

Les élections professionnelles

- **Définition.**

Les élections professionnelles permettent aux salariés d'élire à bulletins secrets les délégués du personnel et les membres des comités d'entreprise dans le secteur privé.

- **Champ d'application.**

Champ d'application professionnel : employeurs de droit privé, quel que soit leur branche d'activité et leur forme juridique, ainsi qu'à leurs salariés.

Champ d'application territorial : tout employeur exerçant son activité en France quels que soient sa nationalité ou celle des salariés, la loi applicable au contrat de travail et le lieu d'exécution du contrat.

Périodicité de l'organisation des élections : obligation de mettre en place ou de renouveler les institutions représentatives tous les 4 ans.

- **Calcul de l'effectif.**

Seuils légaux :

- au moins 11 salariés pour les délégués du personnel,
- au moins 50 salariés pour le comité d'entreprise et le comité d'établissement,
- moins de 200 salariés pour la mise en place d'une délégation unique du personnel.

L'effectif de l'entreprise ou de l'établissement sert également à fixer le nombre de représentants du personnel à élire.

Période sur laquelle doit être calculé l'effectif : la première mise en place de délégués du personnel ou d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si le seuil d'effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Si une entreprise possède, dès sa création, un effectif d'au moins 11 ou 50 salariés, la mise en place de l'institution correspondante ne sera obligatoire qu'après une année d'activité. L'employeur peut cependant décider ou accepter que cette mise en place ait lieu plus tôt.

Règle de décompte des salariés pour le calcul des effectifs : se reporter à la fiche pratique sur le calcul des effectifs d'une entreprise.

- **Électorat et éligibilité.**

Électorat : quatre conditions sont exigées pour être électeur :

- avoir la qualité de salarié (homme et femme) de l'entreprise,
- être âgé de 16 ans révolus,
- avoir acquis une ancienneté de 3 mois dans l'entreprise. Pour les salariés mis à dispositions, la condition d'ancienneté est portée à 12 mois continus de présence dans l'entreprise,
- bénéficier de ses droits civiques.

Éligibilité : quatre conditions sont exigées pour être éligible :

- être électeur,
- être âgé de 18 ans révolus,
- travailler dans l'entreprise depuis un an au moins. Pour les salariés mis à dispositions, la condition d'ancienneté est portée à 24 mois continus de présence dans l'entreprise,
- ne pas être l'employeur ni son conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendant à descendant, frère, sœur et allié au même degré.

- **Préparation des élections.**

Le déclenchement des élections : les élections professionnelles peuvent être déclenchées :

- à l'initiative de l'employeur : obligatoire lorsque les conditions d'effectif sont réunies,
- à la demande d'un syndicat ou d'un salarié : l'employeur doit alors engager la procédure électorale dans le mois suivant la réception de la demande, lorsque les conditions d'effectifs sont réunies.

Formalités incombant à l'employeur :

- informer le personnel par voie d'affichage de l'organisation d'élections professionnelles,
- inviter les organisations syndicales intéressées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats,

- élaboration d'un protocole préélectoral avec les organisations syndicales : il doit comporter :
 - les modalités générales d'organisation et de déroulement des opérations électorales,
 - la répartition du personnel dans les collèges électoraux et répartition des sièges entre les différentes catégories de salariés,
 - la détermination du nombre d'établissements, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories de salariés dans le cas d'institution de comités d'établissement.

Les listes électorales et les listes de candidatures :

- liste électorale : liste nominative des électeurs appelés à prendre part au vote. C'est à l'employeur qu'il appartient d'établir ce document.
- liste des candidatures :
 - monopole des organisations syndicales intéressées au premier tour du scrutin
 - liberté des candidatures au second tour des élections

L'organisation matérielle des élections :

- organisation de la campagne électorale : réservée aux organisations syndicales avant le premier tour (affichage sur panneaux syndicales, distribution de tracts, etc.), elle ne peut avoir lieu le jour du scrutin,
 - obligation de fournir aux électeurs les bulletins de vote et des enveloppes,
 - obligation de permettre aux électeurs de s'isoler pour voter,
 - organisation du scrutin dans les locaux de l'entreprise, à la date fixée par le protocole d'accord préélectoral et pendant les horaires de travail (sauf accord contraire conclu entre l'employeur et les organisations syndicales)
- **Déroulement des élections.**

Premier tour : 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.

Si le quorum n'est pas atteint, il y a lieu d'organiser un second tour.

Second tour : le second tour doit être organisé dans un délai de 15 jours à dater du premier jour de scrutin, selon les mêmes règles que le premier tour.

Clôture du scrutin : à l'heure prévue, le bureau de vote proclame la clôture du scrutin et procède immédiatement au dépouillement, afin d'attribuer les sièges et désigner les élus.

Lorsque les opérations électorales sont terminées, le bureau de vote proclame publiquement les résultats.

La dernière opération à accomplir par le bureau de vote consiste à rédiger un procès-verbal indiquant le résultat complet des élections et à mentionner, s'il y a lieu, les anomalies constatées et les incidents survenus au cours du vote.

Le procès-verbal des élections est transmis par l'employeur, dans les 15 jours, en double exemplaire à l'inspecteur du travail.