

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

/ PARTIE 2

Cet article vient dans le prolongement de celui qui est paru, sur la même thématique, dans la dernière revue de LA TRIBUNE LIBRE. Après avoir évoqué, dans un premier temps, les différentes étapes importantes qui précèdent le scrutin, abordons maintenant la présentation des candidatures, le déroulement du scrutin, le dépouillement des votes, la proclamation des résultats. Cet article fera le point, également, sur les critères qui déterminent la représentativité, dans les entreprises, des organisations syndicales.

La présentation des candidatures

Si un salarié répond aux règles d'éligibilité imposées par le Code du Travail il peut se présenter aux élections du CSE.

Le 1^{er} tour est réservé aux listes constituées par les organisations syndicales.

Le Code du Travail ne prévoit pas les modalités précises pour le dépôt des candidatures au CSE.

Le protocole d'accord préélectoral, négocié avant la tenue des élections détaille généralement toutes ces modalités.

Important ! les listes doivent respecter le principe de répartition proportionnée Femmes/Hommes.

En effet, selon les dispositions de l'article L. L2314-30 du code du travail, « pour chaque collège électoral, les listes mentionnées



Les listes doivent respecter le principe de répartition proportionnée femmes / hommes



à l'article L. 2314-29 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. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. »

Déroulement du scrutin

Le vote a lieu dans l'entreprise et pendant le temps de travail à la date fixée dans le protocole préélectoral.

L'employeur doit mettre à la disposition des électeurs les moyens matériels nécessaires pour leur permettre de voter et pour garantir la liberté et la sincérité du vote.

1 Mise à disposition de bulletins de vote et d'enveloppes :

L'employeur doit faire imprimer 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 et ne doivent comporter aucun signe distinctif. En cas de liste syndicale, les bulletins mentionnent l'appartenance syndicale des candidats.

Les enveloppes doivent également être fournies par l'employeur 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.

2 Mise à disposition d'isoloirs

L'élection ayant lieu au scrutin secret, les électeurs doivent avoir la possibilité de s'isoler pour voter. Une pièce adjacente au bureau de vote, une rangée de casiers peuvent servir d'isoloirs.

3 Mise à disposition d'urnes

Les bulletins doivent être déposés sous enveloppe dans des urnes distinctes pour les titulaires et les suppléants de chaque collège. Les urnes doivent être fermées jusqu'à la clôture du scrutin.

Qu'en est-il du vote par correspondance ?

Il n'est pas possible de voter par procuration mais, par contre, le vote peut aussi avoir lieu, sous conditions, par correspondance.

Ce vote peut concerner des salariés éloignés de l'entreprise pour raison professionnelle (travailleurs à domicile, VPR, en voyage d'affaires) ou absents les jours de scrutin.

Le matériel nécessaire au vote ainsi que les documents communiqués aux électeurs sur place (documents de propagande électorale notamment) doivent être expédiés par l'employeur aux personnes concernées par voie postale ou faire l'objet d'une remise en main propre, suffisamment à l'avance pour leur permettre de voter en temps utile.

Les modalités pratiques d'organisation du vote par correspondance sont alors définies dans le protocole d'accord préélectoral.

Qu'en est-il du vote par voie électronique ?

L'élection peut également être organisée par voie électronique sur le lieu de travail ou à distance lorsqu'un accord d'entreprise ou de groupe le prévoit (L. 2314-26 du code du travail).

Le recours au vote électronique pour l'élection des membres du CSE est extrêmement encadré, notamment sur les obligations du prestataire choisi par l'employeur pour organiser l'élection.

Le bureau de vote

Un bureau de vote qui :

- veille à la régularité des opérations électorales,
- procède au dépouillement,
- proclame les résultats,
- Et dresse le procès-verbal des élections.

doit être constitué pour chaque collège électoral.

Notons qu'il est aussi possible de constituer un seul bureau de vote pour tous les collèges.

La composition du bureau de vote est fixée par le protocole préélectoral.

À défaut de précision, le bureau de vote est composé, conformément aux principes généraux du droit électoral :

- des deux salariés électeurs les plus âgés du collège
- et du salarié électeur le plus jeune.

La présidence appartient alors au salarié le plus âgé.

Par ailleurs, certains membres de l'entreprise peuvent surveiller le bon déroulement des opérations. C'est le cas, notamment, d'un délégué de liste désigné par chacune des listes de candidats.

Le scrutin

■ Organisation du 1^{er} tour

Les organisations syndicales ont le monopole de présentation de candidatures au 1^{er} tour.

Pour l'attribution des sièges aux élus, on ne tient compte des résultats du 1^{er} tour que si le quorum est atteint, c'est-à-dire si le nombre de suffrages valablement exprimés est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits (L. 2314-29).

ATTENTION !

Même si le quorum n'est pas atteint, il est indispensable de dépouiller les bulletins pour permettre de mesurer les scores et donc l'audience des syndicats qui se sont présentés à l'élection.

■ Organisation du 2nd tour

Un 2nd tour de scrutin doit être organisé dans le délai de 15 jours à dater du 1^{er} tour (L. 2314-29) :

- S'il y a eu carence de candidatures au 1^{er} tour, c'est-à-dire si aucune organisation syndicale n'a présenté de candidats ;
- Si au 1^{er} tour le quorum n'a pas été atteint (L. 2314-29) ;
- S'il reste des sièges vacants à l'issue du 1^{er} tour.

Le dépouillement

Le dépouillement a lieu immédiatement après le scrutin, en public : le bureau de vote compte le nombre d'enveloppes présentes dans l'urne et le compare au nombre de votants ayant émargé sur la liste électorale.

Les bulletins blancs et nuls sont séparés des bulletins valables afin de décompter le nombre de suffrages valablement exprimés.

On procède ensuite au décompte des bulletins de chaque liste, puis à celui des voix recueillies pour chaque candidature.

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.

Il est en revanche permis de rayer le nom d'un ou plusieurs candidats.

La répartition des sièges

Après le dépouillement, il est procédé à la répartition des sièges au sein de chaque collège en fonction des résultats enregistrés de chacune des listes.

Le dépouillement et la répartition s'effectuent séparément pour les titulaires et pour les suppléants.

La proclamation des résultats

Les résultats des élections sont proclamés par le président du bureau de vote, qui indique les heures d'ouverture et de clôture du scrutin, le nombre d'inscrits, de votants, de bulletins valables, de sièges revenant à chaque liste. Il doit également désigner nominativement les élus, avec



le nombre de voix obtenu par chacun d'eux.

L'établissement du PV des élections

Après la proclamation des résultats, le procès-verbal doit être transmis dans les 15 jours en double exemplaire à l'inspecteur du travail. Un autre exemplaire doit impérativement être envoyé dans ce même délai au centre de traitement des élections professionnelles.

Durée des mandats

selon les dispositions de l'article L2314-33 du code du travail :

« Les membres de la délégation du personnel du comité social et

économique sont élus pour quatre ans. Sauf si l'accord prévu à l'article L. 2314-6 en dispose autrement, le nombre de mandats successifs est limité à trois excepté pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat. Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible.. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle. »

Contentieux des élections

Les contestations relatives au contentieux électoral sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort.

Le tribunal d'instance est saisi par voie de déclaration au greffe :

- dans les 3 jours suivant la publication des listes électorales concernant les litiges sur l'électorat et la composition des listes de candidats au regard de l'obligation de représentation équilibrée des femmes et des hommes ;
- dans les 15 jours suivant l'élection.

La représentativité des syndicats

Voici les critères cumulatifs qui déterminent la représentativité des organisations syndicales :

- 1 Le respect des valeurs républicaines
- 2 L'indépendance
- 3 La transparence financière



Pour être représentative au sein d'une entreprise, une organisation syndicale doit avoir obtenu au moins 10% des suffrages



- 4 Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts
- 5 L'audience
- 6 L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience
- 7 Les effectifs d'adhérents et les cotisations

L'audience mentionnée au 5 est établie selon les niveaux de négociation.

Pour être représentative au sein d'une entreprise ou d'un établissement, une organisation doit avoir obtenu 10% au moins des suffrages au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CSE.

Qu'en est-il pour les syndicats catégoriels ?

Les syndicats catégoriels affiliés à une confédération catégorielle interprofessionnelle nationale peuvent voir leur représentativité établie à l'égard des personnels relevant des seuls collègues dans lesquels ils ont vocation à présenter des candidats, s'ils satisfont aux critères de représentativité et qu'ils recueillent au moins 10% dans ces seuls collègues.

C'est ainsi le cas de la CSN des Forces de Vente qui est affiliée à la CFE CGC via la Fédération des Forces de Vente dont elle est le principal membre.

Christine Derigny / Directrice