



GUIDE ÉLECTIONS CSE 2024

Incluse, la prise en compte de la transition écologique dès la négociation des élections et des établissements distincts.



Cher·es ami·es, cher·es camarade·s,

Depuis la loi du 20 août 2008, les élections professionnelles représentent un enjeu considérable pour l'UNSA :

- elles déterminent la représentativité des syndicats au niveau de l'entreprise,
- elles contribuent à la représentativité au niveau des branches professionnelles comme au niveau national et interprofessionnel.
- elles permettent de développer via la propagande électorale UNSA, la prise en compte des enjeux majeurs des missions du CSE : orientations stratégiques de l'entreprise, enjeux des transformations écologiques et numériques des relations de travail, évolutions des emplois et des qualifications professionnelles...

Avec la mise en place du Comité Social et Économique (CSE), l'UNSA poursuit avec détermination son objectif de présenter des listes dans un maximum d'entreprises et l'ambition d'y gagner sa représentativité.

Pour ce faire, elle met à disposition des militants des outils tels que cette brochure, conçue pour accompagner tous les militants dans la préparation et le déroulement des élections professionnelles dans ce nouveau cadre.

Nous souhaitons que ce guide, sans être exhaustif, vous soit utile au long des diverses phases des élections professionnelles.

À l'issue des élections, l'UNSA veillera aussi à former tous ses élus au sein du l'UNSA Formation, son centre de formation agréé, et à rassembler les bonnes pratiques qui nous identifient auprès des salariés comme un syndicat utile, responsable et efficace pour les représenter et les défendre au mieux, faire respecter leurs droits, et porter des propositions au plus près de leurs revendications...

Ce guide a été mis à jour avec les dernières jurisprudences et suite à vos retours de terrain. Le passage au CSE est un moment capital. N'hésitez pas à vous faire accompagner.

Le secteur juridique national est à votre disposition !

Amitiés,

Guillaume TRICHARD
Secrétaire général adjoint

SOMMAIRE

PARTIE 1 : AVANT L'ÉLECTION	4
A) Négocier au préalable le découpage de l'entreprise	4
1. Le découpage en établissements distincts	4
2. Les représentants de proximité	5
B) Négocier le Protocole d'Accord Préélectoral (PAP)	6
1. Les invitations à négocier	6
2. L'ouverture de l'élection : information	7
3. Les sujets à négocier	7
4. La validité du PAP	8
C) Qui est électeur ?	9
D) Déposer des listes de candidats	10
PARTIE 2 : PENDANT L'ÉLECTION	12
A) La date et le lieu de l'élection	12
B) Le second tour	13
C) Le bulletin valablement exprimé	14
PARTIE 3 : APRÈS L'ÉLECTION	14
A) Le résultat de l'élection	14
1. Le bureau de vote	14
2. Le dépouillement	15
3. L'affichage des résultats	16
4. La signification du résultat	17
a) Attribution des sièges entre les listes	17
b) Déterminer la représentativité des organisations syndicales	20
c) Calculer l'audience du candidat au vue de sa désignation	21
B) La contestation de l'élection	21
ANNEXES	23
1) Le vote électronique	23
2) La procédure de contestation	26
3) Principales étapes de l'élection	27
4) Représentativité : calculer son poids relatif	28



Depuis le 1^{er} janvier 2018, le CSE a remplacé, en les fusionnant, les délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT. Instituer un CSE n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs (L. 2311-2*).

Pour déterminer le nombre des représentants à élire dans l'entreprise lors de la mise en place du CSE, l'effectif doit être apprécié à la date du premier tour du scrutin (Cass. soc. 7 mars 1990, n° 89-60.156, [Cass. soc. 23 mars 2011, n° 10-60.175](#)) *

Pour avoir plus de précisions sur la mise en place du CSE et ses commissions, vous pouvez écrire à : juridique@unsa.org ou unsaplease@unsa.org.

Le passage au CSE est un moment capital. N'hésitez pas à vous faire accompagner.

PARTIE 1 : AVANT LES ÉLECTIONS

A) NÉGOCIER AU PRÉALABLE LE « DÉCOUPAGE » DE L'ENTREPRISE

1. Le découpage en établissements distincts

Il se négocie dans le cadre d'un accord spécifique avant la négociation du protocole d'accord électoral (PAP) et les élections professionnelles. La réflexion sur un découpage « géographique » intègre les logiques de déplacements et de transition écologique.

* Les articles cités sont tous issus du code du travail en l'absence de précisions particulières

Il est nécessaire de préparer son découpage en amont des élections pour assurer une représentation des salariés au plus proche de ceux-ci. Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale (art. L. 2313-1 et L. 2313-8)

Un accord interentreprises peut mettre en place un CSE interentreprises (art. L. 2313-9).

Si l'entreprise comporte au moins 2 établissements distincts, sont mis en place des CSE d'établissements et un CSE central d'entreprise.

- Le nombre et le périmètre des établissements sont déterminés par un accord d'entreprise majoritaire en tenant compte de l'autonomie de gestion de ceux-ci (art. L. 2313-2). Si la condition de majorité n'est pas remplie, l'accord n'a pas à être soumis à référendum.
- A défaut, l'employeur qui décide unilatéralement du nombre d'établissements en tenant compte de l'autonomie de gestion du responsable d'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (L. 2313-4 et Cass. soc. 19 décembre 2018, n° 18-23.655), doit porter sa décision à la connaissance de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise et de chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise, par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information (art. R. 2313-1).

Les organisations syndicales représentatives peuvent contester la décision de l'employeur devant la DREETS¹ (voir annexe B : la procédure de contestation).

2. Les représentants de proximité

Ils sont mis en place par l'accord majoritaire qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts au sein de l'entreprise.

Cet accord majoritaire relatif aux établissements distincts peut prévoir également :

- le nombre des représentants de proximité ;
- leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les modalités de leur désignation ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont ils bénéficient pour l'exercice de leurs attributions (art. L. 2313-7),
- Les moyens des déplacements intégrant la transition écologique.

Une négociation de qualité permet d'adapter l'accord au plus près des besoins spécifiques des salariés. Le représentant de proximité pourra avoir un rôle en matière de présentation des réclamations individuelles ou collectives sur les différents sites géographiques de l'entreprise. Le Code du travail n'envisage la mise en place des représentants de proximité que par cet accord de définition des établissements distincts. Mais, s'agissant du périmètre du mandat des représentants de proximité, rien n'interdit de leur attribuer, par accord, un périmètre différent.

Avant l'ouverture d'une négociation sur le PAP, deux accords majoritaires peuvent être conclus : l'accord de découpage des établissements distinct et l'accord de mise en place du CSE.

¹ Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail (DREETS)



L'UNSA recommande de négocier, dans un seul accord, le découpage en établissements distincts et l'accord de mise en place du CSE.

Si une section UNSA s'implante dans l'entreprise avant les élections professionnelles, elle participera à la négociation du PAP sans avoir signé les accords de découpage et de mise en place du CSE dont elle doit alors prendre connaissance.

En effet, la négociation de l'accord sur les établissements distincts pour la mise en place du CSE nécessite d'être représentatif au sein de l'entreprise.

B) NÉGOCIER LE PAP

1. Les invitations à négocier

En vue de la préparation des élections, l'employeur a l'obligation d'informer et d'inviter aux négociations du PAP les sections ou syndicats intéressés.

Depuis la loi du 20 août 2008, le Code du travail en fixe la liste (art. L. 2314-5) :

- les organisations syndicales 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 concerné,
- les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement,
- celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement,
- Les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

« **Le décret n° 2024-514 du 6 juin 2024** relatif aux mentions comprises dans l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral a créé un article D. 2314-1-1 du Code du travail imposant certaines mentions obligatoires. L'invitation doit mentionner au moins les éléments suivants :

- le nom et l'adresse de l'employeur, ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement ;
- l'intitulé et l'identifiant de la convention collective de branche applicable, le cas échéant ;
- le lieu, la date et l'heure de la première réunion.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 8 juin 2024. Aucune sanction n'est prévue par le décret en cas de non-respect de manquement de l'employeur. »

Remarque : dans la négociation du PAP, les représentants de l'employeur sont : le chef d'entreprise (ou d'établissement) ou son représentant ayant reçu délégation de pouvoir (DRH, directeur juridique...).

« S'agissant l'invitation aux négociations, l'entreprise doit faire preuve de loyauté et communiquer les informations utiles à éclairer les négociateurs syndicaux du PAP – SN2SP UNSA et autre c. DRIEETS D'ILE DE France, TJ de Nanterre et Trib. de proximité de Puteaux, jugement du 16 janvier 2023, RG 11-22-000883, minute 3/2023 (invitations des syndicats séparément pour « discuter », non communication d'informations sur l'électorat permettant la constitution des collèges et des listes par catégories professionnelles et classement (répartition des effectifs)).

Également, TJ d'EVRY, CGT c./ DRIETS IDF & CARREFOUR Banque, [25 mars 2024, RG 23/039, minute n° 437.](#) »

2. L'ouverture de l'élection : information

L'article L. 2314-4 du Code du travail dispose que « lorsque le seuil de onze salariés a été franchi dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 2311-2, l'employeur informe le personnel tous les quatre ans de l'organisation des élections par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information ».

L'article L. 2314-5 du Code du travail précise que les organisations syndicales déjà représentatives sont informées par tout moyen de l'organisation de l'élection et de la possibilité d'établir des listes de candidats. Les sections syndicales ainsi que les syndicats affiliés à une OS représentative au niveau national sont informés par courrier.



Veiller à ce que l'employeur diffuse un document indiquant la date envisagée pour le premier tour, celui-ci devant se tenir, au plus tard, le 90^{ème} jour suivant la diffusion.

Si l'initiative du déclenchement du processus de négociation appartient à l'employeur, rien n'interdit qu'un syndicat demande l'ouverture de ces négociations.

En effet, selon l'article L. 2314-8 du Code du travail, en l'absence de CSE, l'employeur peut inviter les syndicats intéressés à négocier à la demande d'un salarié et/ou d'une organisation syndicale dans le mois suivant la réception de cette demande.



Lorsque l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, la nouvelle demande d'élections ne peut intervenir que dans un délai de 6 mois après l'établissement de ce procès-verbal (art. L. 2314-8).

Le refus de l'employeur d'organiser une réunion pour l'élaboration d'un protocole d'accord préélectoral (Cass. soc. 7 juillet 1983, n° 83-60902) ou le fait de ne pas inviter toutes les organisations intéressées sont des irrégularités susceptibles d'annuler les élections (Cass. soc. 9 avril 1987, n° 86-60432)

Calcul de l'effectif :

Sont pris en compte dans le calcul de l'effectif tous les salariés titulaires d'un contrat de travail et ceux mis à disposition par une entreprise extérieure.

Néanmoins, les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation sont exclus (art. L. 1111-2, L. 1111-3, L. 1251-54, L. 2301-1).

Les salariés remplaçant les salariés absents ne sont pas pris en compte (CDD ou intérim ayant pour motif le remplacement d'un salarié absent) (par exemple, non limitatif).

Les salariés à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur temps de travail.



L'employeur a une obligation de loyauté dans le cadre de la négociation du PAP et doit donner aux syndicats un accès au registre unique du personnel ou aux déclarations annuelles des données sociales ou leur en fournir une copie ou un extrait (Cass. soc. 6 janvier 2016, n° 15-10975).

3. Les sujets à négocier

Le PAP doit obligatoirement contenir :

- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (art. L. 2314-28) ;
- la répartition des électeurs et des sièges entre les collègues ;
- la division en établissements distincts ;
- la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions

- qui les isolent des autres salariés (art. L.2314-15) ;
- la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral (art. L. 2314-30, Cass. soc. 9 mai 2018 (n° 17-14.088)).

Il doit également prévoir notamment :

- la date des élections ;
- les lieux et temps du vote ;
- les listes électorales ;
- les règles de publicité et d'affichage ;



La loi ne fixe pas de délai de dépôt de candidature ni de date pour l'affichage des listes électorales. N'oubliez pas de les fixer dans le PAP.

- l'électorat et l'éligibilité ;
- la durée des mandats ;
- la modification du nombre et de la composition des collèges (art. L. 2314-12);
- le nombre de sièges ;
- la présentation des candidatures ;
- le vote par correspondance/ le vote électronique (voir annexe A : le vote électronique) ;
- la modification du nombre de sièges ou du volume des heures individuelles de délégation. Le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, reste au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (art. L. 2314-7) ;
- les moyens de contrôle du bon déroulement du scrutin ;
- la limitation du nombre de mandats successifs des représentants élus dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés (art. L. 2314-33). À défaut, ce nombre est limité à 3.

Il est également possible que l'employeur et les OS prévoient, dans le PAP, des dispositions plus favorables aux salariés que les dispositions légales (augmentation du nombre de représentants à élire par exemple).

Le protocole ne peut comporter aucune clause contraire à l'ordre public ou aux principes généraux du droit électoral. Ne peuvent être prévues :

- la suppression du collège cadre ;
- la privation des droits électoraux de salariés ;
- une dérogation aux règles de composition des listes de candidats, notamment à la représentation équilibrée femmes-hommes ;
- la nullité des bulletins raturés.



L'UNSA recommande de prévoir des dispositions plus favorables que le minimum légal.

4. La validité du PAP

Pour que le PAP soit valide les signataires doivent à la fois :

- représenter la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation ;
- obtenir la majorité des % en voix des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des voix des organisations représentatives dans l'entreprise (art. L. 2314-6).

Ces deux conditions sont cumulatives.

L'Administration (Circ. DGT n° 6, 27 juill. 2011) considère que :

- la seconde condition de majorité n'est pas requise s'il n'y a pas d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise : le protocole doit être signé par la majorité des organisations ayant participé à sa négociation ;

- lorsqu'un seul syndicat négocie et signe le protocole, celui-ci est valide puisqu'il est signé par le seul négociateur.
- le pourcentage attribué à la CFE-CGC pour apprécier la validité du protocole est calculé à partir des suffrages exprimés en sa faveur, rapportés à l'ensemble des suffrages exprimés au niveau de l'ensemble de l'entreprise.

Un accord majoritaire est requis pour :

- l'abaissement de la durée des mandats entre 2 et 4 ans ;
- le recours au vote électronique (voir annexe A : le vote électronique).



Lorsque le processus électoral est bloqué en raison de l'impossibilité de parvenir à un accord avec les organisations syndicales dans le cadre de la négociation du PAP, le tribunal judiciaire peut être saisi. La Cour de cassation a ainsi estimé qu'il a toute latitude pour fixer les modalités de déroulement du scrutin sur lequel aucun accord n'est intervenu (Cass soc 19 déc. 2018, n°17-27442).

[Cass. soc 22 mars 2023, n° 22-13.535](#)

(Contestation de la validité du protocole d'accord préélectoral). Il résulte des articles L. 2133-3 et L. 2314-6 qu'un syndicat professionnel, affilié à une fédération ou à une union de syndicats qui a signé le protocole d'accord préélectoral, que celle-ci soit ou non représentative, ne peut contester la validité de ce protocole et demander l'annulation à ce titre des élections professionnelles dans l'entreprise. »

Ajouter également à la suite :

« [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 juin 2024, 23-60.085, Inédit - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)

Le PAP n'est soumis à aucune procédure de publicité et de communication auprès des organisations syndicales et des salariés. Seule la procédure de dépôt de droit commun pour les conventions collectives s'applique. En outre, la validité d'un PAP est très difficile à contester, sauf clauses contraires à l'ordre public.

Lorsque l'employeur fixe unilatéralement le PAP, l'employeur doit informer les organisations syndicales des modalités d'organisations des élections, sauf si elles sont identiques au dernier projet d'accord préélectoral non signé dont les organisations syndicales avaient déjà eu connaissance. »

C) QUI EST ÉLECTEUR ?

Les conditions d'électorat sont identiques quelles que soient les élections (art. L. 2314-18). Pour être électeur, il faut :

- être salarié de l'entreprise ayant 3 mois d'ancienneté à la date du scrutin ;
- âge : avoir passé son 16^{ème} anniversaire au jour du scrutin ;
- jouir de ses droits civiques (aucune interdiction, déchéance, incapacité relative aux droits de vote, d'éligibilité, d'élection).

Les salariés mis à disposition sont comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, à partir de 12 mois continus de présence. Les salariés mis à disposition qui remplissent ces conditions choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice (il est possible de contrôler en amont ces listes : Cass. soc. 6 janvier 2016, n° 15-10.975).

D) DÉPOSER DES LISTES DE CANDIDATS

Organisation des différentes listes à déposer : seules les listes de candidats établies par les OS au premier tour sont recevables. Au second tour, s'il a lieu, les listes de candidats indépendants (« sans étiquettes », avec un ou plusieurs syndicats) sont admises.

Les élections professionnelles étant distinctes pour les titulaires et les suppléants, elles doivent s'organiser par collège électoral, à la fois pour les titulaires et les suppléants. Il y a donc des listes pour chaque collège et des listes séparées pour les titulaires et les suppléants (art. L. 2314-11).

Un salarié peut se porter candidat à la fois en tant que titulaire et suppléant (Cass. soc. 5 janv. 1978, n° 77-60.610). En revanche, le mandat de titulaire prévaut sur celui de suppléant s'il est élu pour chaque mandat (Cass. soc. 19 mai 1988, n° 87-60.207). C'est alors le candidat suppléant suivant sur l'ordre de présentation des candidats de la liste qui sera élu suppléant à sa place.

Conditions pour être candidat : les organisations syndicales choisissent librement les candidats qu'elles présentent aux élections professionnelles.

Pour être éligible du CSE, il faut remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être électeur ;
- être inscrit sur la liste électorale (Cass. soc. 6 février 2002 n°00-60.481) ;
- être âgé de 18 ans accomplis ;
- avoir travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins, peu importe que cette ancienneté résulte de contrats distincts séparés par des périodes d'interruption (Cass. soc. 3 octobre 2007, n° 06-60063), l'ancienneté pouvant s'apprécier au niveau du groupe (Cass. soc. 25 janvier 1995, n° 96-60.295), ne pas être conjoint, ascendant, descendant, frère, sœur ou allié au même degré du chef d'entreprise ;
- ne pas avoir été déchu des fonctions syndicales ;
- faire partie des effectifs à la date du scrutin (voir Registre Unique du Personnel).



Dans les bureaux d'études et cabinets de conseil, le minimum requis est réduit à 6 mois. (La condition d'éligibilité pour un « enquêteur vacataire » ou un « chargé d'enquête intermittent, à garantie annuelle », est d'avoir « reçu des bulletins de paie pendant onze des douze mois précédant la date fixée pour le premier tour des élections » (art. 60 et 39 de la CCN Syntec, accord du 16 décembre 1991 sur le statut d'enquêteur, clauses non étendues).

Depuis 2018, sont salariés protégés tous les candidats aux fonctions de membres du CSE, en tant que titulaire ou suppléant, au premier comme au second tour des élections professionnelles (art. L. 2411-7).

Représentation équilibrée femmes-hommes et alternance sur les listes : les dispositions légales imposent de respecter la représentation équilibrée et l'alternance sur les listes de candidats :

- pour chaque collège électoral, les organisations syndicales doivent donc inscrire sur leurs listes de candidats (titulaires et suppléants, premier et second tour) un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale (art. L. 2314-30) ;
- les listes doivent être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe, jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. En pratique, la liste est donc, après épuisement des candidats d'un des sexes, complétée avec les candidats du sexe surreprésenté.

Lorsque l'application des règles de représentation équilibrée conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe qui, à défaut, ne serait pas représenté.

Ce candidat ne peut simplement pas être en première position sur la liste (art. L. 2314-30).



S'il y a plusieurs sièges à pourvoir et que la représentation équilibrée impose sur cette liste la présence de femmes et d'hommes, une liste incomplète doit comporter au minimum 1 homme et 1 femme (Cass. soc. 9 mai 2018 n° 17-14.088).

Ajouter après les dispositions existantes :

« Cass. Soc., 17 janv. 2024, pourvoi n° 23-40.014, FS-B ([Décision - Pourvoi n°23-40.014 | Cour de cassation](#)) : N'est pas sérieusement contestable la constitutionnalité de l'interprétation de l'article L. 2314-30 du code du travail conduisant à interdire aux seules organisations syndicales de présenter aux élections professionnelles, lorsqu'au moins deux sièges sont à pourvoir au sein d'un collège électoral, une liste comportant un candidat unique.

Annexes

1. Le vote électronique
3. L'organisation des opérations électorales dans le cadre du vote électronique »

Modalités du dépôt des listes : la loi n'impose aucune règle de forme relative aux modalités de dépôt des candidatures (Cass. soc. 30 mai 1996, n° 95-60. 799).

C'est donc le PAP qui en fixe éventuellement les modalités. Généralement, les listes de candidats sont envoyées à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou lui sont remises directement contre récépissé.

Concernant le dépôt des listes syndicales, il faut un mandat exprès du syndicat pour déposer la liste (Cass. soc. 15 juin 2011 n° 10-25. 282).

La seule qualité de délégué syndical ou de représentant de la section syndicale ne suffit pas. Ce mandat n'est soumis à aucune exigence de forme et peut donc être verbal (Cass. soc. 10 déc. 2014, n° 14-60.447).

Remarque : il vaut mieux qu'il soit écrit, remis en lettre recommandée avec AR ou en main propre contre décharge.



Les syndicats doivent indiquer sur leurs listes leur affiliation à une organisation syndicale afin que celle-ci bénéficie des suffrages recueillis par les syndicats dans le cadre de la mesure de l'audience (L. 2122-3-1). Sur vos listes de candidats, n'oubliez pas le sigle UNSA.



PARTIE 2 - PENDANT LES ÉLECTIONS

A) LA DATE ET LE LIEU DE L'ÉLECTION

Le PAP précise les modalités et l'organisation, la date et le lieu où se déroule l'élection (art. L. 2314-6). Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral (art. L. 2314-28).

En l'absence de précisions sur les modalités matérielles de déroulement de l'élection dans le PAP, le tribunal judiciaire, saisi, peut les fixer (art. L. 2314-28 et art. R. 2314-2).

Attention : le vote par procuration n'est pas autorisé pour les élections professionnelles par le Code électoral (Cass. soc. 3 juill. 1984, n° 83-61173). Un vote par correspondance peut être prévu. Le recours au vote par correspondance doit rester exceptionnel, pour remédier à des circonstances particulières qui priveraient un nombre conséquent d'électeurs de leur possibilité de voter (Cass. soc. 16 janvier 1991, n° 89-61.449).

La date de l'élection :

La date de l'élection dépend de la mise en place pour la première fois des instances de représentation du personnel (voir annexe C : principales dates de l'élection).

L'élection a lieu, en principe, pendant le temps de travail. Un accord d'entreprise peut y déroger, notamment en cas de travail en continu (art. L. 2314-27) ou de vote électronique

Enfin, il est possible de prévoir une amplitude horaire large du scrutin afin de permettre aux salariés travaillant en équipe ou de nuit de voter.

Le lieu du vote :

Le vote a lieu sur le lieu de travail. En cas de multiples lieux de travail, un lieu unique de vote peut être prévu. Dans ce cas, l'employeur doit prendre en charge le déplacement des électeurs (Cass. soc. 15 avril 1970, n° 69-60128) (voir annexe A : le vote électronique)

B) LE SECOND TOUR

Le fait que les OS ne se manifestent pas pour négocier et conclure le PAP n'autorise pas l'employeur à considérer qu'elles ont renoncé à présenter des candidats au premier tour et à passer immédiatement à un second tour avec candidatures libres (Cass. soc. 7 juill. 1981 n° 81-60.001).

Quorum non atteint au premier tour : l'article L. 2314-29 du Code du travail prévoit un second tour lorsqu'au premier tour, le nombre des votants a été inférieur à la moitié des électeurs inscrits dans le collège considéré (moins de 50 % des inscrits ayant voté). Le quorum s'apprécie pour chaque collège et pour chaque scrutin, titulaire et suppléant.



Pour déterminer le nombre des votants, on totalise le nombre des bulletins obtenus par les listes en présence (nombre des suffrages valablement exprimés en faveur des candidats présentés au premier tour). Sont exclus :

- les bulletins blancs et nuls (Cass. ass. plén. 20 juill. 1979, n°79-60.024) ;
- les bulletins panachés (Cass. soc. 10 janv.1989, n° 87-60.309).

Le scrutin pour lequel le quorum n'a pas été atteint fera l'objet d'un second tour.

C'est au bureau de vote qu'il appartiendra de constater que le quorum n'est pas atteint (Cass. soc. 5 juin 1980, n° 79-61.290).

L'exigence de quorum n'est plus requise pour le second tour.

Les listes incomplètes au premier tour : lorsque tous les syndicats habilités à présenter des candidats au premier tour des élections ne présentent aucune liste ou des listes incomplètes, un second tour de scrutin doit être organisé s'il reste des sièges à pourvoir.

La jurisprudence reconnaît depuis longtemps la possibilité également d'un second tour avec des candidats indépendants pour pourvoir aux postes restés vacants dans l'hypothèse où des listes sont incomplètes (Cass. soc. 18 mars 1982, n° 81-60.871).

Délais d'organisation d'un second tour : le second tour doit avoir lieu dans un délai maximal de 15 jours (art. L. 2314-29). Un accord collectif peut prévoir un délai moindre (Cass. soc. 29 mai 1985, n° 84-60.887). Le calendrier des opérations doit respecter la sincérité du scrutin et ne pas faire obstacle à la présentation de candidats au second tour. Dès lors, des élections peuvent être annulées s'il est constaté que les deux tours ont eu lieu le même jour faisant ainsi obstacle à la présentation de candidats au second tour (Cass. soc. 8 juill. 1997, n° 95-60.916).

Liberté de candidature au second tour : peuvent présenter des candidats, non seulement les organisations syndicales, représentatives ou non, qui ont éventuellement présenté des candidats au premier tour, mais aussi une association de personnel. Toute candidature individuelle de tout autre membre du personnel est également admissible.

Les candidatures syndicales présentées au premier tour sont considérées comme maintenues au second tour, sans date limite de dépôt, à moins que le syndicat ne décide de modifier la liste. Une liste syndicale, parvenue hors délai prévu par le PAP pour le premier tour de l'élection, n'a pas à être retenue automatiquement pour le second tour (Cass. soc. 31 mai 2016, n° 15-60.157).



Le syndicat dont la liste n'est pas retenue au premier tour à cause d'un dépôt tardif, doit faire la démarche de représenter cette liste pour le second tour.

C) LE BULLETIN VALABLEMENT EXPRIMÉ

Les bulletins de vote sont décomptés en excluant les bulletins blancs et les bulletins nuls mais en comptabilisant les bulletins raturés d'un ou plusieurs noms :

1. Les bulletins blancs (auxquels sont assimilées les enveloppes vides) et nuls sont écartés. Lors du dépouillement, le code électoral impose de les décompter séparément et de les annexer au procès-verbal. Ils doivent être contresignés par chaque membre du bureau de vote et comporter la mention de la cause de leur annexion.

2. Les bulletins raturés sont considérés valables si tous les noms de la liste ne sont pas rayés. Le bulletin qui comporte au moins un nom, non rayé, est valable (Cass. soc. 8 janv. 1987 n° 86-60.213).

Les opérations de dépouillement sont réalisées sous la direction du bureau de vote qui apprécie notamment la validité des bulletins pour écarter les blancs et nuls. Le bureau de vote apprécie la validité des bulletins litigieux ; en cas de contestation, le tribunal d'instance statuera sur la régularité de l'élection (voir annexe B : la procédure de contestation).

Les bulletins blancs :

Les bulletins blancs ne sont pas valables : ils ne sont pas pris en compte pour déterminer le nombre de votants.

Par exemple : l'absence de bulletin dans l'enveloppe (enveloppe vide) ou les bulletins sur lesquels tous les noms de la liste ont été rayés (Cass. soc. 27 nov. 1974, n°74-60.122).

Si la liste ne comportait qu'un seul nom et si celui-ci est rayé, le bulletin est écarté (Cass. soc. 7 mai 1987, n°1987, n° 86-60.357).

Les bulletins nuls :

Plusieurs types de bulletins nuls peuvent exister :

- des bulletins trouvés dans l'urne sans enveloppe ou dans des enveloppes non réglementaires ;
- des bulletins portant des signes de reconnaissance (indications permettant au votant de se faire connaître) ;
- des bulletins portant des mentions injurieuses pour les candidats ou pour des tiers ;
- des bulletins illisibles ;
- des bulletins panachés, (Cass. soc. 10 janv. 1989, n° 87-60.294) ;
- plusieurs bulletins différents dans une même enveloppe ;
- les bulletins modifiant l'ordre de présentation des candidats.

Enveloppes irrégulières :

- Les enveloppes irrégulières rendent nuls les bulletins qu'elles contiennent. Il s'agit des enveloppes : non réglementaires (enveloppes non opaques) ; autres que celles fournies par l'employeur (modèle non uniforme) ; portant des signes de reconnaissance.



Les enveloppes litigieuses sont également contresignées par les membres du bureau et jointes au procès-verbal de l'élection afin de permettre le contrôle du juge en cas de contestation.



PARTIE 3 : APRÈS LES ÉLECTIONS

A) LE RÉSULTAT DE L'ÉLECTION

1. Le bureau de vote

Un bureau de vote, chargé du contrôle du bon déroulement des élections, doit être constitué pour chaque collège électoral.

Il veille à la régularité des opérations électorales, procède au dépouillement, proclame les résultats et dresse le PV des élections.

Le PAP fixe la composition du bureau de vote. A défaut de précision, le bureau de vote est composé de deux salariés électeurs les plus âgés du collège et du salarié électeur le plus jeune (Cass. soc. 16 oct. 2013 , n° 12-21448).

La présidence appartient au salarié le plus âgé.

Certains membres de l'entreprise peuvent surveiller le bon déroulement des opérations :

- Un candidat (Cass. soc. 7 avr. 1976, n° 75.60.183P).
- Un délégué de liste désigné par chacune des listes de candidats (Cass. soc. 11 déc. 1985, n° 85-60.387P).
- Un représentant de chaque OS présentant une liste de candidats.
- L'employeur ou son représentant.

2. Le dépouillement

Les votes exprimés par les salariés doivent être dépouillés par les bureaux de vote après les scrutins. Sauf précisions prévues dans le PAP, le dépouillement des votes se fait conformément à l'article 65 du Code électoral sous la direction du bureau de vote dans la salle où a lieu le scrutin.



Il est capital de dépouiller les votes du 1^{er} tour des élections même si le quorum n'est pas atteint car pour être représentatif, le syndicat doit recueillir au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections, quel que soit le nombre de votants.

Désignation des scrutateurs : le dépouillement est opéré par des scrutateurs sous la surveillance des membres du bureau. À défaut de scrutateurs en nombre suffisant, le bureau de vote peut y participer (art. 64 du Code électoral). Le bureau de vote désigne des scrutateurs parmi les électeurs présents. Les noms des scrutateurs proposés sont remis au Président du bureau de vote une heure avant la clôture du scrutin.

3. L'affichage des résultats

Un PV entérinant les élections doit être rédigé immédiatement après la fin du dépouillement, dans la salle de vote et en présence des électeurs (art. R. 67 du Code électoral).

En principe, le PV doit être établi par le secrétaire du bureau de vote (art. R. 67 du Code électoral). En cas d'absence, il doit être établi par l'un des membres du bureau de vote ou par l'un des électeurs présents choisi par lui. Des formulaires CERFA sont disponibles sur :

www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr



**Assurez-vous que le sigle UNSA figure sur le PV.
Adressez le PV a resultats@unsa.org pour le contrôle de sa validité.**

Doivent figurer notamment dans le PV :

- les incidents qui ont pu se produire en cours de scrutin, et les décisions que le bureau de vote a pu éventuellement être amené à prendre.
- Les irrégularités dans le déroulement des opérations électorales ne peuvent être établies que par les mentions du procès-verbal de dépouillement.



La signature du procès-verbal : avant de proclamer les résultats, le bureau de vote doit obligatoirement les consigner sur un PV que tous ses membres doivent signer. Les membres du bureau doivent également signer la liste d'émargement. À défaut, cela constituerait une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections.

La publicité : dans les quinze jours suivant la tenue de ces élections l'employeur doit :

- transmettre le PV en double exemplaire à l'agent de contrôle de l'inspection du travail (art. R.2314-22) et un exemplaire au prestataire agissant pour le ministère chargé du Travail (art. D. 2122-7).
- envoyer une copie du PV à chaque syndicat ayant présenté une liste de candidats et/ou participé à la négociation du PAP.



Il est conseillé aux représentants UNSA de demander le PV pour prouver le point de départ de contestation des élections.

Le procès-verbal de carence : Lorsque le CSE n'a pas pu être mis en place ni au premier tour ni au second tour, un PV de carence doit être établi par l'employeur (art. L.2314-9).

Il doit être :

- porté à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information ;
- transmis dans les 15 jours à l'inspecteur du travail par tout moyen permettant de donner date certaine à cette transmission ainsi qu'à l'opérateur agissant pour le compte du ministère du travail.

Aucun formalisme particulier n'est prévu pour le PV de carence. Néanmoins, un exemplaire est disponible sur le site :

www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

Sa validité peut être contestée dans les 15 jours à compter de la date à laquelle les parties intéressées en ont eu connaissance.

La proclamation des résultats :

C'est le bureau de vote qui proclame les résultats.

Le PV des élections est rédigé et signé par le bureau de vote avant la proclamation des résultats.



Un PV rédigé par un tiers n'est pas valable même s'il est signé par tous les membres du bureau de vote.

Le Président du bureau de vote proclame oralement les résultats en indiquant nominativement les élus, avec le nombre de voix obtenues par chacun d'eux.

La proclamation des résultats fait courir deux délais :

- le délai de 15 jours pendant lesquels il est possible de contester les résultats (voir annexe B : la procédure de contestation) ;
- le début de la protection des élus.

4. La signification du résultat

Une fois le dépouillement des votes effectués, il est procédé à la répartition des sièges en fonction des résultats de chaque liste.

a) Attribution des sièges entre les listes

Un préalable : le quorum

Il est nécessaire d'atteindre le quorum au premier tour de scrutin pour la désignation des élus (plus de 50 % de votants au regard des inscrits).

Autres conditions :

- si le quorum n'est pas atteint ou s'il reste des sièges à pourvoir, un second tour de scrutin est organisé ;
- le quorum doit être égal à la moitié des électeurs et non pas à « la moitié + une voix ».

Pour 100 électeurs, le quorum est 50 et non 51. Pour 105 électeurs, il est égal à 52,5 soit 53, et non à 52.

- le quorum doit être atteint pour chaque vote, donc dans chaque collège, et, à l'intérieur d'un collège, pour les titulaires ET pour les suppléants. On peut donc avoir à organiser un second tour uniquement pour élire les suppléants si au premier tour le quorum n'a été atteint que pour les titulaires.

Il convient donc de :

- comptabiliser le nombre de voix recueillies par chaque liste ;
- calculer le quotient électoral.

Exemple de voix recueillies et moyenne de la liste UNSA :

Candidat	Nombre de bulletins valides	Nombre de ratures	Nombre de voix	Moyenne de la liste
Léa	40	-5	+35	= 37,7
Omar	40	-2	+38	
Christine	40	0	+40	
			113/3 (Nbre de voix / nbre de candidats)	

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle.

Pour le cas où il n'a été pourvu aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne, suivant le principe de la représentation proportionnelle (art R. 2314-19 à R. 2314-21).

Le nombre de voix recueillies par chaque liste :

C'est la moyenne du total des voix obtenues par chacun des candidats de la liste, c'est-à-dire le total des voix obtenues par chaque candidat divisé par le nombre de candidats de la liste (et non pas par le nombre de sièges à pourvoir).

Le calcul du quotient électoral :

En cas de listes multiples au premier ou au second tour, les sièges sont attribués en appliquant le quotient électoral au nombre de voix obtenues par chaque liste (art. R. 2314-19).

Le quotient électoral s'obtient en divisant le nombre des suffrages valablement exprimés (à l'exclusion des votes blancs et nuls) par le nombre de sièges à pourvoir. Ce calcul s'effectue distinctement pour chaque collège et dans chaque collège distinctement pour les titulaires et les suppléants.

Le nombre de sièges attribués au quotient électoral est nécessairement un nombre entier (on n'attribue pas 1,2 siège mais bien 1 siège (Cass. soc. 26 mai 2010, no 09-60.350).

Sont prises en comptes les ratures des noms de candidats.

Exemple avec 3 sièges à pourvoir :

Si 3 sièges sont à pourvoir et que 85 suffrages ont été valablement exprimés dans un même collège, alors le quorum est atteint et le quotient sera égal à **28,33** (85/3).

Attribution des sièges au quotient :

Il faut diviser la moyenne de chaque liste par le quotient électoral.

- Liste UNSA : $37,7 / 28,33 = 1$
- Liste CFDT : $21,7 / 28,33 = 0$
- Liste FO : $17,5 / 28,33 = 0$

Seule la liste UNSA répond à la condition en dépassant le quotient électoral : il lui est donc attribué un siège « au quotient ».

Exemple d'attribution des sièges au quotient :

Liste UNSA	Nombre de voix	Liste CFDT	Nombre de voix	Liste FO	Nombre de voix
Léa	35	Samuel	20	Odile	20
Omar	38	Damien	25	Jacques	15
Christine	40	Aurore	20		
Moyenne des voix	37,7		21,7		17,5

Le cas de l'attribution du siège suivant sur la base de la plus forte moyenne (PFM) :

Au cas où aucun siège n'aurait été pourvu, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier (art. R. 2314-20).

PFM = moyenne des voix de la liste divisé par le nombre de sièges obtenus + 1

Exemple de calcul de la plus forte moyenne (PFM) :

$$\text{UNSA} = \frac{37,7}{1+1} = 18,85$$

$$\text{CFDT} = \frac{21,7}{0+1} = 21,7$$

$$\text{FO} = \frac{17,5}{0+1} = 17,5$$

C'est la liste « CFDT » qui obtient le deuxième siège à la plus forte moyenne avec 21,7. Il reste un 3^{ème} siège à pourvoir, la liste CFDT qui a obtenu le 2^{ème} siège se voit **ajouter 1 à son diviseur** :

$$\text{UNSA} = \frac{37,7}{1+1} = 18,85$$

$$\text{CFDT} = \frac{21,7}{1+1} = 10,85$$

$$\text{FO} = \frac{17,5}{0+1} = 17,5$$

C'est la liste UNSA qui obtient le troisième siège à la plus forte moyenne avec 18,85.

Au final, la répartition des 3 sièges à pourvoir donne le résultat suivant :

- UNSA : 2 sièges (1 siège au quotient et un à la plus forte moyenne)
- CFDT : 1 siège (un siège à la PFM)
- FO : 0 siège



Tous les résultats électoraux doivent être communiqués à vos fédérations et/ou syndicats dès la proclamation des résultats.

b) Déterminer la représentativité des organisations syndicales

• Au niveau de l'entreprise et de l'établissement :

Il est capital de dépouiller les votes du 1^{er} tour des élections même si le quorum n'est pas atteint car pour être représentatif, le syndicat doit recueillir au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections.

Le seuil de 10 % s'apprécie tous collèges confondus, même si le syndicat n'a pas présenté de candidats dans chacun d'entre eux (Cass. soc. 22 septembre 2010, n° 10-10.678). Le critère d'audience électorale prend nécessairement en compte les suffrages exprimés par l'ensemble des salariés, peu importe que certains soient électeurs dans des collèges spécifiques (Cass. soc. 12 avril 2012, n° 11-22.289).

Enfin, en cas de carence partielle dans un ou plusieurs collèges, il faut prendre en compte les suffrages recueillis dans tous les collèges où un premier tour a été organisé. Ils doivent être rapportés aux seuls suffrages exprimés dans les collèges où un premier tour a eu lieu.

En cas de listes communes entre organisations syndicales, celles-ci peuvent indiquer, lors de leur dépôt, la répartition entre elles des suffrages exprimés en leur faveur.



À défaut, la répartition des suffrages s'effectue à part égale (art L. 2122-3). Si, après application des règles de répartition des suffrages, aucune des organisations présentes sur la liste commune n'atteint le score de 10 %, elles ne peuvent pas se prétendre représentatives.

Le cas des entreprises à établissements multiples :

Dans les entreprises composées de plusieurs établissements distincts dans lesquels se déroulent des élections des CSE d'établissements :

- la représentativité au niveau des établissements se fonde sur les résultats des élections des CSE d'établissements ;
- la représentativité d'un syndicat au niveau de l'entreprise se calcule par l'addition de l'ensemble des suffrages obtenus par l'OS dans l'ensemble des établissements, quel que soit le pourcentage qu'il a obtenu par établissement.

Lorsque les élections des différents établissements de l'entreprise sont échelonnées dans le temps, elles doivent être comptabilisées jusqu'aux dernières élections de chaque établissement.

Le point de départ est celui de l'établissement qui organise les élections en premier. Le point d'arrivée est celui qui organise la dernière élection.

Au niveau du groupe :

La représentativité des OS au niveau de tout ou partie du groupe est appréciée conformément aux règles définies pour la représentativité au niveau de l'entreprise.

Si le périmètre des entreprises ou des établissements compris dans le champ d'un accord de groupe est identique à celui d'un accord électoral conclu au cours du cycle électoral précédant l'engagement des négociations, la représentativité des organisations syndicales est appréciée par l'addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans ces entreprises ou établissements :

- soit pour le cycle en cours, lorsque les élections se sont tenues à la même date ;
- soit lors des dernières élections intervenues au cours du cycle précédant le cycle en cours lorsque les élections se sont tenues à des dates différentes.

Dans le cas contraire, la représentativité est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus lors des dernières élections organisées dans les entreprises ou établissements compris dans le périmètre de l'accord (art L.2122-4).

c) Calculer l'audience du candidat en vue de sa désignation

Suite à l'attribution des sièges à chaque liste, le bureau désigne nominativement les élus dans l'ordre de présentation de la liste, sauf si le nombre de ratures faites sur le nom d'un candidat est égal ou supérieur à 10% des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle il figure.

Dans ce cas, la désignation s'effectue en fonction du nombre de voix obtenues par chaque candidat.

Exemple pour la liste UNSA :

Le bureau doit préciser les noms des élus avec le nombre de voix obtenu (Cass. soc. 26 mai 1977, Chrysler).

Si certains candidats ont moins de 10 % de ratures et d'autres non, les sièges sont attribués en priorité par ordre de présentation aux candidats ayant obtenu moins de 10 % de ratures, puis pour les autres sièges restants, aux autres candidats de la liste en fonction du nombre de voix obtenu.

Exemple pour la liste UNSA :

Candidat	Nombre de bulletins valides	Rature	Ratio	PFM	Désignation
Léa	40	-5	12,5%	+35 voix	+35 voix
Omar	40	-2	5%	+38 voix	+40 voix
Christine	40	0	0%	+40 voix	+40 voix

Omar est déclaré élu puisque Léa a été raturée à 12,5 %. Les ratures d'Omar ne sont pas prises en compte car elles n'atteignent pas les 10 % des 40 bulletins de la liste UNSA. Omar et Christine, se trouvant donc à égalité de voix, c'est l'ordre de présentation sur la liste qui prévaut.

B) LA CONTESTATION DE L'ÉLECTION

Le tribunal d'instance est seul compétent pour juger des irrégularités lors des élections.

Les irrégularités peuvent concerner les trois périodes des élections : la période qui précède l'élection, puis le déroulement de celle-ci et enfin, le dépouillement et la proclamation des résultats.

Aussi, les litiges peuvent porter sur :

- le nombre de collèges électoraux et la composition des collèges électoraux ;
- l'organisation et le déroulement des élections ;
- l'attribution des sièges et la proclamation des résultats.
- le % obtenu par les listes - le respect de la représentation équilibrée (et de l'alternance) sur les listes. Voir annexe B : la procédure de contestation)



Dès la proclamation des résultats par le bureau de vote, assurez-vous de leur transmission immédiate par l'employeur à l'ensemble des OS.



1) LE VOTE ÉLECTRONIQUE

L'élection des membres de la délégation du personnel au CSE peut être réalisée par vote électronique sur le lieu de travail ou à distance (constance des décisions : Cass. soc. 13 jvier. 2021, n°19-23.533).

Les modalités de mise en œuvre du vote électronique sont fixées par les articles R. 2314-5 à R. 2314-18 du Code du travail.

Le recours au vote électronique est mis en place :

- par accord d'entreprise ou de groupe ;
- ou à défaut
- par décision unilatérale de l'employeur (art. L. 2314-26 et R. 23145).

1. Mise en place du vote électronique par accord collectif d'entreprise ou de groupe.

Par accord majoritaire :

L'accord d'entreprise ou de groupe est soumis aux conditions de validité de droit commun de la négociation collective c'est-à-dire qu'il doit être signé par les organisations syndicales représentant plus de 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections (art. L. 2232-12).

Le cahier des charges :

L'accord comporte un cahier des charges précisant la conception et la mise en place du système de vote électronique conformément aux prescriptions posées par les articles R.2314-6 et suivants du Code du travail.

L'accord doit préciser si le vote électronique est confié à un prestataire externe sur la base du cahier des charges.

Le système retenu pour le vote électronique doit assurer la confidentialité des données transmises, notamment 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.

Le cahier des charges est tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail et déposé sur l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe (R. 2314-5).

Dépôt de l'accord à la DREETS

L'accord collectif organisant le vote électronique doit impérativement être déposé auprès de la DREETS avant la conclusion du protocole d'accord préélectoral. Son dépôt après la signature du protocole d'accord préélectoral peut conduire à l'annulation des élections professionnelles (Cass. soc. 28 sept. 2011, n°11-60028, Cass. civ. 1^{er} juillet 2020, n°19-15974).

Attention : Ne pas négocier l'accord d'entreprise sur le vote électronique et le protocole d'accord préélectoral le même jour.

2. La mise en place du vote électronique par décision unilatérale de l'employeur.

En l'absence d'accord collectif, l'employeur peut organiser le vote électronique pour l'élection des membres de la délégation du personnel du comité social et économique (L.2314-

26). De plus, à défaut d'accord, l'employeur peut décider du recours au vote électronique pour les élections partielles se déroulant en cours de mandat.

Le cahier des charges

L'employeur doit établir un cahier des charges en respectant les articles R.2314-6 et suivants du Code du travail.



L'accord collectif ou la décision unilatérale de l'employeur sur le vote électronique n'exclut pas que le vote puisse également être préparé et avoir lieu à bulletin secret sous enveloppe (art. R.2314-5).

3. L'organisation des opérations électorales dans le cadre du vote électronique

Le protocole d'accord préélectoral :

Une fois l'accord collectif de vote électronique déposé à la DREETS ou une fois la décision unilatérale de l'employeur prise, le protocole d'accord préélectoral peut être négocié et doit inclure une clause sur ce mode de scrutin.

Le PAP mentionne l'existence de l'accord sur le vote électronique ou la décision unilatérale de l'employeur à ce sujet. Il doit préciser l'identité du prestataire qui met en œuvre le vote électronique et décrire les modalités précises de vote et le déroulement de celui-ci (R. 2314-13).

Cette clause est soumise à la condition de double majorité.

Le protocole comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales (R. 2314-13).

La protection des données personnelles

Le vote électronique respecte le règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD).

Il s'agit de faire figurer ce système dans le registre des activités de traitement des données personnelles sous la responsabilité de l'entreprise.

Préalablement à sa mise en place ou à toute modification substantielle de sa conception, le système de vote électronique doit être soumis à une expertise indépendante, destinée à vérifier la conformité du système aux articles R. 2314-5 à R. 2314-8 du Code du travail. Le rapport de l'expert est tenu à la disposition de la CNIL (art. R. 2314-9).

La CNIL conserve la possibilité de contrôler le respect de ces règles à tout moment.

La formation des représentants du personnel

Les membres de la délégation du personnel et les membres du bureau de vote bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique retenu (R. 2314-12).

De plus, l'employeur doit mettre 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 qui a conçu et mis en place le système.

En présence des représentants des listes de candidats, la cellule d'assistance technique mise en place par l'employeur :

- 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 ;

« Soc., 19 janvier 2022, pourvoi n°20-17.076, FS-B : [Décision - Pourvoi n°20-17.076 | Cour de cassation](#)

Les articles R. 2314-8 et R. 2314-15 du code du travail disposent que le test du système de vote électronique et la vérification que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée doivent intervenir immédiatement avant l'ouverture du scrutin.

L'article L. 63, alinéa 3, du code électoral qui dispose que, dans les bureaux de vote dotés d'une machine à voter, le bureau de vote s'assure publiquement, avant le commencement du scrutin, que la machine fonctionne normalement et que tous les compteurs sont à la graduation zéro n'est pas applicable au vote électronique régi par les dispositions des articles R. 2314-5 à R. 2314-18 du code du travail. »

- 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 (R. 2314-14).

L'information de chaque salarié.

Chaque salarié dispose d'une notice d'information sur le déroulement des opérations électorales (R. 2314-12).

Les élections peuvent être organisées sur le lieu de travail ou à distance (R.2314-5) dans une période de vote définie (R. 2314-14).

L'établissement des listes électorales :

Les listes électorales sont établies par l'employeur selon les dispositions réglementaires et négociées. Le contrôle de la conformité des listes intégrées dans le logiciel de vote électronique est effectué sous la responsabilité de l'entreprise.

Le déroulement du vote :

Le vote électronique se déroule, pour chaque tour de scrutin, pendant une période définie. Les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin électronique doivent pouvoir être contrôlées par les membres du bureau de vote et les personnes désignées ou habilitées pour assurer le contrôle des opérations électorales.

Le système de vote électronique doit être scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin (R. 2314-8).

Pour se connecter au système de vote, l'électeur doit se faire connaître par le moyen d'authentification qui lui aura été transmis, selon des modalités garantissant la confidentialité. Ce moyen d'authentification permettra au serveur de vérifier son identité et garantira l'unicité de son vote. Il est alors impossible à quiconque de voter de nouveau avec les mêmes moyens d'authentification.

Attention : l'envoi de codes personnels d'authentification via la messagerie professionnelle des salariés, sans s'assurer qu'une personne non autorisée puisse se substituer frauduleusement à l'électeur, ne garantit pas la confidentialité des données transmises, et invalide, au regard des principes généraux du droit électoral, le scrutin (Cass. soc. 27 février 2013, n° 12-14415).

Le vote est anonyme et chiffré par le système. Sa validation le rend définitif et empêche toute modification.

Aucun résultat partiel n'est accessible pendant le déroulement du scrutin. Toutefois, le nombre de votants peut, si l'employeur ou l'accord d'entreprise ou de groupe le prévoit, être

révélé au cours du scrutin.

Le contrôle du bon déroulement des élections est fait par le bureau de vote, néanmoins, lorsque le juge judiciaire, saisi préalablement aux élections, décide de mettre en place 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 (L. 2314-17).

Une fois le vote terminé, l'employeur ou son prestataire doit conserver sous scellés, jusqu'à l'expiration du délai de recours ou lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive, les fichiers supports. Ils comprennent 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.

À 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 (R. 2314-17).

2) LA PROCÉDURE DE CONTESTATION

Quel est le tribunal compétent ?

Le tribunal judiciaire est compétent pour apprécier la régularité (L. 2314-32). Il se prononce sur :

- les listes électorales (Cass. civ. 9 sept. 2020, n° 19-19322) ;
- les candidatures ;
- les opérations électorales ;
- le respect de la représentation équilibrée des listes de candidats.

Le tribunal géographiquement compétent est celui dans le ressort duquel les opérations électorales ont lieu : l'établissement dans lequel les élections ont lieu ou le siège social de l'entreprise si les votes de l'ensemble des établissements y ont été dépouillés et proclamés (Cass. soc. 12 juin 1981, n°81-60.021).

Qui peut agir ? Il faut avoir qualité et intérêt à agir :

- l'électeur, uniquement pour les élections de son collège électoral (Cass. soc. 10 mai 2012, n° 1113197) ;
- l'employeur ou de son ou sa représentant(e) qui organise les élections professionnelles (Cass. soc. 15 janvier 2002, n° 0060276) ;
- tout candidat, pour l'élection du collège auquel il appartient (Cass. soc. 27 février 2013, n°1160195), même s'il a été élu et s'il a signé sans réserve le PV de dépouillement des résultats (Cass. soc. 21 novembre 2007, n° 076058) ;
- tout syndicat, même non représentatif, qui n'a pas participé à la négociation du PAP ou qui n'a pas présenté de candidat(e), dès lors qu'il a des adhérents dans l'entreprise (Cass. soc. 12 juillet 2006, n° 0560353).

Quelles sont les contestations possibles ?

1. Litiges liés à l'électorat : listes électorales et conditions d'électorat (exemple : capacité à être électeur).
2. Litiges liés à la régularité de l'élection : le respect de la représentation équilibrée, la capacité à présenter des listes, la remise en cause de l'éligibilité d'un candidat ...
3. Recours contre des décisions de la DREETS : répartition des collèges et des sièges, le

nombre d'établissements distincts.

4. Les % obtenus par les listes.

3) PRINCIPALES ÉTAPES DE L'ÉLECTION

Mise en place pour la première fois d'une institution représentative du personnel (CSE)

1. Jusqu'à 90 jours avant le 1^{er} tour de scrutin : information des salarié(e)s de la mise en place du CSE et de la date du scrutin ;
2. Jusqu'à 45 jours environ avant le 1^{er} tour de scrutin : invitation des organisations syndicales à négocier ;
3. Jusqu'à 15 jours minimum après l'invitation (soit 30 jours avant le 1^{er} tour) : 1^{ère} réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral.

Exemple :

Date du scrutin : 1^{er} février 2021

Information du personnel : 6 novembre 2020

Invitation des OS à négocier le PAP : 21 novembre 2020

Première réunion de négociation du PAP : à partir du 6 décembre 2020

Renouvellement d'une institution représentative du personnel (CSE)

Le scrutin doit être organisé dans la quinzaine précédant l'expiration du mandat des délégués en exercice.

4. 90 jours avant le 1^{er} tour de scrutin : information des salarié(e)s et date du 1^{er} tour du scrutin
5. 60 jours avant le 1^{er} tour de scrutin : invitation des organisations syndicales à négocier
6. 45 jours avant le 1^{er} tour de scrutin et 15 jours minimum après l'invitation : 1^{ère} réunion de négociation du PAP.

Remarque : pour les entreprises de 11 à 20 salariés, l'employeur invite les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral et à présenter leurs candidatures à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information.

Les précisions du protocole d'accord préélectoral :

Le protocole d'accord préélectoral va préciser notamment le calendrier des élections qui comprend :

- la date et les heures du scrutin pour les deux tours ;
- la date du dépôt des listes de candidats ;
- l'organisation du vote par correspondance et/ou du vote électronique.

Planning		Mes dates clefs
Annonce de l'élection (J-90 en cas de mise en place)		
Invitation des OS (J-45)		
Première réunion PAP (J-30)		
Limite dépôt candidatures du 1 ^{er} tour (fixé par le PAP, pas de délai légal)		
Signature du PAP (fixé par le PAP, pas de délai légal)		
1 ^{er} tour	envoi des codes d'accès en cas de vote électronique	
	Limite dépôt des professions de foi	
	Ouverture des scrutins et clôtures des scrutins Jour J	
	Dépouillement	
2 ^{ème} tour	appel à candidature	
	Limite de dépôt des candidatures	
	Limites dépôt des professions de foi	
	Ouverture et clôture des scrutins (J+15 le deuxième tour doit avoir lieu dans un délai de 15 jours après le 1 ^{er} jour)	
	Dépouillement	
Envoi des résultats à resultats@unsa.org		

4) REPRÉSENTATIVITÉ : CALCULER SON POIDS RELATIF

Les règles de validation des accords généralisées en mai 2018 impliquent de calculer une représentativité relative, c'est-à-dire une représentativité ne prenant pas en compte tous les suffrages exprimés lors des élections mais seulement les suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives (pour mémoire, le seuil de représentativité en entreprise est fixé à 10 %).



En cas de désaffiliation, le syndicat quittant perd la représentativité, cette dernière restant acquise à l'union syndicale - Cass. Soc, 18 mai 2011 (n°10-21.705).

Dans les entreprises où toutes les OS qui se sont présentées aux élections ont dépassé ce seuil de représentativité, cela ne change rien.

Mais, dans les entreprises dans lesquelles des OS se sont présentées aux élections sans dépasser ce seuil, il faut recalculer la représentativité des OSR (organisations syndicales représentatives) en déduisant du total les suffrages exprimés en faveur des OS non représentatives.

Cela a pour conséquence d'augmenter la représentativité « relative » des OSR (puisque l'on déduit du total les résultats inférieurs à 10 %).

Exemples :

Soit 4 OS A (7 %), B (16 %), C (28 %) et D (49 %).

Seules B, C et D sont représentatives à la vue des résultats du 1^{er} tour des dernières élections professionnelles.

Pour déterminer la capacité et le poids des seules OS représentatives, il convient de « consolider » leur représentativité sur un périmètre base 100 excluant l'OS non représentative ayant recueilli 7 %, comme suit :

$B = 17,20 \% (16 \times 100 / 93)$, $C = 30,10 \%$

$(28 \times 100 / 93)$, $D = 52,70 \%$ $(49 \times 100 / 93)$.

Exemples de PV d'élections :

Formulaires CERFA : www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_15822.do

Vous devez disposer du nombre correspondant à la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral pour chaque liste titulaire et suppléant.

Cette information doit être contenue dans le PAP (art. L. 2314-31).



Il faut l'exiger de l'employeur et veiller à ce que ce nombre soit donné en proportion (en pourcentage).

A) La représentation équilibrée ET l'alternance sur les listes de candidats

Deux conditions obligatoires (art. L. 2314-30) :

- Les listes doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à leur part respective prévue sur la liste électorale sous peine d'annulation de l'élection des candidats en surnombre ;
- Présenter alternativement un candidat de chaque sexe, au premier tour (uniquement, Cass. soc. 25 nov. 2020, n°19-60.222), selon la proportion de femmes et d'hommes, jusqu'à épuisement, sous peine d'annulation de l'élection des candidats élus dont le positionnement sur la liste serait jugé irrégulier.

Ces deux conditions s'appliquent dans chaque collège électoral pour chaque liste de titulaires ET de suppléants.

Exemple pour se préparer à constituer vos listes :

Une entreprise de 815 salariés procède aux élections CSE. Au total, 15 sièges titulaires et 15 sièges suppléants sont à pourvoir :

10 sièges pour le premier collège dont 60 % de femmes et 40 % d'hommes

5 sièges pour le deuxième collège dont 38 % de femmes et 62 % d'hommes

Pour composer vos listes il faut appliquer la règle :

Nombre de sièges x proportion de femmes ou d'hommes

Répartition des hommes et application de l'arrondi

1 ^{er} collège :	nombre de siège : 10	$10 \times 0,40 = 4$ hommes
2 ^{ème} collège :	nombre de siège : 5	$5 \times 0,62 = 3,14$
	3,14 = 3 hommes	

Si on n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner alors on prend en compte le calcul de l'arrondi :

- « Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 »
- « Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5 »

NB : Si la répartition proportionnelle conduit à exclure l'un ou l'autre sexe, il est possible de proposer un candidat du sexe qui ne serait pas représenté mais pas en tête de liste.

CAS PARTICULIER !

Dans le cas où il y a :

- « Un nombre impair de sièges à pourvoir »

ET

- « Une stricte égalité du nombre de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale » (50% de femmes et 50 % d'hommes).

Si après le calcul de votre arrondi, vous obtenez un résultat identique pour le nombre de candidats femmes et hommes alors la liste comprendra indifféremment un homme ou une femme pour le dernier siège à pourvoir.

B) Les sanctions en cas de non-respect de la représentation équilibrée et/ou de l'alternance

Les sanctions s'appliquent toujours après l'élection. L'annulation de l'élection d'un candidat surreprésenté, ne remet pas en cause la représentativité acquise par l'organisation syndicale dans le cadre du premier tour des élections.

Non-respect de la proportion

Si les listes de candidats ne respectent pas la part de femmes et d'hommes devant figurer sur les listes en référence aux proportions indiquées dans le PAP et si le juge est saisi, il peut annuler l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté sur la liste : « Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats » (art. L. 2314-32).

Exemple pour le 2^{ème} collège « titulaires » :

5 sièges titulaires sont à pourvoir pour le deuxième collège dont 38 % de femmes et 62 % d'hommes (2 femmes et 3 hommes)

La liste UNSA titulaires du 2^{ème} collège est composée comme suit et obtient le résultat suivant :



L'alternance est respectée mais la répartition proportionnelle ne l'est pas : 3 femmes élues au lieu de 2 femmes élues maximum alors que la liste devait comporter deux candidates seulement. La liste UNSA obtient 5 élus, l'élection de Catherine sera annulée car c'est « la dernière élue du sexe surnuméraire sur la liste en suivant l'ordre inverse de la liste ».

Non-respect de l'alternance

S'il constate que la liste n'est pas composée alternativement de femmes et d'hommes, « le juge annule l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions » (art. L. 2314-32).

Exemple pour le 2^{ème} collège « suppléants » :

5 sièges suppléants sont à pourvoir pour le deuxième collège dont 38 % de femmes et 62 % d'hommes (2 femmes et 3 hommes)

La liste UNSA suppléants du 2^{ème} collège est composée comme suit et obtient le résultat suivant :



La liste UNSA obtient 3 élus (1 homme et 2 femmes) mais ne respecte pas l'alternance en troisième position.

Le cas d'une liste incomplète :

Exemple pour le 1^{er} collège « suppléants » :

10 sièges suppléants sont à pourvoir pour le premier collège dont 60 % de femmes et 40 % d'hommes (6 femmes et 4 hommes)

Les deux listes de candidats (titulaires et suppléants) du 1^{er} collège doivent être composées alternativement de 4 femmes et 4 hommes puis les 2 femmes restantes seront placées en bas de liste.

La liste peut être incomplète mais doit respecter l'alternance jusqu'au 4^{ème} candidat homme.

L'UNSA peut présenter une liste incomplète suppléant dans le 1^{er} collège comme suit :



L'UNSA présente une liste incomplète de 7 candidats pour 10 sièges à pourvoir. Elle est valable car elle respecte :

- l'alternance entre les candidats femmes et hommes ; la proportion de femmes et d'hommes du collège (4 candidats hommes sur 4 et 3 candidates femmes sur 6).



FORMEZ LES ÉLUS AVEC L'UNSA FORMATION

Dès les résultats connus, ne tardez pas, formez les élus !
Pour contacter l'UNSA Formation et pour toute aide pendant votre mandat

CONTACTER PLEASE :



✉ unsaplease@unsa.org

☎ 06 69 36 00 70