24 octobre 2019

EMPLOYEURS
DU LIEN SOCIAL
& FAMILIAL

Elections professionnelles : le déroulement du vote

Notre septième newsletter consacrée aux élections professionnelles porte cette semaine sur le déroulement du vote avec un premier et un second tour. Les règles relatives au dépouillement des votes et à l'attribution des sièges seront présentées dans de futures newsletters.

Les élections professionnelles ont lieu au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne[1].

1er tour : monopole des organisations syndicales.
Au premier tour des élections professionnelles, les candidats sont **exclusivement** présentés par les organisations syndicales qui sont invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral, c'est-à-dire :

- les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ d'application professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné ;
- celles qui sont reconnues représentatives dans l'entreprise ou dans l'établissement ;
- celles qui ont constitué une section syndicale dans l'entreprise ou dans l'établissement ;
- ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel dont la liste est arrêtée par le ministre en charge du travail.

Le premier tour des élections professionnelles n'est valable, du point de vue de la désignation des représentants à élire, que si le nombre de votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits sur la liste électorale, on parle de **quorum**.
Exemple : pour 100 électeurs, le quorum est de 50.
Le quorum doit être atteint dans chaque collège, et à l'intérieur d'un collège, pour les titulaires et pour les suppléants.
Pour déterminer le nombre de votants, il faut prendre en compte **les votes des électeurs qui se sont exprimés en faveur de candidats**, valablement présentés au premier tour de scrutin. Ainsi pour le calcul du quorum, les votes blancs ou nuls ne sont pas pris en compte dès lors que ces votes ne s'expriment en faveur des candidats en liste.
Exemple : une association comporte 20 électeurs et organise l'élection de la délégation du personnel au Comité social et économique (CSE) avec la mise en place d'un collège unique pour l'élection d'un titulaire et d'un suppléant.

[1] Article L 2314-29 du code du travail.

Syndicat des Employeurs du Lien Social et Familial
Centres sociaux, Associations d'accueil de jeunes enfants, Associations de développement social local, Espaces de vie sociale

18/22 avenue Eugène Thomas 94276
Le Kremlin-Bicêtre cedex

Tél. : 01 58 46 13 40

elisfa@elisfa.fr
www.elisfa.fr

CHARTE DE LA diversité SIGNATAIRE

Un salarié se présente en tant que candidat au poste de représentant titulaire à la délégation du personnel au CSE et un salarié se présente en tant que candidat au poste de représentant suppléant à la délégation du personnel au CSE.
Le salarié candidat au poste de titulaire obtient 15 votes valablement exprimés : le quorum est atteint et le salarié est élu.
Le salarié candidat au poste de suppléant obtient 9 votes valablement exprimés : le quorum n'est pas atteint et un second tour devra être organisé pour l'élection du représentant suppléant à la délégation du personnel au CSE.

Depuis la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, le premier tour des élections professionnelles doit faire l'objet d'un dépouillement complet car il sert à mesurer la représentativité des syndicats qui se sont présentés à l'élection.
Le quorum importe peu ici car les résultats à mesurer s'entendent indépendamment du nombre de votants. Autrement dit, même dans l'hypothèse où le quorum n'est pas atteint, l'employeur est tenu de dépouiller les votes.
Organisation d'un second tour :
Un second tour de scrutin doit être organisé dans les cas suivants :

- lorsque le quorum n'est pas atteint au premier tour pour chaque vote, c'est-à-dire dans chaque collège, et, à l'intérieur d'un collège, pour les titulaires et pour les suppléants ;
- lorsqu'aucun siège n'a pu être pourvu à l'issue du premier tour de scrutin faute de candidats présentés par les organisations syndicales représentatives ;
- lorsque le nombre total des candidatures de toutes les listes présentées par les organisations syndicales au premier tour ne permet pas de pourvoir tous les sièges[2]. Il en est ainsi même s'il ne reste qu'un seul siège à pourvoir ;
- lorsqu'un siège réservé n'a pu être attribué à l'issue du premier tour de scrutin en l'absence de candidat de la catégorie concernée.

La date du second tour doit être prévue au sein du protocole d'accord préélectoral, pour rappel le 2nd tour doit avoir lieu dans **les 15 jours** qui suivent le 1er tour. La jurisprudence n'a jamais eu l'occasion de préciser s'il s'agissait de jours calendaires, ouvrables ou ouvrés. A défaut d'indication dans la loi, on peut *a priori* considérer qu'il s'agit de jours calendaires.
La loi ne s'oppose cependant pas à ce que le second tour intervienne dans un délai plus court si les parties en sont d'accord[3]. A ce titre, il a été admis que le second tour puisse être organisé au plus tôt le lendemain du premier tour[4]. Nous vous conseillons toutefois de prévoir un délai de quelques jours entre le premier tour et le second tour afin de pouvoir recueillir les candidatures de vos salariés.
Les règles de scrutin du second tour sont identiques à celles qui gouvernent le premier tour. Le second tour des élections demeure un scrutin de liste, ce qui signifie que les électeurs doivent voter pour une liste de candidats, et non pour plusieurs candidats pris isolément. Il en est ainsi même en cas de candidature individuelle. Les candidats libres qui se présentent individuellement doivent en effet chacun être considérés comme constituant une liste.
Il convient cependant de noter :

[2] Cass. soc., 18 mars 1982, n° 81-60.871
[3] Cass. soc., 29 mai 1985, n° 84-60.887
[4] Cass. soc., 26 sept. 2006, n° 05-60.347

- d'une part, qu'aucun quorum n'est exigé pour le second tour ;
- d'autre part, **que les candidatures des salariés sont libres au second tour**.

Nous vous invitons à consulter notre fiche pratique sur les élections professionnelles (rubrique XI) ainsi que nos précédentes newsletters hebdomadaires à ce sujet.

Le service juridique-RH reste à votre disposition pour tout complément d'information.