



ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Mise à Jour : 25 mars 2023 – Pôle Travail

Les évolutions législatives en matière de représentation du personnel ont renforcé significativement le dialogue social au sein des entreprises ou des établissements distincts.

Ainsi, les ordonnances du 22 septembre 2017, communément appelées « ordonnances Macron » ont à la fois introduit une certaine primauté des accords d'entreprises sur les accords de branche ; et créé une instance représentative du personnel unifiée dans les entreprises de 11 salariés et plus : le Comité Social et Economique (CSE).

I – MISE EN PLACE ET RÔLE DU CSE :

I-A : Conditions de mise en place d'un CSE :

Ce Comité Social et Economique (CSE), qui constitue désormais l'unique instance représentative du personnel, doit être mis en place à partir du moment où votre entreprise remplit les deux conditions suivantes :

- L'effectif a dépassé ou atteint 11 salariés,
- Pendant 12 mois consécutifs,

Pour calculer l'effectif de votre entreprise ou établissement, les éléments suivants sont pris en compte :

- Chaque salarié compte pour une unité proratisée à son temps de présence. S'il est à temps plein, il compte pour 1 ; s'il est à 80%, il compte pour 0,8 ; ...,
- Les salariés dont le contrat de travail est suspendu (congrés, maladie, ...) sont intégrés dans le calcul,
- Les salariés en CDD ou mis à disposition par une entreprise de travail temporaire sont intégrés dans le calcul ; sauf si leur contrat résulte du remplacement d'un salarié dont le contrat est suspendu (congrés, maladie, ...),
- Les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, présents depuis au moins 1 an, sont intégrés dans le calcul dès lors qu'ils travaillent sur les mêmes lieux (et ont donc les mêmes conditions de travail) que les salariés de l'entreprise utilisatrice.

I-B : Composition du CSE :

Le CSE comprend l'employeur ainsi qu'une délégation du personnel.

Cette délégation comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants, fixé par accord d'entreprise ou en application du code du travail selon l'effectif (cf. : II – 1 – C : Liste électorale).

A ce CSE, sont également invités :

- Le délégué syndical, membre de droit du CSE (entreprise de moins de 300 salariés).
- Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité lorsque les réunions sont consacrées aux conditions de travail.
- L'inspection du travail, sur les questions liées à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

I-C : Rôle du CSE :

a) Dans les entreprises d'au moins 11 salariés :

Le CSE exerce les missions suivantes :

- Il porte les demandes individuelles ou collectives relatives aux salaires et à l'application de la réglementation du travail.
- Il promeut la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail.
- Il réalise des enquêtes sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles.
- Il exerce le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent.

b) Dans les entreprises d'au moins 50 salariés :

Le CSE est l'instance d'expression collective des intérêts des salariés afin qu'ils soient pris en compte dans les décisions relatives à la gestion et à la vie économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il joue un rôle dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Il est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs,
- La modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise,
- Les conditions d'emploi et de travail, notamment la durée du travail et la formation professionnelle,
- L'introduction de nouvelles technologies et d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité, ou les conditions de travail,
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

II - ORGANISATION DE L'ELECTION :

II-A : Préalable à l'élection :

a) Information :

Pour débiter cette démarche, il vous faut préalablement informer vos salariés, par tout moyen conférant date certaine, de votre intention d'organiser cette élection ; conformément à l'article L.2314-4 du code du travail.

Cette information doit préciser la date à laquelle vous envisagez d'organiser cette élection et au plus tard **dans les 90 jours** qui suivent.

Par la suite, les organisations syndicales doivent être invitées à négocier un protocole préélectoral.

Plusieurs situations sont susceptibles de se présenter :

	Effectif compris entre 11 et 20 salariés	Effectif supérieur à 20 salariés
Dispositions légales	Article 2314-5 alinéa 5	Article 2314-5 autres alinéas
Information	En plus de vos salariés, les organisations syndicales doivent être informées de l'organisation d'élection dans votre entreprise.	
Condition à l'invitation à négocier le protocole	Si au moins un salarié s'est porté candidat dans un délai de 30 jours suivant l'information. Si ce n'est pas le cas, un procès-verbal de carence doit être établi (CERFA 15248*04) .	Aucune
Invitation à négocier le protocole	Il convient de respecter un délai de 15 jours minimum entre la réception des invitations à négocier et la date de la première réunion de négociation.	
Quelles organisations syndicales inviter ?	Les OS qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendances, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement. Les OS qui sont reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement. Les OS qui ont constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement. Les OS qui sont affiliées à une organisation représentative nationale et interprofessionnelle. Vous trouverez la liste de ces dernières sur le site du ministère du travail avec leur adresse nationale. Cependant certaines d'entre elles ayant une implantation locale, vous pouvez les y contacter.	

b) Le protocole préélectoral :

Le protocole préélectoral est un document négocié avec les organisations syndicales qui a pour objet de fixer la répartition des effectifs de l'entreprise dans chacun des collèges électoraux (ouvrier, cadre, ...), le nombre de sièges attribués à chaque collège électoral et la proportion de

femmes et d'hommes dans chacun des collèges ; ainsi que toute l'organisation du processus électoral (bureau de vote, ...)

3 situations peuvent se présenter :

	Négociation	Suite à donner
Accord	Lorsqu'il y a signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles	Organiser l'élection en s'appuyant sur l'accord trouvé
Désaccord	Lorsqu'il y a eu négociation mais qu'il n'y a pas de signature. Le protocole doit tout de même être rédigé et faire ressortir les points de désaccord	Saisine du juge d'instance qui statue en référé si le désaccord porte sur le processus électoral Saisine de la DCSTEP si le désaccord porte sur la répartition des effectifs et/ou la répartition des sièges au sein des collèges électoraux
Absence de négociation	Lorsqu'aucun syndicat n'est venu négocier malgré l'invitation	L'employeur décide seul de la répartition des effectifs et des sièges dans les collèges électoraux (article L.2314-14 du code du travail)

c) Liste électorale :

Le nombre de siège à attribuer est réparti comme ceci :

Effectif	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
11 à 24	1	1
25 à 49	2	2
50 à 74	4	4
75 à 99	5	5
100 à 124	6	6
...

Pour tenir compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la représentation des salariés, les organisations syndicales doivent présenter des listes électorales pour les titulaires et les suppléants respectant l'équilibre entre les sexes.

Exemple :

Si les effectifs du collège ouvrier d'une entreprise sont de 70% de femmes et 30% d'hommes, et qu'il y a 3 sièges de représentant du personnel à pourvoir dans ce collège, les organisations syndicales devront présenter des listes contenant :

- 3 (sièges) x 70% = 2,1 femmes arrondi à 2 femmes.
- 3 (sièges) x 30% = 0,9 homme arrondi à 1 homme.

Un bureau de vote pour chaque collège électoral (dont la composition a été fixée dans le protocole préélectoral) est constitué pour veiller au bon déroulé du scrutin

II-B : L'élection :

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique (sous conditions). Les votes sont séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, ceci pour chacun des collèges électoraux.

Il s'agit d'un scrutin de liste à deux tours.

a) 1^{er} tour :

Conformément à l'article R.2314-19 du code du travail, chaque liste se voit attribuer autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral.

Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

S'il reste des sièges à pourvoir, ils sont attribués selon la règle de la plus forte moyenne (article R.2314-20 du code du travail).

Le nombre de voix de chaque liste est divisé par 1+ le nombre de siège déjà obtenu par la liste en question.

On classe ensuite dans l'ordre décroissant des moyennes obtenues et on attribue le premier siège non pourvu au premier de la liste.

Exemple :

Un collège électoral rassemble 27 salariés et vous avez en tout 3 sièges à pourvoir

Sur ces 27 salariés, le suffrage exprimé est de 24.

Le quotient électoral est de $24/3 = 8$

Pour chaque tranche de 8, un siège est attribué.

La liste 1 a obtenu 18 voix : $18/8 = 2,25$, soit 2 sièges.

La liste 2 a obtenu 7 voix : $7/8 = 0,875$, soit 0 siège.

Il reste 1 siège à pourvoir. On applique alors la règle de la plus forte moyenne.

La liste 1 a obtenu 18 voix et a obtenu déjà 2 sièges : $18/(2+1) = 6$

La liste 2 a obtenu 7 voix et n'a obtenu aucun siège : $7/(0+1) = 7$

On attribue donc le dernier siège à la liste 2 puisqu'elle a la plus forte moyenne.

S'il y avait eu égalité, le siège aurait été attribué à la liste ayant recueilli le plus grand nombre de voix.

Si deux listes avaient obtenu le même nombre de voix, le siège aurait été attribué au plus âgé des candidats des deux listes susceptibles d'être élu.

b) 2nd tour :

Un 2nd tour est organisé dans l'une ou l'autre de ces situations :

- Si le quorum n'a pas été atteint ; c'est-à-dire si 50% des électeurs n'ont pas participé au vote,
- Si l'ensemble des sièges n'ont pas pu être attribués au 1^{er} tour.

Si un 2nd tour a lieu, les organisations syndicales ne sont plus les seules à pouvoir présenter des listes de candidats.

II-C : Terme de l'élection :

Au terme de la procédure d'élection, il y a lieu de rédiger un procès-verbal d'élection ou un procès-verbal de carence.

Pour se faire, vous pouvez vous appuyer sur la [notice](#) (CERFA 51165#06).

a) S'il y a eu carence :

L'employeur doit rédiger un procès-verbal de carence si (l'un ou l'autre) :

- Dans une entreprise employant de 11 à 20 salariés, aucun candidat ne s'est fait connaître dans un délai de 30 jours suivant l'information de l'employeur (cf. : tableau en II – 1 – A de ce courrier).
- Aucune liste de candidat n'a été présentée par les organisations syndicales au 1^{er} tour puis aucune liste de candidats n'a été présentée au 2nd tour.

b) S'il y a eu élection :

L'employeur doit rédiger un procès-verbal d'élection pour les titulaires et un procès-verbal d'élection pour les suppléants.

Dans tous les cas, la saisie de ces procès-verbaux se réalise sur le site suivant : <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/> .

Une copie doit également être donnée à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste, ainsi qu'au Pôle Travail de la DCSTEP.