole pré-électoral.

Cass. Soc. 21 mai 2003 – n° 01-60.787

Cass. Soc. 30 mars 2004 – n° 02-60.358

Mais, en 2009, la Cour de cassation opère un revirement de sa jurisprudence et accepte d'examiner les pourvois formés contre les jugements des tribunaux d'instance saisis d'un litige pré-électoral, alors même que ces contestations peuvent également faire l'objet d'un recours après le scrutin. Elle fonde sa décision sur deux motivations distinctes :

- d'une part, la possibilité d'exercer un pourvoi en cassation contre une décision rendue en dernier ressort constitue pour les justiciables une garantie fondamentale ;
- d'autre part, la Cour tient compte de la réforme législative de 2008 de la représentativité syndicale, qui a fait de l'audience aux élections professionnelles organisées dans les entreprises un élément crucial pour les organisations syndicales qui y présentent des candidats.

Cass. Soc. 23 septembre 2009 – n° 08-60.535

Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant réforme de la rénovation sociale – JO du 21 août 2008

ORGANISATION DES ÉLECTIONS

PÉRIODICITÉ UNIQUE DES ÉLECTIONS

Les élections professionnelles des délégués du personnel et du comité d'entreprise ont désormais lieu à la même date, tous les 4 ans.

Articles L. 2314-2 et L. 2324-3 du Code du travail

Le Code du travail réserve toutefois la possibilité par accord de branche, de groupe ou d'entreprise de fixer une durée du mandat des représentants du personnel comprise entre deux et quatre ans.

Article L. 2314-27 du Code du travail

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 prorogée à due concurrence. Elle peut être réduite dans le cas où le mandat du comité d'entreprise vient à échéance avant celui des délégués du personnel.

Articles L. 2314-6 et L. 2324-3 du Code du travail

Le premier tour doit se tenir, au plus tard, le 45^e jour suivant l'affichage de l'annonce prochaine d'élections professionnelles, sous réserve qu'une périodicité différente n'ait pas été fixée par accord de branche professionnelle, de groupe ou d'entreprise.

Lorsque l'organisation de l'élection est consécutive au franchissement du seuil de 11 salariés, le premier tour se tient dans les quatre-vingt-dix jours suivant le jour de la diffusion.

Articles L. 2314-2 et L. 2324-3 du Code du travail

POINT DE DÉPART ORGANISATIONNEL

C'est l'employeur qui doit déclencher le processus.

Le point de départ du dispositif d'organisation des élections professionnelles est en effet l'affichage de la date envisagée pour le 1^{er} tour de ces élections, par l'employeur.

Cet affichage comporte obligatoirement l'invitation des syndicats à venir négocier le protocole d'accord préélectoral, et à présenter leur liste de candidats.

Une ordonnance du 26 juin 2014 portant simplification et adaptation du droit du travail assouplit cette obligation d'affichage, en permettant désormais à l'employeur d'informer le personnel de l'organisation d'élections professionnelles « par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information », le document diffusé devant naturellement préciser la date envisagée pour le premier tour.

Articles L. 2314-2 et L. 2324-4 du Code du travail, modifiés par Ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 – JO 27 juin

Lorsqu'il s'agit de premières élections, c'est-à-dire de la mise en place des institutions représentatives du personnel (et non leur renouvellement), elles doivent avoir été préalablement sollicitées par un salarié ou une organisation syndicale. L'affichage doit alors intervenir dans le mois suivant la réception de la demande.

Lorsqu'il s'agit du renouvellement de l'institution représentative, l'invitation des syndicats par voie d'affichage est faite 2 mois avant l'expiration du mandat des membres en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

Articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du Code du travail

L'invitation à négocier mentionnée doit parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral.

Articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du Code du travail modifiés par Ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 – JO 27 juin

Le législateur a également maintenu l'obligation d'informer par courrier les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Article L. 2314-3 alinéa 2 du Code du travail

Le défaut d'information prévu par les articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du Code du travail à destination des organisations syndicales constitue certes une irrégularité qui, par nature, affecte la validité des élections ; toutefois, un syndicat qui, sans émettre expressément de réserves, a, soit participé à la signature du protocole préélectoral, soit présenté des candidats, ne peut se prévaloir de cette irrégularité. En l'espèce, un syndicat et une salariée, déléguée syndicale, se prévalaient de l'irrégularité liée au défaut d'affichage de l'organisation d'élections professionnelles et d'invitation à négocier le protocole préélectoral, par l'employeur, pour faire annuler des élections, alors même que le syndicat avait été invité à négocier par courrier et qu'il avait même présenté un candidat.

Cass. Soc. 2 mars 2011 – n° 10-60.201

	Affichage + invitation	1 ^{er} tour des élections
Mise en place de l'institution	1 mois après la demande	Au + tard 90 jours suivant l'affichage
Renouvellement de l'institution	2 mois avant expiration du mandat des représentants	Au + tard 45 jours suivant l'affichage et Au + tôt 15 jours avant l'expiration du mandat des représentants

ÉLECTORAT ET ÉLIGIBILITÉ

Électeurs

D'abord, le suffrage est direct et universel, comme dans le cadre des élections politiques en France.

Article L. 1 du Code électoral

Il existe 3 conditions pour être électeur, quel que soit le sexe du salarié et quelle que soit l'institution représentative à élire (délégués du personnel ou comité d'entreprise) :

- être âgé de seize ans révolus ;
- travailler depuis trois mois au moins dans l'entreprise ;
- ne pas avoir fait l'objet d'une interdiction, déchéance ou incapacité relatives aux droits civiques.

Articles L. 2314-15 et L. 2324-14 du Code du travail

Le droit commun des élections politiques prévoit des interdictions au droit de voter consécutives à des décisions de justice ou pour les personnes condamnées à certaines peines pénales.

Articles L. 6 et L. 7 du Code électoral

Ces interdictions peuvent être reprises dans le cadre d'accords préélectoraux, sans conduire à écarter, de façon discriminatoire, les électeurs qui ne sont pas munis de leur carte d'électeur le jour du scrutin.

Lorsqu'un salarié travaille au sein de plusieurs établissements, il doit être inscrit sur la liste électorale de l'établissement où il exerce principalement son activité.

Cass. Soc. 8 décembre 2010 – n° 10-60.126

Les conditions à remplir pour être électeur s'apprécient à la date des élections, c'est-à-dire à la date du premier tour du scrutin, et aucun protocole d'accord préélectoral ne peut y déroger.

Cass. Soc. 7 mars 1990, n° 89-60.283, Bull. civ. V, n° 105

Cass. Soc. 18 novembre 2008, n° 07-60.359, Bull. civ. V, n° 225

Cass. Soc. 1^{er} décembre 2010, n° 10-60.163 et 10-60.192

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'électorat, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Articles L. 2314-20 et L. 2324-18 du Code du travail modifiés par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars

Collèges électoraux

Les collèges électoraux correspondent à des regroupements d'électeurs par catégorie professionnelle.

Ainsi, de manière générale, plusieurs catégories professionnelles sont représentées, au sein de 2 collèges principaux :

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

Il existe toutefois certaines particularités précisées par le Code du travail, en fonction de l'effectif de l'entreprise et de l'institution représentative à élire :

- toutes les catégories précitées sont réunies dans un collège unique, lorsqu'il s'agit d'élire des délégués du personnel dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 25 salariés.

Articles L. 2314-9 et R. 2314-1 du Code du travail

- dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du comité d'entreprise, ces catégories constituent un troisième collège, pour l'élection du comité d'entreprise.

Article L. 2324-11 du Code du travail

☞ *Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail, étendu ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise.*

Articles L. 2314-10 et L. 2324-11 du Code du travail

Par ailleurs, la désignation des membres du CHSCT n'obéit pas à cette répartition par catégories professionnelles. En effet, la désignation du CHSCT résulte d'un vote au sein d'un collège unique dit « désignatif », composé des membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel.

Éligibilité

Les règles légales d'éligibilité sont spécifiques aux élections professionnelles et ne correspondent pas nécessairement au minimum légal prévu dans le cadre des élections politiques.

Ainsi, pour se porter candidat à des élections d'ordre politique, il est nécessaire d'avoir la nationalité française, de posséder la capacité civile (par opposition aux mineurs et aux majeurs incapables) et de ne pas avoir été déclaré inéligible par l'effet d'une décision de justice, notamment dans le cadre de condamnations pénales. Il faut en outre avoir satisfait aux obligations de la loi sur le recrutement de l'armée.

Articles L. 44 et L. 45 du Code électoral

Dans le cadre des élections des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise, sont éligibles, les électeurs âgés de dix-huit ans révolus et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins.

Articles L. 2314-16 et L. 2324-15 du Code du travail

Les principes relatifs à la capacité civile et à l'absence d'inéligibilité sont repris dans la condition d'être électeur.

Les conditions d'éligibilité s'apprécient à la date des élections, c'est-à-dire à la date du premier tour du scrutin, et aucun protocole d'accord préélectoral ne peut y déroger.

Cass. Soc. 7 mars 1990, n° 89-60.283, Bull. civ. V, n° 105

Cass. Soc. 18 novembre 2008, n° 07-60.359, Bull. civ. V, n° 225

Cass. Soc. 1^{er} décembre 2010, n° 10-60.163 et 10-60.192

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité lorsque l'application stricte de celles-ci conduirait à une réduction du nombre des candidats qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

Articles L. 2314-20 et L. 2324-18 du Code du travail modifiés par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars

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

Cass. Soc. 15 juin 2011 – n° 10-25.282

Lorsque les syndicats forment une liste commune de candidats et ont choisi que la répartition des sièges ne s'opère pas à parts égales, cette répartition doit être portée à la connaissance de l'employeur et des électeurs, avant le déroulement des élections. A défaut, la répartition des sièges s'opère à parts égales des suffrages obtenus par ces syndicats.

Cass. Soc. 24 octobre 2012 – n° 11-61.166

MODALITÉS ET CONTRÔLE DU SCRUTIN

SCRUTIN DE LISTE, À DEUX TOURS, DÉDOUBLÉ

Il est dit « scrutin de liste » parce que les candidats sont élus sur présentation par les syndicats de listes de candidatures.

☞ *L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu. C'est un accord majoritaire et non unanime.*

Articles L. 2314-22 et L. 2324-20 du Code du travail modifiés par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO 6 mars

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord majoritaire entre l'employeur et organisation représentatives dans l'entreprise ou sont prévues dans le protocole d'accord préélectoral. A défaut d'accord, elles peuvent être fixées par le juge.

Articles L. 2314-23 et L. 2324-21 du Code du travail modifiés par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars

Scrutin à deux tours

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales.

Lorsqu'une liste commune de candidats a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste, et à défaut, à parts égales. Donc, lorsque les syndicats formant cette liste commune ont choisi qu'elle ne soit pas à parts égales, la répartition des suffrages doit être portée tant à la connaissance de l'employeur qu'à celle des électeurs de l'entreprise ou de l'établissement concerné avant le déroulement des élections. Aussi, en cas de contestation de cette répartition, il appartient au juge judiciaire de rétablir les résultats en opérant la répartition des suffrages à parts égales, s'il constate que les électeurs n'ont pas été informés avant les élections, de modalités différentes.

Cass. Soc. 13 janvier 2010 - n° 09-60.208, Bull. 2010, V, n° 6

Cass. Soc. 2 mars 2011, n° 10-17.603

Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale.

Articles L. 2314-24 et L. 2324-22 du Code du travail modifié par Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 22 août

Dans le cadre des élections du comité d'entreprise, la Cour de Cassation, selon une jurisprudence constante, contraint l'employeur à organiser un second tour en cas de postes demeurés vacants à l'issue du premier, quand bien même l'article L. 2324-22 du Code du travail ne le prévoit qu'au cas où le quorum n'aurait pas été atteint lors du premier tour.

Cass. Soc. 18 mars 1982, Bull. civ.V, n° 188

Cass. Soc. 5 novembre 1984, Bull. civ V, n° 405

Cass. Soc. 8 novembre 2006 - n° 06-60.036 précité

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat. Dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Articles L. 2314-24 et L. 2324-22 du Code du travail modifié par Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 22 août

Votes séparés pour les titulaires et les suppléants

Qu'il s'agisse des élections des délégués du personnel ou du comité d'entreprise, il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Articles L. 2314-21 et L. 2324-19 du Code du travail

APPLICATION DU DROIT COMMUN DES ÉLECTIONS POLITIQUES

La Cour de cassation considère qu'il y a lieu d'appliquer au contentieux des élections professionnelles des règles de droit commun des élections politiques.

Cass. Soc. 16 janvier 2008, Bull. civ. V, n° 5.

La loi du 5 mars 2014 rappelle que tout accord collectif sur le déroulement des opérations électorales doit respecter « les principes généraux du droit électoral ».

Articles L. 2314-23 et L. 2324-21 du Code du travail modifiés par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars

Exemples jurisprudentiels

Si aucun président n'a été désigné au sein des bureaux de vote, le tribunal d'instance peut annuler les élections, au motif qu'une telle irrégularité porte nécessairement atteinte au déroulement normal des opérations électorales et compromet dans son ensemble la loyauté du scrutin.

Cass. Soc. 13 février 2008 - n° 07-60.097

L'absence d'isoloirs implique l'annulation des élections.

Cass. Soc. 26 mai 1998 – Bull. civ. V, n° 279

Mais, nonobstant les règles électorales de droit commun qui exigent la mention de l'adresse des inscrits sur les listes électorales, l'indication de l'adresse des salariés n'a pas à figurer sur les listes électorales en vue de la mise en place des délégués du personnel. Les seules mentions obligatoires sur ces listes sont : l'âge des salariés, l'appartenance à l'entreprise et l'ancienneté au sein de celle-ci.

Cass. Soc. 20 mars 2002 – Bull. civ. V, n° 95

Si les clauses d'un protocole d'accord préélectoral répondent aux conditions de validité prévues par le Code du travail, les seules contestations possibles devant le juge judiciaire sont liées à l'irrespect de l'ordre public, notamment si ces clauses méconnaissent les principes généraux du droit électoral. Or, « si le vote physique est la règle en l'absence de dispositions conventionnelles dérogatoires, le recours au vote par correspondance pour les élections professionnelles n'est contraire à aucune règle d'ordre public ».

Cass. Soc. 13 février 2013 – n° 11-25.696

Scrutin secret sous enveloppe

Ainsi, comme dans le cadre d'élections politiques, l'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe.

Article L. 59 du Code électoral

Articles L. 2314-21 et L. 2324-21 du Code du travail

Le vote a lieu sous enveloppe, obligatoirement d'une couleur différente de celle de la précédente consultation générale.

Le jour du vote, celles-ci sont mises à la disposition des électeurs dans la salle de vote.

Avant l'ouverture du scrutin, le bureau doit constater que le nombre des enveloppes correspond exactement à celui des électeurs inscrits.

Article L. 60 du Code électoral

Composition du bureau de vote

En outre, comme dans le cadre d'élections politiques, chaque bureau de vote doit être composé d'un président, d'au moins deux assesseurs et d'un secrétaire. Il appartient notamment au président de constater l'heure d'ouverture et de clôture du scrutin, et de proclamer publiquement le résultat des élections une fois le procès-verbal établi.

Articles R. 42, R. 57 et R. 67 du Code électoral

Constitue une irrégularité entraînant nécessairement la nullité des élections la présence, parmi les personnes exerçant les attributions du bureau de vote :

- de l'employeur qui signe le procès-verbal des résultats en qualité de « Président » ;
- d'un représentant de l'employeur qui participe aux opérations de dépouillement.

Il s'agit d'un principe général de droit électoral, l'argument selon lequel cette irrégularité n'ait pas eu d'incidences sur les résultats est inopérant.

Cass. Soc. 17 avril 2013, n° 12-21.876

Opérations de vote

À son entrée dans la salle du scrutin, l'électeur fait constater son identité et son droit de voter. Puis, il prend, lui-même, une enveloppe. Sans quitter la salle du scrutin, il doit se rendre isolément dans la partie de la salle aménagée pour le soustraire aux regards pendant qu'il met son bulletin dans l'enveloppe; il fait ensuite constater au président qu'il n'est porteur que d'une seule enveloppe; le président le constate sans toucher l'enveloppe, que l'électeur introduit lui-même dans l'urne.

Les isolements ne doivent pas être placés de façon à dissimuler au public les opérations électorales.

Article L. 62 du Code électoral

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

Si, au moment de la clôture du scrutin, le président n'a pas les deux clefs à sa disposition, il prend toutes les mesures nécessaires pour procéder immédiatement à l'ouverture de l'urne.

Article L. 63 du Code électoral

Exemple jurisprudentiel

Il n'appartient pas au bureau de vote d'écarter les suffrages exprimés en faveur d'une liste, fût-elle irrégulière. Viole l'article R. 52 du Code électoral le bureau de vote qui, constatant que la liste présentée par un syndicat pour les élections des membres du comité d'entreprise comportait plus de candidats que de sièges à pourvoir, écarte les votes exprimés en faveur de cette liste.

Cass. Soc. 8 décembre 2010 – n° 10-60.211

Clôture du scrutin

Dès la clôture du scrutin, il est procédé au dénombrement des émargements.

Ensuite, le dépouillement se déroule de la manière suivante, sauf disposition conventionnelle spécifique : l'urne est ouverte et le nombre des enveloppes est vérifié. Si ce nombre est plus grand ou moindre que celui des émargements, il en est fait mention au procès-verbal. Le bureau désigne parmi les électeurs présents un certain nombre de scrutateurs sachant lire et écrire, lesquels se divisent par tables de quatre au moins. Si plusieurs candidats ou plusieurs listes sont en présence, il leur est permis de désigner respectivement les scrutateurs, lesquels doivent être répartis également autant que possible par chaque table de dépouillement. Le nombre de tables ne peut être supérieur au nombre d'isoloirs.

Les enveloppes contenant les bulletins sont regroupées par paquet de 100. Ces paquets sont introduits dans des enveloppes spécialement réservées à cet effet. Dès l'introduction d'un paquet de 100 bulletins, l'enveloppe est cachetée et y sont apposées les signatures du président du bureau de vote et d'au moins deux assesseurs représentant, sauf liste ou candidat unique, des listes ou des candidats différents.

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

Article L. 65 du Code électoral

Bulletins non pris en compte

Dans le cadre des élections politiques, n'entrent pas en compte dans le résultat du dépouillement :

- Les bulletins blancs ;
- ceux ne contenant pas une désignation suffisante ou dans lesquels les votants se sont fait connaître ;
- les bulletins trouvés dans l'urne sans enveloppe ou dans des enveloppes non réglementaires ;
- les bulletins écrits sur papier de couleur, les bulletins ou enveloppes portant des signes intérieurs ou extérieurs de reconnaissance ;
- les bulletins ou enveloppes portant des mentions injurieuses pour les candidats ou pour des tiers Mais ils sont annexés.

Chacun de ces bulletins est cependant annexé au procès-verbal ainsi que les enveloppes non réglementaires et contresigné par les membres du bureau. Les causes de l'annexion sont mentionnées.

Si l'annexion n'a pas été faite, cette circonstance n'entraîne l'annulation des opérations qu'autant qu'il est établi qu'elle a eu pour but et pour conséquence de porter atteinte à la sincérité du scrutin.

Article L. 66 du Code électoral

Il existe une règle légale particulière dans le cadre des élections professionnelles : Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat. Dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Articles L. 2314-24 et L. 2324-22 du Code du travail modifié par Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 22 août

Vote par procuration

Le vote par procuration peut être autorisé par accord collectif, notamment dans le cadre du protocole d'accord préélectoral. Les règles conventionnelles doivent respecter le droit commun électoral et peuvent notamment prévoir :

- les cas d'absence du salarié électeur justifiant le vote par procuration ;
- les qualités pour être mandataire ;
- les conditions de rétractation de la procuration ;

Exemples tirés du Code électoral

A titre d'exemples, dans le cadre d'élections politiques, peuvent exercer, sur leur demande, leur droit de vote par procuration :

- *les électeurs attestant sur l'honneur qu'en raison d'obligations professionnelles, en raison d'un handicap, pour raison de santé ou en raison de l'assistance apportée à une personne malade ou infirme, il leur est impossible d'être présents le jour du scrutin ;*
- *les électeurs attestant sur l'honneur qu'en raison d'obligations de formation, ou parce qu'ils sont en vacances ;*
- *les personnes placées en détention provisoire et les détenus purgeant une peine n'entraînant pas une incapacité électorale.*

Article L. 71 du Code électoral

Pour le mandataire et le mandant, le droit commun des élections politiques édicte les règles suivantes :

- *le ou la mandataire doit jouir de ses droits électoraux et être inscrit dans la même commune que le mandant ;*
- *chaque mandataire ne peut disposer de plus de deux procurations, dont une seule établie en France ;*
- *si ces limites ne sont pas respectées, la ou les procurations qui ont été dressées les premières sont seules valables ; la ou les autres sont nulles de plein droit ;*
- *le ou la mandataire participe au scrutin dans les conditions précitées : il prend une enveloppe électorale après avoir fait constater l'existence d'un mandat de vote par procuration. Son vote est constaté par sa signature apposée à l'encre sur la liste d'émargement en face du nom du mandant ;*
- *le mandant a toujours la faculté de résilier sa procuration. Il peut donner une nouvelle procuration ;*
- *tout mandant peut voter personnellement s'il se présente au bureau de vote avant que le mandataire ait exercé ses pouvoirs.*

Articles L. 72 à L. 76 du Code électoral

Un syndicat est recevable à contester devant le tribunal d'Instance un protocole préélectoral dont il soutient qu'il modifie la composition des collèges électoraux alors même que l'autorité administrative a estimé qu'elle n'avait pas compétence pour procéder à la répartition des sièges et du personnel entre les collèges, considérant que le protocole était légalement valide.

Cass. Soc. 13 février 2013 – n° 11-25.468

CONTRÔLE DES OPÉRATIONS ÉLECTORALES

Tout candidat ou son représentant dûment désigné a le droit de contrôler toutes les opérations de vote, de dépouillement des bulletins et de décompte des voix, dans tous les locaux où s'effectuent ces opérations, ainsi que d'exiger l'inscription au procès-verbal de toutes observations, protestations ou contestations sur lesdites opérations, soit avant la proclamation du scrutin, soit après.

Article L. 67 du Code électoral

Le protocole d'accord préélectoral peut prévoir d'autres modalités de contrôle, à la condition d'offrir les mêmes garanties de sincérité du scrutin.

Le Code électoral prévoit également la création « des commissions de contrôle des opérations de vote qui sont chargées de vérifier la régularité de la composition des bureaux de vote ainsi que celle des opérations de vote, de dépouillement des bulletins et de dénombrement des suffrages et de garantir aux électeurs ainsi qu'aux candidats ou listes en présence le libre exercice de leurs droits. »

Article L. 85-1 du Code électoral

Ce dispositif peut être repris dans le cadre d'un protocole d'accord préélectoral conclu pour l'organisation des élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Selon le Code du travail, le juge judiciaire peut aussi être saisi préalablement aux élections, et décider de la mise en place d'un dispositif de contrôle de leur régularité, de la liberté et de la sincérité du scrutin. Les frais entraînés par ces mesures sont à la charge de l'employeur.

Articles L. 2314-14 et L. 2324-9 du Code du travail

Un syndicat est recevable à contester devant le tribunal d'Instance un protocole préélectoral dont il soutient qu'il modifie la composition des collèges électoraux alors même que l'autorité administrative a estimé qu'elle n'avait pas compétence pour procéder à la répartition des sièges et du personnel entre les collèges, considérant que le protocole était légalement valide.

Cass. Soc. 13 février 2013 – n° 11-25.468

VOTE ÉLECTRONIQUE

L'élection des représentants du personnel peut être réalisée par vote électronique sur le lieu de travail ou à distance.

La possibilité de recourir à un vote électronique est ouverte par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe comportant un cahier des charges.

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

Articles R. 2314-8 et R. 2324-4 du Code du travail

L'article L. 2314-22 du Code du travail, qui prévoit que l'élection a lieu uniquement pendant le temps de travail, ne s'applique pas au vote électronique. Il est donc possible, dans le protocole d'accord préélectoral, de prévoir la possibilité de procéder au vote électronique à partir de tout ordinateur vingt-quatre heures sur vingt-quatre, sans que cette disposition conventionnelle ne soit soumise à la règle de l'unanimité.

Cass. Soc. 5 avril 2011, n° 10-19.951

La conception et la mise en place du système de vote électronique peuvent être confiées à un prestataire choisi par l'employeur sur la base d'un cahier des charges.

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

Articles R. 2314-9 et R. 2324-5 du Code du travail

Lors de l'élection par vote électronique, les fichiers comportant les éléments d'authentification des électeurs, les clés de chiffrement et de déchiffrement et le contenu de l'urne sont uniquement accessibles aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système. Les données relatives aux électeurs inscrits sur les listes électorales ainsi que celles relatives à leur vote sont traitées par des systèmes informatiques distincts, dédiés et isolés, respectivement dénommés « fichier des électeurs » et « contenu de l'urne électronique ».

Articles R. 2314-10 et R. 2324-6 du Code du travail

L'envoi de leurs codes personnels d'authentification sur la messagerie professionnelle des salariés, sans autre précaution destinée à éviter qu'une personne non autorisée puisse se substituer frauduleusement à l'électeur, n'est pas de nature à garantir la confidentialité des données ainsi transmises. La conformité des modalités d'organisation du scrutin aux principes généraux du droit électoral n'est donc pas assurée, dans cette situation et le vote doit être annulé.

Cass. Soc. 27 février 2013 – n° 12-14.415

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

Articles R. 2314-11 et R. 2324-7 du Code du travail

Préalablement à sa mise en place ou à toute modification substantielle de sa conception, le système de vote électronique est soumis à une expertise indépendante. Le rapport de l'expert est tenu à la disposition de la Commission nationale de l'informatique et des libertés. Ces dispositions s'imposent également aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système informatique.

Articles R. 2314-12 et R. 2324-8 du Code du travail

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

Articles R. 2314-13 et R. 2324-9 du Code du travail

L'employeur informe les organisations syndicales de salariés incluses dans le périmètre de l'accord autorisant le vote électronique et représentatives, de l'accomplissement des formalités déclaratives préalables auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Articles R. 2314-14 et R. 2324-10 du Code du travail

Chaque salarié dispose d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales. Les représentants du personnel, les délégués syndicaux et les membres du bureau de vote bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique retenu.

Articles R. 2314-15 et R. 2324-11 du Code du travail

Le protocole d'accord préélectoral mentionne la conclusion de l'accord d'entreprise ou de l'accord de groupe autorisant le recours au vote électronique et, s'il est déjà arrêté, le nom du prestataire choisi pour le mettre en place. Il comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales.

Articles R. 2314-16 et R. 2324-12 du Code du travail

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

Articles R. 2314-17 et R. 2324-13 du Code du travail

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

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

- procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test spécifique du système de dépouillement, à l'issue duquel le système est scellé ;
- contrôle, à l'issue des opérations de vote et avant les opérations de dépouillement, le scellement de ce système.

Articles R. 2314-18 et R. 2324-14 du Code du travail

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

Aucun résultat partiel n'est accessible pendant le déroulement du scrutin. Toutefois, le nombre de votants peut, si l'accord collectif le prévoit, être révélé au cours du scrutin.

Lorsque cet accord n'exclut pas le vote au scrutin secret sous enveloppe, l'ouverture du vote n'a lieu qu'après la clôture du vote électronique. Le président du bureau de vote dispose, avant cette ouverture, de la liste d'émargement des électeurs ayant voté par voie électronique.

Articles R. 2314-19 et R. 2324-15 du Code du travail

L'employeur ou le prestataire qu'il a retenu conserve sous scellés, jusqu'à l'expiration du délai de recours et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive, les fichiers supports comprenant la copie des programmes sources et des programmes exécutables, les matériels de vote, les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde. La procédure de décompte des votes doit, si nécessaire, pouvoir être exécutée de nouveau.

À l'expiration du délai de recours ou, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, après l'intervention d'une décision juridictionnelle devenue définitive, l'employeur ou, le cas échéant, le prestataire procède à la destruction des fichiers supports.

Articles R. 2314-20 et R. 2324-16 du Code du travail

RÉPARTITION DES SIÈGES ENTRE CANDIDATS

Chaque liste se voit attribuer autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral (Q) :

$$\text{Nbre de sièges} = Q \times \text{nbre de voies}$$

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

$$Q = \text{votes valides par collège} / \text{nbre de sièges à pourvoir}$$

Articles R. 2314-22 et R. 2324-18 du Code du travail

Lorsqu'il n'a été pourvu à aucun siège ou qu'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

À cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste :

$$\text{Sièges restants} = \text{nbre de voix par liste} / \text{nbre de sièges par liste} + 1$$

Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes obtenues.

Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Articles R. 2314-23 et R. 2324-19 du Code du travail

Lorsque deux listes ont la même moyenne et qu'il ne reste qu'un siège à pourvoir, le siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Lorsque deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Articles R. 2314-24 et R. 2324-20 du Code du travail

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

A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées.

Article L. 2122-3 du Code du travail créé par LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 22 août

Selon la jurisprudence, lorsque les syndicats forment une liste commune de candidats et ont choisi que la répartition des sièges ne s'opère pas à parts égales, cette répartition doit être portée à la connaissance de l'employeur et des électeurs, avant le déroulement des élections. A défaut, la répartition des sièges s'opère à parts égales des suffrages obtenus par ces syndicats.

Cass. Soc. 24 octobre 2012 – n° 11-61.166

PROCLAMATION DES RÉSULTATS

Bien que la loi ne l'oblige pas, les résultats des élections professionnelles, à savoir le nombre de sièges attribués à chaque liste de candidatures, peuvent être affichés dans l'entreprise.

Le protocole d'accord préélectoral peut prévoir les modalités de proclamation des résultats.

En tout état de cause, Le procès-verbal des élections des représentants du personnel est transmis par l'employeur dans les 15 jours, en double exemplaire, à l'inspecteur du travail.

Articles R. 2314-25 et R. 2324-21 du Code du travail

☞ *La contestation des résultats du 1^{er} tour des élections n'est recevable devant les tribunaux que si elle est faite dans les 15 jours suivant ce 1^{er} tour.*

Cass. Soc. 26 mai 2010 – n° 09-60.453

Et ce n'est pas le jour du scrutin qui compte, mais la date de proclamation nominative des élus.

Articles R. 2314-28 et R. 2324-24 du Code du travail

MODÈLE DE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

Protocole d'accord préélectoral pour les élections CE/DP 2009 dans l'entreprise « X »

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord est conclu entre :

- d'une part la société ..., représenté par Monsieur/Madame... exerçant les fonctions de...dans l'entreprise ;
- d'autre part les représentants des organisations syndicales suivantes représentatives dans l'entreprise

Cet accord à durée déterminée a pour objet de définir les conditions concrètes du scrutin dont le 1^{er} tour est prévu pour le ... (date), date des élections du comité d'entreprise et des délégués du personnel, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise (ou pour le ou les établissement situé(s)....

Dans l'hypothèse d'un second tour, celui-ci aura lieu le ... (date au plus tard 15 jours après celle du 1^{er} tour) dans les mêmes conditions définies ci-après.

Article 2 - Collèges électoraux

Compte tenu de la configuration de l'entreprise et du nombre de personnels susceptibles d'être représentés dans le second collège (moins de 25), il n'y a pas lieu pour cette élection de déroger à la règle légale relative aux collèges électoraux.

Les salariés seront donc représentés au sein de 2 collèges :

- 1^{er} collège : ouvriers et employés ;
- 2^e collège : ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Conformément à la réglementation en vigueur, il sera procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts, et pour chacune des institutions représentatives à élire (CE titulaires, CE suppléants, DP titulaires, DP suppléants).

Article 3 - Organisation des opérations électorales

Au regard du nombre d'établissements dans l'entreprise (ou lieux de travail différents), les élections sont organisées dans un (ou plusieurs) bureau (x) de vote situé (s) à l'adresse suivante :

Dans chaque bureau de vote, sont désignés un président, deux assesseurs et un secrétaire, conformément à la loi. Le président devra en particuliers constater l'heure d'ouverture et de clôture du scrutin, et proclamer publiquement le résultat des élections une fois le procès-verbal établi.

Sous réserve de la libre acceptation des personnes, ces désignations sont effectuées dans les conditions suivantes :

- le président sera le plus ancien électeur du 1^{er} collège ;
- les syndicats représentatifs dans l'entreprise s'entendent pour désigner un assesseur ;
- l'entreprise désigne un assesseur ;
- le secrétaire sera l'électeur du second collège ayant le moins d'ancienneté.

Le ... (date du 1^{er} tour), le(s) bureau(x) sera ouvert de 9 h à 17h. Les salariés pourront s'y présenter à tout moment au cours de ces horaires d'ouverture, et pendant leurs heures de travail.

Les salariés absents ce jour-là ont la possibilité de donner procuration à un autre salarié de l'entreprise, grâce à un formulaire unique, disponible dès signature du présent accord auprès de la DRH localisée ... (adresse, étage etc.). Le jour du scrutin, le mandataire devra présenter ce formulaire de procuration avant d'entrer dans l'isoloir pour procéder à son propre vote, au moment de la présentation de pièce d'identité dès son entrée dans le bureau de vote.

Le vote électronique n'a pu être mis en œuvre, dans le cadre des élections 2009.

Article 4 - Contrôle de la sincérité du scrutin

Il est décidé de la mise en place d'une commission de contrôle des opérations électorales, chargée de vérifier la régularité de la composition des bureaux de vote ainsi que celle des opérations de vote, de dépouillement des bulletins et de dénombrement des suffrages et de garantir aux électeurs ainsi qu'aux candidats ou listes en présence le libre exercice de leurs droits.

Cette commission est composée d'un représentant de l'employeur et d'un représentant de chaque organisation syndicale signataire du présent accord.

L'existence de cette commission n'implique pas l'interdiction pour chaque candidat de contrôler les opérations de vote, de dépouillement des bulletins et de décompte des voix, et d'exiger l'inscription au procès-verbal de toutes observations, protestations ou contestations sur lesdites opérations, avant la proclamation du scrutin.

Article 5 - Proclamation des résultats

Les résultats des élections professionnelles 2009 seront affichés dans l'entreprise, sur les panneaux prévus pour les affichages d'origine syndicale.

Le procès-verbal des élections sera transmis, sous la responsabilité de l'entreprise, dans les 15 jours suivant la date du 1^{er} tour, puis du second tour le cas échéant, en double exemplaire, à l'inspecteur du travail.

Article 6 - Entrée en vigueur de l'accord, publicité et dépôt

Le présent accord préélectoral entre en vigueur au jour de sa signature par l'ensemble des syndicats participants et du représentant de l'employeur susmentionnés.

Le présent accord sera transmis :

en double exemplaire à la DIRECCTE (adresse précise)
au greffe du Conseil de Prud'hommes (adresse précise)
à chaque syndicat signataire.

Fait à ..., le ...

Signatures

Pour La direction ... (nom du représentant et signature)

Pour (chaque syndicat signataire)(nom du représentant et signature)