

CSE et entreprises assujetties

Réglementation

Le Comité Social et Economique (CSE) remplace les délégués du personnel, les représentants du personnel au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi que la délégation unique du personnel et l'instance regroupée.

Les élections pour la mise en place d'un CSE sont obligatoires dans les entreprises de droit privé, ainsi que dans les établissements publics à caractère industriel et commercial et dans les établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

Ces entreprises ou établissements doivent avoir un seuil d'effectif d'au moins onze salariés atteint pendant douze mois consécutifs.

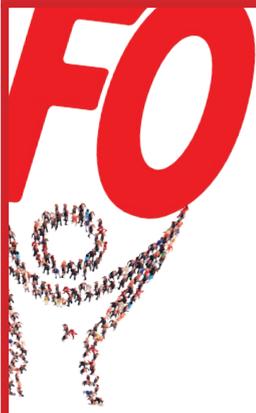
Ses attributions sont déterminées en fonction de l'effectif de l'entreprise.

- Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, les attributions du comité social et économique correspondent, en grande partie, à celles qui étaient exercées par les délégués du personnel ;
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les attributions du comité social et économique correspondent à celles qui étaient exercées par les délégués du personnel, par le comité d'entreprise et à une partie de celles dévolues au CHSCT

Analyse syndicale

A partir du 1er janvier 2020, seul le CSE existera. D'ores et déjà, les élections organisées en 2018 doivent mettre en place un CSE.

Attention, tous les accords relatifs aux anciennes institutions représentatives du personnel sont caducs et tombent d'eux-mêmes, dès la mise en place du CSE.



Effectifs

Réglementation

Sont pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise:

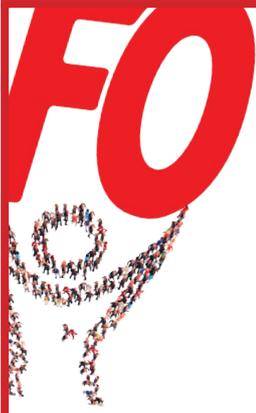
1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;

3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail

Sont exclus de l'effectif:

- les salariés en CDD ou intérimaires, dès lors qu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu;
- les apprentis;
- les salariés titulaires d'un CIE;
- les stagiaires.



Négociation sur la mise en place du CSE

Réglementation

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise ou de l'établissement distinct s'il en existe au moins deux.

Le nombre et le périmètre des établissements distincts ne sont plus déterminés par le protocole d'accord préélectoral, mais par un accord collectif spécifique.

Cet accord répond à des règles de validité différentes de celles du protocole d'accord préélectoral :

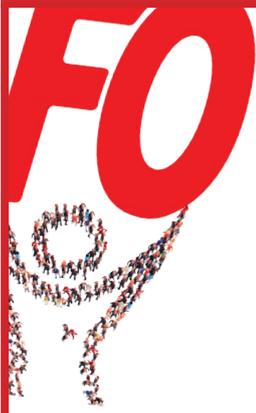
- il doit être conclu par une ou des organisations syndicales représentatives ayant recueilli aux élections du CSE plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives (pas de referendum possible);
- à défaut d'accord et en l'absence de DS, par accord entre l'employeur et la majorité des élus titulaires du CSE ;
- à défaut d'accord avec le DS et en l'absence d'accord avec le CSE, par l'employeur unilatéralement. Cette décision peut être contestée devant la DIRECCTE dans les 15 jours.

L'accord collectif qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts peut également fixer les modalités de mise en place des commissions santé, sécurité et conditions de travail et des représentants de proximité le cas échéant.

Analyse syndicale

Désormais, la reconnaissance ou la perte de la qualité d'établissement distinct n'est plus liée au processus électoral. Le périmètre du CSE ne sera donc plus forcément discuté lors de chaque renouvellement.

L'accord relatif à la mise en place du CSE peut également porter sur le fonctionnement du CSE, notamment prévoir la participation des suppléants aux réunions. Ces dispositions devront alors remplir les conditions de validité de droit commun.



Périodicité & Délais

Réglementation

Lorsque le seuil de onze salariés a été atteint pendant douze mois **consécutifs**, un CSE doit être mis en place.

Tous les quatre ans, l'employeur informe le personnel de l'organisation des élections, par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette invitation.

Il invite également les organisations syndicales intéressées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à constituer leurs listes de candidats.

Le premier tour doit se tenir, au plus tard, le quatre-vingt-dixième jour suivant la date de diffusion ou l'affichage du document indiquant la date envisagée pour ce premier tour.

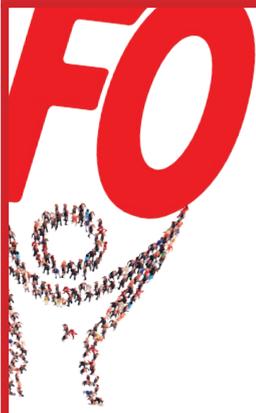
Dans le cas d'un renouvellement du CSE, le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration du mandat en cours.

Si un second tour de scrutin doit avoir lieu, il se déroule dans un délai de quinze jours après le dépouillement du premier tour.

Enfin, en cas de carence constatée par un procès-verbal, de nouvelles élections ne pourront être demandées, par un syndicat ou un salarié, qu'au bout d'un délai de six mois.

Analyse syndicale

Les obligations de l'employeur ne naissent que si le seuil d'effectif a été atteint pendant 12 mois consécutifs. Toute diminution de l'effectif en dessous du seuil, ne serait-ce qu'un mois, fait repartir le délai à zéro!



Durée du mandat

Réglementation

Les membres du personnel du comité social et économique sont élus pour quatre ans.

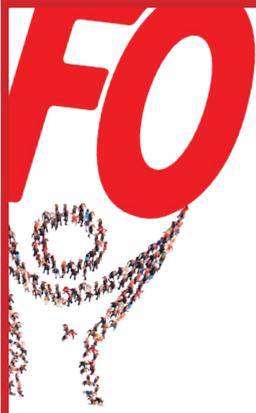
Un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel au CSE comprise entre deux et quatre ans.

Le nombre de mandats successifs est limité à trois, excepté pour les entreprises de moins de cinquante salariés. Dans les entreprises de cinquante à deux cent quatre vingt dix neuf salariés, il est possible de déroger à cette limitation, dans le cadre du protocole d'accord préélectoral.

Tout membre de la délégation du personnel du CSE peut être révoqué en cours de mandat sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté, avec l'accord, obtenu au scrutin secret, de la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Analyse syndicale

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, il ne faut pas hésiter à supprimer la limitation à trois mandats successifs, surtout si la durée des mandats est inférieure à quatre ans.



Invitation à la négociation du PAP

Réglementation

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

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel sont **invités par courrier** à participer à la réunion de négociation.

Les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné sont **informées, par tout moyen**, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Dans le cas d'un renouvellement du CSE, cette invitation doit être effectuée deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice.

Cas particulier des entreprises de 11 à 20 salariés

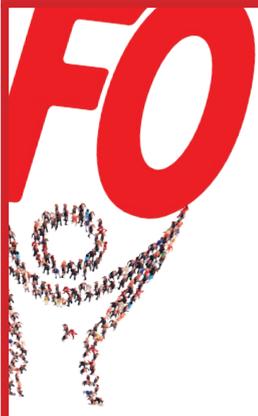
Dans ces entreprises, l'employeur n'a l'obligation d'inviter les organisations syndicales à négocier le protocole que si au-moins un salarié s'est porté candidat aux élections, dans un délai de 30 jours à compter de l'information faite au personnel de l'organisation des élections.

Si aucun candidat ne s'est fait connaître, l'employeur peut fixer unilatéralement les modalités du processus électoral, mais il n'est pas dispensé d'organiser les élections.

Analyse syndicale

Tout syndicat FO affilié à la Confédération FO, organisation syndicale représentative au niveau national interprofessionnel, doit être invité par écrit.

L'absence d'invitation d'un syndicat à négocier le PAP constitue une irrégularité qui affecte, par nature, la validité du scrutin.



Contenu du PAP

Réglementation

La loi n'impose la négociation que sur une liste limitative de sujets. Le protocole d'accord préélectoral doit donc contenir certaines clauses et peut en prévoir d'autres.

Seule limite: respecter les dispositions d'ordre public et les principes généraux du droit électoral.

Clauses obligatoires

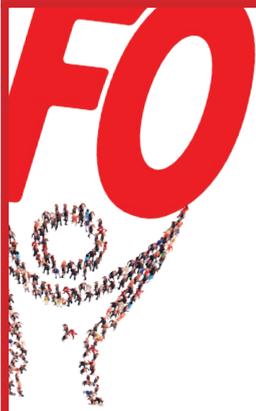
- la répartition du personnel dans les collèges électoraux;
- la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel;
- la mention de la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral;
- les modalités générales d'organisation et de déroulement du scrutin (date, heure et lieu du vote, nombre et composition des bureaux de vote, matériel de vote, date limite de dépôt des listes, modalités du vote par correspondance...);
- la mention de l'accord d'entreprise ou de groupe autorisant le recours au vote électronique, le cas échéant, avec en annexe, la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales;
- la représentation des salariés qui travaillent en équipes successives et les travailleurs isolés.

Clauses facultatives

- la dérogation au nombre de mandats successifs, le cas échéant;
- la modification du nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation, sous réserve que le volume de ces heures au sein de chaque collège soit au moins égal à celui résultant de la loi, compte tenu de l'effectif;
- toutes dispositions plus favorables que la loi ou la convention.

Clauses illicites

Il s'agit de toutes les clauses défavorables aux salariés et contraires à l'ordre public, telles que les clauses modifiant les dates d'appréciation des conditions d'électorat ou d'éligibilité, les clauses modifiant les règles d'alternance et de représentation équilibrée sur les listes de candidats...



Conditions de validité du PAP

Réglementation

Il existe deux modes de conclusion du protocole d'accord préélectoral, et les conditions de validité varient selon les sujets traités:

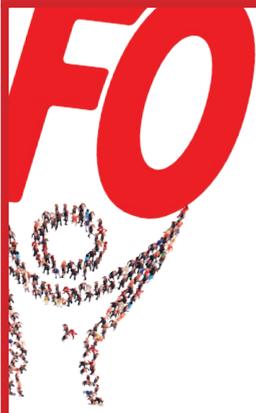
- **la règle de la double majorité** constitue le mode général de conclusion du PAP. Elle nécessite que l'accord soit conclu, à la fois par la majorité en nombre des organisations syndicales ayant participé à la négociation, et à la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections (en l'absence de résultats aux dernières élections, on ne retient que la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives);
- **la règle de l'unanimité** des organisations syndicales représentatives (et non des OS ayant participé à la négociation) n'est appliquée qu'à certains domaines.

Lorsqu'aucun accord n'a pu être obtenu, l'employeur peut fixer seul les modalités pratiques du scrutin, dans le respect des principes généraux du droit électoral. Il devra également saisir l'administration pour qu'elle répartisse le personnel et les sièges entre les différents collèges et établissements.

Analyse syndicale

Il peut arriver que la négociation sur la mise en place du CSE et celle sur le PAP aient lieu en même temps. Il faudra veiller à ce que chaque accord respecte ses conditions de validité propres.

Attention, dès lors que l'on présente une liste de candidats sans exprimer de réserves, on est présumé adhérer au PAP, même si on ne l'a pas signé!



Conditions de validité du PAP (suite)

Réglementation

G` bdfafaLa`Wbde`WfadS^ La_ bcdWV W@ USgeW cg], bagd UMS[W viWfdWWW, ValhWf éfdMeY éWà `S VagT`W_ S`adfé W`bagdVygfdW`à `g` S` [féz

Double majorité

- répartition du personnel dans les collèges électoraux;
- répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel;
- mention de la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral;
- modalités générales d'organisation et de déroulement du scrutin;
- modification du nombre de sièges ou du volume des heures individuelles de délégation;
- dérogation à la limitation du nombre de mandats successifs, dans les entreprises de 50 à 299 salariés;
- répartition des sièges en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire dans les entreprises de travail temporaire;
- représentation des salariés qui travaillent en équipes successives et les travailleurs isolés.

Unanimité

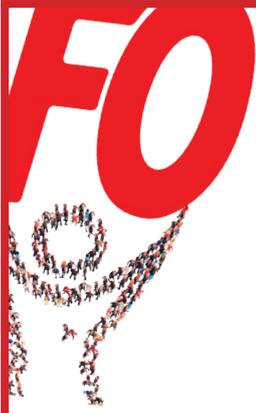
- modification du nombre et de la composition des collèges;
- organisation du scrutin en dehors du temps de travail.

Règles de droit commun

D'autres accords peuvent être conclus en dehors du PAP mais à l'occasion des élections, tels que des d'accords fixant la durée des mandats, prévoyant la participation des suppléants aux réunions ou encore instaurant le vote électronique. Ces différents accords doivent répondre aux conditions de majorité de droit commun.

Analyse syndicale

Certaines clauses du PAP sont d'ordre public et ne supportent aucune dérogation. Tel est le cas de la mention de la proportion de femmes et d'hommes dans chaque collège.



Électorat-Éligibilité

Réglementation

Electorat

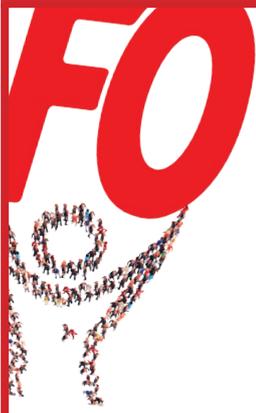
Les salariés des deux sexes, âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques sont électeurs.

Eligibilité

Les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur sont éligibles.

Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour y être électeur. Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

« Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice ».



Collèges électoraux

Réglementation

Les salariés sont répartis en collèges électoraux :

Premier collège : ouvriers et employés.

Deuxième collège : ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Troisième collège : ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés (si leur nombre est au moins égal à 25).

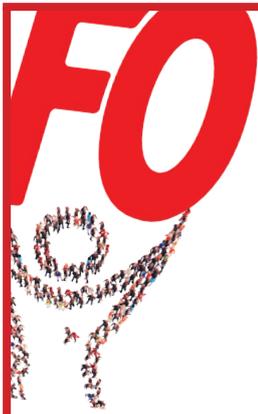
Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du deuxième collège.

Dans les entreprises, quel que soit l'effectif global, 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 de l'instance, ces catégories constituent un troisième collège. Le protocole d'accord, même signé à l'unanimité, ne peut déroger à cette obligation.

Il est possible de mettre en place un collège unique :

- si l'établissement n'élit qu'un titulaire et un suppléant;
- dans les entreprises de moins de 25 salariés;
- ou si un accord unanime le prévoit, sauf si les ingénieurs, chefs de service, cadres... sont plus de 25, auquel cas le troisième collège est obligatoire.

La proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral doit être indiquée.



Sièges à pourvoir

Réglementation

Dans les collèges électoraux, la répartition du personnel et la répartition des sièges font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales.

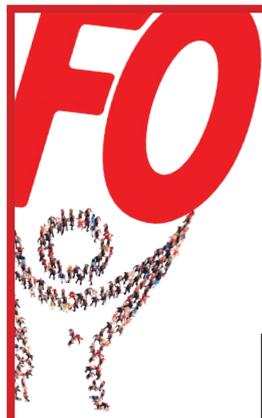
Le protocole préélectoral peut modifier le nombre de sièges (dans un sens favorable ou défavorable!) ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

Ces modifications doivent être adoptées à la condition de la double majorité.

Il y a autant de titulaires que de suppléants, seuls les premiers pouvant participer aux réunions du CSE. Il est toutefois possible de prévoir, par accord de droit commun, la participation des suppléants aux réunions.

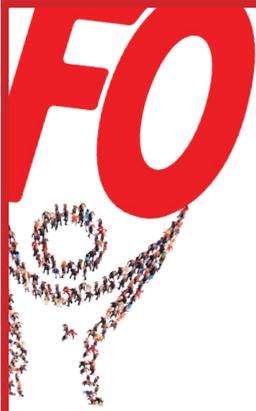
Les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct.

Comité Social et Economique			
Effectif des salariés	Nbre de titulaires	Crédit mensuel d'heures de délégation par élu	Total mensuel d'heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264



Sièges à pourvoir (suite)

Effectif des salariés	Nbre de titulaires	Crédit mensuel d'heures de délégation par élu	Total mensuel d'heures de délégation
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1 000 à 1249	17	24	408
1 250 à 1 499	18	24	432
1 500 à 1 749	20	26	520
1 750 à 1 999	21	26	546
2 000 à 2 249	22	26	572
2 250 à 2 499	23	26	598
2 500 à 2 749	24	26	624
2 750 à 2 999	24	26	624
3 000 à 3 249	25	26	650
3 250 à 3 499	25	26	650
3 500 à 3 749	26	27	702
3 750 à 3 999	26	27	702
4 000 à 4 249	26	28	728
4 250 à 4 499	27	28	756
4 500 à 4 749	27	28	756
4 750 à 4 999	28	28	784
5 000 à 5 249	29	29	841
5 250 à 5 499	29	29	841
5 500 à 5 749	29	29	841
5 750 à 5 999	30	29	870
6 000 à 6 249	31	29	899
6 250 à 6 499	31	29	899
6 500 à 6 749	31	29	899
6 750 à 6 999	31	30	930
7 000 à 7 249	32	30	960
7 250 à 7 499	32	30	960
7 500 à 7 749	32	31	992
7 750 à 7 999	32	32	1 024
8 000 à 8 249	32	32	1 024
8 250 à 8 499	33	32	1 056
8 500 à 8 749	33	32	1 056
8 750 à 8 999	33	32	1 056
9 000 à 9 249	34	32	1 088
9 250 à 9 499	34	32	1 088
9 500 à 9 749	34	32	1 088
9 750 à 9 999	34	34	1 156
10 000	35	34	1 190



Listes électorales-Listes de candidats

Réglementation

Listes électorales

Les listes doivent mentionner en application du droit commun électoral :

- Les nom et prénom des électeurs
- Leur date d'entrée dans l'entreprise
- Leurs lieu et date de naissance

Lors de la négociation du protocole préélectoral, l'employeur doit fournir une liste des effectifs à jour au moment de cette négociation.

Cette liste peut être différente de celle des électeurs fournie aux bureaux de vote si entre temps des départs ou des arrivées de personnel ont eu lieu.

Un salarié peut voter s'il est encore dans l'entreprise le jour du vote.

Listes de candidats

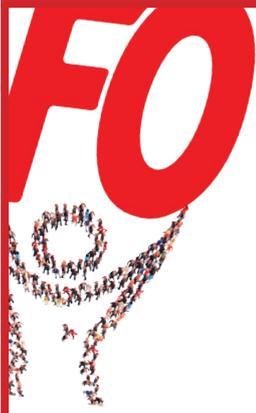
Au premier tour des élections, seules les organisations syndicales peuvent présenter des candidats. Il est important que l'affiliation syndicale apparaisse sur les listes.

Les listes de candidats sont présentées par collège et sont distinctes pour les titulaires et les suppléants. Elles ne doivent pas être obligatoirement complètes, mais elles doivent respecter les règles d'alternance et de représentation équilibrée.

Le protocole d'accord préélectoral peut spécifier d'une part, les dates et heures limites de dépôt des listes de candidats et d'autre part, les modalités de communication de ces listes (RAR-Remise en main propre-email-etc).

Analyse syndicale

Les listes électorales peuvent être contestées dans les trois jours de leur affichage. L'employeur n'a pas à se faire juge de la validité de la liste de candidats qui devra être contestée devant le tribunal d'instance, le cas échéant.



Représentation équilibrée

Réglementation

Pour chaque collège électoral, les listes qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Il est donc impératif que soit indiquée dans le protocole d'accord préélectoral, la proportion de femmes et d'hommes dans chaque collège.

Dès qu'un accord ou une décision de l'autorité compétente sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

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

Ces exigences sont assorties d'une règle d'arrondi lorsque la proportion de femmes et d'hommes ne permet pas d'aboutir à un nombre entier de candidats à désigner.

Par ailleurs, l'alternance implique seulement d'alterner les sexes, mais il est possible de démarrer la liste indifféremment, par une femme ou un homme.

Par exception, si ces règles conduisent à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté, mais ce candidat ne pourra être en première position sur la liste.

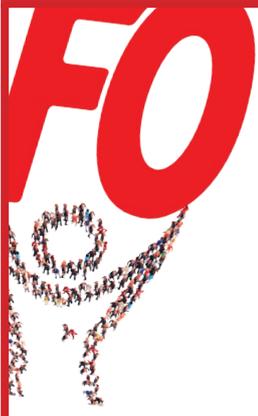
Analyse syndicale

La proportionnalité n'est pas la parité.

Cette obligation doit s'apprécier pour chaque liste (titulaires et suppléants) de chaque collège, au premier comme au second tour, indépendamment les uns des autres.

Il est impossible de déroger à cette règle de représentation équilibrée, même par accord unanime.

Il faut être très prudent dans la composition des listes de candidats, la sanction du non respect de cette obligation étant l'annulation de l'élection des candidats mal placés sur la liste ou en surnombre.



Modalités de vote

Réglementation

Le scrutin est un scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. L'élection a lieu à bulletin secret.

Il existe différentes modalités de vote.

Le vote à l'urne

Les lieux et les heures d'ouverture des bureaux de vote doivent permettre aux salariés de voter pendant le temps de travail. Ils doivent être communiqués suffisamment tôt pour que les électeurs puissent s'organiser.

Le vote par correspondance

L'employeur est tenu d'organiser le vote par correspondance lorsque cette possibilité est prévue par la convention collective d'entreprise ou par le protocole préélectoral.

Le vote par correspondance reste exceptionnel et ne concerne que des salariés éloignés de l'entreprise pour raison professionnelle (travailleurs à domicile, VRP, en voyage d'affaires) ou absents les jours de scrutin.

Toutefois certaines professions peuvent induire la généralisation de la possibilité de voter par correspondance pour tous les électeurs.

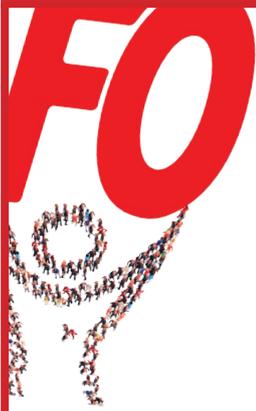
Le matériel nécessaire au vote ainsi que les documents communiqués aux électeurs sur place (propagande électorale notamment) doivent être expédiés par l'employeur aux personnes concernées suffisamment à l'avance pour leur permettre de voter en temps utile.

En pratique, les salariés appelés à voter par correspondance doivent recevoir une double enveloppe. La première renferme celle contenant le bulletin de vote. Elle porte à son dos le nom de l'électeur et sa signature qui est obligatoire. La deuxième contient le bulletin de vote. Elle ne doit impérativement porter aucun signe distinctif de manière à garantir le secret du vote.

Le vote électronique

Elle peut également avoir lieu par vote électronique, si un accord collectif le prévoit. Dans ce cas, le dispositif prévu par cet accord doit être annexé au PAP.

A défaut d'accord d'entreprise, l'employeur peut décider de le mettre en place.



Opérations électorales

Réglementation

Bureaux de vote

Un bureau de vote doit être mis en place pour chaque collège électoral et être composé d'un président et de deux assesseurs.

Les membres du bureau doivent être électeurs et appartenir au collège intéressé. C'est le protocole préélectoral qui fixe les modalités de désignation des membres du bureau de vote.

Participants

L'employeur peut être présent dans la salle le jour de l'élection, sans participer aux opérations réservées au bureau de vote en respectant l'obligation de neutralité.

Chaque organisation syndicale ayant déposé une liste peut désigner un délégué de liste qui sera présent en permanence dans la salle de vote et pourra contrôler toutes les opérations électorales : opérations de vote, de dépouillement et de décompte des voix. Les délégués de liste ont le droit d'exiger l'inscription sur le PV de toutes observations ou toutes réserves.

Chaque candidat peut être présent pendant le déroulement des opérations électorales.

Bulletins de vote

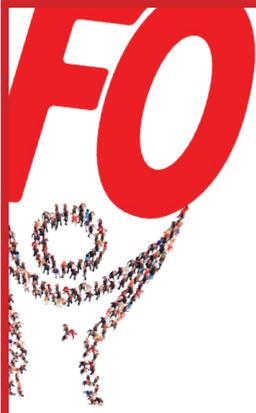
L'employeur doit faire imprimer, en principe sur du papier blanc, et fournir des bulletins de vote, en nombre égal, et suffisant pour chaque liste de candidats.

Les bulletins doivent respecter l'ordre des candidats sur les listes de candidats.

Ils ne doivent comporter aucun signe distinctif.

Pour les listes syndicales, les bulletins mentionnent l'appartenance syndicale des candidats (logo).

Lorsque parmi les électeurs, le nombre de salariés maîtrisant mal la langue française est important, il peut y avoir des bulletins de couleurs différentes pour différencier les bulletins titulaires et suppléants.



Opérations électorales (suite)

Réglementation

Enveloppes de vote

Les enveloppes doivent également être fournies par l'employeur en nombre suffisant. Elles doivent être d'un modèle uniforme opaque pour respecter le secret du vote.

Dans ce cadre, et pour permettre d'éviter toute confusion des électeurs, les enveloppes peuvent être de couleur différente suivant que le scrutin concerne les titulaires ou les suppléants.

Isoloirs

Les électeurs doivent pouvoir s'isoler pour voter. Toutefois, il n'est pas nécessaire d'avoir des isoloirs comme pour les élections politiques. Une pièce adjacente au bureau de vote, borgne ou avec fenêtres occultées, une rangée de casiers peuvent servir d'isoloirs.

Urnes

Les bulletins doivent être déposés, sous enveloppe, dans des urnes distinctes pour les titulaires et les suppléants de chaque collège, soit deux urnes par collège.

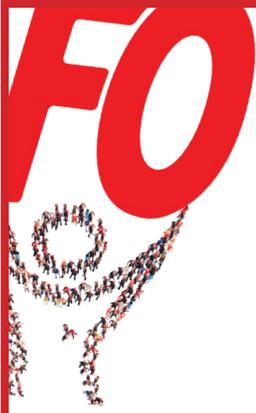
Les urnes peuvent être confectionnées de manière rudimentaire. Toutefois elles doivent rester bien closes jusqu'à la clôture du scrutin.

Propagande électorale

Le protocole d'accord préélectoral ne peut pas imposer une période de campagne électorale aux organisations syndicales.

Le contenu des communications syndicales est librement fixé par l'organisation syndicale, sous réserve du respect des dispositions relatives à la presse.

Le protocole d'accord préélectoral doit garantir la liberté syndicale, mais doit préciser les conditions de format et de tirage de la profession de foi.



Dépouillement

Réglementation

Le bureau de vote proclame la clôture du scrutin à l'heure prévue.
Le dépouillement se fait en plusieurs étapes:

1 - Décompte du nombre de votants

2 - Décompte des suffrages exprimés

Les bulletins blancs ne sont pas pris en compte. Doivent être considérés comme bulletins nuls :

- les bulletins sans enveloppe ou placés dans une enveloppe non réglementaire,
- les bulletins différents contenus dans une même enveloppe,
- les bulletins portant des signes de reconnaissance,
- les bulletins sur lesquels l'ordre de présentation des candidats a été modifié,
- les bulletins sur lesquels le nom d'un ou plusieurs candidats a été remplacé par celui de candidats d'une autre liste ou de toute autre personne.

3 - Calcul du quorum

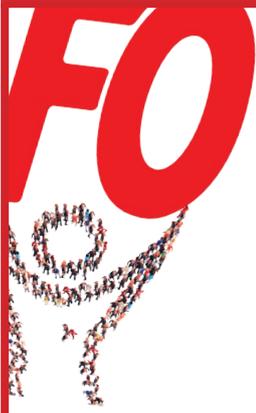
Le quorum est calculé pour chaque collège électoral et séparément pour l'élection des titulaires et des suppléants.

Si le nombre des votes valablement exprimés est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, le quorum n'est pas atteint et il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin.

Il n'y a pas de quorum au deuxième tour.

Analyse syndicale

Que le quorum soit atteint ou non, il est impératif de dépouiller le premier tour, car lui seul permet de déterminer l'audience des organisations syndicales pour le calcul de la représentativité ainsi que l'audience recueillie à titre personnel par chaque candidat.



Dépouillement (suite)

Réglementation

4 - Détermination de la moyenne obtenue par chaque liste

Cette moyenne s'obtient en divisant le total des voix recueillies par tous les candidats par le nombre de candidats présentés sur la liste.

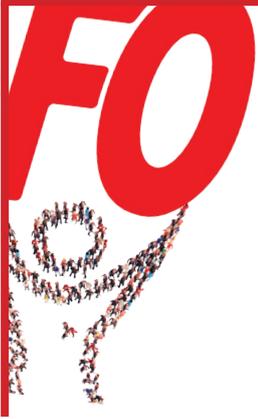
5 - Attribution des sièges à chaque liste

Dans un premier temps, il est procédé à l'attribution des sièges par application du quotient électoral : chaque liste reçoit autant de sièges que le nombre de voix qu'elle a recueillies (moyenne de liste) contient de fois le quotient électoral.

Dans un deuxième temps, s'il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste encore des sièges à pourvoir, ceux-ci sont successivement attribués sur la base de la plus forte moyenne.

6 - Attribution des sièges aux élus

L'ordre de présentation des candidats sur la liste l'emporte sur le nombre de voix, sauf si les ratures atteignent 10% des suffrages exprimés pour la liste.

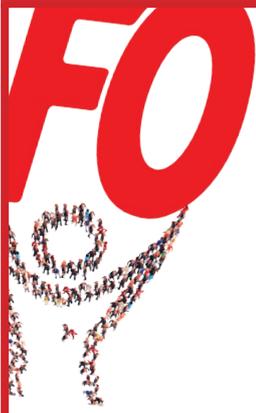


Proclamation des résultats

Réglementation

Il appartient au bureau de vote de proclamer les résultats.

La proclamation des résultats marque le point de départ des mandats des élus du comité social et économique et le point de départ du délai de 15 jours pour contester les élections devant le tribunal d'instance.



Procès-verbal de l'élection

Réglementation

Le bureau de vote doit également entériner les résultats du vote dans un procès verbal, le jour même. En principe, ce sont des imprimés CERFA qui doivent servir de support aux résultats.

Le PV contient notamment les résultats par candidat et par liste, ainsi que les incidents éventuellement survenus pendant le vote et les décisions prises par le bureau de vote.

Le PV dûment signé par tous les membres du bureau de vote doit être envoyé en deux exemplaires à l'inspection du travail et en un exemplaire au Centre de Traitement des Élections Professionnelles.

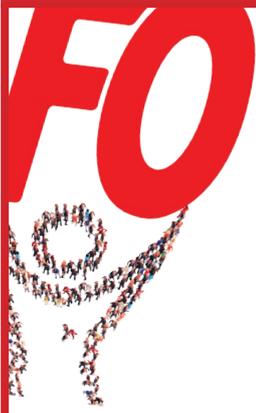
Une copie des PV doit être remise par l'employeur, dans les meilleurs délais et par tout moyen à chaque organisation syndicale qui a présenté des candidats ou participé à la négociation du PAP.

Analyse syndicale

Pour les résultats du premier tour, ne pas hésiter à se munir de formulaires CERFA.

Toutefois, ces formulaires ne prévoient pas d'inscrire les pourcentages obtenus par chaque candidat et par chaque liste. Il convient donc que le bureau de vote les calcule également et les inscrive sur un document annexé au PV.

Enfin, afin de faciliter la collecte des résultats permettant de calculer la représentativité de FO dans les branches et au niveau national interprofessionnel, il est essentiel de transmettre une copie de ces PV aux Unions départementales ou aux Fédérations qui se chargeront de les transmettre à la Confédération.



Calcul de la représentativité

Réglementation

Au niveau de l'entreprise, le syndicat doit avoir recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires du comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Seul le 1er tour des élections professionnelles est pris en compte pour calculer l'audience des syndicats, que le quorum soit atteint ou non.

Seuls les suffrages valablement exprimés du vote des titulaires sont pris en compte. L'appréciation des 10% s'effectue tous collèges confondus, même si le syndicat n'a pas présenté de candidat dans chaque collège.

Formule de calcul de l'audience du syndicat (1er tour tous collèges confondus)

$$\frac{\text{Total des bulletins valablement recueillis par la liste dans les différents collèges}}{\text{Total des suffrages valablement exprimés dans les différents collèges}} \times 100$$

Formule de calcul de l'audience du candidat (1er tour dans son collège)

$$\frac{\text{Nombre de voix obtenues par le candidat}}{\text{Suffrages valablement exprimés}} \times 100$$

