

# ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

---

## CADRE DES ÉLECTIONS

### DANS UNE ENTREPRISE À ÉTABLISSEMENT UNIQUE

Le personnel élit des délégués dans tous les établissements de 11 salariés et plus.

*Article L. 2312-1 du Code du travail*

Dans les établissements employant moins de 11 salariés, des délégués du personnel peuvent être institués par convention ou accord collectif de travail. Il est donc toujours utile de lire la convention collective applicable dans ses dispositions relatives à la représentation du personnel, pour contrôler quels seuils d'effectifs y sont fixés.

*Article L. 2312-4 du Code du travail*

### ENTREPRISE À ÉTABLISSEMENTS OU SITES MULTIPLES

#### Établissements distincts

La notion d'établissement distinct est relative à chaque institution représentative du personnel.

Autrement dit, un site ou une succursale d'une entreprise peut réunir les critères pour être qualifié d'établissement distinct pour la mise en place des délégués du personnel, sans pour autant remplir les conditions pour caractériser l'établissement distinct légalement défini pour la mise en place du comité d'entreprise ou d'un CHSCT.

#### Exemple jurisprudentiel

*Peu importe que les CHSCT aient une autre implantation, la notion d'établissement distinct étant relative à chaque institution représentative du personnel.*

*Conseil d'État – 6 mars 2002 – RJS 2002, p. 647, n° 834*

*Cass. Soc. 10 novembre 2010 – n° 09-72.856*

Néanmoins, les critères applicables aux établissements distincts sont sensiblement les mêmes pour l'élection des délégués du personnel et la désignation des délégués syndicaux.

Les conditions pour caractériser un établissement distinct au sens des délégués du personnel sont uniquement jurisprudentielles, une seule disposition légale ou réglementaire encadrant cette mise en place particulière : celle permettant à la DIRECCTE à défaut d'accord majoritaire entre employeur et syndicat, de déterminer le nombre d'établissements distincts au sein de l'entreprise.

Un établissement distinct peut en effet être reconnu en vue de la mise en place d'une délégation du personnel, par accord majoritaire entre employeur et les syndicats intéressés, ou à défaut par la DIRECCTE, lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur.

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.

La perte de la qualité d'établissement distinct emporte la cessation des fonctions des délégués du personnel, sauf si un accord contraire majoritaire, conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, permet aux délégués du personnel d'achever leur mandat.

*Articles L. 2314-31 et R. 2312-2 du Code du travail modifiés par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars*

### Critères jurisprudentiels

Les critères retenus par la jurisprudence pour qu'un site de l'entreprise soit reconnu « établissement distinct », pour la mise en place d'une délégation du personnel, sont les suivants :

- effectif de 11 salariés pour chaque établissement ;
- communauté de travail entre salariés ayant des intérêts propres et des réclamations communes ;
- sous la direction d'un représentant de l'employeur, à même de recevoir les réclamations.

### Exemples jurisprudentiels

*« L'établissement distinct permettant l'élection de délégués du personnel se caractérise par le regroupement d'au moins 11 salariés constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des réclamations communes et spécifiques, travaillant sous la direction d'un représentant de l'employeur, peu important que celui-ci ait le pouvoir de se prononcer sur ces réclamations ».*

*Cass. Soc. 29 janvier 2003 – Bull. civ. V, n° 30*

*Cass. Soc. 13 juillet 2004 – Bull. civ. V, n° 214*

*Le représentant de l'employeur doit pouvoir recevoir les réclamations des délégués du personnel et transmettre celles auxquelles il ne peut donner suite.*

*Cass. Soc. 10 octobre 1990 – RJS 1990 n° 876, p. 582*

*Cass. Soc. 18 décembre 2000 – RJS 2001 n° 313, p. 225*

*Un établissement distinct pour la mise en place des délégués du personnel peut être reconnu lors de la première élection ou lors du renouvellement de l'institution.*

*Cass. Soc. 18 février 1998 – RJS 1998 n° 488, p. 307*

### Recours juridictionnels et administratifs

Les litiges relatifs à la détermination des établissements distincts relèvent du contentieux électoral, ou mettent en cause la régularité des élections professionnelles, et sont donc de la compétence du Juge d'Instance.

*Cass. Soc. 20 octobre 1988 – Dalloz 1988, Informations Rapides p. 262*

*Cass. Soc. 28 octobre 1997 – Bull. civ. V, n° 349*

Le Tribunal territorialement compétent est celui :

- du lieu où se situe l'établissement.

*Cass. Soc. 18 mai 1983 – Bull. civ. V, n° 274*

- ou celui dans le ressort duquel a eu lieu la proclamation des résultats, en cas de pluralité de bureaux de vote.

*Cass. Soc. 21 juillet 1982 – Bull. civ. V, n° 497*

Mais l'intervention de l'administration dans la reconnaissance et la perte de la qualité d'établissement distinct laisse supposer que des recours administratifs, gracieux, hiérarchiques ou contentieux, peuvent également être exercés à l'encontre de la décision administrative prise par la DIRECCTE. D'ailleurs, le silence gardé pendant plus de 4 mois par le ministre saisi d'un recours hiérarchique contre une telle décision administrative vaut décision de rejet.

*Article R. 2312-3 du Code du travail*

## DANS LE CADRE D'UNE UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Les critères de reconnaissance de l'unité économique et sociale sont les mêmes quelle que soit l'institution représentative du personnel commune à mettre en place : comité d'entreprise, délégués du personnel etc.

*Cass. Soc. 13 juillet 2004 – n° 03-60.412, Droit Social 2004, p. 944*

*Cass. Soc. 19 septembre 2007 – n° 06-60.199*

Mais à la différence de l'une unité économique et sociale reconnue pour la mise en place d'un comité d'entreprise commun, aucune règle légale n'encadre l'organisation des élections des délégués du personnel dans ce cadre. Les critères d'existence d'une unité économique et sociale pour la mise en place d'une délégation du personnel sont donc uniquement issus de la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de Cassation.

Il s'agit donc du regroupement d'entreprises qui n'atteignent pas, chacune, l'effectif requis de 11 salariés, pour la mise en place d'une délégation du personnel propre.

Les entreprises ainsi regroupées pour la mise en place des institutions représentatives du personnel conservent leur autonomie juridique : ce sont bien des personnes morales différentes.

*Cass. Soc. 7 mai 2002 – Bull. civ. V, n° 150*

### Caractéristiques de l'UES (Unité Économique et Sociale)

L'unité économique et sociale suppose la réunion de plusieurs critères cumulatifs :

- d'une part, des critères caractérisant l'existence d'une unité économique :
  - unité de direction,
  - communauté d'intérêts,
  - activités complémentaires ;
- d'autre part, des critères démontrant l'existence d'une unité sociale :
  - application des mêmes règles au personnel, issues de la même convention collective ou d'un règlement intérieur identique,
  - similitude des conditions de travail,
  - interchangeabilité des salariés, c'est-à-dire la possible permutation du personnel entre les sociétés composant l'UES.

### Exemples jurisprudentiels

*Sur le caractère cumulatif des critères : il appartient au juge de relever l'existence à la fois de l'unité économique et de l'unité sociale.*

*Cass. Soc. 29 avril 1981 – Bull. civ. V, n° 360*

*Caractérisent une unité économique :*

- *l'existence d'une direction commune qui s'exerce sur l'ensemble des salariés inclus dans l'unité sociale.*

*Cass. Soc. 23 mai 2000 – Bull. civ. V, n° 201*

- *l'existence d'une direction unique.*

*Cass. Soc. 15 mai 2001 – Bull. civ. V, n° 173*

- *des liens financiers étroits.*

*Cass. Soc. 21 juillet 1981 – Bull. civ. V, n° 731*

*Caractérisent une unité sociale :*

- *l'interchangeabilité du personnel entre les entreprises juridiquement distinctes composant l'UES.*

*Cass. Soc. 23 mai 2000 – Bull. civ. V, n° 201*

- *l'identité des locaux, des conditions de travail, des avantages sociaux, ou de la couverture conventionnelle.*

*Cass. Soc. 22 juillet 1975 – Bull. civ. V, n° 421*

- *l'identité du statut social.*

*Cass. Soc. 2 mai 2000 – Droit social 2000, p. 799*

- *l'identité des mentions figurant sur les bulletins de paie.*

*Cass. Soc. 18 juillet 2000 – RJS 2000, n° 1107, p. 743*

### **Modalités de reconnaissance d'une UES**

L'unité économique et sociale peut être reconnue par accord collectif entre employeurs et organisations syndicales concernées. Elle peut, à défaut d'accord collectif, être reconnue par le Tribunal d'Instance.

L'élargissement ou la réduction du périmètre de l'UES obéit aux mêmes règles.

*Cass. Soc. 19 mars 2007 – RJS 2007, p. 556, n° 753*

L'existence d'une UES est appréciée par le juge à la date de la requête introductive d'instance.

*Cass. Soc. 21 janvier 1997 – Bull. civ. V, n° 29*

La demande en justice peut émaner d'une organisation syndicale représentative au sein des entreprises susceptibles de former l'UES.

*Cass. Soc. 27 juin 1990, Bull. civ. V, n° 324*

La reconnaissance de l'existence d'une unité économique et sociale peut être liée à l'action en justice tendant à la mise en place de la délégation du personnel commune. Mais les parties intéressées peuvent aussi agir directement en reconnaissance judiciaire de l'UES, avant la mise en place des délégués du personnel.

*Cass. Soc. 2 juin 2004 – Bull. civ. V, n° 157*

### **Compatibilité de l'UES avec d'autres cadres de mise des délégués du personnel**

Au sein de l'UES, il peut y avoir des établissements distincts, en particuliers lorsque l'accord collectif instituant l'UES le permet.

#### **Exemple jurisprudentiel**

*Une unité économique et sociale déjà reconnue peut toutefois être divisée en établissements distincts, en vue de l'élection des délégués du personnel. La détermination du nombre d'établissements distincts est alors de la compétence du Tribunal d'Instance et non de la DIRECCTE (comme dans le cadre de la mise en place d'un comité d'entreprise).*

*Cass. Soc. 7 octobre 1998 – Bull. civ. V, n° 409*

Mais, l'unité économique et sociale regroupe des entreprises qui restent juridiquement distinctes, il ne peut s'agir du regroupement d'établissements distincts d'une même entreprise.

### **Exemple jurisprudentiel**

*Il ne peut exister d'unité économique et sociale entre une entreprise et un établissement d'une autre société, puisque l'établissement distinct n'est pas une entreprise juridiquement distincte.*

*Cass. Soc. 21 novembre 1990 – Bull. civ. V, n° 578*

### **Extension de la notion d'UES à d'autres domaines du droit, hors représentation du personnel**

Destinée à l'origine, à déterminer le périmètre d'implantation le mieux adapté pour les institutions représentatives du personnel, la notion d'UES s'est peu à peu "émancipée" de ce cadre.

La loi a ainsi notamment pris en compte l'effectif de l'UES pour :

- la mise en place d'un régime obligatoire de participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

*Article L. 3322-2 du Code du travail*

- les conditions d'institution d'un service de santé du travail dans les UES reconnues conventionnellement ou judiciairement.

*Article D. 4622-13 du Code du travail*

- l'appréciation de la validité du plan de sauvegarde de l'emploi.

*Article L. 1233-61 et suivants du Code du travail*

### **Exemples jurisprudentiels**

*La jurisprudence, quant à elle a reconnu l'UES comme un espace de réintégration pour les salariés protégés : "lorsqu'il existe un groupe de personnes morales ou physiques constitutifs d'une seule entreprise, ce qui est le cas en particulier lorsqu'une unité économique et sociale est reconnue, le périmètre de réintégration d'un salarié protégé s'étend à toutes les personnes juridiques constituant ce groupe".*

*Cass. Soc., 16 octobre 2001, Bull. 2001, V, n° 324*

*La chambre sociale a cependant jugé qu'il ne résulte pas de la reconnaissance judiciaire de l'UES que les différentes sociétés qui la composent sont les co-employeurs du salarié de l'une d'elles.*

*Cass. Soc. 22 novembre 2000 - n° 98-42.229*

*Cass. Soc. 15 novembre 2005 - n°04-30.279*

*Dans le même sens, un salarié ne peut diriger une demande salariale contre une des sociétés de l'UES, instituée par accord, qui n'est pas son employeur initial. Mais « Un accord collectif emportant reconnaissance d'une unité économique et sociale entre plusieurs sociétés peut en étendre les effets au-delà de la seule mise en place d'institutions représentatives du personnel ».*

*Cass. Soc. 12 juillet 2006 – n° 04-40.331*

## DÉLÉGUÉS DE SITE

### Entreprises de moins de 11 salariés exerçant son activité sur un site employant plus de 50 salariés

Dans les établissements employant habituellement moins de onze salariés et dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement cinquante salariés et plus, des élections de délégués du personnel peuvent être organisées.

Cette disposition légale intéresse les petites entreprises qui envoient leurs salariés travailler sur des chantiers où travaillent déjà d'autres sociétés : chantiers du secteur du Bâtiment et des Travaux publics, chantier de l'aéronaval etc., mais aussi pour l'organisation d'une manifestation culturelle, sportive, qui s'effectue sur une ou plusieurs années.

La DIRECCTE peut même, de sa propre initiative ou à la demande des organisations syndicales de salariés, imposer l'élection de délégués du personnel lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises du site le justifient. 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. 2312-5 du Code du travail, modifié par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars*

#### Exemple

##### *Organisation des Jeux Olympiques*

*Les élections peuvent être demandées par des organisations syndicales de salariés. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) peut également, de sa propre initiative, imposer l'élection de délégués du personnel lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises du site le justifient.*

*Article R. 2312-1 du Code du travail*

Les conditions de ces élections sont définies par accord entre l'autorité gestionnaire du site ou le représentant des employeurs concernés et les organisations syndicales de salariés, dans le cadre d'un protocole d'accord préélectoral, adopté à la majorité des syndicats signataires ou des syndicats représentatifs dans l'entreprise.

*Article L. 2314-3-1 du Code du travail*

À défaut d'accord, c'est la DIRECCTE qui fixe le nombre et la composition des collèges électoraux ainsi que le nombre des sièges et leur répartition entre les collèges.

## ENTREPRISES DE MOINS DE 200 SALARIÉS : DÉLÉGATION UNIQUE

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

*Article L. 2326-1 du Code du travail*

Il s'agit de réunir les prérogatives des délégués du personnel et celles du comité d'entreprise au sein d'une même délégation élue. L'effectif s'apprécie en fonction des règles relatives au comité d'entreprise et non celles liées aux délégués du personnel : il doit en particulier être apprécié dans l'ensemble de l'entreprise, ou dans l'établissement distinct donnant lieu à la création d'un comité d'établissement, et non pas dans le cadre de chaque établissement pris en compte pour la détermination du nombre de délégués du personnel par site.

*Conseil d'État – 8 septembre 1995 – Dalloz 1995, Informations Rapides p. 206*

L'employeur ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise. L'absence de consultation des représentants du personnel en place est constitutive du délit d'enlèvement, et peut donc être pénalement poursuivie.

*Cass. Crim. 6 février 2007 – Jurisprudence sociale Lamy n° 209-6*

La faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la constitution du comité d'entreprise ou de son renouvellement. La question se pose donc au moment de l'organisation des élections professionnelles. Les règles applicables sont toutefois celles de la mise en place des délégués du personnel.

#### **Exemple jurisprudentiel**

*L'effectif de 200 salariés requis est apprécié à la date du premier tour des élections professionnelles.*

*Cass. Soc. 27 mai 1998, RJS 1998, p. 750, n° 1244*

*Les règles électorales à appliquer sont celles qui régissent les délégués du personnel et non celles relatives au comité d'entreprise.*

*Cass. Soc. 26 septembre 2002 – Bull. civ. V, n° 287*

Si la mise en œuvre d'une délégation unique est décidée, la durée du mandat des délégués du personnel est prorogée jusqu'à la mise en place du comité d'entreprise ou son renouvellement. Elle peut être réduite lorsque le mandat du comité d'entreprise vient à échéance avant celui des délégués du personnel.

#### **Exemples jurisprudentiels**

*Lorsque la délégation unique n'a pas été mise en place dans tous les établissements distincts de l'entreprise, et que l'effectif général atteint ou excède 200 salariés, il y a lieu de procéder à de nouvelles élections dans chacun des établissements, sans attendre l'échéance des mandats en cours.*

*Cass. Soc. 17 mars 2004 – Bull. civ. V, n° 92*

*En l'absence de comité d'établissement déjà existant, la décision de l'employeur d'instituer une délégation unique du personnel fait obstacle à l'organisation d'élections de délégués du personnel au sein d'établissements distincts.*

*Cass. Soc. 14 décembre 1995, RJS 1996, p. 88, n° 137*

### **NOMBRE DE DELEGUES À ELIRE**

Selon le Code du travail :

Le nombre des délégués du personnel est en principe fixé comme suit :

- de 11 à 25 salariés : un titulaire et un suppléant ;
- de 26 à 74 salariés : deux titulaires et deux suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : trois titulaires et trois suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : quatre titulaires et quatre suppléants ;
- de 125 à 174 salariés : cinq titulaires et cinq suppléants ;
- de 175 à 249 salariés : six titulaires et six suppléants ;
- de 250 à 499 salariés : sept titulaires et sept suppléants ;
- de 500 à 749 salariés : huit titulaires et huit suppléants ;
- de 750 à 999 salariés : neuf titulaires et neuf suppléants ;
- À partir de 1 000 salariés : un titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

*Article R.2314-1 du Code du travail*

Un accord collectif peut également augmenter le nombre de délégués du personnel à élire; 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. 2314-3-1 du Code du travail modifiés par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars*

En cas de carence de comité d'entreprise ou de CHSCT, le nombre des délégués du personnel est fixé comme suit :

- de 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 125 à 149 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 150 à 174 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 175 à 199 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants.

*Article R. 2314-2 du Code du travail*

Dans les entreprises de moins de deux cents salariés dans lesquelles est mise en place la délégation unique du personnel, le nombre de délégués du personnel est fixé comme suit :

- de 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 125 à 149 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 150 à 174 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 175 à 199 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants.

Ces effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct.

*Article R. 2314-3 du Code du travail*

## ÉLECTORAT

### TROIS CONDITIONS CUMULATIVES

Il existe 3 conditions pour être électeur, quel que soit le sexe du salarié :

- 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 à leurs droits civiques.

*Article L. 2314-15 du Code du travail*

☞ *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<sup>er</sup> décembre 2010, n° 10-60.163 et 10-60.192*

### CONDITION D'ANCIENNETÉ

#### Dérogation administrative possible

Pour être électeur, une ancienneté de 3 mois dans l'entreprise est au minimum requise.

*Article L. 2314-15 du Code du travail*

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 2/3 de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

*Article L. 2314-20 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars*

#### Travailleurs temporaires

Dans les entreprises de travail temporaire, les conditions d'ancienneté sont, pour les salariés temporaires aussi, de 3 mois pour être électeur.

Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de mission au cours des 12 mois précédant l'élection.

Ce délai est réduit à 6 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

*Article L. 2314-17 du Code du travail*

Pour être électeurs, les salariés temporaires doivent être, au surplus, liés à l'entreprise de travail temporaire par un contrat de mission au moment de la confection des listes.

*Article L. 2314-18 du Code du travail*

☞ *Même si les travailleurs temporaires sont pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise utilisatrice au prorata de leur temps de présence, les dispositions légales encadrant les conditions pour qu'ils soient électeurs dans l'entreprise de travail temporaire les exclut de la possibilité de faire partie de l'électorat de l'entreprise utilisatrice.*

*Cass. Soc. 28 février 2007 - n° 06-60.171*

Toutefois, cessent de remplir ces conditions d'éligibilité :

- les salariés ayant fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils ne souhaitent plus bénéficier d'un nouveau contrat de mission ;
- les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux par de nouveaux contrats de mission.

*Article L. 2314-18 du Code du travail*

### **Autres salariés mis à disposition**

Pour les salariés mis à disposition, pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence, la condition de présence pour être électeur dans l'entreprise utilisatrice est de 12 mois continus.

Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions susmentionnées choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.

*Article L. 2314-18-1 du Code du travail créé par Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 22 août*

☞ *La lecture cumulée de l'article L. 2324-17-1 et L. 1111-2 du Code du travail conduit à exclure de la capacité d'électeur les salariés mis à disposition d'une entreprise extérieure, lorsqu'ils remplacent un salarié absent, ou dont le contrat est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.*

Cette nouvelle disposition légale met un terme, tout au moins provisoirement, à la jurisprudence constante depuis les années 1990, selon laquelle des salariés temporairement mais régulièrement mis à disposition de l'entreprise au cours des 3 derniers mois précédant l'élection, sont électeurs dans l'entreprise utilisatrice, dès lors qu'ils sont intégrés de manière étroite et permanente à la communauté de travail.

Désormais, le délai « d'intégration » n'est plus de 3 mois mais de 12 mois. La période de travail doit être continue, ce qui exclut les personnes qui sont régulièrement mis à disposition de l'entreprise, mais pour de courtes périodes séparées par des périodes d'interruption, comme les « extra », ou les vacataires.

Dans une hypothèse de mise à disposition de 6 fonctionnaires hospitaliers auprès d'un Groupement d'intérêt économique (GIE), organisme de droit privé employant déjà 6 salariés des droit privé, un syndicat a demandé l'organisation d'élections de délégués du personnel et, en l'absence de réponse du GIE, a saisi le tribunal d'Instance. La Cour de cassation décide que les dispositions spécifiques relatives à l'électorat et l'éligibilité des salariés mis à disposition ne trouvent pas à s'appliquer en l'espèce. En effet, « un agent public mis à la disposition d'un organisme de droit privé pour accomplir un travail pour le compte de celui-ci et sous sa direction, est lié à cet organisme par un contrat de travail, sauf disposition législative contraire. »

*Cass. Soc. 17 avril 2013 – n° 12-21.581*

## CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ

☞ *Les conditions à remplir pour être éligible aux élections des délégués du personnel 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<sup>er</sup> décembre 2010, n° 10-60.163 et 10-60.192*

## CONDITIONS D'ÂGE ET D'ANCIENNETÉ

### Électeurs de plus de 18 ans et ayant au moins 1 an d'ancienneté

Sont éligibles, les électeurs âgés de dix-huit ans révolus et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins.

*Article L. 2314-16 du Code du travail*

Depuis 2005, une ordonnance a supprimé l'expression « sans interruption » qui assortissait le délai d'ancienneté de 1 an, dans la rédaction de l'article du Code du travail relatif à l'éligibilité des délégués du personnel.

La jurisprudence en a tiré la conséquence suivante, et ce de façon constante, concernant l'éligibilité des délégués du personnel : « l'éligibilité d'un salarié est subordonnée seulement à une condition d'ancienneté d'un an, peu important que cette ancienneté résulte de contrats distincts, séparés par des périodes d'interruption. »

*Cass. Soc. 3 octobre 2007, n° 06-60.063  
Ordonnance du 1<sup>er</sup> décembre 2005 – référence n° 2005-1478 – JO du 2 décembre 2005*

Dans le même sens, le salarié dont le contrat de travail est suspendu reste éligible.

### Salariés à temps partiel

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

*Article L. 2314-16 du Code du travail*

### Travailleurs temporaires

*Dans les entreprises de travail temporaire, les conditions d'ancienneté sont, pour les salariés temporaires, de 6 mois pour être éligible. Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de mission au cours des 18 mois précédant l'élection. Ce délai est réduit à 6 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.*

*Article L. 2314-17 du Code du travail*

*Pour être éligibles, les salariés temporaires doivent être, au surplus, liés à l'entreprise de travail temporaire par un contrat de mission au moment de la confection des listes.*

*Article L. 2314-17 du Code du travail  
Cass. Soc. 4 février 2004 – RJS 2004 n° 626, p.420*

*Toutefois, cessent de remplir ces conditions d'éligibilité :*

- *les salariés ayant fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils ne souhaitent plus bénéficier d'un nouveau contrat de mission ;*

- les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux par de nouveaux contrats de mission.

*Article L. 2314-18 du Code du travail*

Après consultation des organisations syndicales représentatives, dans l'entreprise, l'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité lorsque l'application des dispositions légales susmentionnées conduirait à une réduction du nombre des candidats qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

*Article L. 2314-20 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars*

### **Autres salariés mis à disposition de l'entreprise**

Les salariés mis à disposition d'une entreprise, intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail qu'elle constitue, sont éligibles aux élections des délégués du personnel de l'entreprise d'accueil.

Ils doivent toutefois remplir les conditions pour intégrer l'effectif de l'entreprise prévues à l'article L. 1111-2 du Code du travail. Ce renvoi aux dispositions légales relatives à l'effectif permet d'écarter les candidatures des personnes qui remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

La condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de vingt-quatre mois continus pour être éligible.

*Article L. 2314-18-1 du Code du travail créé par LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 22 août*

Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions susmentionnées choisissent s'ils exercent leur droit de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.

### **Exclusion de l'employeur, de sa famille et de ses représentants**

Ne sont pas éligibles les conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré de l'employeur.

*Article L. 2314-16 du Code du travail*

Un salarié qui a reçu délégation écrite d'autorité, pour exercer notamment des fonctions de direction d'établissement distinct, n'est pas éligible, et ce, même s'il n'a pas accepté par écrit cette délégation de pouvoir.

*Cass. Soc. 4 avril 2007. n° 06-60.124*

## ORGANISATION DES ÉLECTIONS

### AFFICHAGE OU INFORMATION PAR TOUT MOYEN

L'employeur informe le personnel tous les 4 ans par affichage de l'organisation des élections. Le document affiché précise la date envisagée pour le premier tour.

*Article L. 2314-2 du Code du travail*

Par cet affichage, l'employeur invite également les organisations syndicales intéressées à participer à l'organisation des élections, à la négociation du protocole d'accord préélectoral et à la confection des listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel.

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

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.

*Article L. 2314-2 du Code du travail, modifié par Ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 – JO 27 juin*

Lorsque, en l'absence de délégation du personnel, l'employeur est invité à organiser des élections à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il engage la procédure d'information et d'invitation des syndicats, dans le mois suivant la réception de cette demande.

*Article L. 2314-3 -1 du Code du travail*

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.

Dans le cas d'un renouvellement du comité, l'invitation des syndicats par voie d'affichage est faite 1 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.

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

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.

*Article L. 2314-3 du Code du travail modifié par Ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 – JO 27 juin*

### DATE DES ÉLECTIONS

L'élection des délégués du personnel a lieu tous les 4 ans.

*Article L. 2314-2 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*

L'élection des délégués du personnel et celle des représentants du personnel au 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 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.

*Article L. 2314-6 du Code du travail*

Le premier tour doit se tenir, au plus tard, le 45<sup>e</sup> jour suivant l'affichage susmentionné, sous réserve qu'une périodicité différente n'ait pas été fixée par accord de branche professionnelle, de groupe ou d'entreprise.

*Article L. 2314-2 du Code du travail*

### **Exemple jurisprudentiel**

*L'absence de simultanéité entre les élections des délégués du personnel et celles du comité d'entreprise peut conduire à l'annulation des 2 élections.*

*Cass. Soc. - 28 mai 2008 - n° 07-60.333*

Mais, le principe de simultanéité pour les élections des délégués du personnel et des membres du comité d'établissement n'implique pas que les élections aient lieu à la même date dans tous les établissements distincts de la même entreprise.

*Cass. Soc., 24 novembre 2004, Bull., civ. V, n° 298*

### **Élections partielles**

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des délégués titulaires est réduit de moitié ou plus.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des délégués du personnel.

*Article L. 2314-7 du Code du travail*

Les élections partielles se déroulent dans les conditions normales (scrutin de listes à 2 tours) pour pourvoir aux sièges vacants dans les collèges intéressés, sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente.

Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.

*Article L. 2324-10 du Code du travail*

### **IMPORTANCE DES ACCORDS COLLECTIFS**

Le Code du travail privilégie la négociation d'un accord entre employeur et organisations syndicales pour la mise en œuvre des élections professionnelles.

*Ainsi, « Aucune limitation ne peut être apportée aux dispositions relatives à la désignation et à l'exercice des fonctions de délégué du personnel par note de service ou décision unilatérale de la direction. »*

*Article L. 2312-7 du Code du travail*

C'est seulement à défaut d'accord que la DIRECCTE ou le juge d'instance sont compétents pour intervenir.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir sont fixées, par le juge d'instance, qui statue en dernier ressort en la forme des référés.

*Article R. 2314-5 du Code du travail*

Lorsqu'aucun accord ne peut être obtenu, sur la qualité ou la perte de qualité d'établissement distinct, c'est la DIRECCTE qui en décide.

*Article L. 2314-31 du Code du travail*

## PROCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

L'accord d'entreprise ou d'établissement conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées s'appelle le protocole d'accord préélectoral. Y sont en principe organisées toutes les opérations électorales.

### Syndicats parties à la négociation

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*

Les syndicats affiliés à une même confédération nationale, qu'elle soit ou non représentative, ne peuvent présenter qu'une seule liste de candidats, par collège, lors des élections professionnelles dans l'entreprise.

*Cass. Soc. 22 septembre 2010 – n° 10-60.135 et 10-60.136*

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*

Par contre, ne peut présenter des candidats au premier tour des élections des délégués du personnel dans une entreprise un syndicat qui ne satisferait pas, le champ géographique et professionnel couvrant l'entreprise, aux conditions légales d'indépendance, de respect des valeurs républicaines et d'ancienneté de deux ans, même s'il est affilié à une union syndicale qui remplit, elle, ces critères. Le critère de la compétence géographique est déterminé spécialement par les statuts du syndicat. Et un syndicat ayant une personnalité juridique distincte de celle de l'union à laquelle il est affilié, ne peut pas emprunter sa compétence.

*Cass. Soc. 22 septembre 2010 – n° 09-60.480*

## Conditions de validité du protocole

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.

*Article L. 2314-3-1 du Code du travail créé par Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 22 août*

Les modalités de l'accord sont donc applicables même si elles ne font pas l'unanimité, sous réserve du contrôle du juge.

*Cass. Soc., 8 novembre 2006, Bull. 2006, V, n° 333*

Une loi du 5 mars 2014 introduit une réserve au principe d'accord majoritaire dans le texte de l'article L. 2314-3-1 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*

Le protocole d'accord préélectoral ne peut contenir des dispositions qui ne respectent pas le droit électoral. Il ne peut notamment pas déroger à la durée légale des mandats des représentants du personnel.

*Article L. 2324-21 du Code du travail*

*Cass. Soc., 24 mai 2006 - n° 05-60.351*

En outre, il doit respecter un principe général d'égalité entre les hommes et les femmes. Le Code du travail précise à cet effet : « 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*

Enfin, 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.

*Article L. 2314-12 du Code du travail*

## Portée d'un protocole d'accord préélectoral

Dès lors qu'il est régulièrement négocié et conclu, le protocole d'accord préélectoral s'impose à l'employeur. D'une part, l'employeur qui modifie de son propre chef les modalités électorales définies dans cet accord commet un délit d'entrave. D'autre part, les élections qui ont eu lieu en fonction de ces nouvelles modalités unilatéralement décidées par l'employeur peuvent 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 même 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 limitée de dépôt des listes de candidats et date du scrutin – s'imposent.

#### **Exemple jurisprudentiel**

*Le premier et le second tour des élections professionnelles doivent se tenir conformément aux dispositions d'un même protocole préélectoral.*

*Cass. Soc. 24 mai 2006 - n° 05-60.351*

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*

Par contre, 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.

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 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014*

Le Tribunal d'Instance a 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<sup>er</sup> avril 1992 – Bull. civ. V, n° 232*

## **COLLÈGES ÉLECTORAUX**

### **Catégories de personnel représentées**

Les délégués du personnel sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel et au sein de chaque établissement :

- d'une part, par le collège des ouvriers et employés ;

- d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

*Article L. 2314-8 du Code du travail*

Dans les établissements n'élisant qu'un délégué titulaire et un délégué suppléant, c'est-à-dire ceux dont l'effectif est compris entre 11 et 25 salariés, les délégués du personnel sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

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

### **Exemples jurisprudentiels**

Lorsque les effectifs d'une entreprise sont supérieurs à 25 salariés, et que 2 cadres seulement y sont employés, il doit y avoir 2 collèges électoraux ; peu importe qu'il n'y ait qu'un seul cadre éligible.

*Cass. Soc. 17 avril 1991 – Bull. civ. V, n° 202*

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*

### **Importance des accords collectifs unanimes**

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.

*Article L. 2314-10 du Code du travail*

L'accord préélectoral est transmis à l'inspecteur du travail.

*Article L. 2314-10 du Code du travail*

La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu dans le cadre du protocole d'accord préélectoral (à la majorité des syndicats signataires ou représentatifs dans l'entreprise).

Lorsque cet accord ne peut être obtenu, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle procède à cette répartition entre les collèges électoraux conformément aux dispositions de la convention ou de l'accord préélectoral ou, à défaut d'un tel accord, entre les deux collèges susmentionnés et prévus à l'article L. 2314-8 du Code du travail.

*Articles L. 2314-11 et R. 2314-6 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 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars*

### **Entreprises de travail temporaire**

Dans les entreprises de travail temporaire, et sans préjudice des dispositions légales relatives à la composition des collèges électoraux, 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.

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. 2314-13 et L.2314-3-1 du Code du travail modifiés par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars*



## LE SCRUTIN

### MODALITÉS GÉNÉRALES

#### Dans le respect des règles relatives aux élections politiques

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique.

*Article L. 2314-21 du Code du travail*

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées. Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral.

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.

Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire.

*Article L. 2314-23 et L.2314-4-1 du Code du travail modifiés par Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars*

Ainsi, 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*

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.*

#### 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*

#### Votes séparés pour les titulaires et les suppléants

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

*Article L. 2314-21 du Code du travail*

L'organisation d'un vote unique, sans que les électeurs puissent voter séparément pour les titulaires et les suppléants peut entraîner l'annulation des élections par le juge.

*Cass. Soc. 20 mars 2002 – RJS 2002 n° 1007, p. 768*

### **Pendant les heures de travail**

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 existant dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.

*Article L. 2314-22 du Code du travail modifié par Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars*

### **Scrutin de liste à 2 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.

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.

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

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.

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

### **Exemples jurisprudentiels**

*Aucun texte légal ou réglementaire n'interdit de mettre à la disposition des électeurs des bulletins blancs.*

*Cass. Soc. 25 février 1992 – Bull. civ. V, n° 123*

*Les élections sont entachées de nullité dès lors que des bulletins de vote comportent le nom de candidats qui se sont auparavant désistés.*

*Cass. Soc. 10 juillet 1997 – Semaine sociale Lamy 1997 n° 850*

*La présidence d'un bureau de vote par un représentant de l'employeur peut conduire à l'annulation des élections.*

*Cass. Soc., 23 février 2005, Bull. civ. V, n° 67*

*Il appartient à l'employeur d'actualiser les listes électorales entre les 2 tours, le cas échéant.*

*Cass. Soc. 20 mars 2002 – Bull. civ. V, n° 96*

*Un syndicat ne peut être écarté du processus électoral tant qu'il n'a pas été statué par le juge sur sa représentativité.*

*Cass. Soc. 9 février 2000 – Bull. civ. V, n° 61*

*Le 2<sup>e</sup> tour peut avoir lieu avant le terme du délai de 15 jours prévu à l'article L. 2314-24 du Code du travail. Le calendrier électoral doit toutefois respecter la sincérité du scrutin. Lorsque les 2 tours ont lieu le même jour, le juge doit rechercher si cette organisation n'a pas fait obstacle à la présentation d'une liste syndicale au second tour.*

*Cass. Soc. 8 juillet 1997 – Bull. civ. V, n° 254*

*Une liste incomplète ne peut avoir plus de siège que de candidats. S'il reste un siège à pourvoir et qu'une autre seule liste présente un candidat, ce siège doit lui être attribué sans qu'il y ait lieu d'organiser un 2<sup>e</sup> tour.*

*Cass. Soc. 12 janvier 2000 – Bull. civ. V, n° 18*

*Les candidats présentés au 1<sup>er</sup> tour sont automatiquement maintenus pour le 2<sup>e</sup> tour, sauf désistement volontaire et individuel. Cette règle est d'ordre public, donc un accord préélectoral ne peut même pas y déroger.*

*Cass. Soc. 18 juillet 2000 – Bull. civ. V, n° 298*

## **VOTE ÉLECTRONIQUE**

L'élection des délégués 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.

*Article R. 2314-8 du Code du travail*

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.

*Article R. 2314-9 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 ».

*Article R. 2314-10 du Code du travail*

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

*Article R. 2314-11 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.

Les dispositions de ces mêmes articles s'imposent également aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système informatique.

*Article R. 2314-12 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.

*Article R. 2314-13 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.

*Article R. 2314-14 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.

*Article R. 2314-15 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.

*Article R. 2314-16 du Code du travail*

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

*Article R. 2314-17 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.

*Article R. 2314-18 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.

*Article R. 2314-19 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. A 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.

*Article R. 2314-20 du Code du travail*



## RÉSULTATS ET CONTESTATION

### PROCLAMATION DES RÉSULTATS

Le procès-verbal des élections des délégués du personnel est transmis par l'employeur dans les 15 jours, en double exemplaire, à l'inspecteur du travail.

*Article R. 2314-25 du Code du travail*

Un accord collectif peut augmenter le nombre de délégués 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. 2314-3-1 du Code du travail modifiés par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars*

### ATTRIBUTION DES SIÈGES

Chaque liste se voit attribuer autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral.

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

*Article R. 2314-22 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.

A 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.

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.

*Article R. 2314-23 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.

*Article R. 2314-24 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*

En conséquence, 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 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. civ. V, n° 6*

*Cass. Soc. 2 mars 2011, n° 10-17.603*

## INCIDENCE DES IRREGULARITES CONSTATEES

La Cour de cassation a longtemps considéré que seules des irrégularités de nature à fausser les résultats et la méconnaissance des principes généraux de droit électoral pouvait fonder l'annulation du scrutin.

Ainsi, sur le vote par correspondance, le retard dans l'acheminement des suffrages, adressés par voie postale au bureau de vote, ne constituait pas jusqu'alors une irrégularité remettant en cause les résultats du scrutin, dès lors que ce retard n'était pas imputable à un manquement de la part de l'employeur.

*Cass. Soc. 30 janvier 2008 – n° 07-60.338*

Mais, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, portant rénovation de la démocratie sociale, l'enjeu des élections professionnelles est considérable pour les instances syndicales, puisqu'elles doivent recueillir 10 % des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des élections du comité d'entreprise, ou de la délégation unique du personnel, ou à défaut des délégués du personnel, pour être reconnues représentatives au niveau de l'entreprise.

*Article L. 2122-1 du Code du travail*

Et un salarié doit avoir lui-même obtenu 10 % des voix pour être désigné comme délégué syndical.

*Article L. 2143-3 du Code du travail*

Tenant compte de cette nouvelle donne, la Cour de cassation a défini de nouvelles règles dans le déroulement et l'organisation du scrutin. Peuvent désormais être qualifiées d'irrégularités conduisant à l'annulation du scrutin :

- celles qui sont manifestement contraires aux principes généraux du droit électoral, comme le secret de vote ou la qualité de syndicat pour présenter des candidats, peu importe les conséquences sur les résultats du scrutin.

*Cass. Soc. 27 janvier 2010 – n° 09-60.103*

- celles qui ont une incidence sur les résultats du scrutin ;
- celles qui, dans le cadre du 1<sup>er</sup> tour des élections, sont déterminantes de la représentativité des organisations syndicales et du droit d'un candidat d'être désigné comme délégué syndical.

*Cass. Soc. 13 janvier 2010 – n° 09-60.203*

### Exemple jurisprudentiel

*Se fondant sur l'incidence du retard d'acheminement des bulletins de vote par correspondance sur les scores obtenus par un syndicat (9,63 %) et donc sur sa représentativité et le droit de désigner un délégué syndical dans l'établissement, la Cour de cassation a décidé en 2010 que ce retard était constitutif d'une irrégularité portant annulation du scrutin, bien qu'aucune défaillance ne puisse être reprochée à l'employeur.*

*Cass. Soc. 10 mars 2010 – n° 09-60.236*

## CONTESTATIONS

### Devant le juge d'instance

Les contestations relatives à l'électorat, à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge judiciaire.

Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'État.

*Article L. 2314-25 du Code du travail*

### **Exemples jurisprudentiels**

*Dans le cadre d'une contestation de la régularité des opérations électorales, le juge d'Instance peut avoir à statuer sur la représentativité d'une organisation syndicale qui a présenté des candidats au premier tour des élections.*

*Cass. Soc. 12 mars 2008 - n° 07-60.282*

*De la même manière, l'employeur ne peut se faire juge de la validité des candidatures déposées pour un scrutin, et cela particulièrement s'agissant de l'appréciation de la représentativité d'un syndicat. Tant qu'il n'a pas été statué par un juge sur sa représentativité, un syndicat ne peut être écarté du processus électoral.*

*Cass. Soc. 9 février 2000 - Bull. civ. V, n° 60*

*Cass. Soc. 13 octobre 2004- n° 06-60.236*

*Cass. Soc. 13 septembre 2005 - Bull. civ. V, n° 257*

Le tribunal d'instance statue en dernier ressort sur :

- la demande de mise en place du dispositif de contrôle du scrutin, tel que prévu à l'article L. 2314-14 du Code du travail ;
- les contestations relatives à l'électorat, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux.

*Article R. 2314-27 du Code du travail*

Cela signifie qu'aucune procédure d'appel n'est possible. Reste le pourvoi en cassation.

*Cass. Soc. 12 mars 2008 – n° 07-60.330*

Selon l'article L. 2314-14 du Code du travail, le juge judiciaire peut 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.

☞ *Les élections de délégués du personnel et de membres du comité d'entreprise étant séparées pour chaque collège, toute personne intéressée peut demander l'annulation d'un des scrutins sans nécessairement contester la validité de l'autre.*

*Cass. Soc. 24 octobre 2007 - n° 06-60.302*

Le tribunal d'instance est saisi des contestations par voie de déclaration au greffe.

Aucun formalisme particulier n'est légalement exigé.

### **Exemples jurisprudentiels :**

*Le fait de remplir un imprimé faisant référence à l'article 847-1 du Code de procédure civile est une demande recevable.*

*Cass. Soc. 26 mai 2010 – n° 09-60.413*

*Mais, le fait d'adresser une contestation par télécopie est insuffisant.*

*Cass. Soc. 16 janvier 2008 – n° 60-60.289*

Toute personne qui y a intérêt peut saisir le tribunal d'instance : employeur, syndicat, même non représentatif dans l'entreprise, candidat non élu etc...

*Cass. Soc. 12 juillet 2006 - n° 05-60.353*

Dans le cadre des entreprises à établissements multiples, le chef d'établissement distinct a qualité pour saisir le tribunal d'instance de tout litige relatif à l'organisation et à la régularité des élections qui ont eu lieu dans l'établissement, dès lors qu'il est responsable de l'organisation de ces élections.

*Cass. Soc. 4 avril 2007 - n° 06.60.112*

Lorsque la contestation porte sur l'électorat, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les 3 jours suivant la publication de la liste électorale.

Lorsque la contestation porte sur la régularité de l'élection ou sur la désignation de représentants syndicaux, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les 15 jours suivant cette élection ou cette désignation.

*Article R. 2314-28 du Code du travail*

### **Exemple jurisprudentiel**

*L'élection d'un représentant du personnel ne peut être remise en cause dans le cadre d'une procédure de licenciement.*

*Cass. Soc. 12 février 2008 – n° 06-44.121*

La contestation des résultats du 1<sup>er</sup> tour des élections n'est recevable que si elle est faite dans les 15 jours suivant ce 1<sup>er</sup> tour. Il ne s'agit donc pas d'attendre la tenue du second tour et d'exercer le recours dans les 15 jours suivant celui-ci, si le recours en annulation vise le 1<sup>er</sup> 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.

*Article R. 2314-28 du Code du travail*

Le tribunal d'instance statue dans les 10 jours de sa saisine sans frais ni forme de procédure et sur avertissement qu'il donne 3 jours à l'avance à toutes les parties intéressées.

La décision du tribunal est notifiée par le greffe dans les trois jours par lettre recommandée avec avis de réception.

La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai de 10 jours.

*Article R. 2314-29 du Code du travail*

### **Pourvoi en cassation**

Le pourvoi est formé, instruit et jugé dans les conditions fixées par les articles 999 à 1008 du Code de procédure civile, relatifs aux élections professionnelles.

*Article R. 2314-29 du Code du travail*

Le délai de pourvoi en cassation est de 10 jours sauf disposition contraire. Le pourvoi est formé par déclaration orale ou écrite que la partie, ou tout mandataire muni d'un pouvoir spécial, fait, remet ou adresse par pli recommandé au secrétariat de la juridiction qui a rendu la décision attaquée.

*Article 999 du Code de procédure civile*

Le secrétaire de la juridiction qui a rendu la décision attaquée enregistre le pourvoi. Il mentionne la date à laquelle il est formé et délivre, ou adresse par lettre simple, récépissé de la déclaration, lequel reproduit l'énoncé des moyens de cassation et l'éventuel mémoire joint par le demandeur.

*Articles 1001, 1004, 1005 du Code de procédure civile*

Le secrétaire adresse aussitôt au défendeur copie de la déclaration par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette notification rappelle le délai de 15 jours imparti au défendeur pour, à son tour, produire un mémoire en défense.

*Article 1002 du Code de procédure civile*

Le greffe de la Cour de cassation reçoit de la part de la juridiction qui a rendu la décision attaquée une copie de la déclaration et une copie de la décision attaquée. Il peut lui être adressé d'autres pièces ultérieurement.

*Article 1003 du Code de procédure civile*

Lorsque la déclaration du pourvoi ne contient pas l'énoncé, même sommaire, des moyens de cassation invoqués contre la décision attaquée, le demandeur doit, à peine d'irrecevabilité prononcée d'office, faire parvenir au greffe de la Cour de cassation, au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la déclaration, un mémoire contenant cet énoncé.

Ce mémoire peut être établi par le mandataire (avocat) de la partie sans nouveau pouvoir spécial.

*Article 1004 du Code de procédure civile*

Lorsqu'un mémoire est produit par le demandeur, celui-ci doit, à peine d'irrecevabilité prononcée d'office, en notifier, dans le mois de la déclaration, copie au défendeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

*Article 1005 du Code de procédure civile*

Le défendeur au pourvoi dispose d'un délai de quinze jours à compter de la notification du mémoire du demandeur ou de l'expiration du délai d'un mois précité pour remettre contre récépissé, ou adresser par lettre recommandée, au greffe de la Cour de cassation un mémoire en réponse. Dans le même délai, il notifie au demandeur, par lettre recommandée, une copie du mémoire en réponse.

*Article 1006 du Code de procédure civile*

Si un avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation a déclaré au greffe qu'il représentait une partie, la notification du mémoire peut être faite à cet avocat, le cas échéant, par voie de notification entre avocats. La remise à l'avocat, contre récépissé, d'une copie du mémoire, portant cachet à date du greffe, vaut notification.

*Article 1007 du Code de procédure civile*

Si la déclaration de pourvoi a été faite dans les formes de la procédure avec représentation obligatoire, le pourvoi n'en est pas moins recevable quelle que soit la procédure ultérieurement suivie, sous réserve qu'il y ait production du mémoire.

Le défendeur n'est pas tenu de se faire représenter par un avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation.

*Article 1008 du Code de procédure civile*

☞ *Le pourvoi en cassation est légalement possible qu'il s'agisse des litiges concernant l'électorat (contentieux pré-électoral) ou les litiges relatifs à la régularité des élections (contentieux post-électoral). Toutefois, en 2002, dans un souci d'allègement de la procédure contentieuse, la Cour de cassation avait décidé de ne plus examiner les différends pré-électoraux, dès lors que la contestation pouvait également être soumise au juge de l'élection après le scrutin. Elle considérait en effet que les litiges pré-électoraux ayant déjà fait l'objet d'un pourvoi, pouvaient de nouveau, une fois les opérations électorales menées à terme, être contestés aux fins d'annulation du vote, devant le juge de l'élection en 1<sup>ère</sup> instance et devant la Cour de cassation ensuite.*

*Cass. Soc. 7 mai 2002 – n° 01-60.040*

Tel était en particuliers le cas en matière de contestation des listes électorales.

*Cass. Soc. 19 décembre 2007 – n° 07-60.016*

A la suite de cette jurisprudence, des pourvois ont été déclarés irrecevables, dans un cadre pré-électoral, concernant :

- la détermination des effectifs de l'entreprise ;

*Cass. Soc. 26 mars 2003 – n° 01-60.829*

- la validité du protocole pré-électoral ;

*Cass. Soc. 21 mai 2003 – n° 01-60.787*

- l'éligibilité et la régularité d'une liste de candidats ;

*Cass. Soc. 25 novembre 2003 – n° 02-60.805*

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*

### **Recours exercés contre les décisions de la DIRECCTE**

Le silence gardé pendant plus de 4 mois par le ministre saisi d'un recours hiérarchique contre une décision prise par la DIRECCTE, en matière de détermination du nombre d'établissements distincts, de répartition des sièges et répartition du personnel dans les différents collèges électoraux, vaut décision de rejet.

*Articles R. 2314-26 du Code du travail*

## EXEMPLE DE PROTOCOLE D'ACCORD ÉLECTORAL POUR LES ÉLECTIONS DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

### IBM France Établissement Paris – Banlieue – Élections professionnelles 2005

Entre la Direction d'IBM France, représentée par son chef d'établissement d'une part, et les organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement dûment mandatées à cet effet :

CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail),

CFE-CGC (Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres),

CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens),

CGT (Confédération Générale du Travail),

FO (Force Ouvrière),

SNA (Syndicat National Autonome),

Le présent accord est conclu afin d'établir les modalités de vote pour les élections professionnelles des Délégués du Personnel, conformément aux obligations incombant à l'employeur au titre des articles L. 433-13 du Code du travail.

#### Article 1 – Détermination des effectifs

Les parties constatent que l'effectif total de l'établissement, à l'arrêté du 31 décembre 2004, est de 7964 salariés, ce chiffre ne tenant pas compte de la règle de proratisation en fonction du temps de travail des personnes et du temps de présence dans l'entreprise.

#### Article 2 – Répartition des sièges

Le nombre théorique de postes à pouvoir est, en application de l'article R. 423-1 du Code du Travail, de 37 pour les délégués du personnel.

Toutefois, afin de prendre en compte la multiplicité de populations (salariés nomades et sédentaires, sous-traitants) au sein de son établissement, la Direction accepte de porter à 40 le nombre de sièges pour les Délégués du Personnel, pour cette seule élection.

Les parties conviennent en conséquence de la répartition suivante des sièges :

Délégués du Personnel

- 1<sup>er</sup> collège : 4 sièges ;
- 2<sup>e</sup> collège : 36 sièges.

Chaque collège comporte autant de sièges de suppléants à pourvoir que de sièges titulaires.

#### Article 3 – Constitution des collèges

Les collèges retenus sont constitués suivant la nomenclature des coefficients, selon la convention de la métallurgie.

#### *Répartition pour rejection des délégués du personnel*

1<sup>er</sup> collège : Personnel non-cadre dont le coefficient est inférieur ou égal à 305 points.

2<sup>e</sup> collège : Personnel non-cadre dont le coefficient est supérieur à 305 points et Personnel cadre (selon la définition de la convention collective Métallurgie).

#### **ARTICLE 4 – DATE DES ÉLECTIONS**

La date est fixée pour les trois collèges au 19 mai 2005.

Dans l'hypothèse où un deuxième tour serait nécessaire, la date en serait fixée au 23 Juin 2005.

Les mandats actuels acquis en 2003 sont prorogés jusqu'à la date de l'élection complète de l'ensemble des sièges à pourvoir (1<sup>er</sup> ou 2<sup>e</sup> tour).

#### **Article 5 – Constitution des listes électorales**

La Direction établira par collèges la liste des électeurs, selon les dispositions décrites dans les articles L. 433-4 et L. 433-5 du Code du travail. Ces listes seront arrêtées au 29 mars 2005.

Avant le premier tour de scrutin un contrôle des conditions d'électorat sera réalisé. Les listes d'émargement seront actualisées la veille du scrutin à partir de la liste des mouvements de personnel.

Afin de préserver le droit des collaborateurs récemment mutés dans l'établissement de Paris-Banlieue, ils pourront, en accord avec le bureau de vote et après confirmation par le service de personnel, voter sur place. La liste d'émargement sera actualisée en conséquence. Ces dispositions ne s'appliquent que pour le premier tour de scrutin, toute modification de la liste électorale entre les deux tours étant interdite, sauf en cas de radiation.

Les électeurs pourront consulter les listes électorales à partir du 30 mars 2005 à la tour Descartes (bureaux 07202/A ou 07206/A), et aux accueils des sites de Marne la Vallée et Bercy.

#### **Article 6 – Dépôt des listes de candidats**

Les listes seront déposées par les organisations syndicales en main propre (bureau 07202/A, Tour Descartes) ou adressées par courrier postal ou électronique ou fax (n° 01 49 05 72 60) au Président de l'Établissement ou son représentant, avant 12 heures, aux dates limites suivantes :

- 1<sup>er</sup> tour: 4 avril 2005 ;
- 2<sup>e</sup> tour : 23 mai 2005.

#### **Article 7 – Profession de foi**

Chaque organisation syndicale aura la possibilité de joindre au matériel de vote par correspondance une profession de foi syndicale, commune à l'ensemble des collègues (une feuille de format standard A4 recto-verso, ou une feuille A3 pliée, noir et blanc ou couleurs).

Ces documents seront imprimés par les organisations syndicales et à leurs frais, et devront être remis à la Direction, par dépôt dans le local DP (RdC tour Descartes), en respectant scrupuleusement les dates d'envois et les formats, et les quantités nécessaires :

- le 15 avril 2005, de 14 à 16 heures pour le 1<sup>er</sup> tour ;
- le 31 mai 2005 de 10 à 12 heures pour le 2<sup>e</sup> tour.

La Direction ne saurait être tenue pour responsable des défauts d'impression, retard de remise ou nombre insuffisant d'exemplaires, de tels incidents ne pouvant suspendre l'envoi du matériel de vote par correspondance. En raison du nombre important de sites géographiques de rétablissement Paris-Banlieue, la Direction accepte pour ces élections le principe d'une participation aux frais de réalisation des professions de foi, à hauteur de 1 600 € au total pour les deux votes (DP et CE), pour chacun des syndicats signataires du protocole et présentant des listes au premier tour.

### **Article 8 – Bulletins de vote**

Les bulletins de vote seront imprimés par les soins de la Direction pour l'ensemble des listes de candidats.

Les bulletins de vote seront conçus pour faciliter la différenciation entre bulletins «titulaires» et «suppléants», tout en optimisant le dépouillement.

Un bulletin de vote sans impression matérialisant la possibilité d'un vote «blanc» ne sera pas proposé aux électeurs, le vote «blanc» pouvant toujours s'exprimer par une enveloppe vide ou un bulletin de vote dont tous les noms de candidats sont barrés.

### **Article 9 – Vote par correspondance**

Le vote par correspondance permet au personnel qui ne peut se trouver sur le site le jour du scrutin aux heures d'ouverture des bureaux de vote d'exprimer son vote, le vote sur place primant sur le vote par correspondance.

Toutefois, afin de faciliter le vote des personnes en dispense d'activité, ou amenées à se déplacer fréquemment sur d'autres sites IBM ou chez des clients, le matériel de vote par correspondance sera envoyé à l'ensemble du personnel électeur.

Le vote par correspondance implique obligatoirement l'acheminement par la poste (boite postale) des bulletins de vote. Une information détaillée sera jointe au matériel de vote par correspondance.

Deux boîtes postales seront ouvertes, pour les votes CE et DP, tous collègues confondus, où le personnel désirent voter par correspondance expédiera ses bulletins.

Avec le matériel de vote, une enveloppe "T" de réponse sera fournie aux électeurs votant par correspondance. Ils seront gardés en sacs au bureau de poste local d'où ils seront retirés par un représentant de la direction en présence de représentants des organisations syndicales (un par syndicat maximum). Le lieu et l'horaire de retrait seront communiqués 36 heures avant par note, aux délégués syndicaux de l'établissement.

### **Article 10 – Vote électronique**

Afin de maximiser le taux de participation, il est convenu, tant pour le premier tour que pour un éventuel second tour de scrutin, que les élections par voie électronique s'étaleront sur une période d'une semaine et demi, du 9 au 18 mai inclus.

Les électeurs auront la possibilité de voter à tout moment pendant l'ouverture des bureaux de vote, de n'importe quel terminal via une application sous internet en se connectant sur le site sécurisé, propre aux élections.

Les salariés seront informés de l'ouverture des bureaux de vote. Par ailleurs, à tout moment pendant la période de vote, un rappel pourra être fait à l'ensemble des salariés électeurs pour les inciter à voter afin d'augmenter le taux de participation.

Le prestataire assurera la programmation des pages Web et notamment la présentation à l'écran des bulletins de vote et reproduira sur le serveur les listes de candidats. Les listes seront présentées sur les écrans dans l'ordre alphabétique, en utilisant des dimensions de bulletins, des caractères et paginations uniformes pour toutes les listes.

#### **10-1 Déroulement des opérations de vote électronique**

La Direction établira une note explicative précisant les conditions et les règles de fonctionnement du vote en ligne, laquelle sera portée à la connaissance des électeurs au minimum une semaine avant l'ouverture du premier tour de scrutin par voie électronique.

### **10-2 Modalités d'accès au serveur de vote**

Chaque électeur recevra avant le premier tour des élections, à son domicile par courrier simple un code PIN généré de manière aléatoire par le prestataire ainsi qu'un mot de passe. Seul le prestataire aura connaissance de ce code secret et de ce mot de passe, lesquels resteraient par ailleurs inchangés dans l'hypothèse où un second tour de scrutin devrait être organisé.

L'authentification de l'électeur sera ainsi assurée par un serveur dédié après saisie par l'utilisateur du code PIN et du mot de passe. Toute personne non reconnue n'aura pas accès aux pages du serveur de vote.

Chaque saisie de code confidentiel et de mot de passe vaut ainsi signature de la liste d'émargement dès réception du vote.

À l'aide de ce code à usage unique, l'électeur pourra donc voter en toute confidentialité en se connectant sur le site sécurisé d'élections créé pour l'occasion par le prestataire.

Une fois connecté, l'électeur se verra présenter les bulletins de vote correspondant à son établissement et ce pour l'élection tant des membres du Comité d'Entreprise que l'élection des Délégués du Personnel et pour l'élection tant des titulaires que des suppléants. Au total, l'électeur, sauf cas particulier, sera amené à procéder à quatre votes distincts.

Comme pour le vote sur place, il pourra choisir de "rayer" certains noms de candidats, en cochant le nom des candidats qu'il souhaite conserver, mais le choix de la liste complète sera simplifié au moyen d'une case unique à sélectionner.

Le vote blanc pourra être exprimé par une case spécifique "sans opinion".

Il pourra à tout moment consulter les professions de foi des organisations syndicales accessibles directement dans les menus de vote, et faire éventuellement des copies d'écran.

### **10-3 Suivi des opérations de vote électronique**

Afin d'estimer l'évolution du taux de participation par vote électronique, et éventuellement en faire une communication pour expliquer l'importance du vote, des clefs spécifiques seront fournies aux organisations syndicales qui pourront ainsi, via un menu spécifique, suivre ce taux en temps réel.

La Direction enverra durant la fenêtre d'ouverture des communications via la messagerie à l'ensemble des salariés actifs afin de leur rappeler la tenue des élections, la possibilité de vote électronique, répondre aux éventuelles questions sur l'organisation matérielle, et notamment permettre la réattribution d'une clef de vote en cas de perte de celle-ci.

À l'issue de la période de vote électronique, une édition de la liste des électeurs n'ayant pas voté sera mise à la disposition des organisations syndicales.

## **Article 11 – Hiérarchie des modes de vote**

La confidentialité du vote par voie électronique requiert que le lien entre le vote exprimé et l'identité de l'électeur soit rompu dès l'expression de ce vote. En conséquence, il est impossible de revenir sur un vote exprimé électroniquement, contrairement au vote par correspondance où l'enveloppe peut être mise de côté en cas de vote sur place, l'identité de l'électeur figurant sur l'enveloppe de retour.

Il découle de ces dispositions la hiérarchie d'expression du vote entre les trois modes proposés aux électeurs :

- vote par voie électronique ;
- vote sur place ;
- vote par correspondance postale.

### Article 12 – Bureaux de vote

Quatre bureaux de vote seront organisés dans les bâtiments de Descartes pour l'Ouest, de Montaigne et Marne la Vallée pour l'Est, et de Bercy pour le Centre de Paris.

Les bureaux de vote seront ouverts selon les modalités suivantes :

Lieu vote	Sites rattachés au lieu de vote	Horaires bureau
Descartes	Descartes, Clairoux, Creil, Le Bourget,	9:00 à 16:00 heures
Marne la vallée	Marne la Vallée, Collégien	9:00 à 16:00 heures
Montaigne	Montaigne	9:00 à 16:00 heures
Bercy	Bercy	9:00 à 16:00 heures

Par exception, toute personne en déplacement à l'intérieur de l'établissement Paris-Banlieue le jour du scrutin pourra voter dans le bureau de vote le plus proche, le vote sur place primant sur un éventuel vote par correspondance, sauf si l'électeur a déjà voté par voie électronique.

S'il devait être constaté au moment de l'émargement du vote par correspondance qu'un vote sur place est déjà exprimé, le bulletin de vote par correspondance serait refusé et détruit.

Chaque bureau de vote sera divisé en sections de vote constituées conformément aux dispositions en vigueur (article 9 de la Convention Collective du 16 juillet 1954).

La Direction assurera l'identification des scrutateurs nécessaires au bon déroulement du scrutin.

Le déroulement du scrutin s'effectuera de façon à respecter le secret du vote (isoloirs, urnes prévues par collège, enveloppes de couleur différentes pour les titulaires et les suppléants).

Des représentants de la Direction et des représentants de chaque syndicat pourront assister au déroulement des opérations électorales.

### Article 13 – Modalités de dépouillement

Le dépouillement des votes sur place aura lieu le jour même du scrutin, dans chacun des bureaux de vote. Une photocopie du procès-verbal partiel de chaque bureau de vote sera remise sur place à toute organisation syndicale qui en fera la demande.

Le dépouillement des votes par correspondance et la finalisation des résultats se poursuivront le jour suivant, en présence d'observateurs des organisations syndicales et de la direction.

Afin de faciliter les opérations et de permettre un contrôle plus rigoureux et un gain de temps, le comptage et le tri des bulletins de vote par correspondance, exempts de signes distinctifs, sera automatisé et réalisé avec le support d'un prestataire.

Les bulletins seront décomptés et triés automatiquement par lecture optique d'un code OCR, endossés et horodatés (tampon) et une liste avec répartition par collèges et par organisations syndicales sera éditée. Les bulletins de vote comportant des rayures seront décomptés manuellement.

À tout moment, mais de préférence avant le lancement d'un comptage réel, les organisations syndicales représentatives pourront demander de procéder à un essai "à blanc" avec des bulletins factices, afin de vérifier le bon fonctionnement du comptage automatique, sa fiabilité et sa reproductibilité.

Une copie du procès-verbal récapitulatif et du procès-verbal partiel sera transmise aux Organisations Syndicales.

#### **Article 14 – Établissement des procès-verbaux**

Conformément à l'article R. 433-2 du Code du Travail, le procès-verbal des élections est transmis par l'employeur à l'Inspecteur du Travail dans les quinze jours, en double exemplaire.

Une copie sera transmise aux organisations syndicales.

#### **Article 15 – Information du personnel**

Une information sera faite, dans la mesure du possible, auprès des collaborateurs actifs via la messagerie électronique, et via un courrier postal pour les collaborateurs inactifs, afin de préciser les modalités de vote sur place et par correspondance, le mode de scrutin, ainsi que les lieux de vote.

Un affichage aux panneaux d'information rappellera succinctement le scrutin.

La Direction accepte l'utilisation des tribunes intranet pendant la durée des élections et pour des informations spécifiques à l'établissement et ne comportant pas de lien vers des sites internet extérieurs.

Le jour du scrutin, des rappels seront faits au moyen des installations de sonorisation, lorsque ces installations ne concernent que les zones strictement occupées par du personnel IBM.

Signatures

Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC :

Pour la CFTC

Pour la CGT :

Pour FO

Pour le SNA

Pour la Direction :

Fait à Courbevoie le 30 mars 2005

## FORMULAIRES

## TRANSMISSION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL À L'ADMINISTRATION



Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville

**BORDEREAU DE DEPOT D'UN ACCORD D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT**A joindre à tout dépôt d'un accord d'entreprise ou d'établissement en application de l'article D.2231-7 du Code du travail  
(CERFA N° 13092\*02)**1- COORDONNEES DE L'ENTREPRISE OU DE L'ETABLISSEMENT**

N° SIRET

Raison sociale

Correspondant

Téléphone

Adresse

Code Postal

Commune

Effectifs (*personnes physiques*)APE (*Activité principale exercée*)

Libellé de la convention collective de branche (principale)

IDCC

(Identifiant de la Convention Collective : consultez [www.travail-solidarite.gouv.fr/idcc/](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/idcc/))

Délégués syndicaux présents dans l'entreprise ou l'établissement

CFDT CFTC CGC CGT FO Autre(s) Aucun **2- LE TEXTE DEPOSE**

Date de signature

/ /  
jj mm aaaa

Date de notification (aux organisations syndicales

représentatives dans l'entreprise ou l'établissement)

/ /  
jj mm aaaa**Ce texte est déposé pour :**Un ou plusieurs établissements<sup>(1)</sup> Un groupe<sup>(1)</sup> Un groupement inter-entreprises<sup>(1)</sup> Une entreprise Une UES<sup>(1)</sup> <sup>(1)</sup>joindre la liste des différents établissements ou entreprises concernés**Ce texte est signé par :**Un ou des délégués syndicaux % de voix recueillies par les signataires aux dernières élections (1<sup>er</sup> tour CE ou DP) : %Le Comité d'entreprise<sup>(2)</sup> (ou DUP) 

% de voix recueillies par les signataires aux dernières élections : %

Le délégué du personnel<sup>(2)</sup> 

% de voix recueillies par les signataires aux dernières élections : %

<sup>(2)</sup>Transmettre le PV de validation de la Commission Paritaire Nationale de Branche (hors épargne salariale)Un salarié mandaté<sup>(3)</sup> Les salariés<sup>(4)</sup> L'employeur seul<sup>(4)</sup> 

(ratification à la majorité des 2/3)

(Décision unilatérale)

<sup>(3)</sup>Transmettre le PV de consultation du personnel attestant de la majorité des suffrages exprimés<sup>(4)</sup>Modalités de conclusion des textes relatifs aux dispositifs d'intéressement, de participation ou de plans d'épargne**Sur quel(s) thème(s) ?**  
indiquez le(s) différent(s)  
thème(s) abordé(s) NAO (*Préciser s'il est conclu dans le cadre d'une négociation obligatoire*)**Cet imprimé doit être adressé à la DDTEFP du lieu de conclusion du texte**









