

## ÉLECTIONS DU COMITÉ D'ENTREPRISE

---

### CADRE DES ÉLECTIONS

Le comité d'entreprise est composé de l'employeur, d'une délégation élue du personnel et, le cas échéant, d'un ou plusieurs représentants syndicaux.

*Articles L. 2324-1 et suivants du Code du travail*

### DANS UNE ENTREPRISE À ÉTABLISSEMENT UNIQUE

*Le comité d'entreprise est constitué dans les entreprises de 50 salariés et plus.*

*Article L. 2322-1 du Code du travail*

Le comité d'entreprise comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé, compte tenu du nombre des salariés.

C'est cette délégation du personnel qu'il s'agit d'élire dans le cadre des élections professionnelles. Elle comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Les suppléants assistent aux séances du comité avec voix consultative.

Le nombre de membres peut être augmenté par convention ou accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, dans le cadre d'un protocole d'accord préélectoral.

*Article L. 2324-1 du Code du travail*

Chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut également y nommer un représentant. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 2324-15 du Code du travail.

*Article L. 2324-2 du Code du travail*

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

*Article L. 2143-22 du Code du travail*

Ce n'est pas pour autant que le délégué syndical ne peut pas bénéficier du crédit d'heures alloué aux membres élus du comité d'entreprise, dans les sociétés comprises entre 300 et 500 salariés, si la convention collective le permet.

*Cass. Soc. 24 mai 2006 – n° 05-60.264*

## ENTREPRISES DE MOINS DE 200 SALARIÉS : DÉLÉGATION UNIQUE

Dans les entreprises de moins de deux cents 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 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*

## ENTREPRISE À ÉTABLISSEMENTS MULTIPLES

Dans les entreprises composées de plusieurs lieux de travail, le comité d'entreprise peut être réparti en un comité central d'entreprise et 1 ou plusieurs comités d'établissements.

Il y a alors répartition des attributions entre les différents comités de la façon suivante : « Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement. »

*Article L. 2327-2 du Code du travail*

## Reconnaissance et perte de la qualité d'établissement distinct

Encore faut-il que les dépendances, sites, succursales de l'entreprise aient acquis le caractère d'établissement distinct.

En effet, « Des comités d'établissement et un comité central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant des établissements distincts. »

*Article L. 2327-1 du Code du travail*

La qualité d'établissement distinct résulte :

- soit d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, dans le cadre d'un protocole d'accord préélectoral ;
- soit d'une décision de la DIRECCTE du siège de l'entreprise, à défaut d'un tel accord.

*Articles L. 2322-5 et R. 2322-1 du Code du travail*

Peu importe que l'effectif de chaque établissement n'atteigne pas 50 salariés : aucune disposition légale ou réglementaire ne subordonne la reconnaissance ou le maintien d'un établissement distinct à la condition qu'il emploie au moins 50 salariés.

*Conseil d'État – 15 mai 1991 – Dalloz 1991, Informations Rapides p. 168*

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

- implantation géographique différente de celle du siège de l'entreprise ;
- stabilité dans le temps de cette implantation ;
- autonomie, tant pour l'exécution de la prestation de service qui lui est confiée, que pour la gestion du personnel.

L'importance de l'effectif de l'établissement peut être un indice de stabilité et d'autonomie.

*Conseil d'État – 19 octobre 1992 – RJS 1992, p. 756, n° 1397*

L'existence de délégations de pouvoir, notamment en matière de gestion du personnel, au profit d'un chef d'établissement ou d'un service de gestion du personnel propre, peut également montrer l'autonomie de l'établissement.

*Conseil d'État – 23 juillet 2003 – RJS 2003, p. 981, n° 1409*

Peu importe que les CHSCT aient une autre implantation, ou les délégués du personnel, 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, 09-60.451 et n° 09-72.856*

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

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

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

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

### Modalités électorales particulières

En cas de désaccord entre l'employeur et les syndicats, c'est la DIRECCTE du siège de l'entreprise qui détermine le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories de personnel.

*Article R. 2327-3 du Code du travail*

Le nombre de représentants à élire au sein de chaque établissement distinct est fixé soit dans le cadre d'un protocole d'accord préélectoral, conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives intéressées, soit par la DIRECCTE.

Les conséquences des irrégularités constatées lors des élections des membres des comités d'établissement, sur la qualité représentative des organisations syndicales, doivent s'apprécier au niveau du périmètre de chaque établissement, peu important leur incidence éventuelle sur la qualité représentative de ces syndicats au niveau de l'unité économique et sociale.

*Cass. Soc. 2 mars 2011 – n° 10-60.101*

Le comité central d'entreprise est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le comité d'établissement parmi ses membres.

*Article L. 2327-3 du Code du travail*

Le nombre de membres du comité central d'entreprise ne peut excéder 20 titulaires et 20 suppléants, sauf accord entre l'employeur et les organisations syndicales.

*Article D. 2327-1 du Code du travail*

Chaque établissement peut être représenté au comité central d'entreprise soit par un seul délégué, titulaire ou suppléant, soit par un ou deux délégués titulaires et un ou deux délégués suppléants.

*Article D. 2327-2 du Code du travail*

Lorsqu'un ou plusieurs établissements de l'entreprise constituent trois collèges électoraux en application de l'article L. 2324-11, un délégué titulaire et un délégué suppléant au moins au comité central d'entreprise appartiennent à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification.

*Article L. 2327-4 du Code du travail*

Lorsqu'aucun établissement de l'entreprise ne constitue trois collèges électoraux mais que plusieurs établissements distincts groupent ensemble plus de cinq cents salariés ou au moins vingt-cinq membres du personnel appartenant à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification, au moins un délégué titulaire au comité central d'entreprise appartient à cette catégorie.

*Article L. 2327-5 du Code du travail*

Les membres du comité central d'entreprise doivent être élus selon le scrutin majoritaire uninominal à un tour, chaque électeur devant voter en une seule fois, pour autant de candidats qu'il y a de sièges à pourvoir. Cette règle est fixée par la jurisprudence de façon constante, en cas d'absence d'accord préélectoral unanime définissant un mode de scrutin différent.

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

*Cass. Soc. 9 juin 1998 – Bull. civ. V, n° 312*

*Cass. Soc. 5 mars 2008 – n° 06-60.274*

## **DANS LE CADRE D'UNE UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE (UES)**

Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant cinquante salariés ou plus est reconnue par convention ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire.

*Article L. 2322-4 du Code du travail*

Il s'agit donc du regroupement d'entreprises qui n'atteignent pas, chacune, l'effectif requis de 50 ans salariés, pour la mise en place d'un comité d'entreprise 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.

### **Caractéristiques de l'UES**

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**

*L'unité économique et sociale a pu être reconnue pour la mise en place d'un comité d'entreprise commun, dans une espèce où il y avait concentration des pouvoirs, complémentarité des sociétés qui concourent toutes par la distribution ou l'assainissement, à la gestion des contrats d'exploitation de l'eau : les ressources humaines sont gérées par les directions régionales, elles-mêmes soumises à une même direction nationale ; les salariés qui contribuent à cette activité sont mobiles entre sociétés, relèvent de la même convention collective, du même accord d'intéressement et du même accord de prévoyance obligatoire.*

*Cass. Soc. 26 mai 2004 – Droit Social 2004, p. 915*

*Caractérisent une unité économique :*

- *la convergence des intérêts entre les personnes morales concernées et la communauté de leurs dirigeants ;*

*Cass. Soc. 27 juin 1990 – Dalloz 1990, Informations rapides p. 196*

- *la complémentarité des activités, l'imbrication des capitaux et l'existence de services communs.*

*Cass. Soc. 24 mars 1988 – Bull. civ. V, n° 215*

- *même si l'activité d'ensemble de l'une des sociétés n'est complémentaire que de l'activité d'un secteur de production de l'autre société.*

*Cass. Soc. 12 janvier 2005 – n° 03-60.477*

*Caractérisent une unité sociale :*

- *l'identité des contrats de travail, la similitude de gestion des situations individuelle et des œuvres sociales du personnel, la permutabilité de celui-ci relevée dans l'identité des mentions du bulletin de paie.*

*Cass. Soc. 17 décembre 1986 – Bull. civ. V, n° 610*

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

- *le fait que les salariés forment une communauté ayant des intérêts propres à défendre.*

*Cass. Soc. 29 mai 1980 – Dalloz 1981 – Informations rapides p. 122*

- *l'identité d'un statut découlant d'un règlement intérieur commun ou de la soumission aux mêmes accords collectifs, même si une UES peut être reconnue entre 2 sociétés soumises à des accords collectifs différents.*

*Cass. Soc. 12 mars 1986 – Bull. civ. V, n° 89*

*Cass. Soc. 14 mai 1987 – Bull. civ. V, n° 327*

*Cass. Soc. 12 janvier 2005 – n° 03-60.477*

Les indices économiques et sociaux doivent être appréciés de façon cumulative.

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

### **Exemple jurisprudentiel**

*En l'absence d'éléments caractérisant une unité économique, le juge n'a même pas à rechercher l'existence d'une unité sociale.*

*Cass. Soc. 5 décembre 1985 – Bull. civ. V, n° 574*

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*

### **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*

Par contre, la demande visant la création d'un comité central d'entreprise et de comités d'établissements au sein d'une UES doit être formée devant la DIRECCTE, à défaut d'accords entre les partenaires sociaux intéressés, et non pas devant le juge judiciaire.

*Cass. Soc. 14 janvier 1988 – JCP 1988.IV.p.101*

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, ou du comité d'entreprise d'une de ces sociétés.

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

### **Compatibilité de l'UES avec d'autres cadres de mise en place du comité d'entreprise**

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**

*Dans le cadre d'accords collectifs ayant institué une unité économique et sociale, le caractère d'établissement distinct a été reconnu à une société qui est dotée d'un comité d'établissement. Ce comité est doté des mêmes pouvoirs que le comité d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef d'établissement. Or, l'autonomie de la société, qui garde sa personnalité juridique, justifie un examen spécifique de ses comptes. Donc, nonobstant la désignation d'un expert-comptable pour procéder à l'examen des comptes globaux de l'unité économique et sociale, le recours à un expert-comptable par le comité d'établissement de la société, en vue de l'examen annuel des comptes, est justifié.*

*Cass. Soc. 28 novembre 2007 – n° 06-12.977*

*Cass. Soc. 14 mars 2006 – n° 05-14.148*

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.

*Cass. Soc. 17 décembre 1984 – Bull. civ. V, n° 494*

Par ailleurs, les notions d'unité économique et sociale et de groupe doté d'un comité sont incompatibles. La notion de groupe suppose l'existence d'une société dominante, qui a le contrôle au moins économique sur d'autres entités juridiquement distinctes appelées filiales. La notion d'UES exclut toute possibilité d'emprise économique d'une des sociétés sur les autres.

*Cass. Soc. 20 octobre 1999 – Bull. civ. V, n° 391*

#### **Exemple jurisprudentiel**

*Pour apprécier si une unité économique et sociale peut être valablement reconnue entre différentes sociétés faisant déjà partie d'un groupe doté d'un comité, il appartient au tribunal d'instance de vérifier si les évolutions de la composition du groupe depuis sa mise en place n'ont pas pour effet de faire coïncider, à la date de sa saisine, les périmètres de ce groupe et de l'unité économique et sociale revendiquée.*

*Cass. Soc., 25 janvier 2005 - n° 04-60.234*

### **Modalités électorales particulières**

Ne peut exercer un mandat de représentation du personnel ou syndical au sein d'une unité économique et sociale dont fait partie l'entreprise qui l'emploie le salarié qui ne remplit pas les conditions pour exercer un tel mandat au sein de cette entreprise, en raison de son assimilation au chef d'entreprise.

*Cass. Soc. - 16 avril 2008. n° 07-60.382*

D'ailleurs, la Cour de cassation considère que, dès l'instant où un salarié peut être assimilé au chef d'entreprise, il ne peut exercer un mandat de représentation du personnel, à quelque niveau que ce soit.

### **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 constitutif 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 coemployeurs 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*

## GROUPE D'ENTREPRISES

Un comité de groupe est constitué au sein d'un groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle.

*Article L. 2331-1 du Code du travail*

Peu importe le nombre de salariés employés dans le groupe.

*Article L. 2331-6 du Code du travail*

L'instauration d'un comité de groupe n'est cependant obligatoire que dans les groupes où l'entreprise dominante a établi son siège social sur le territoire français.

### Définition de l'entreprise dominante

L'entreprise dominante doit être établie sur le territoire français.

Est l'entreprise dominante, au sein d'un groupe celle qui exerce un contrôle sur les autres entreprises, dans des conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du Code de commerce.

Est également considérée comme entreprise dominante, pour la constitution d'un comité de groupe, une entreprise exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique.

L'existence d'une influence dominante est présumée établie, sans préjudice de la preuve contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :

- peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ;
- ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise ;
- ou détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise.

Lorsque plusieurs entreprises satisfont, à l'égard d'une même entreprise dominée, à un ou plusieurs des critères susmentionnés, celle qui peut nommer plus de la moitié des membres des organes de direction, d'administration ou de surveillance de l'entreprise dominée est considérée comme l'entreprise dominante, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise puisse exercer une influence dominante.

Ne sont pas considérées comme entreprises dominantes, les entreprises mentionnées aux points a et c du paragraphe 5 de l'article 3 du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 sur les concentrations.

*Article L. 2331-4 du Code du travail*

Les réseaux bancaires comportant un organe central, au sens des articles L. 511-30 et L. 511-31 du code monétaire et financier relatifs à l'activité et au contrôle des établissements de crédit, constituent un comité de groupe quand cet organe central n'est pas un établissement public. L'organe central est considéré comme l'entreprise dominante.

*Article L. 2331-5 du Code du travail*

*Cass. Soc. 4 décembre 2007 n° 06-11.206*

### Mise en place du comité de groupe

Le comité de groupe est constitué à l'initiative de l'entreprise dominante, dès que la configuration du groupe est définie soit à la suite d'un accord des parties intéressées, soit, à défaut, par une décision de justice. Cette constitution a lieu au plus tard dans les 6 mois suivant la conclusion de cet accord ou l'intervention de la décision de justice.

*Article L. 2333-5 du Code du travail*

Lorsqu'un représentant du personnel au sein du comité de groupe cesse ses fonctions, son remplaçant, pour la durée du mandat restant à courir, est désigné par les organisations syndicales ou par l'autorité administrative.

*Article L. 2333-6 du Code du travail*

Parfois, les groupes d'entreprises sont si importants et les intérêts des filiales avec la société dominante si étroitement liés qu'il peut être institué des comités de sous-groupe, notamment par application d'un accord d'entreprise. Mais les comités de sous-groupe n'ont aucun caractère obligatoire et le comité d'entreprise d'une filiale n'est pas nécessairement fondé à en demander la création.

*Cass. Soc. 4 décembre 2007 n° 06-11.206*

### Inclusion et retrait d'un comité d'entreprise dans le comité de groupe

Le comité d'entreprise d'une entreprise contrôlée ou d'une entreprise sur laquelle s'exerce une influence dominante au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail précité, peut demander l'inclusion de l'entreprise dans le groupe ainsi constitué.

*Article L. 2331-2 du Code du travail*

La demande est transmise par l'intermédiaire du chef de l'entreprise concernée au chef de l'entreprise dominante qui, dans un délai de trois mois, fait droit à cette demande. Cette demande est adressée par lettre recommandée avec avis de réception. La notification de la décision du chef de l'entreprise dominante est adressée dans la même forme.

*Article R. 2331-1 du Code du travail*

La disparition, entre les deux entreprises, des relations définies à l'article L. 2331-1 du Code du travail précité, fait l'objet d'une information préalable et motivée au comité de l'entreprise concernée. Celle-ci cesse d'être prise en compte pour la composition du comité de groupe. Lorsque le comité de groupe est déjà constitué, toute entreprise qui établit avec l'entreprise dominante, de façon directe ou indirecte, les relations définies à l'article L. 2331-1 du Code du travail précité, est prise en compte pour la constitution du comité de groupe lors du renouvellement de celui-ci.

*Article L. 2331-2 du Code du travail*

### Modalités électorales particulières

La désignation des représentants du personnel au comité de groupe a lieu tous les 4 ans. Toutefois, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel aux comités de groupe comprise entre 2 et 4 ans.

*Article L. 2333-3 du Code du travail*

C'est la DIRECCTE (Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la consommation, du Travail et de l'Emploi, dans le ressort duquel se trouve le siège de la société dominante qui répartit les sièges au comité de groupe. Il peut aussi désigner le remplaçant d'un représentant du personnel qui cesse ses fonctions au sein du comité.

*Article R. 2332-1 du Code du travail*

☞ *Le silence gardé pendant plus de 4 mois par le ministre, saisi d'un recours hiérarchique contre ces décisions, vaut décision de rejet.*

Le comité de groupe est composé du chef de l'entreprise dominante, assisté de deux personnes de son choix ayant voix consultative et de représentants du personnel des entreprises constituant le groupe.

*Article L. 2333-1 du Code du travail*

Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales de salariés parmi leurs élus aux comités d'entreprise ou d'établissement de l'ensemble des entreprises du groupe et à partir des résultats des dernières élections.

*Article L. 2333-2 du Code du travail*

La représentation du personnel au comité de groupe, comprend 30 membres au plus. Lorsque moins de 15 entreprises du groupe sont dotées d'un comité d'entreprise, le nombre de membres du comité de groupe ne peut être supérieur au double du nombre de ces entreprises.

*Article D. 2332-2 du Code du travail*

Le nombre total des sièges au comité de groupe est réparti entre les élus des différents collèges électoraux proportionnellement à l'importance numérique de chaque collège.

Les sièges affectés à chaque collège sont répartis entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre d'élus qu'elles ont obtenus dans ces collèges, selon la règle de la représentation proportionnelle au plus fort reste.

Lorsque, pour l'ensemble des entreprises faisant partie du groupe, la moitié au moins des élus d'un ou plusieurs collèges ont été présentés sur des listes autres que syndicales, l'autorité administrative dans le ressort duquel se trouve le siège de la société dominante répartit les sièges entre les élus du ou des collèges en cause. Elle effectue cette désignation en tenant compte de la répartition des effectifs du collège considéré entre les entreprises constitutives du groupe, de l'importance relative de chaque collège au sein de l'entreprise et du nombre des suffrages recueillis par chaque élu.

*Article L. 2333-4 du Code du travail*

Le secrétaire du comité de groupe est désigné à la majorité des voix parmi ses membres.

*Article R. 2333-1 du Code du travail*

### Contestations relatives à la mise en place du comité de groupe

Le comité d'entreprise ou les organisations syndicales représentatives de l'entreprise dominante ou d'une entreprise du groupe peuvent saisir le tribunal de grande instance du siège de l'entreprise dominante pour les litiges relatifs :

- à la constitution et à la composition du comité de groupe ;
- à l'inclusion dans le comité de groupe.

*Article R. 2331-2 du Code du travail*

Les organisations syndicales représentatives peuvent aussi saisir le tribunal d'instance du siège de l'entreprise dominante pour les litiges relatifs à la désignation des représentants du personnel au comité de groupe. Le tribunal statue dans les conditions prévues aux articles R. 2324 et R. 2325 du Code du travail.

*Article R. 2331-3 du Code du travail*

*Cass. Soc. 24 mai 2006 - n° 05-60.329*

La saisine du tribunal de grande instance est, à peine d'irrecevabilité, accomplie dans les trois mois suivant la notification de la décision du chef de l'entreprise dominante, relative à l'inclusion dans le comité de groupe, ou à la mise en place de celui-ci. A défaut de notification, la saisine est accomplie à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la date de la demande faite par un comité d'une entreprise contrôlée.

Lorsque le tribunal recourt à une mesure d'instruction exécutée par un technicien, la provision à valoir sur la rémunération de ce technicien est avancée par la société dominante.

*Article R. 2331-4 du Code du travail*

## ÉLECTORAT

### TROIS CONDITIONS CUMULATIVES

Il existe 3 conditions pour être électeur aux élections du Comité d'entreprise, 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. 2324-14 du Code du travail*

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

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

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

*Cass. Soc. 1<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. 2324-14 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. 2324-18 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 six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

*Article L. 2324-16 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. 2324-17 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. 2324-18 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. 2324-17-1 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 continu.

### **Exemples jurisprudentiels**

Ce critère jurisprudentiel d'intégration étroite et permanente à la communauté de travail a permis à différentes catégories de salariés mis à disposition d'être électeur dans l'entreprise d'accueil :

- des salariés intermittents ou vacataires, appelés aussi « extras ».

*Cass. Soc. 24 septembre 2008 - n° 07-60.310*

- des fonctionnaires.

*Cass. Soc. 23 mai 2006, nos 05-60.119 et 05-60.160 - Bull. 2006, V, n° 182*

- des démonstrateurs d'un grand magasin.

*Cass. Soc. 30 avril 2003 – Bull. civ. V, n° 153*

- des salariés mis à disposition d'un établissement en exécution de contrats de sous-traitance ou de prestations de service pris en compte dans le calcul des effectifs.

*Cass. Soc. 1<sup>er</sup> avril 2008 - n° 07-60.287*

## CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ

### 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. 2324-15 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 membres du comité d'entreprise. Par assimilation, il est possible d'appliquer une jurisprudence constante, concernant l'éligibilité des délégués du personnel et affirmer : « 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 n° 2005-1478-30 du 2 décembre*

Dans le même sens, le salarié dont le contrat de travail est suspendu reste éligible et la suspension du contrat de travail ne fait pas perdre au salarié concerné l'ancienneté acquise avant cette suspension.

*Cass. Soc. 26 septembre 2002 – Bull. civ. V, n° 286*

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

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

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

*Cass. Soc. 1<sup>er</sup> décembre 2010, n° 10-60.163 et 10-60.192*

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

*Article L. 2324-18 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars*

#### 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. 2324-15 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. 2324-16 du Code du travail*

☞ *Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice.*

*Article L. 2324-17-1 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. 2324-17 du Code du travail*

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. 2324-18 du Code du travail*

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

### **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 représentants du personnel de l'entreprise d'accueil.

Ce principe résulte d'une jurisprudence constante de la Chambre sociale de la Cour de cassation depuis 1990, et d'une décision du Conseil constitutionnel du 28 décembre 2006.

*Cass. Soc. 28 février 2007 – n° 06-60.171 - Bull. civ. V, n° 34*

*Décision du Conseil constitutionnel du 28 décembre 2006 - n° 2006-545DC*

*Cass. Soc. 23 mai 2006, n° 05-60.119 et 05-60.160 - Bull. 2006, V, n° 182 (fonctionnaires mis à disposition)*

*Cass. Soc. 30 avril 2003 – Bull. civ. V, n° 153 (démonstrateurs au BHV)*

*Cass. Ass. Plénière 6 juillet 1990 - Bull. 1990, Ass. plén. n° 10*

### **EXCLUSION DE L'EMPLOYEUR, DE SA FAMILLE ET DE SES REPRÉSENTANTS**

Ne sont pas éligibles les conjoints, partenaires liés par un pacte civil de solidarité, concubins, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré de l'employeur.

*Article L. 2324-15 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 au comité d'entreprise. Et ce même s'il n'a pas accepté par écrit cette délégation de pouvoir.

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

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

*Cass. Soc. 20 mars 2013 – n° 12-11.702*

## **REPRÉSENTANT SYNDICAL AU COMITÉ D'ENTREPRISE**

Selon l'article L. 2324-2 du Code du travail, une organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut y désigner un représentant au comité d'entreprise, qui assiste aux séances du comité avec voie consultative.

Ce représentant est choisi parmi les membres du personnel dans l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité susmentionnées, prévues à l'article L. 2324-15 du Code du travail.

*Voir Cass. Soc. 20 mars 2013 – n° 12-11.702 précité*

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical désigné par ce syndicat représentatif est de droit représentant syndical au comité d'entreprise.

*Article L. 2143-22 du Code du travail*



## 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. 2324-3 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 représentants du personnel au comité d'entreprise.

*Article L. 2324-4 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. 2324-4 du Code du travail, modifié par Ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 – JO 27 juin*

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

*Article L. 2324-5 du Code du travail*

Dans le cas d'un renouvellement du comité, l'invitation des syndicats par voie d'affichage est faite 2 mois avant l'expiration du mandat des membres en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

*Article L. 2324-4 du Code du travail modifié par Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 22 août*

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

*Article L. 2324-4 du Code du travail modifié par Ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 – JO 27 juin*

### DATE DES ÉLECTIONS

L'élection de la représentation du personnel au comité d'entreprise a lieu tous les 4 ans.

*Article L. 2327-9 du Code du travail*

L'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise et celle des délégués du personnel ont lieu à la même date.

*Article L. 2324-3 du Code du travail*

☞ *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*

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

*Article L. 2324-3 du Code du travail*

Lorsque l'organisation de l'élection est consécutive au franchissement du seuil de 50 salariés, le premier tour se tient dans les quatre-vingt-dix jours suivant le jour de la diffusion.

*Article L. 2324-3 du Code du travail, modifié par Ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 – JO 27 juin*

## 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 membres titulaires de la délégation du personnel est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme du mandat des membres du comité d'entreprise.

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*

## Dérogation pour les membres élus d'un comité central d'entreprise

Par dérogation aux dispositions légales fixant à 4 ans la durée légale des mandats, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel au comité central d'entreprise comprise entre 2 et 4 ans.

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

### Exemple jurisprudentiel

*Les délégués du comité central d'entreprise doivent être élus selon le scrutin majoritaire uninominal à un tour, chaque électeur devant voter simultanément pour autant de candidats qu'il y a de sièges à pourvoir. Dès lors, sont annulées les élections ayant donné lieu à des votes successifs, entre lesquels les salariés étaient informés des résultats des votes précédents.*

*Cass. Soc. 8 décembre 2010 – n° 10-60.176*

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

Il s'agit d'un principe général, repris de façon précise pour :

- la détermination du nombre d'établissements distincts.

*Article L. 2327-7 du Code du travail*

- la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories professionnelles.

*Article L. 2327-7 du Code du travail*

- la répartition des sièges en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire, dans les entreprises de travail temporaire.

*Article L. 2324-7 du Code du travail*

- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.

*Article L. 2324-21 du Code du travail modifié par LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 22 août*

### **A défaut, décision du juge ou compétence de la DIRECCTE**

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 L. 2324-21 du Code du travail modifié par LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 22 août*

*Article R. 2324-2 du Code du travail*

Lorsqu'aucun accord ne peut être obtenu, sur le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories professionnelles, la DIRECCTE du siège de l'entreprise décide de ce nombre et de cette répartition.

*Articles L. 2322-5, L. 2327-7 et R. 2322-1 du Code du travail*

#### **Exemple jurisprudentiel**

*Le juge d'instance est compétent pour décider de l'intégration ou non du personnel administratif d'une entreprise dans le 2<sup>e</sup> collège, alors que la répartition de l'ensemble du personnel entre les collèges électoraux relève de la compétence de la DIRECCTE.*

*Cass. Soc. 8 novembre 2006 - n° 06-60.007*

*Cass. Soc. 27 novembre 2001, Bull. 2001, V, n° 363*

### **PROTOCOLE 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.

De manière générale, la négociation d'un protocole d'accord préélectoral est une obligation pour l'employeur.

*Cass. Soc. 26 juillet 1984, Bull. civ. V, n° 332*

*Article L. 2324-4 du Code du travail*

### **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. 2324-4 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 du comité d'entreprise un syndicat qui ne satisferait pas, dans 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. 2324-4-1 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. 2324-4-1 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. 2324-12 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 L. 2324-6 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 limite 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*

Et 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. 2324-13 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014*

## COLLÈGES ÉLECTORAUX

### Catégories de personnel représentées

Les représentants du personnel sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel :

- 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.

Dans les entreprises de 501 salariés et plus, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège, élu dans les mêmes conditions.

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

*Article L. 2324-11 du Code du travail*

### 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.

### Exemple jurisprudentiel

*Certes un protocole d'accord préélectoral peut être appliqué si la majorité des syndicats conviés l'ont signé (et non l'unanimité). Toutefois, l'accord sur le nombre et la composition des collèges électoraux requiert, lui, l'unanimité des syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement où ont lieu les élections. Aussi, si cet accord n'a été signé que par la CFE-CGC, qui ne bénéficie d'une présomption de représentativité que pour le collège des cadres, et s'il n'est pas démontré qu'il est représentatif au sein de l'entreprise pour les autres catégories de personnel, alors la demande d'annulation de ce protocole d'accord préélectoral par un autre syndicat est justifiée.*

*Cass. Soc. 19 septembre 2007 - n° 06-60.134*

L'accord conclu ne fait pas obstacle à la création du troisième collège des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification, tel que prévu à l'article L. 2324-11 du Code du travail. L'accord préélectoral est transmis à l'inspecteur du travail.

*Article L. 2324-12 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.

Lorsque cet accord ne peut être obtenu, le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du siège de l'entreprise décide de cette répartition entre les collèges électoraux. Pour ce faire, il se conforme soit aux modalités de répartition prévues par l'accord mentionné précédemment, soit, à défaut d'accord, à celles prévues à l'article L. 2324-11 du Code du travail précité.

*Articles L. 2324-13 et R. 2324-3 du Code du travail*

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

*Article L. 2324-13 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014*

### **Entreprises de travail temporaire**

Dans les entreprises de travail temporaire, et sans préjudice des dispositions légales et conventionnelles relatives à la composition des collèges électoraux, la répartition des sièges des membres du comité d'entreprise peut faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

*Article L. 2324-7 du Code du travail*

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. 2324-7 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.

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

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

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. 2324-21 et L. 2324-4-1 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.*

#### Exemple jurisprudentiel

*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*

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

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

#### 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. 2324-19 du Code du travail*

#### 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. 2324-20 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 et 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. 2324-22 du Code du travail modifié par Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 22 août*

☞ *Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'organiser un second tour, la demande en justice visant à l'astreindre d'organiser ce second tour peut être formée au-delà du délai de 15 jours précité. Le délai de 15 jours à compter de la proclamation des résultats de contestation des élections n'est pas non plus applicable.*

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

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

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

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

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

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

*Article L. 2324-22 du Code du travail modifié par Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 22 août*

### Exemples jurisprudentiels

*Un usage d'entreprise peut permettre à chaque électeur d'insérer dans la même enveloppe autant de bulletins de vote qu'il y a de sièges à pourvoir lorsque ces bulletins sont établis au nom de chacun des candidats se présentant individuellement.*

*Il n'y a donc pas lieu d'annuler l'élection des membres d'un comité d'entreprise où des candidats libres se présentaient individuellement au second tour, après avoir constaté que chaque électeur avait effectivement disposé du droit d'insérer dans une enveloppe les bulletins de 2 des 4 candidats correspondant aux 2 sièges à pourvoir.*

*Cass. Soc. - 24 septembre 2008 - n° 08-60.004*

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

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

### VOTE ÉLECTRONIQUE

L'élection des délégués du personnel au comité d'entreprise 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 respectant les dispositions des articles R. 2324-5 et suivants du Code du travail.

*Article R. 2324-4 du Code du travail*

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.

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. 2324-5 du Code du travail*

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

*Article R. 2324-6 du Code du travail*

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

*Article R. 2324-7 du Code du travail*

Préalablement à sa mise en place ou à toute modification substantielle de sa conception, le système de vote électronique est soumis à une expertise indépendante. Le rapport de l'expert est tenu à la disposition de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

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

*Article R. 2324-8 du Code du travail*

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

*Article R. 2324-9 du Code du travail*

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

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

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

*Article R. 2324-11 du Code du travail*

Le protocole d'accord préélectoral mentionne la conclusion de l'accord d'entreprise ou de l'accord de groupe autorisant le recours au vote électronique et, s'il est déjà arrêté, le nom du prestataire choisi pour le mettre en place.

Il comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales.

*Article R. 2324-12 du Code du travail*

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

*Article R. 2324-13 du Code du travail*

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

- procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test du système de vote électronique et vérifie que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée par des clés délivrées à cet effet ;
- procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test spécifique du système de dépouillement à l'issue duquel le système est scellé ;
- contrôle, à l'issue des opérations de vote et avant les opérations de dépouillement, le scellement de ce système.

*Article R. 2324-14 du Code du travail*

La liste d'émargement n'est accessible qu'aux membres du bureau de vote et à des fins de contrôle de 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. 2324-15 du Code du travail*

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

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. 2324-16 du Code du travail*

## RÉSULTATS ET CONTESTATION

### PROCLAMATION DES RÉSULTATS

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

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

### ATTRIBUTION DES SIÈGES

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies 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. 2324-18 du Code du travail*

Lorsqu'il n'a été pourvu à aucun siège ou qu'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restant 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 déjà 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. 2324-19 du Code du travail*

Lorsque deux listes ont la même moyenne et qu'il ne reste qu'un siège à pourvoir, ce 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. 2324-20 du Code du travail*

Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste. À 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. 2010, 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*

### Exemples juridictionnels

*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 et à la désignation des représentants syndicaux 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. 2327-8 du Code du travail*

En cas de litige résultant de l'application des dispositions du Code du travail relatives au comité de groupe, le comité d'entreprise ou les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise considérée ou d'une entreprise du groupe peuvent porter ce litige devant le juge judiciaire du siège de l'entreprise dominante.

*Article L. 2331-3 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. 2324-9 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. 2324-23 du Code du travail*

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

Selon l'article L. 2324-9 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.

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*

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*

*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. 2324-24 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*

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. 2324-25 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. 2324-25 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.

*Article R. 2324-22 du Code du travail*

**EXEMPLE DE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL POUR LES ÉLECTIONS D'UNE DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL**

Société Média Presse – Élections professionnelles 2005

Entre :

La Société MEDIA PRESSE, sus 6é, rue Berthie Albrecht 94400 VITRY-SUR-SEINE, représentée par Monsieur Vincent LAYER, Directeur des Ressources Humaines D'UNE PART,

ET

Les Organisations Syndicales ci-dessous énumérées, en la personne de leurs représentants qualifiés :

C.F.D.T.

C.F.T.C.

U.N.S.A.

C.G.T.

F.O.

S.U.D.

D'AUTRE PART,

est intervenu le Protocole d'Accord Préélectoral suivant pour l'élection des Représentants à la Délégation Unique du Personnel de la société MEDIA PRESSE.

**Article 1 – Composition de la société Média Presse**

La société MEDIA PRESSE est constituée de 3 établissements situés respectivement au :

- 62 rue Berthie Albrecht 94400 VITRY-SUR-SEINE ;
- 64, rue Saintonge 75003 PARIS ;
- 58, boulevard Pasteur 75015 PARIS.

Les élections des représentants à la Délégation Unique du Personnel de la société MEDIA PRESSE concerneront donc l'ensemble des établissements notés ci-dessus.

Les parties constatent que l'effectif total de l'entreprise est de 145,89 ETP\* réparti par collège comme suit :

- collège Employés : 133,59 ETP ;
- collège Agents de maîtrise et Cadres : 12,30 ETP.

Les salariés à temps partiel ayant été rapportés au prorata de leur temps de travail effectif conformément aux dispositions du Code du travail.

La Délégation Unique du Personnel sera donc composée de 6 représentants titulaires et 6 représentants suppléants.

**Article 2 – Nombre de sièges à pourvoir et répartition entre les collèges**

Les parties conviennent que le nombre de sièges titulaires et le nombre de sièges suppléants à élire sera de 6, se répartissant entre les collèges comme suit :

- collège Employés 5 sièges titulaires et 5 sièges suppléants ;

Les parties signataires conviennent de ne réserver aucun siège sur les trois établissements.

- collège Agents de maîtrise et Cadres : 1 siège titulaire et 1 siège suppléants.

**Article 3 – Durée des mandats**

Conformément à la Loi du 2 août 2005, dans son article 96, les parties signataires au présent protocole décident que les mandats des membres composant la Délégation Unique du Personnel seront élus pour une durée de 2 ans.

**Article 4 – Date des élections**

Le premier tour aura lieu le 24 octobre 2007 et, le cas échéant, le second tour aura lieu le 14 novembre 2007.

**Article 5 – Conditions d'âge relatives à l'électorat et à l'éligibilité**

Conformément aux dispositions légales :

- est électeur tout salarié de l'entreprise MEDIA PRESSE, âgé de 16 ans à la date du 1<sup>er</sup> tour, soit le 24 juillet 2007 ;
- est éligible tout salarié de l'entreprise MEDIA PRESSE âgé de 18 ans à la date du 1<sup>er</sup> tour, soit le 24 octobre 2006.

**Article 6 – Listes électorales**

Les listes électorales seront arrêtées à la date du 1<sup>er</sup> tour des élections soit le 24 octobre 2007.

Les listes des électeurs et des éligibles seront affichées le 28 septembre 2007, sur les panneaux réservés aux communications de la Direction, dans tous les établissements de la société MEDIA PRESSE.

Elles indiqueront les noms et prénoms des salariés, la date d'ancienneté dans la Société, le statut, la qualification, la date de naissance et l'adresse du salarié.

Toutefois, le personnel de chaque établissement aura communication par voie d'affichage de la liste électorale sans adresse. Une liste, avec adresses, sera tenue à disposition du personnel, dans chaque établissement, par la Direction.

Elles seront, en outre, transmises aux représentants dûment mandatés de chaque Organisation Syndicale signataire du présent protocole.

### **Article 7 – Candidatures**

Seules les Organisations Syndicales représentatives sont habilitées à présenter des candidatures au 1<sup>er</sup> tour.

Les listes de candidatures seront communiquées, au plus tard le 10 octobre 2007 à 12 heures par lettre recommandée avec accusé de réception, le cachet de la Poste faisant foi, ou par dépôt auprès de la Direction des Ressources Humaines de Vitry-sur-Seine, contre récépissé ou par fax au n° suivant : 01 46 82 95 86 à l'attention de Mme Nathalie VILLETTE – Chargée de Mission RH de la société MEDIA PRESSE.

Les listes devront parvenir par lettre recommandée ou être remises en main propre contre décharge à l'adresse suivante :

MEDIA PRESSE

Direction des Ressources Humaines

À l'attention de Mme Nathalie VILLETTE

Élection des Représentants à la Délégation Unique du Personnel de la société MEDIA PRESSE

62, rue Berthie Albrecht

94400 VITRY-SUR-SEINE

Les listes feront mention distincte des candidats titulaires d'une part, des candidats suppléants d'autre part. Elles seront établies distinctement pour les deux collèges à concurrence du nombre de sièges répartis à l'article 2 du présent protocole d'accord.

Elles ne devront pas comporter plus de candidats que de sièges à pourvoir. Les listes incomplètes seront admises.

Elles devront mentionner clairement le nom, prénom de chaque candidat et être accompagnées d'une lettre manuscrite de chaque candidat indiquant leur souhait de mandat et précisant leur collège d'appartenance et leur lieu d'affectation d'établissement.

Les listes de candidats seront affichées le 11 octobre 2007, pour le 1<sup>er</sup> tour, dans tous les établissements de la société MEDIA PRESSE et seront transmises aux différentes organisations syndicales signataires.

S'il y a lieu de procéder à un 2<sup>e</sup> tour de scrutin, des candidatures libres, sans appartenance syndicale, pourront être présentées.

Elles devront être communiquées au plus tard le 30 octobre 2007, à 12 heures par lettre recommandée avec accusé de réception, le cachet de la Poste faisant foi, ou par dépôt auprès de la Direction des Ressources Humaines de Vitry-sur-Seine, contre récépissé à l'adresse énoncée ci avant pour le 1<sup>er</sup> tour ou par fax au n° suivant : 01 46 82 95 86 à l'attention de Mme Nathalie VILLETTE – Chargée de Mission RH de la société MEDIA PRESSE.

Les candidatures syndicales du 1<sup>er</sup> tour seront reconduites, sauf avis contraire donné au plus tard le 30 octobre 2007, à 12 heures.

Les listes de candidats seront affichées le 31 octobre 2007, pour le 2<sup>e</sup> tour, dans tous les établissements de la société MEDIA PRESSE et seront transmises aux différentes organisations syndicales signataires.

### **Article 8 – Propagande électorale**

Chacune des organisations syndicales pourra remettre, au plus tard le 12 octobre 2007 à 12 heures pour le 1<sup>er</sup> tour et, le cas échéant, au plus tard le 31 octobre 2007 à 12 heures pour le 2<sup>e</sup> tour, à la Direction des Ressources Humaines de Vitry-sur-Seine, le matériel de propagande électorale (un document d'une page recto/verso, format 21 x 29,7) en nombre suffisant, répondant aux conditions fixées pour l'affichage sur les panneaux syndicaux et qui sera adressé à tout électeur, dans la même enveloppe que le matériel de vote.

## **Article 9 – Modalités de scrutin**

### **9.1 Vote physique**

La date des élections est fixée, pour le 1<sup>er</sup> tour de scrutin le 24 octobre 2007.

Les horaires du bureau de vote sont pour les établissements de :

- Vitry-sur-Seine, situé au 62, rue Berthie Albrecht 94400 VITRY-SUR-SEINE, de 11 heures à 15 heures 30 ;
- Saintonge, situé au 64, rue Saintonge 75003 PARIS, de 12 heures à 15 heures 30 ;
- Pasteur, situé au 58, bd Pasteur 75015 PARIS, de 12 heures à 15 heures 30.

Au cas où un 2<sup>e</sup> tour serait nécessaire, il aurait lieu le 14 novembre 2007, dans les mêmes conditions d'horaires et de lieu.

Les opérations électorales se dérouleront suivant le lieu d'affectation de chaque salarié à Vitry-sur-Seine (94400), Paris Saintonge (75003) ou Paris Boulevard Pasteur (75015).

### **9.2 Moyens matériels de vote**

L'impression et la fourniture du matériel de vote (bulletins, enveloppes, urnes, etc ...) incombent à l'employeur. Les deux tours se dérouleront dans les mêmes conditions :

Dans chaque collège, il y a deux votes séparés :

- un vote pour les titulaires ;
- un vote pour les suppléants.

Les bulletins de vote et les enveloppes sont disposés à l'entrée de chaque lieu de vote. Les bulletins sont de couleurs différentes pour les titulaires et les suppléants :

- verts pour les titulaires ;
- bleus pour les suppléants.

Les enveloppes devant contenir les bulletins sont, elles aussi, de couleurs différents, correspondant aux bulletins qu'elles doivent contenir (vertes et bleues).

Deux scrutins devant avoir lieu dans chaque collège, l'un pour l'élection des titulaires, l'autre pour l'élection des suppléants, deux urnes seront prévues pour chaque collège.

Chaque urne est marquée de la couleur correspondant aux bulletins et enveloppes qui lui sont destinés (verts et bleus).

Les bulletins de vote comportent, outre la mention « Élection des Représentants à la Délégation Unique du Personnel de la société MEDIA PRESSE », l'indication du collège concerné, la mention « TITULAIRES » ou « SUPPLÉANTS », le sigle de l'organisation syndicale concernée ou éventuellement « LISTE LIBRE », les noms et prénoms des candidats.

### **9.3 Bureau de vote**

Les membres des bureaux de vote verront leur rémunération maintenue et seront payés pour le temps passé en dehors de leur temps de travail.

Les membres des bureaux de vote pourront être identiques pour les collèges « Employés » et « Agents de maîtrise et Cadres ».

Trois bureaux de vote seront constitués pour les 3 lieux de scrutin (Vitry-sur-Seine, Saintonge et Pasteur). Les bureaux présideront aux opérations en utilisant deux urnes distinctes pour les titulaires et les suppléants. La Direction mettra à la disposition des bureaux de vote le matériel nécessaire ainsi qu'un exemplaire de la liste électorale.

Les candidats aux élections pourront être membres du bureau de vote mais ne pourront pas être président de celui-ci.

Les bureaux de vote seront composés d'un Président et de deux assesseurs dont la composition sera fixée les 22 octobre 2007 et 12 novembre 2007 avec invitation des organisations syndicales à proposer des assesseurs, salariés de l'entreprise.

#### **9.4 Vote par correspondance**

Les salariés absents à la date du scrutin, en raison d'un arrêt de travail pour accident, maladie, congé de maternité et les salariés absents pour congés payés, congé individuel de formation, congé sans solde, congé parental ou congé sabbatique, ou toute autre absence connue à la date du 15 octobre 2007, voteront par correspondance.

En cas de présence des salariés aux dates de scrutin, le vote physique sera prioritaire sur le vote par correspondance. Il leur sera envoyé, au plus tard le 15 octobre 2007 pour le 1<sup>er</sup> tour, et le cas échéant, le 6 novembre 2007 pour le 2<sup>e</sup> tour, le matériel de vote suivant :

- la liste des candidats ;
- une note explicative, relative aux modalités du vote par correspondance, dont vous trouverez un exemplaire ci-après ;
- les bulletins de vote correspondants, de couleur :
  - verts pour les titulaires ;
  - bleus pour les suppléants.

Les bulletins de vote auront la même taille et indiqueront l'Organisation Syndicale, le nom et le prénom des candidats et le collège.

Le sigle des Organisations syndicales seront portés sur les bulletins de vote et auront la même dimension.

- les enveloppes de vote seront de même couleur que celle des bulletins soit :
  - vertes pour les titulaires,
  - bleues pour les suppléants.
- une enveloppe « retour » blanche, pré-adressée à la Boite Postale, dans laquelle les salariés déposeront leur enveloppe de couleur qui contiendra les bulletins de vote correspondants.

Cette enveloppe « retour » portera au verso les nom, prénom, collège électoral. Cette enveloppe « retour » sera pré-adressée comme suit :

#### **Collège Employés :**

BOITE POSTALE 158  
Élections des Représentants de la Délégation Unique du Personnel  
De la société MEDIA PRESSE  
Collège Employés  
1<sup>er</sup> tour et / ou 2<sup>e</sup> tour  
94406 VITRY-SUR-SEINE CEDEX

#### **Collège Agents de Maîtrise et Cadres :**

BOITE POSTALE 158  
Élections des Représentants de la Délégation Unique du Personnel  
De la société MEDIA PRESSE  
Collège Agents de Maîtrise et Cadres  
1<sup>er</sup> tour et / ou 2<sup>e</sup> tour  
94406 VITRY-SUR-SEINE CEDEX

Les électeurs posteront leur enveloppe « retour » blanche dans laquelle ils auront déposé leur vote, de telle sorte qu'elle parvienne au plus tard le matin du jour prévu pour le dépouillement, soit le 24 octobre 2007 à 11 heures pour le 1<sup>er</sup> tour et, le cas échéant, le 14 novembre 2007 à 11 heures pour le 2<sup>e</sup> tour.

Les enveloppes sont cachetées et conservées par La Poste et remises à 11 heures 30, Mesdames Laurence ROBERT et Nathalie VILLETTE qui devront être munies de leur pièce d'identité le jour du scrutin afin de retirer les bulletins d'élections envoyés par correspondance. Le cachet de la poste fait foi. Les organisations syndicales pourront accompagner la Direction afin de récupérer les bulletins de vote.

Le bureau dépose alors les différentes enveloppes suivant les établissements de rattachement dans les urnes et émerge.

Les enveloppes reçues après le jour de vote ne sont plus valables.

### **Article 10 – Modalités de dépouillement**

Les membres des bureaux de vote verront leur rémunération maintenue et seront payés pour le temps passé en dehors du temps de travail.

Les membres des bureaux de vote pourront être identiques pour les collèges « Employés » et « Agents de maîtrise et Cadres ».

Le dépouillement aura lieu le 24 octobre 2007 à partir de 15 heures 30 pour le 1<sup>er</sup> tour et, le cas échéant, le 14 novembre 2007 à partir de 15 heures 30 pour le 2<sup>e</sup> tour.

Un bureau de dépouillement (1 président, 2 assesseurs) sera constitué à Vitry-sur-Seine. Le bureau procédera au dépouillement des votes et à la rédaction des procès-verbaux

Les urnes de Saintonge et Pasteur seront apportées sur le site de Vitry-sur-Seine pour la réalisation du dépouillement.

Par dérogation, le bureau de dépouillement sera constitué de salariés ne relevant pas nécessairement des collèges électoraux de ces instances. Le choix se portera éventuellement sur des personnes exerçant leur activité au sein du service des Ressources Humaines.

Tout candidat pourra être membre du bureau de dépouillement mais ne pourra pas être président du bureau. Le bureau de dépouillement devra veiller au respect des principes généraux du droit électoral et en particulier au respect des dispositions du Code du travail.

Ainsi, 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 valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat ; dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

En revanche, les ratures seront prises en compte pour le calcul de la moyenne de chaque liste, quel que soit le candidat de la liste qu'elles concernent.

En outre, seront déclarés nuls :

- les bulletins portant une inscription ou un signe de reconnaissance ;
- les bulletins où tous les noms sont barrés ;
- les bulletins « titulaires » placés dans les enveloppes « suppléants » et inversement ;
- les bulletins « titulaires » et « suppléants » placés dans une même enveloppe.

Tout salarié de la société MEDIA PRESSE pourra assister au dépouillement.

#### **Article 11 – Publication des résultats**

Les résultats seront affichés dans tous les établissements de la société MEDIA PRESSE et communiqués aux Organisations Syndicales signataires du présent protocole d'accord et à l'Inspection du Travail du siège de MEDIA PRESSE, le 25 octobre 2007 pour le 1<sup>er</sup> tour et le 15 novembre 2007 pour le 2<sup>e</sup> tour.

#### **Article 12 – Affichage du protocole**

Ce présent protocole sera affiché dans tous les établissements de la société MEDIA PRESSE, le 8 octobre 2007.

#### **Article 13 – Calendrier des opérations électorales**

Le calendrier des opérations électorales est annexé au présent protocole.

Fait à Vitry-sur-Seine, le 27 septembre 2007

#### **Annexe 1 : vote par correspondance**

Madame, Monsieur,

Aux termes de l'article 9.4 du Protocole d'Accord relatif à l'élection des Représentants à la Délégation Unique du Personnel de la société MEDIA PRESSE, les salariés votant par correspondance devront se conformer au processus décrit ci-dessous :

À ce titre, nous vous rappelons que vos votes resteront absolument secrets.

Pour ce faire, nous vous adressons ci-inclus :

1 – Des bulletins de vote mentionnant le nom des candidats

- Titulaires : bulletins verts
- Suppléants : bulletins bleus

2 – Une enveloppe verte (Titulaires Représentants DUP) dans laquelle vous placerez un seul bulletin titulaire de votre choix

3 – Une enveloppe bleue (Suppléants Représentants DUP) dans laquelle vous placerez un seul bulletin suppléant de votre choix.

Les bulletins et les enveloppes ne doivent porter aucune inscription, ni signe de reconnaissance, afin de garder au vote son caractère secret. Dans le cas contraire, le vote serait nul. Il en serait de même si une enveloppe contenait plusieurs bulletins et si les bulletins étaient inversés.

4 – Propagande électorale

Établis par les Organisations Syndicales, ces documents ne doivent servir qu'à votre information et ne doivent, en aucun cas, être retournés avec vos bulletins de vote.

5 – Une enveloppe « retour » blanche T, pré adressée à :

BOITE POSTALE 158

Élections des Représentants de la Délégation Unique du Personnel

De la société MEDIA PRESSE

Collège Employés ou Agents de Maîtrise et Cadres

1<sup>er</sup> tour

94406 VITRY-SUR-SEINE CEDEX

Vous placerez dans cette enveloppe les deux enveloppes verte et bleue contenant chacune un bulletin de vote correspondant (comme expliqué aux paragraphes 2 et 3).

Si cette enveloppe comporte, au verso, vos nom, prénom et collègue, c'est uniquement pour pouvoir enregistrer le fait que vous avez voté.

En aucun cas cela ne peut permettre de savoir pour qui vous avez voté, puisque le contenu de cette enveloppe est vidé et mélangé dans l'urne avant le dépouillement.

Le scrutin reste absolument secret.

**NE DÉCOLLEZ PAS CES ÉTIQUETTES**

CETTE ENVELOPPE DOIT PARVENIR À L'ADRESSE inscrite sur l'enveloppe T avant le 24 octobre 2007 à 11 heures pour le 1<sup>er</sup> tour, le cachet de la Poste faisant foi. Nous vous recommandons de la poster avant le 17 octobre 2007 pour le 1<sup>er</sup> tour. Le dépouillement aura lieu le 24 octobre 2007 à partir de 15 heures 30 pour le 1<sup>er</sup> tour.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Vincent LAYER

Directeur des Ressources Humaines

## **Annexe 2 – Calendrier des opérations électorales**

1<sup>er</sup> TOUR : 24 octobre 2007

2<sup>e</sup> TOUR : 14 novembre 2007

J – 36 - Information du personnel + Invitation des Syndicats à la signature  
du 18/09/2007 Protocole

J – 26 - Affichage des listes électorales  
28/09/2007

J – 16 - Affichage du Protocole sur les établissements  
08/10/2007

J – 14 - Date limite dépôt des listes de candidatures des syndicats à 12 heures  
10/10/2007

J – 13 - Affichage des listes de candidats sur les établissements  
11/10/2007

J – 12 - Dépôt propagande (en nombre suffisant) auprès de la Chargée de Mission  
12/10/2007 RH

J – 9 - Envoi des bulletins pour le vote par correspondance

J - 1<sup>er</sup> TOUR : dépouillement à partir de 15 heures 30  
24/10/2007

J + 1 - Affichage des résultats sur les établissements  
25/10/2007

J + 6 - Date limite dépôt des candidatures 2<sup>e</sup> tour à 12 heures  
30/10/2007

J + 7 - Dépôt propagande (en nombre suffisant) auprès de la Chargée de Mission  
31/10/2007 RH

J + 9 - Envoi des bulletins pour le vote par correspondance  
06/11/2007

J + 15 – 2<sup>e</sup> TOUR : dépouillement à partir de 15 heures 30  
14/11/2007

J + 16 - Affichage des résultats sur les établissements

FORMULAIRES

Deux exemplaires du procès verbal des élections professionnelles ou bien du procès verbal de carence sont transmis par l'employeur à l'inspecteur du travail dans les 15 jours suivant l'organisation de ces élections.

EN OUTRE, un exemplaire du procès verbal des élections professionnelles ou bien du procès verbal de carence est transmis par l'employeur dans les 15 jours suivant l'organisation de ces élections au prestataire retenu par le ministère du travail dont l'adresse est précisée dans la notice d'accompagnement disponible sur [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE ET DE LA SOLIDARITÉ

Direction Générale du Travail

PROCÈS-VERBAL DES ÉLECTIONS AU COMITÉ D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT MEMBRES TITULAIRES



CE  
EL 02

Lire attentivement la notice explicative

<b>IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT</b> RAISON SOCIALE : DUPONT Adresse : 13 RUE DU CHATEAU Code postal : 78000 Ville : VERSAILLES SIRET de l'établissement : 12345678901234 IDCC : 3258 Date du précédent scrutin : 201205 Durée du mandat des élus : 4 années Nombre total de collèges électoraux (y compris celui-ci) : 3 S'agit-il d'une élection partielle (si Oui, cochez la case) : <input type="checkbox"/> Autres établissements concernés par l'élection : SIRET : _____ *		<b>COLLÈGE CONCERNÉ</b> DÉNOMINATION DU COLLÈGE LÉGAL : Collège unique 1 <input type="checkbox"/> 1 <sup>er</sup> collège 2 <input checked="" type="checkbox"/> (ouvriers, employés) 2 <sup>ème</sup> collège 3 <input type="checkbox"/> (techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres) 3 <sup>ème</sup> collège 4 <input type="checkbox"/> (ingénieurs et cadres) Autre 5 <input type="checkbox"/>		COMPOSITION PRÉCISE DU COLLÈGE : (cocher la ou les cases correspondant aux personnels inscrits dans ce collège) Ouvriers 1 <input checked="" type="checkbox"/> Employés 2 <input checked="" type="checkbox"/> Techniciens 3 <input type="checkbox"/> Agents de maîtrise 4 <input type="checkbox"/> Ingénieurs 5 <input type="checkbox"/> Cadres 6 <input type="checkbox"/> Autres : _____ 7 <input type="checkbox"/> (préciser)	
--	--	---	--	--	--

MT1

<b>RÉSULTATS CONCERNANT LE PREMIER TOUR</b> A. Nombre d'électeurs inscrits A = 100 B. Nombre de votants B = 80 C. Bulletins blancs ou nuls C = 5 D. Suffrages valablement exprimés (B - C) D = 75		Date du scrutin 201209 1. Y a-t-il eu carence ? <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non 2. Le quorum a-t-il été atteint ? $QUORUM = \frac{A}{2} = E = \frac{100}{2} = 50$ <input type="checkbox"/> Non si D est inférieur à E <input checked="" type="checkbox"/> Oui si D est supérieur à E		Nombre de listes présentées au premier tour 0,2 Nombre de sièges à pourvoir par le collège P = 0,5 Quotient électoral (2 décimales) $G = \frac{D}{P} = \frac{75}{0,5} = 15$	
---	--	--	--	--	--

NOMS ET PRÉNOMS des candidats groupes par liste (sauter une ligne entre chaque liste) Le nom des candidats élus sera souligné	Sexe H ou F	Désignation des syndicats ayant présenté des listes (préciser le cas échéant l'organisation interprofessionnelle de rattachement)	Nombre de bulletins valables recueillis par chaque liste (Total égal à D)	Nombre de voix obtenues par chaque candidat	Total des voix recueillies par les candidats de chaque liste T	Nombre de candidats présentés par chaque liste N	Moyenne des voix de chaque liste V = $\frac{T}{N}$ (2 décimales)	Nombre de sièges attribués à chaque liste selon la règle du quotient V K = $\frac{V}{G}$	Attribution des sièges restant à pourvoir à la plus forte moyenne : pour chaque liste inscrire successivement les valeurs du rapport $\frac{V}{K+1}$ jusqu'à l'attribution de tous les sièges (2 décimales)			ÉLUS porter la mention « Élu »	Nombre d'élus par liste
									1 <sup>er</sup> siège 9	2 <sup>ème</sup> siège 10	3 <sup>ème</sup> siège 11		
LISTE N° ①		SYNDICAT ①											
M. A	H	—		34									ELU
Mme B	F	—		35									ELUE
Mme. C	F	—		33									
M. D	H	—		31									
Mme. E	F	—		35									
			35		168	5	33,6	2					2
LISTE N° ②		SYNDICAT ②											
Mme F	F	—		38									ELUE
M. G	H	—		40									ELU
M. H	H	—		37									ELU
Mme I	F	—		39									
M. J	H	—		40									
			40		194	5	38,8	2	1				3

Dans le cas où des listes communes se sont présentées au 1<sup>er</sup> tour, précisez :

Nom de la liste commune	Noms des organisations entrant dans cette liste (avec intitulé de l'organisation interprofessionnelle de rattachement)	Répartition des suffrages entre organisations (en %)

Signatures du PV par les membres du bureau de vote au verso.













