



VOS DROITS ET OBLIGATIONS

DÉROULEMENT DES OPÉRATIONS ÉLECTORALES

ÉDITION 2018

SOMMAIRE

Les bulletin de vote	2
Les isolements	2
Les urnes	2
Le vote par correspondance	2
La date et le lieu du vote.....	3
Le bureau de vote	4
Le quorum	6
Le quotient électoral.....	6
La répartition à la plus forte moyenne	6
Les règles du scrutin	7
Le premier tour des élections professionnelles.....	7
Le second tour des élections professionnelles	8
Le dépouillement des bulletins de vote.....	9
Le procès-verbal de carence.....	9
L'attribution des sièges.....	10
La désignation des élus.....	12
L'attribution de sièges réservés à certaines catégories de personnel	13
La fin des élections professionnelles	14
Le procès-verbal des élections professionnelles	14
Les litiges relatifs aux élections professionnelles.....	14
Le déroulement de l'instance devant le tribunal de première instance.....	15

LES BULLETIN DE VOTE

L'employeur doit mettre à la disposition des électeurs, à la fois pour les élections délégués du personnel et pour les élections du comité d'entreprise, ainsi que pour chaque collègue, un nombre égal et suffisant de bulletins de vote pour chaque liste de candidats. Ces bulletins doivent être différents pour les titulaires et pour les suppléants.

Les bulletins sont en principe de couleur blanche mais ils peuvent être de différentes couleurs quand il existe des circonstances particulières constatées soit par le protocole d'accord préélectoral, soit par le juge d'instance (Cass. Soc., 11 mars 1992, n° 91-60.160).

LES ISOLOIRS

L'employeur doit mettre en place un dispositif d'isolement Cass. Soc., 26 mai 1998, n° 97-60.092).

Il n'est pas pour autant nécessaire d'installer des isolements. Ainsi, il a été jugé que la possibilité donnée aux salariés de s'isoler, par exemple dans un hangar, est suffisante (Cass. Soc., 11 juin 1986, n° 85-60. 485).

Au contraire, lorsque la pièce servant de lieu d'isolement possède une porte vitrée permettant à une personne placée à l'extérieur de voir les électeurs quand ils mettent leurs bulletins dans l'enveloppe, le secret du scrutin n'est pas respecté (Cass. Soc., 18 juill. 1978, n° 78-60. 634).

LES URNES

Elles doivent être séparées pour les titulaires et les suppléants (Cass. Soc., 13 mars 1985, n° 64-60. 608).

La surveillance des urnes doit être assurée (Cass. So., 5 janvier 1978, n° 77-60. 610) par les membres du bureau de vote.

Il y a obligation de déposer en personne le bulletin de vote dans l'urne (TPI., 20 juin 2011, n° 11-718)

LE VOTE PAR CORRESPONDANCE

Le vote par procuration n'est pas autorisé pour les élections professionnelles (Cass. Soc., 3 juill. 1984, n° 83-61. 173).

La jurisprudence a admis le vote par correspondance mais sans le poser comme une obligation (Cass.soc., 27 mai 1983, n° 82-60. 225). De plus il doit garder un caractère exceptionnel et ne concerner que des salariés qui en raison de leur situation ont des difficultés pour venir voter dans l'entreprise (Cass Soc., 3 juillet 1991, n° 90-60. 532). Il ne doit pas être généralisé à l'ensemble des salariés (Cass. Soc., 24 novembre 2004, n° 03-60. 436).

L'employeur n'a obligation d'organiser le vote par correspondance que si ce dernier est prévu par des dispositions conventionnelles (Cass. Soc. 10 janvier 1989, n° 87-60.135).

Les conditions et modalités d'organisation de ce vote doivent être prévues par le protocole d'accord préélectoral, qui s'impose alors à l'employeur. En l'absence d'accord, le juge d'instance peut, lorsqu'il est saisi de la question, se prononcer sur un éventuel recours au vote par correspondance (Art Lp. 342-64 du CNTC).

Lorsqu'il est prévu, il y a obligation d'organiser le vote par correspondance suffisamment à l'avance.

Dans certains cas, un envoi tardif de documents ou l'impossibilité pour certains électeurs de voter peut entraîner l'annulation des élections lorsque cela a conduit à fausser les résultats du scrutin (Cass. Soc., 14 janvier 1982, n° 81-60. 846).

Le vote par correspondance doit garantir la liberté et le secret du scrutin. La voie postale est un mode normal de transmission des votes. Le juge, lorsqu'il est saisi, peut imposer un vote par lettre recommandée avec avis de réception (Cass. Soc., 7 janvier 1985, n° 84-60. 495).

Par ailleurs, il doit être procédé à l'envoi d'une double enveloppe : une de ces enveloppes porte la signature de l'électeur et permet de savoir qui a voté, l'autre est insérée à l'intérieur et contient le bulletin de vote. Cette procédure est nécessaire car elle permet de garantir la sincérité des élections (Cass. Soc., 9 février 2000, n° 98-60. 581).

Selon la jurisprudence, aucune disposition légale n'impose à l'employeur d'affranchir l'enveloppe de retour pour le vote par correspondance (Cass. Soc., 7 juillet 1983, n° 82-60. 653). Toutefois, en pratique, les protocoles préélectorales prévoient quasi systématiquement que les enveloppes de retour seront timbrées par l'employeur. En l'absence d'accord, le juge peut valablement décider que les enveloppes seront préalablement timbrées par l'employeur (Cass. Soc. 19 nov. 1986, n° 86-60.059).

Précisions :

- les irrégularités commises dans l'organisation et le déroulement du scrutin constituent une cause d'annulation des élections si elles ont eu une influence sur le résultat du scrutin (Cass. Soc., 20 janvier 1983, n° 82-60. 355) ;
- la signature de l'électeur sur l'enveloppe extérieure qui renferme celle contenant le bulletin de vote est une formalité substantielle ayant pour objet s'assurer la sincérité des opérations électorales. Un protocole d'accord préélectoral, même unanime, ne peut pas déroger à cette règle (Cass. Soc., 9 févr. 2000, n° 98-60. 581) ;
- l'ensemble des documents de propagande électorale sont transmis aux électeurs votant par correspondance (Cass. Soc., 12 novembre 2003, n° 02-60. 714).

LA DATE ET LE LIEU DU VOTE

Les élections des délégués du personnel et celles des représentants du personnel au comité d'entreprise ont lieu à la même date.

Elles se déroulent tous les deux ans (Art. Lp. 341-42 et Lp. 342-67 du CTNC).

Afin que les élections des DP soient simultanées avec celles des membres du CE, la durée de du mandat des DP, déjà existants dans l'entreprise, est prolongée ou réduite en fonction de la date de constitution ou de renouvellement du CE (Art. Lp. 341-24 du CTNC).

Pour la première mise en place de représentants du personnel comme pour leur renouvellement, le premier tour du scrutin doit intervenir au maximum 45 jours après l'affichage informant les salariés de l'organisation d'élections.

En cas de renouvellement, la date d'expiration des mandats est le point de repère pour le respect des délais :

1 mois minimum entre l'invitation à négocier adressée aux organisations syndicales et l'expiration des mandats en cours (Art. Lp. 341-21 Lp. 342-47 du CTNC) ;

Organisation du premier tour dans les 15 jours précédant l'expiration des mandats (Art. Lp. 341-21 et Lp. 342-47 du CTNC).

La méconnaissance par l'employeur des délais légaux d'organisation des opérations électorales, entraîne l'annulation des élections et l'organisation de nouvelles élections dans le délai maximum de deux mois (TPI, 27 novembre 2006, 06/01983).

La date affichée par l'employeur est celle qu'il envisage pour le vote. Toutefois, la date définitive est fixée d'un commun accord avec les organisations syndicales dans le cadre du protocole électoral (cf supra le contenu du protocole électoral).

En absence d'accord, le juge d'instance peut être saisi pour fixer la date du vote. Sinon, c'est l'employeur qui fixe la date de manière unilatérale (cf supra le contenu du protocole électoral).

Une fois fixés, la date, l'heure et le lieu du vote, ces informations doivent être portés à la connaissance des salariés dans les délais qui permettent à chacun de voter (Cass. Soc., 4 avril 1973, n° 72-60. 125).

Les partenaires sociaux peuvent unanimement décider du report des élections sans renégocier le calendrier si le protocole d'accord n'a pas été dénoncé (Cass. Soc., 7 février 1984, n° 88-60. 131).

En outre, le juge peut modifier la date des élections prévue dans le but d'en faciliter le déroulement (Cass. Soc., 16 juin 1983, n° 82-60. 642).

Les élections ont lieu pendant le temps de travail mais un accord contraire peut être conclu unanimement entre les partenaires sociaux, notamment en cas de travail continu (Art. Lp. 341- 38 et Lp. 342-63 du CTNC).

Toutefois, le fait d'organiser les élections en dehors du temps de travail sans accord, n'entraîne l'annulation du scrutin que si cela a eu une influence sur le résultat des élections. Tel n'est pas le cas si près de 60 % des inscrits ont participé au vote (Cass. Soc., 3 juillet 1984, n° 83-60. 619).

La durée d'ouverture du scrutin est déterminée en fonction du nombre d'électeurs de chaque collège, de manière à assurer le déroulement normal des opérations. Cette durée peut varier d'un collège à un autre.

La Cour de cassation a estimé que le fait pour l'employeur de modifier les horaires du scrutin prévus par l'accord préélectoral, n'avaient pas pour conséquence de rendre nulles les élections, puisque cela n'avait pas eu d'influence sur le résultat du scrutin (Cass. Soc., 20 janvier 1983, n° 82-60. 355).

Au contraire, le non-respect des heures d'ouverture et de fermeture du scrutin, entraîne l'annulation des élections lorsqu'il est démontré que cela empêche certains électeurs de participer au vote ou que les résultats du scrutin sont faussés (Cass. Soc., 27 mai 1987, n° 86-60. 360).

Il est d'usage que lorsque les élections ont lieu pendant le temps de travail, il n'y ait pas de retenue de salaire. Lorsque le vote a lieu en dehors des heures de travail, le protocole d'accord préélectoral peut prévoir une indemnité des salariés concernés.

Le scrutin doit se dérouler dans l'entreprise ou l'établissement. Cependant, le juge a admis que le vote se déroule au siège social de l'entreprise pour les salariés qui ne travaillent pas sur un lieu fixe ou sur des chantiers disséminés (Cass. Soc., 15 mai 1991, 90-60. 483)

LE BUREAU DE VOTE

Il y a obligation de mettre en place un bureau de vote chargé de diriger et de contrôler les opérations électorales. Rien n'était prévu par la loi, les attributions du bureau sont donc précisées par le protocole d'accord préélectoral, dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Un bureau de vote est constitué pour chaque collège électoral, il appartient au protocole préélectoral de déterminer leur nombre et leur composition ainsi que leurs heures d'ouverture.

Le protocole d'accord préélectoral définit également les modalités de désignation des membres du bureau. A défaut d'accord, cette désignation ne peut pas être faite par l'employeur, mais elle pourra l'être par le tribunal d'instance (Cass. Soc., 7 avr 1993, n° 92-60. 365).

La jurisprudence impose d'autres règles :

- les membres du bureau de vote doivent être électeurs et appartenir au collège intéressé (Cass. Soc., 23 févr. 2005, n° 04-60. 242), sous peine d'annulation des élections ;

- l'employeur ou son représentant, ne peut ni siéger en qualité de président, ni en qualité d'assesseur (Cass. Soc., 30 mai 1996, n° 95-60.971).
- La mission du bureau de vote est de veiller à la bonne organisation du scrutin et à la régularité des opérations électorales conformément aux clauses de l'accord préélectoral :
- il vérifie que les personnes qui se présentent pour voter appartiennent bien au bon collège et ont bien la qualité d'électeur ;
- il surveille la mise des enveloppes dans les bonnes urnes ;
- il veille au secret du scrutin ;
- il fait signer la liste électorale au fur et à mesure que les électeurs ont voté ;
- il veille à récupérer les votes par correspondance et à les ajouter aux votes exprimés sur place ;
- il consigne tous les incidents qui peuvent intervenir en cours de scrutin ;
- il prononce la fermeture du scrutin, procède au dépouillement, proclame publiquement les résultats.

Précisions :

- Quel que soit l'irrégularité constatée, le bureau de vote ne peut pas décider de l'annulation des élections car c'est du seul ressort du juge. (Cass. Soc., 3 mars 1983, n° 82-60 ; 344).
- Les candidats aux élections peuvent assister aux opérations électorales à condition que leur attitude n'ait pas d'influence sur les électeurs. En cas de pression de leur part sur les électeurs, le juge peut considérer le scrutin comme étant irrégulier (Cass. Soc., 7 avril 1976, n° 75-60.183).
- L'employeur (ou son représentant) peut également assister aux élections à moins de porter atteinte à son obligation de neutralité (Cass. Soc., 2 nov. 1993, n° 92-60.400). L'accord préélectoral peut encadrer les conditions de cette présence lorsqu'il y a du bon déroulement du vote (Cass. Soc., 1er déc. 1983, 83-60.629).
- le juge d'instance peut être saisi avant les élections et il peut décider de mettre en place un dispositif de contrôle de la régularité, liberté et sincérité du scrutin. Les frais de mise en place sont alors à la charge de l'employeur (Cass. Soc., 29 juin 2005, n° 04-60.488).

LE QUORUM

Le quorum est indispensable au premier tour des élections. Il doit être atteint pour chaque vote (dans chaque collège et pour les titulaires d'une part et les suppléants d'autre part).

Il est obtenu par l'opération suivante :

Nombre d'électeurs inscrits / 2

Chaque collège électoral vote séparément : les titulaires d'abord et dans un second temps pour les suppléants.

Lorsqu'au terme du dépouillement des votes, le nombre de suffrages valablement exprimés (nombre de votants - les bulletins blancs ou nuls) est supérieur ou égal au quorum, il n'y a pas lieu d'organiser un second tour.

En revanche, lorsque le nombre de suffrage valablement exprimés est inférieur au quorum, un second tour doit être organisé.

(cf "le premier tour des élections professionnelles")

Le quorum n'a plus à être atteint au second tour des élections.

(cf "Le dépouillement des bulletins de vote")

LE QUOTIENT ELECTORAL

Il sert à répartir les sièges entre les listes. Il est calculé pour chacune des élections.

Pour le calcul du quotient électoral, il faut d'abord déterminer le nombre de suffrages exprimés. Ce dernier se calcule par la soustraction des bulletins nuls ou blancs du nombre total de bulletins dépouillés.

Le quotient électoral est obtenu par l'opération suivante (cf l'attribution des sièges):

Nombre total de suffrages valablement exprimés / Nombre de sièges à pourvoir

Lorsque le résultat n'est pas un nombre entier, on arrête le nombre aux décimales (Cass. Soc., 22 juillet 1975, n° 75-60. 119).

LA REPARTITION A LA PLUS FORTE MOYENNE

Cette règle d'attribution s'applique au premier comme au second tour des élections (Cass. Soc., 19 nov. 1986, n° 86-60. 252).

Elle est utilisée quand aucun siège n'a été pourvu par l'application du quotient ou qu'il reste des sièges à pourvoir.

La moyenne de chaque liste se calcule comme suit :

Nombre de voix obtenues par chaque liste / Nombre de sièges attribués à la liste +1

La liste qui obtient la plus forte moyenne se voit attribuer le premier siège qui reste à pourvoir (cf l'attribution des sièges).

On recommence le calcul pour chacun des sièges restant à pourvoir et par conséquent, la première moyenne obtenue est différente après chaque nouvelle attribution (Cass. Soc., 22 juillet 1980, n° 80-60. 112).

Si deux listes ont la même moyenne, le siège est attribué à la liste qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

LES REGLES DU SCRUTIN

Le scrutin est secret et se fait sous enveloppe (Art. Lp. 341-37 et Lp. 342-62 du CTNC).

Il est à deux tours, le second tour étant organisé lorsque le nombre des électeurs qui se sont exprimés est insuffisant (inférieur à la moitié des électeurs inscrits).

Le juge peut être saisi avant les élections, et décider d'un dispositif de contrôle de la régularité des élections, de la liberté et de la sincérité du scrutin, dont les frais sont à la charge de l'employeur (Art. Lp. 341-30 pour les DP et Lp. 342-50 du CTNC pour le CE).

LE PREMIER TOUR DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Les élections des DP et membres du CE se font au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Seuls les candidats présentés par les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel et au niveau de l'entreprise (Art. Lp. 341-40 et Lp. 342-65 du CTNC) sont admis au premier tour.

Lorsque le quorum est atteint au premier tour du scrutin, il est procédé à la répartition des sièges :

- si une seule liste est présentée, elle est automatiquement élue sans procéder à la représentation à la plus forte moyenne et quand bien même les candidats de la liste n'atteignent pas personnellement le quorum à cause de ratures (Cass. Soc., 6 mai 1985, n° 84-60. 650).
- si plusieurs listes sont présentées, les sièges sont attribués au quotient électoral puis à la plus forte moyenne, pour les sièges restants.

Attention : En cas de proclamation définitive des résultats du premier tour par le bureau de vote, il n'y a pas de second tour même lorsque le quorum n'a pas été atteint (dans ce cas, l'employeur doit demander en justice l'annulation des élections : Cass. Soc., 20 février 1991, n° 90-60. 012).

Les cas dans lesquels un second tour doit être organisé :

- le quorum n'est pas atteint au premier tour,
- aucun siège n'a pu être pourvu faute de candidats présentés par des organisations syndicales représentatives,
- le nombre total de candidatures de toutes les listes présentées par les organisations syndicales au premier tour ne permet pas de pourvoir tous les sièges (Cass. Soc., 18 mars 1982, 81-60. 871),
- lorsqu'un siège réservé n'a pas pu être attribué en l'absence de candidat de la catégorie concernée (Cass. Soc., 9 octobre 1985, n° 85-60. 175).

Le second tour peut être partiel et ne concerner que les sièges restants à pourvoir.

Il doit être organisé dans un délai de 15 jours à dater du premier jour du scrutin (Art. Lp. 341-40 et Lp. 342-65 du CTNC). Les parties peuvent convenir d'un délai plus bref pour organiser le second tour (Cass. Soc., 29 mai 1985, n° 84-60, n° 84-60.887) ou plus long si des circonstances particulières le justifient (Cass.Soc., 4 février 1982, n° 82-60. 613). Le calendrier des opérations électorales doit respecter la sincérité du scrutin (Cass. Soc., 8 juill. 1997, n° 95-60. 916).

Les règles de scrutin sont les mêmes que pour le premier tour avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne (Cass. Soc., 19 novembre 1986, n° 86-60. 252) :

- lorsqu'un protocole d'accord préélectoral a été signé, il vaut pour les deux tours.
- l'employeur a obligation d'informer les organisations syndicales intéressées des modalités d'organisation du second tour et inviter les salariés à présenter des listes de candidats.

Aucun quorum n'est exigé pour le second tour et les candidatures des salariés sont libres.

Précision :

- Les seuils d'effectifs, les conditions d'électorat et d'éligibilité sont appréciés à la date du premier tour du scrutin (Cass. Soc., 6 juillet 1983, n° 83-63. 188).

LE DEPOUILLEMENT DES BULLETINS DE VOTE

Le bureau de vote proclame la clôture du scrutin à l'heure prévue et procède au dépouillement. Il peut se faire assister par des scrutateurs désignés parmi les électeurs, en particulier lorsqu'il y a un grand nombre d'électeurs. L'attribution des sièges commence toujours pour les titulaires.

L'ensemble des votes par correspondance doit être remis au bureau de vote, y compris ceux qui seraient parvenus après la date limite de retour prévue par le protocole préélectoral (Cass. Soc., 08-60. 494).

Les irrégularités commises lors du dépouillement peuvent entraîner l'annulation des élections si elles ont été de nature à fausser le résultat :

- quand le dépouillement a lieu, à la demande de l'employeur, dans un lieu secret, seul connu des scrutateurs (Cass. Soc., 18 déc. 2000, n° 00-60. 033) ;
- lorsque le dépouillement est effectué dans la confusion et la précipitation, que des erreurs ont été commises et que le chef du personnel refuse de vérifier les bulletins de vote (Cass. Soc., n° 84-60. 658).

Précisions :

- les bulletins blancs ou nuls ne sont pas pris en compte ni pour le calcul du quorum ni pour l'attribution des sièges (cf supra le quorum) ;
- une enveloppe vide et un bulletin sur lequel tous les noms de la liste de candidats sont rayés, sont considérés comme des bulletins blancs (Cass. Soc., 7 mai 1987, n° 86-60. 357) ;
- les bulletins nuls sont ceux qui sont entachés d'une irrégularité : bulletins panachés (sur lesquels on a ajouté ou substitué des noms de candidats d'une autre liste), bulletins ou enveloppes portant des signes extérieurs de reconnaissance ou portant des mentions injurieuses (Cass. Soc., 28 févr. 1989, n° 88-60. 198) ;
- les électeurs ont le droit de rayer un ou plusieurs noms sur le bulletin de vote et cette possibilité est d'ordre public (Cass. Soc., 9 nov. 1983, n° 82-60. 635).

LE PROCÈS-VERBAL DE CARENCE

A l'issue du second tour des élections, lorsque l'institution représentative du personnel n'a pas été mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur et est affiché dans l'entreprise.

Le procès-verbal de carence exonère l'employeur de la responsabilité de l'absence de mise en place ou de renouvellement des institutions représentatives et de toute sanction pénale (Cass. Soc., 16 mars 1978, n° 77-60. 685).

L'employeur doit afficher le procès-verbal dans l'entreprise, et le transmet à l'inspecteur du travail dans les quinze jours (Art. Lp. 341-23 et Lp. 342-49 du CTNC).

Aucune disposition légale ne prévoit de forme ou de contenu particulier au procès-verbal de carence mais le contenu doit permettre de constater l'échec de l'initiative obligatoire de l'employeur. Il contient au minimum les dates de :

- l'affichage informant les salariés ;
- l'invitation de syndicats à négocier le protocole électoral ;
- la date du premier tour soldé par un échec ;
- la date du second tour soldé par un échec avec la mention expresse de l'absence de toute candidature.

En cas d'absence de procès-verbal de carence, l'employeur risque des sanctions (notamment pour délit d'entrave, irrégularité de la procédure de licenciement économique, irrégularité d'une procédure conventionnelle de licenciement, inopposabilité de la dénonciation d'un usage).

Attention : Le PV de carence n'est pas une dispense d'organiser les élections. Tout salarié ou toute organisation syndicale peut faire une demande après l'affichage du procès-verbal de carence (il n'y a pas de délai pour effectuer la demande).

L'ATTRIBUTION DES SIÈGES

La règle posée par le code du travail est la suivante : chaque liste reçoit autant de sièges que le nombre de fois que le quotient électoral est contenu dans les voix qu'elle a recueilli (Art. R. 341-4 et 342-15 du CTNC).

Le nombre de sièges attribué au quotient électoral lors de la première répartition est nécessairement un nombre entier. Ce dernier sert de base de calcul pour l'attribution, le cas échéant, des sièges restants, à la plus forte moyenne.

Pour déterminer le quotient électoral, il faut d'abord déterminer le nombre de suffrages exprimés pour le diviser par le nombre de sièges (cf supra le quotient électoral).

Le nombre de suffrages exprimés est égal au nombre des votants moins le nombre de bulletins nuls ou bulletins blancs.

Le nombre de voix obtenu par chaque liste est égal à la moyenne des voix obtenues par cette liste, c'est-à-dire au total des voix obtenues par chaque candidat de la liste, divisé par le nombre de candidats de la liste.

Lorsqu'aucun siège n'a été attribué ou lorsqu'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne. Pour cela, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre de sièges déjà attribués à la liste et augmenté d'une unité. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne et il est ainsi procédé pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Cette règle d'attribution s'applique au premier comme au second tour des élections (Cass. Soc., 19 nov. 1986, n° 86-60. 252).

Exemple :

- Nombre de sièges à pourvoir : 5
- Nombres d'inscrits : 205
- Nombre de votants : 195
- Nombre de bulletins blancs et nuls : 9

Nombre de suffrages valablement exprimés : 186

Le quotient électoral étant égal au nombre de suffrages exprimés divisé par le nombre de sièges à pourvoir, il est de $(186/5) = 37,2$

3 listes sont en présence : la liste A présente 5 candidats, la liste B en présente 3 et la liste C en présente 2.

	Liste A	Liste B	Liste C
	A1 80	B1 65	C1 32
	A2 78	B2 64	C2 35
	A3 86	B3 64	
	A4 76		
	A5 85		
Total	405 voix	193 voix	67 voix

Le nombre de voix obtenu par chaque liste correspond à la moyenne de voix obtenue par les candidats

- Liste A : $45/5 = 81$
- Liste B : $193/3 = 64,333$
- Liste C : $67/2 = 33,5$

Le quotient électoral étant de 37,2, le nombre de sièges attribués est :

- Liste A : 2 sièges car 81 contient deux fois le quotient
- Liste B : 1 siège car 64,333 contient 1 fois le quotient
- Liste C : aucun siège car 33,5 ne contient pas le quotient.

3 sièges ayant été pourvus, il en reste deux à attribuer sur la base de la plus forte moyenne :

- Liste A : $81/(2+1) = 27$
- Liste B : $64,333/(1+1) = 32,166$
- Liste C : $33,5/(0+1) = 33,5$

La plus forte moyenne est donc obtenue par la liste C (33,5) et le 4^e siège lui est attribué.

Il faut recommencer le calcul pour le dernier siège :

- Liste A : $81/(2+1) = 27$
- Liste B : $64,333/(1+1) = 32,166$
- Liste C : $33,5/(1+1) = 16,75$

La liste B a la plus forte moyenne (32,166) et obtient le dernier siège.

Le résultat complet du scrutin est par conséquent :

- Liste A : 2 sièges
- Liste B : 2 sièges
- Liste C : 1 siège

Si une seule liste se présente au premier tour et qu'elle obtient le quorum, elle se trouve élue dans sa totalité. Les ratures de noms n'ont pas d'influence sur l'élection de la liste unique (Cass. Soc., 6 mai 1985, n° 84-60.650).

Précisions :

- quand la liste est incomplète, la moyenne de liste se calcule en divisant le total des voix obtenues (déduction faite des ratures) par le nombre de candidats. Ainsi, une candidature individuelle est considérée comme une liste (Cass.soc., 25 mars 1985, n° 84-60. 713).
- une liste incomplète ne peut pas obtenir plus de sièges qu'elle n'a de candidats. Par conséquent, lorsqu'il reste un siège à pourvoir et qu'une seule liste dispose d'un candidat, le siège est attribué à ce dernier (Cass. Soc., 12 janvier 2000, n° 99-60. 044) ;
- quand il y a une liste commune, la répartition se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales lors du dépôt de la liste. A défaut d'indication particulière, la répartition se fait à part égale entre les organisations intéressées (Cass. Soc., 13 janvier 2010, n° 09-60. 208).
- lorsque les listes comportent des ratures sur les noms de certains candidats, il convient de calculer le nombre de voix obtenu par chaque candidat non raturé et de faire la moyenne en divisant le total par le nombre de candidats figurant sur la liste (Cass. Soc., 3 mars 1993, n° 91-60. 270).
- lorsque deux listes obtiennent la même moyenne, le siège est attribué à la liste qui a obtenu le plus grand nombre de voix ;
- lorsqu'une liste incomplète obtient plus de sièges qu'elle n'a de candidats, les sièges vacants doivent être attribués à une liste concurrente ayant des candidats disponibles (Cass. So., 12 janv. 2000, n° 99-60. 044).

LA DESIGNATION DES ELUS

Une fois les sièges répartis entre les listes, il convient de déterminer les candidats qui sont élus dans chaque liste. Lorsque les candidats d'une liste ont tous obtenu le même nombre de voix, la désignation des candidats se fait en fonction de la présentation sur la liste : le premier siège d'une liste est attribué au premier candidat de cette liste et ainsi de suite.

En cas de rature, si les ratures n'atteignent pas les 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste, les candidats sont proclamés dans l'ordre de présentation (Art. Lp. 341-40 et Lp. 342-65 du CTNC).

Lorsque tous les candidats d'une liste ont un nombre de ratures au moins égal à 10 %, il ne faut plus tenir compte de l'ordre de présentation de la liste. On classe les candidats dans l'ordre décroissant de voix obtenues.

Lorsque certains candidats ont obtenu un nombre de ratures inférieur à 10 % et certains autres supérieur à 10 %, les sièges seront attribués en priorité par ordre de présentation entre les candidats ayant moins de 10 % de ratures, les sièges restants sont attribués aux autres candidats de la liste en fonction de l'ordre décroissant du nombre de voix obtenues.

Exemple :

Sur une liste qui a obtenu 60 suffrages valablement exprimés et 2 sièges, la désignation est la suivante :

- Candidat A1 : 45 (60 suffrages – 15 ratures)
- Candidat A2 : 50 (60 suffrages – 10 ratures)
- Candidat A3 : 52 (60 suffrages – 8 ratures)

Les 2 sièges de la liste sont attribués à A3 puis à A2.

L'attribution des sièges se fait d'abord pour les élus délégués titulaires puis dans un second temps pour les délégués suppléants.

En cas de double candidature comme titulaire et suppléant, l'attribution se fait d'abord pour la liste des titulaires. En cas de double élection, le juge estime que la volonté est d'être élu en premier lieu comme titulaire et seulement par défaut comme suppléant (Cass. Soc., 19 mai 1988, n° 87-60. 207). Dans ce cas, le siège de suppléant est attribué au candidat de la liste le mieux placé après le candidat qui vient d'être élu titulaire (Cass. Soc., 9 mars 1972, n° 71-60. 252). En cas de démission, si le candidat doublement élu refuse le poste de titulaire, il démissionne de ses fonctions de titulaire et ne peut plus prétendre à ses fonctions de suppléant. C'est alors le suppléant élu dans la même catégorie qui devient titulaire jusqu'à la fin du mandat (Cass. Soc, 11 mars 1971, n° 70-60. 117).

L'ATTRIBUTION DE SIEGES RESERVES A CERTAINES CATEGORIES DE PERSONNEL

L'article Lp. 342-52 du code du travail de Nouvelle-Calédonie prévoit un siège réservé pour un délégué titulaire représentant les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés, dans les entreprises de plus de 500 salariés.

L'accord préélectoral peut prévoir de réserver un ou plusieurs sièges à certaines catégories.

Cette attribution se fait après la répartition des sièges entre les listes en présence selon les règles normales de répartition (cf l'attribution des sièges), à moins qu'aucun candidat de la catégorie bénéficiaire ne soit élu au siège réservé ou au contraire si plusieurs sont élus (Cass. Soc., 12 nov 1997, n° 96-60 337).

Ainsi :

- lorsqu'un des candidats de la catégorie réservée est élu alors le siège lui est attribué dans les conditions normales (Cass.soc., 25 mars 1971, n° 71-60. 001) ;
- lorsque plusieurs candidats de la catégorie réservée sont élus alors qu'un seul siège leur est réservé, ils conservent leurs sièges (Cass. Soc., 9 octobre 1985, n° 85-60. 304) ;
- lorsque la seule liste contenant un candidat de la catégorie réservée n'obtient aucun siège, ce candidat devra cependant être élu, à la place du candidat le moins favorisé de l'autre ou des autres listes (Cass. Civ., 7 octobre 1965, n° 65-60. 088) ;
- si lors du premier tour des élections, aucun candidat n'appartient à la catégorie réservée, il faut organiser un deuxième tour de scrutin uniquement destiné à pourvoir ce siège (Cass.soc., 7 juillet 1983, n° 82-60.63) ;
- si au second tour, il n'y a toujours aucun candidat appartenant à la catégorie réservée, le siège reste vacant sans que cela ne porte atteinte au fonctionnement normal de l'institution.

LA FIN DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Le bureau de vote proclame publiquement les résultats à la fin des opérations électorales.

La proclamation doit indiquer nominativement les élus avec le nombre de voix obtenues (Cass. Soc., 26 mai 1977, n° 77-60. 001)

C'est à compter de la proclamation des résultats du 1er tour que l'on détermine les syndicats représentatifs : ceux qui ont obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés et les candidats ;

C'est à l'issue du premier et du second tour que les candidats élus acquièrent la qualité de représentants du personnel et qu'ils bénéficient de la protection attachée à leur mandat ;

Commence alors à courir le délai de 15 jours pour contester les élections (Art. R. 341-6 et R. 342-17 du CTNC).

Attention : Ni le bureau de vote, ni l'employeur n'ont le pouvoir d'annuler les élections (Cass. Soc., 3 mars 1983, n° 82-60. 344).

LE PROCES-VERBAL DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Le bureau de vote doit rédiger un procès-verbal qui indique le résultat de l'élection et mentionne, s'il y a lieu, les irrégularités constatées. Le code du travail ne prévoit pas de dispositions particulières à l'établissement du procès-verbal.

Cependant l'imprimé du procès-verbal peut être obtenu auprès des services de la direction du travail et de l'emploi et via internet sur le site www.dtenc.gouv.nc.

Le procès-verbal est transmis par l'employeur à l'inspection du travail dans les quinze jours qui suivent les élections (Art. R. 341-5 et R. 342-16 du CNTC).

LES LITIGES RELATIFS AUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Les contestations sont de la compétence du tribunal de première instance, saisi par voie de simple déclaration au secrétariat-greffe (Art. R. 341-6 et R. 342-17 du CTNC).

Ainsi, il est admis que le juge d'instance soit saisi par une lettre ou par voie d'assignation (Cass. Soc. 20 décembre 1988, n° 88-60. 108 et Cass. Soc., 19 novembre 1986, n° 86-60. 049).

La contestation s'effectue sous :

- 3 jours si elle porte sur la liste électorale, le délai de trois jours courant à compter de la publication de la liste électorale;
- 15 jours si elle porte sur la régularité de l'élection, protocole inclus (acte préparatoire).

Le délai de 15 jours commence à courir le lendemain de l'élection (TPI, 25 mai 2009, n° 09-692).

Les délais de contestation se calculent en jours et comprennent les jours ouvrables et non ouvrables. Le jour qui sert de point de départ n'est pas compté. Le délai expire le dernier jour à 24 heures mais si ce jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai se trouve prolongé jusqu'au premier jour ouvrable suivant (Cass. Soc. 24 juin 1981, n° 81-60. 519).

Les personnes ayant un intérêt à agir pour contester les élections professionnelles devant le tribunal de première instance :

- l'employeur (le chef d'un établissement distinct a également qualité à agir s'il a été responsable de l'organisation des élections : Cass. Soc., 4 avr. 2007, n° 06-60. 112),
- tout salarié, qu'il soit candidat ou électeur, est recevable pour contester les résultats des élections. Toutefois, son action est limitée au collège auquel il appartient (Cass. Soc., 10 juill. 2002, n° 01-60. 654). Même chose pour l'électeur,
- les organisations syndicales de l'entreprise mais sont exclus les sections syndicales, le délégué syndical et le représentant de la section syndicale (Cass. Soc., 18 juillet 1979, n° 79-60. 118 et Cass. Soc., 22 juillet 1980, n° 80-60. 235). De plus, les organisations syndicales doivent avoir un intérêt à l'action (Cass. Civ., 8 mars 1961. n° 60-60. 077). Toute une jurisprudence s'est développée autour de l'intérêt à agir des syndicats de l'entreprise. Ainsi, tout syndicat peut demander l'annulation des élections irrégulières qui mettent en jeu l'intérêt collectif de la profession (Cass. Soc., 18 mai 1982, n° 81-60. 746).

Précisions :

- Il est parfois difficile de rattacher les litiges relatifs à l'établissement des listes électorales aux contestations relatives à l'électorat ou à celles relatives à la régularité des élections. Ainsi, un recours concernant les conditions d'établissement des listes électorales porte non sur l'électorat mais sur la régularité des opérations électorales (Cass. Soc., 25 avr. 1984, n°83-63 ; 188) ;
- les contestations relatives aux mesures d'audience sont relatives à la régularité des opérations électorales et sont donc recevables également dans un délai de 15 jours après la proclamation des résultats du premier tour des élections (Cass. Soc., 26 mai 2010, n° 09-60. 373).

LE DEROULEMENT DE L'INSTANCE DEVANT LE TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE

Dans les dix jours de la saisine, le tribunal de première instance statue en dernier ressort, sans frais ni forme de procédure et sur simple avertissement, donné trois jours à l'avance, aux parties intéressées. Cependant, le non-respect du délai n'entraîne pas forcément la nullité de la procédure (Cass. Soc., 28 avril 1981, n° 81-60. 008).

Le tribunal de première instance doit obligatoirement avertir les parties avant de rendre son jugement. Il ne peut donc annuler des élections sans avoir convoqué préalablement les représentants légaux de la société, partie intéressée à l'instance (Cass. Soc., 26 janv. 2005, n° 03-60. 455).

Certaines irrégularités n'entraînent pas nécessairement l'annulation des élections. Il faut qu'elles aient exercé une influence sur les résultats des élections (Cass. Soc., 11 mai 2004, n° 03-60. 158).

Lorsque le tribunal annule des élections, l'employeur est obligé d'en organiser de nouvelles dans un délai parfois fixé dans le jugement. Tous les actes de préparation sont annulés avec les élections, notamment les candidatures (TPI, 12 mai 2003, n° 03/1257). Si le mandat des représentants expire entre temps, il ne peut être prorogé que par accord collectif (Cass. Soc., 9 avr. 1986, n° 83-41. 856).

En matière d'élections, la décision du tribunal de première instance est rendue en premier et dernier ressort. Le seul recours possible est le pourvoi en cassation dans un délai de 10 jours à compter de la notification du jugement (Art. R. 341-6 et R. 342-17 du CTNC).

De même, depuis un revirement de jurisprudence, la décision rendue en dernier ressort par le tribunal de première instance dans un contentieux préélectoral peut être attaquée, après l'élection, devant la Cour de cassation. (Cass. Soc. 23 sept. 2009, n° 08-60. 535).

Le pourvoi en cassation est ouvert aux parties de la première instance ainsi qu'aux parties qui n'ont pas été convoquées devant le tribunal de première instance, alors qu'elles auraient dû l'être (Cass. Soc., 23 mai 2007, n° 06-60. 200).

Lorsque les contestations portent sur une décision de l'inspecteur du travail ou du directeur du travail, le tribunal de première instance est incompétent pour en connaître. Les décisions ne peuvent être attaquées que par un recours hiérarchique (devant le directeur du travail ou devant le gouvernement de Nouvelle-Calédonie) ou par un recours contentieux devant le tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie.