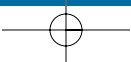
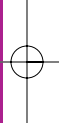




Guide interne à destination des militants CFTC

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : LE JOUR J





Avant-propos

Depuis la loi du 20 août 2008, les règles déterminant la représentativité des organisations syndicales ont été profondément modifiées. Le critère de l'audience est devenu prépondérant : pour être reconnu comme représentatif, un syndicat doit avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections des membres titulaires du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou, à défaut (en l'absence de CE ou de DUP), des délégués du personnel (toujours au 1^{er} tour), quel que soit le nombre de votants. Les modalités de désignation des délégués syndicaux sont également dépendantes de la légitimité donnée par les salariés à travers leur vote.

C'est dire l'importance de l'élection. Or, si le travail sur le terrain en amont et la campagne réalisée vont déterminer le choix des salariés, beaucoup de choses peuvent se jouer le jour même de l'élection : **le jour J**.

Entre le déroulement du vote et la proclamation des résultats, en passant par l'organisation du bureau, le dépouillement et l'attribution des sièges, le fait électoral est presque devenu affaire de spécialistes.

Parce que les militants ont des missions qui leur prennent beaucoup de temps et qu'ils ne sont pas censés être des experts en droit ou en organisation, ce guide donne les bases pour appréhender au mieux cette journée particulière et sécuriser les suffrages CFTC.

Le mode de scrutin

Rappel ! Le protocole d'accord préélectoral (PAP) définit les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, ainsi que la répartition du personnel dans les collèges électoraux et les sièges. Il est négocié par les organisations syndicales, suite à l'invitation de l'employeur envoyée 45 jours avant la date prévue du 1^{er} tour (à défaut, les élections sont nulles). Le délégué syndical est présent de droit à ces réunions ; il n'a pas besoin de mandat.

Pour plus d'informations sur le sujet, se reporter au guide « Protocole d'accord préélectoral », dans la même collection, disponible sur le site de la CFTC, www.cftc.fr.

Le scrutin applicable aux élections professionnelles est **un scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne**.

Autrement dit, les électeurs votent pour une liste de candidats et non pour un ou plusieurs candidats pris isolément.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants et dans chacun des collèges électoraux.

À noter ! Le traditionnel **vote sur place à bulletin secret sous enveloppe** peut être complété par un **vote par correspondance** ou par un **vote électronique** (sur place ou à distance).

Le 1^{er} tour de scrutin

Seules les organisations syndicales représentatives au niveau national, ou dans l'entreprise, peuvent présenter des listes de candidats au 1^{er} tour.

À noter ! La section syndicale d'entreprise n'est pas juridiquement habilitée à présenter une liste de candidats. Son représentant doit avoir un mandat de son syndicat ou à défaut de l'union départementale ou de la fédération.

Pour que les résultats du 1^{er} tour soient valables, le nombre de votants doit être au moins égal à la moitié des électeurs inscrits (quorum).

Par votants, on entend les seuls électeurs ayant voté effectivement pour une liste.

Les bulletins blancs et nuls n'ont donc pas à être pris en compte.

Important ! Le 1^{er} tour doit être dépouillé, même si le quorum n'est pas atteint, car il sert de base au calcul de la représentativité et pour la désignation des délégués syndicaux.

Le 2nd tour de scrutin

Un 2nd tour doit être organisé dans les 15 jours suivant le 1^{er} tour :

- si le quorum n'est pas atteint ;
- si, par suite de la présentation de listes incomplètes, des sièges restent vacants ;
- en cas de carence des syndicats au 1^{er} tour ;
- lorsque les organisations syndicales n'ont pas présenté de candidat d'une catégorie déterminée pour pourvoir des sièges réservés ; par exemple, les syndicats n'ont pas présenté de candidat cadre alors qu'un siège était réservé à cette catégorie ;
- lorsque les candidats élus au 1^{er} tour démissionnent.

Important ! Les organisations syndicales ne bénéficient plus au 2nd tour du monopole de présentation des candidatures. Les candidatures libres sont alors acceptées.

Les listes présentées par une organisation syndicale au 1^{er} tour sont présumées maintenues au 2nd tour. Mais il ne s'agit que d'une présomption : un syndicat est tout à fait libre de modifier ou de retirer sa liste entre le 1^{er} et le 2nd tour.

Les candidats libres peuvent se présenter seul ou en liste.

Les types de vote

Le traditionnel **vote sur place à bulletin secret sous enveloppe** peut être complété par le vote par correspondance ou par le vote électronique.

Le vote par correspondance est mis en œuvre **dans des cas exceptionnels ou pour des métiers dits « nomades »** (exemples : salariés travaillant la nuit, en déplacement ou à domicile, malades, en congés, en congé maternité, ...).

Pour pouvoir l'appliquer, l'employeur doit fournir au salarié :

- les bulletins de vote des différentes listes du collège ;
- une enveloppe avec la mention de l'élection pour les titulaires ;
- une autre pour les suppléants ;
- une troisième enveloppe pour le retour du vote qui doit indiquer l'identité de l'électeur ;
- la propagande électorale de chaque liste.

Attention ! L'électeur doit signer l'enveloppe contenant les enveloppes du vote.

Important ! Le vote physique prime sur le vote par correspondance.

Les enveloppes de vote par correspondance doivent donc être insérées après la clôture du vote physique, après vérification que la personne n'est pas par ailleurs venue voter physiquement.

Le vote électronique est autorisé aux élections professionnelles depuis l'intervention de la loi pour la confiance dans l'économie numérique du 21 juin 2004.

À noter ! La mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe si l'accord n'exclut pas cette possibilité. Pour autant, cette disposition est relativement rare.

Les élections professionnelles peuvent être réalisées par voie électronique, sur le lieu de travail ou à distance, **si un accord d'entreprise ou un accord de groupe le prévoit.**

Le PAP doit, en pareille hypothèse, mentionner la conclusion de cet accord d'entreprise ou de groupe et, le cas échéant, le nom du prestataire choisi par le chef d'entreprise. Il doit comporter en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales.

Pour plus d'informations, se reporter à la [fiche pratique Vote électronique sur le parcours électoral](#), espace adhérent du site www.cftc.fr.

L'organisation matérielle des élections

Bureau de vote

Pour l'élection des délégués du personnel (DP) comme pour celle du comité d'entreprise (CE), il doit être constitué un **bureau de vote par collège électoral**.

Il est d'usage que le bureau de vote soit **composé d'un président, d'un assesseur et d'un secrétaire**. La convention collective ou le protocole d'accord préélectoral peut aller au-delà mais pas en deçà.

Un candidat peut être membre du bureau de vote mais pas président. Le bureau de vote est obligatoirement composé d'électeurs du collège. En aucun cas, les assesseurs et le président ne peuvent être désignés par l'employeur.

Si l'employeur peut être présent sur le lieu du vote, il ne peut ni y siéger, ni le présider.

Les membres du bureau de vote peuvent être choisis d'un commun accord. En cas de désaccord sur le choix du président, c'est la personne la plus ancienne dans l'entreprise ou la plus âgée qui peut être désignée. Cela peut être inscrit dans le PAP.

Attention ! La désignation d'un président dans les bureaux de vote est obligatoire. Son absence peut conduire à l'annulation du scrutin.

Rôle du président

Le président assure la surveillance de la régularité des opérations électorales et le maintien de l'ordre dans la salle. S'il survient le moindre incident, il le note dans le procès-verbal des élections. C'est lui qui constate publiquement l'heure d'ouverture du scrutin qui doit être mentionnée au procès-verbal. Dès le début des opérations, il procède à l'ouverture de l'urne et constate, devant les assesseurs et les électeurs, qu'elle ne contient ni bulletin, ni enveloppe. Puis il referme l'urne, conserve une clé et remet l'autre à un assesseur tiré au sort.

Rôle des assesseurs

Les assesseurs veillent à la bonne tenue du scrutin. Ils siègent derrière la table de vote et contrôlent les opérations de vote (vérification de l'identité du votant et tenue de la liste d'émargement).

Rappel ! Le président et ses assesseurs doivent s'abstenir de toute manifestation d'appartenance ou de conviction.

Le rôle du délégué de liste et celui du représentant

Une liste syndicale a la possibilité de désigner un **délégué de liste** qui pourra contrôler tous les bureaux de vote et faire inscrire ses observations au procès verbal. Le délégué de liste est un électeur de l'entreprise.

À noter ! Les candidats peuvent également assister au processus électoral.

Une liste syndicale peut également désigner un **représentant pour chaque bureau**. Ce représentant n'est pas nécessairement un salarié de l'entreprise. Comme le délégué de liste il ne peut que contrôler, jamais intervenir dans le déroulement de l'élection.

Conseil ! Le PAP peut stipuler que le temps passé par le délégué de liste, les représentants ou les candidats n'est pas imputé sur le crédit d'heures mais considéré comme temps de travail.

Propagande électorale

La **propagande électorale antérieure au 1^{er} tour** est réservée aux syndicats intéressés. C'est donc seulement après le 1^{er} tour, **si un 2nd tour est organisé**, que les candidats libres pourront faire de la propagande électorale.

Propagande électorale le jour J

Si en droit électoral classique, la propagande est interdite le jour même des élections, aucune disposition du Code du travail ne prévoit une telle limite. En conséquence, rien n'empêche un candidat de distribuer des tracts le matin même des élections, sous réserve que le PAP n'ait pas prévu de date limite autre ; que leur contenu n'ait pas pour effet de fausser les résultats du scrutin et respecte les dispositions relatives à la presse (interdits : injure, diffamation publique, fausse nouvelle et provocation).

À noter ! Le PAP est le document de référence. En cas de doute ou de litige, on se réfère à ses dispositions. Il faut donc bien prévoir et négocier son contenu.

Conseil ! Pour éviter tout litige, ne distribuez que des documents déjà diffusés. Conservez également les tracts des autres organisations distribués le jour même... Ils pourraient être utiles en cas de litige.

En revanche, il est interdit de distribuer des tracts ou d'afficher à l'intérieur du bureau de vote ; les personnes qui assistent au déroulement des opérations électorales et les membres du bureau doivent s'abstenir de toute démonstration ou tout affichage.

Moyens matériels du scrutin

Il appartient à l'employeur d'organiser matériellement le scrutin. Il fournit les bulletins de vote, les enveloppes, les isoloirs et les urnes.

Bulletins de vote

- Il doit être mis à disposition autant de bulletins pour chaque liste qu'il y a d'électeurs. Il est d'usage d'en compter 10% supplémentaires au cas où.
- Les bulletins sont blancs par défaut mais peuvent être de couleurs différentes si besoin (illettrisme, incompréhension du français...) et si accord de toutes les parties (prévu au PAP).
- Il doit y avoir des bulletins distincts pour les titulaires et pour les suppléants, pour chaque collègue et chaque élection.
- Les bulletins doivent porter la mention du scrutin et de la date.
- Les bulletins doivent indiquer l'appartenance syndicale.
- L'employeur peut fournir des bulletins vierges pour le vote blanc.

Enveloppes

- Elles sont opaques, surtout si les bulletins sont de couleurs différentes.
- Elles sont toutes identiques mais peuvent être de couleurs différentes pour identifier le scrutin.

Isoloirs

- La seule obligation est que l'électeur puisse voter de façon confidentielle ; l'isoloir peut même être une pièce dès lors qu'aucune fenêtre ne permette de voir à l'intérieur.

Urnes

- Il y a deux urnes pour chaque collègue, une pour les titulaires et l'autre pour les suppléants, sauf si les enveloppes sont de couleurs différentes. Une seule urne est peu conseillée.

Les élections ont lieu **sur le temps de travail**. Le PAP doit prévoir les spécificités du travail posté ou en continu pour permettre à chaque salarié de voter sur son temps de travail. En cas d'impossibilité, le PAP peut déterminer le temps de vote hors plage horaire comme temps de travail.

Après le scrutin. Dépouillement et mesure de l'audience

L'opération de dépouillement

Le président du bureau de vote proclame la **clôture du scrutin** à l'heure prévue. L'urne est ouverte et le nombre d'enveloppes vérifiées. Toute anomalie constatée est inscrite au procès verbal.

Des **scrutateurs** sont désignés parmi les électeurs présents. Ils sont 4 par table. Ils peuvent être volontaires ou proposés par les organisations syndicales au président du bureau, au moins 1 heure avant la fin du scrutin.

Les enveloppes sont réparties entre les tables.

Le dépouillement s'effectue ensuite dans cet ordre :

- le premier scrutateur extrait le bulletin de l'enveloppe et le passe au scrutateur suivant ;
- le deuxième scrutateur le lit à haute voix et le place sur la pile correspondante ;
- les deux autres scrutateurs indiquent le nombre de voix sur des listes prévues à cet effet.

Les bulletins blancs et nuls ne sont pas comptabilisés dans les suffrages valablement exprimés.

Le PAP peut prévoir divers cas de bulletins acceptés ou non acceptés : exprimés ou nuls.

Bulletins blancs :

- bulletins blancs mis à disposition par l'employeur ;
- pas de bulletin dans l'enveloppe ;
- les bulletins dont tous les noms ont été rayés ;
- ...

Bulletins nuls :

- sans enveloppe ou dans des enveloppes non réglementaires (autres que celles fournies par l'employeur ou portant des signes de reconnaissance) ;
- illisibles ;
- panachés (liste avec un ou des noms d'une autre liste) ;
- plusieurs bulletins (sauf dans le cas des bulletins individuels au 2nd tour) ;
- portant des signes de reconnaissance ou des mentions injurieuses ;
- confectionnés par le salarié ;
- ...

Prise en compte des ratures.

Le bulletin est valable tant qu'il comporte au moins un nom non rayé. Les ratures ne sont pas prises en compte dans le calcul si leur nombre sur un même nom est inférieur à 10% du nombre total des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur le collège concerné. Si les ratures dépassent cette barre des 10%, les candidats concernés sont alors placés en fin de liste, dans l'ordre des voix recueillies par chacun. C'est cet ordre qui sera pris en compte lors de l'attribution des sièges.

L'importance du quorum

Il détermine la nécessité ou non d'un 2nd tour pour chaque collège. Par ailleurs, même s'il n'est pas atteint, il est obligatoire de tout dépouiller, car cela permet de calculer la représentativité de chaque syndicat et de déterminer qui peut être désigné délégué syndical.

La mesure de l'audience pour le calcul de la représentativité

Le critère de l'audience permet, en plus des 6 autres critères cumulatifs de la loi du 20 août 2008, de déterminer la représentativité d'une organisation syndicale. Cette audience se base sur l'ensemble des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour de l'élection CE titulaires, tous collèges confondus (excepté pour les syndicats catégoriels, comme la CFE-CGC).

Si l'entreprise n'a pas de CE, la représentativité se calcule sur la DUP. S'il n'y a ni CE ni DUP, ce sera sur les DP titulaires.

À noter ! En cas de liste commune, l'audience est calculée sur ces suffrages divisés par la clé de répartition prévue en amont, ou à parts égales par défaut ([pour plus de détails sur les listes communes, se reporter à l'opus Listes communes et partenariats, dans la même collection, disponible sur \[www.cftc.fr\]\(http://www.cftc.fr\) espace adhérent](#)).

Pour satisfaire à ce critère d'audience, la CFTC doit obtenir 10% des suffrages valablement exprimés.

La désignation du délégué syndical (DS) ne peut se faire que si, et seulement si, le critère de l'audience est respecté. **Cette personne doit avoir obtenu, sur son nom propre, 10% des suffrages valablement exprimés de son collège.**

L'attribution des sièges

Le nombre de sièges attribués à chaque liste est déterminé en divisant le nombre de voix obtenues par le quotient électoral. Si aucun siège n'a pu être attribué ou s'il en reste après l'application du quotient électoral, les sièges sont répartis à la plus forte moyenne.

Moyenne de liste (ou nombre de voix recueillies par chaque liste)
 =
$$\frac{\text{voix obtenues par tous les candidats de la liste}}{\text{nombre de candidats de la liste}}$$

Quotient électoral
 =
$$\frac{\text{nombre total des suffrages valablement exprimés dans le collège}}{\text{nombre de sièges à pourvoir dans le collège}}$$

Plus forte moyenne
 =
$$\frac{\text{moyenne de liste}}{\text{nombre de sièges déjà obtenus} + 1 \text{ siège}}$$

Exemple

Sièges à pourvoir : 5

- Inscrits : 225
- Votants : 192
- Bulletins blancs et nuls : 7
- Suffrages valablement exprimés : 185
- Quotient électoral : $185/5 = 37$

listes	moyenne de liste	sièges au quotient électoral	attribution du 4 ^e siège à la plus forte moyenne	attribution du 5 ^e siège à la plus forte moyenne
CFTC	75,33	$75,33/37=2,04$ → 2	$75,33/(2+1)=25,11 : 2^e$	$75,33/(2+1)=25,11 : 1^er$ → 1
CGT	47,66	$47,66/37=1,29$ → 1	$47,66/(1+1)=23,83 : 3^e$	$47,66/(1+1)=23,83 : 2^e$
CFDT	33,5	$33,5/37=0,91$ → 0	$33,5/(0+1)=33,5 : 1^er$ → 1	$33,5/(1+1)=16,75 : 4^e$
FO	23	$23/37=0,62$ → 0	$23/(0+1)=23 : 4^e$	$23/(0+1)=23 : 3^e$

Dans cet exemple, **la CFTC obtient 3 sièges** : 2 au quotient électoral et 1 à la plus forte moyenne pour l'attribution du 5^{ème} siège.

La CGT obtient 1 siège au quotient électoral.

La CFDT obtient 1 siège à la plus forte moyenne pour l'attribution du 4^{ème} siège.

FO n'obtient pas de siège.

Après le dépouillement : formalités et recours

La proclamation des résultats

Une fois les sièges répartis entre les différentes listes et attribués aux candidats élus, le bureau de vote doit procéder à la proclamation des résultats, c'est-à-dire :

- le nombre des inscrits ;
- le nombre des votants ;
- le nombre des suffrages valablement exprimés ;
- le nombre de sièges pour chaque liste ;
- les personnes élues avec leur nombre de voix, ratures prises en compte.

Cette proclamation est définitive.

En conséquence, seul un recours en annulation peut faire obstacle à la désignation des élus.

En aucun cas l'employeur et les organisations syndicales ne pourraient annuler les élections de leur propre chef.

À noter ! Les délais de protection dont bénéficient les différents acteurs des élections professionnelles courent à compter de cette proclamation.

La rédaction du procès verbal

Le bureau de vote doit rédiger un procès-verbal (PV) relatant le résultat des élections ainsi que les anomalies éventuellement constatées pendant le déroulement du suffrage.

Ce PV doit être rédigé sur un document CERFA officiel. Un modèle type est disponible dans toutes les DIRECCTE (Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, ex Directions Départementales du Travail) et téléchargeable sur le site du Ministère du Travail ainsi que sur le parcours électoral CFTC ([lespace adhérent du site www.cftc.fr](http://www.cftc.fr)).

Ce procès-verbal doit être signé par tous les membres du bureau de vote, ce qui ne constitue en rien un obstacle à l'éventuel dépôt d'un recours juridictionnel relatif à la validité des élections par l'un d'entre eux.

L'employeur doit (obligation) :

- **communiquer deux exemplaires à l'inspection du travail** dans les 15 jours suivant la proclamation des résultats des élections ;
- **afficher un exemplaire dans l'entreprise** ;
- **adresser, dans les 15 jours suivant la tenue des élections, un exemplaire au « prestataire agissant pour le compte du ministère du Travail ».**

Coordonnées du prestataire : CTEP – TSA 79104 – 76934 ROUEN CEDEX 9

Rappel ! N'oubliez pas de remonter les résultats, quels qu'ils soient, à votre fédération, à votre union départementale et à la Confédération (Plate-forme Élections Professionnelles – PEP's – 01 73 30 43 20 – elections@cftc.fr) pour faire un point sur l'agrégation des résultats et la représentativité dans les branches et au niveau national.

Le constat de carence

La carence de représentants du personnel, totale ou partielle, est une situation fréquente lors des élections professionnelles.

Lorsqu'elle concerne l'ensemble des sièges à pourvoir, elle doit être officiellement constatée par un procès-verbal de carence.

En revanche, **lorsque la carence est partielle**, elle n'est que mentionnée dans le procès-verbal des élections.

Important ! Seule la rédaction d'un procès-verbal de carence permettra à l'employeur de prouver qu'il s'est acquitté de son obligation d'organiser des élections.

En cas de **carence de candidature au 1^{er} tour**, il est possible de dresser un procès-verbal de carence, mais cela n'est en rien obligatoire. La seule obligation réside, alors, dans l'organisation d'un 2^{ème} tour.

En revanche, le **défaut de candidature au 2^{ème} tour** et l'absence consécutive de représentant du personnel doivent être constatés par procès-verbal de carence. Une absence de constat par procès-verbal est constitutive d'un délit d'entrave.

Conseil ! C'est à l'employeur qu'il appartient de dresser un tel constat. Il est cependant recommandé de le faire contresigner par les membres du bureau de vote, quand cela est possible.

Ce constat doit contenir un **résumé des différentes dispositions prises pour procéder à l'élection des représentants du personnel** : date de l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral, date du 1^{er} tour et constat de carence, date du 2nd tour et absence de candidatures, dates des différents affichages réalisés dans l'entreprise.

Il doit être **affiché dans l'entreprise** et être **communiqué à l'inspecteur du travail** dans les 15 jours suivant la tenue du 2nd tour. Ce dernier doit en adresser copie aux organisations syndicales de salariés présentes dans le département où se situe l'entreprise.

Contestation ! La validité du procès-verbal de carence peut être contestée dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle les parties intéressées en ont eu connaissance.

Rappel ! La période transitoire qui permet à la CFTC de conserver sa représentativité dans une entreprise jusqu'au plus tard le 22 août 2012 (Cour de cassation, chambre sociale, 10 février 2010 et 5 avril 2011) ne vaut que s'il y a carence complète. Si un 2nd tour permet l'élection de représentants du personnel, même si tous sont sans étiquette, la période transitoire prend fin.

Le contentieux électoral

Il y a deux juridictions compétentes pour le contentieux électoral : la DIRECCTE et le Tribunal d'instance.

La DIRECCTE doit être saisie dans les cas de contentieux liés aux listes électorales, aux collèges et aux périmètres des établissements, dans les 3 jours qui suivent les faits.

Le Tribunal d'instance doit être saisi pour les cas de contentieux liés à la régularité des opérations électorales, dans les 15 jours.

Pour plus d'informations sur le sujet, se reporter au guide dédié « Le contentieux électoral » dans la même collection et disponible sur le site internet www.cftc.fr espace adhérent.

En savoir plus :

Classeur « **La CFTC dans l'entreprise** »
L'Abécédaire juridique CFTC 2011

Guide « **Élections professionnelles : ce qu'il faut savoir** »
Guide « **Élections professionnelles : listes communes et partenariats** »
Guide « **Élections professionnelles : le protocole d'accord préélectoral** »
Guide « **Élections professionnelles : le contentieux électoral** »

www.cftc.fr - Espace adhérent

Pour toute question liée aux élections professionnelles,
tout besoin de conseil ou d'accompagnement (pratique, stratégique, juridique ou en
termes d'outils de communication...),
contactez la Plateforme élections professionnelles (PEP's)

01 73 30 43 20 ou elections@cftc.fr

Supplément à La Lettre Confédérale N°1362 du 14 juillet 2011

Juillet 2011
Imprimerie La Centrale Lens - Label Imprim'vert
Création graphique : Céline Dulauroy - Angel'Art