



VOS DROITS ET OBLIGATIONS ORGANISATION DES ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

ÉDITION 2018

SOMMAIRE

Le déclenchement des élections	3
Le remplacement d'un titulaire absent	4
Les élections partielles	4
L'initiative de l'organisation des élections	5
L'initiative de l'employeur :	5
L'initiative d'un salarié ou d'une organisation syndicale :	5
L'initiative de l'autorité administrative :	5
L'information du personnel	6
L'invitation des organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral	6
La convocation à la négociation du protocole préélectoral	7
Le contenu du protocole d'accord préélectoral	7
Les signataires du protocole d'accord préélectoral	8
La durée de validité du protocole préélectoral :	9
La portée du protocole d'accord préélectoral	9
Les collèges électoraux	9
Le nombre légal de collèges	9
La modification du nombre et de la composition des collèges	10
La détermination du nombre de sièges	11
La répartition dans les collèges électoraux	12
La répartition opérée par l'inspecteur du travail	13
L'électorat et l'éligibilité	13
Les conditions pour être éligible	14
La liste électorale	14
Le contenu de la liste :	14
La contestation de la liste électorale :	15

La liste des candidats :	15
La désignation des représentants du personnel est un scrutin de liste . L'attribution des sièges se fait à la plus forte moyenne des suffrages valablement exprimés.	15
Le dépôt de la liste	16
La publication de la liste	16
La propagande électorale	17



LE DECLENCHEMENT DES ELECTIONS

L'employeur doit organiser les élections des DP ou des membres du CE lorsque :

- les conditions d'effectifs sont remplies (cf. fiche DP et fiche CE) ;
- le mandat des DP ou des membres du CE arrive à terme ;
- des sièges sont vacants et doivent être pourvus. (élections partielles)

L'obligation d'organiser les élections dépend de l'effectif de l'entreprise.

- pour les DP deux hypothèses sont à considérer :
 - En cas de mise en place, la mise en place : les entreprises concernées sont celles ayant eu au moins 11 salariés de manière continue pendant 12 mois (Art. Lp. 341-1 du CTNC) ;
 - En cas de renouvellement : le renouvellement des DP est obligatoire dès lors que les effectifs de l'entreprise sont au moins de 11 salariés. A l'inverse, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs de l'établissement sont restés en dessous de 11 salariés pendant au moins 6 mois. Dans ce cas, le renouvellement intervient dès que les conditions d'effectifs prévues pour la mise en place des DP sont à nouveau remplies (Art. Lp. 341-2 du CTNC).
- pour le CE : les entreprises concernées sont celles ayant atteint un effectif de 50 salariés de manière continue pendant les 24 mois précédant la mise en place de l'institution (Art. Lp. 342-1 et Lp. 342-2 du CTNC).

Les modalités de calcul des seuils d'effectifs sont définies aux articles Lp. 312-1 et Lp. 312-2 du CTNC.

Sont notamment pris en compte dans cet effectif :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés à temps partiel ;
- les contrats à durée déterminée ;
- les salariés temporaires (sauf lorsqu'ils remplacent un salarié absent), et ce, au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise.

Ne sont, en revanche, pas pris en compte :

- les salariés remplaçant un salarié dont le contrat est suspendu qu'il soit en contrat à durée déterminée, ou en contrat intermittent ou mis à la disposition de l'entreprise ;
- les apprentis ;
- les salariés titulaires d'un contrat de qualification.

Précision : un cadre salarié assimilé à un chef d'entreprise, **dès lors qu'il a la qualité de salarié** doit être comptabilisé dans les effectifs de l'entreprise ou de l'établissement bien qu'exclu de l'électorat et de l'éligibilité aux fonctions de délégués du personnel et de membre du comité d'entreprise pour la durée d'exercice de cette délégation particulière (Cass. soc. 26 septembre 2002, n°01-60670).

(Sur le nombre et la durée des mandats : cf. fiche Les DP et fiche Le CE)

LE REMPLACEMENT D'UN TITULAIRE ABSENT

Le DP titulaire qui cesse ses fonctions ou qui est absent, pour une raison quelconque est remplacé par :

- un suppléant élu sur la liste présentée par la même organisation syndicale que le titulaire absent et, par priorité, appartenant à la même catégorie ;
- à défaut, par le candidat présenté par la même organisation syndicale et venant sur la liste après le dernier candidat élu soit comme titulaire, soit comme suppléant (Art. Lp. 341-45 du CNTC).

Le membre du CE titulaire qui cesse ses fonctions ou qui est absent, pour une raison quelconque, est remplacé par :

- un suppléant élu sur la liste présentée par la même organisation syndicale que le titulaire absent et, par priorité, appartenant à la même catégorie ;
- à défaut, par le suppléant élu appartenant à la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix (Art. Lp. 342-70 du CTNC).

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace, ou jusqu'au renouvellement du mandat. Il bénéficie des crédits d'heures de délégation attribués au titulaire remplacé, pendant la durée de son remplacement.

Lorsque le remplacement n'est pas possible, le nombre des DP reste réduit, et, pour le CE, des élections partielles doivent être organisées.

LES ELECTIONS PARTIELLES

Il peut y avoir une diminution importante du nombre des élus, que le remplacement par les suppléants ne peut pas combler, soit par suite d'une succession de départs de l'entreprise, soit par des démissions du mandat de l'institution représentative.

Pour pallier à ce problème, l'employeur organise des élections partielles :

Pour le CE lorsque :

- un collège électoral du CE n'est plus représenté ;
- ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel se réduit de moitié ou plus (Art. Lp. 342-51 du CTNC).

La diminution du collège ou du nombre des membres doit avoir lieu au cours des dix-huit mois suivants l'élection du comité.

Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.

Précisions :

- il n'est pas utile d'organiser des élections partielles lorsque l'institution doit être renouvelée dans moins de 6 mois ;

- a contrario, les élections partielles sont régulières lorsque le délai des 18 mois est dépassé en raison de la prorogation conventionnelle du mandat des membres, mais qu'elles ont bien lieu plus de 6 mois avant l'expiration des mandats (Soc., 8 mars 1995, n° 94-60228).

Pour les DP : l'organisation d'élections partielles n'est pas prévue pour les DP.

Toutefois, s'il n'y a plus de DP dans l'entreprise, des élections nouvelles peuvent toujours être organisées (cf. supra, l'initiative de l'organisation des élections).

Les élections partielles se déroulent dans les mêmes conditions que les élections normales (obligation d'informer le personnel, invitation des organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral, et scrutin de liste à deux tours).

Les parties peuvent choisir de reconduire le précédent protocole d'accord préélectoral, et de modifier uniquement la date du vote.

L'INITIATIVE DE L'ORGANISATION DES ELECTIONS

L'initiative de l'employeur :

L'initiative d'organiser des élections appartient à l'employeur qui doit pouvoir justifier qu'il a satisfait à ses obligations légales en matière de représentation du personnel dans son entreprise. A défaut, il peut être sanctionné pour délit d'entrave (Art. Lp. 344-1 et Lp. 344-2 du CTNC).

L'initiative d'un salarié ou d'une organisation syndicale :

Dès que les conditions d'effectifs sont remplies, un salarié ou une organisation syndicale peuvent, à tout moment, demander à l'employeur d'organiser des élections de DP ou de membres du CE s'ils n'existent pas encore dans l'entreprise.

Par organisation syndicale, on entend les organisations habilitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à présenter des candidats au premier tour des élections (cf infra les organisations syndicales invitées à négocier).

Peu importent les raisons pour lesquelles la représentation du personnel n'existe pas (carence de candidatures, suppression du précédent CE, seuil d'effectif atteint récemment, ...).

La loi n'impose aucun formalisme à l'envoi de la demande mais il est recommandé d'adresser la demande par lettre recommandée pour faciliter la preuve.

L'employeur doit s'exécuter dans le mois suivant la réception de la demande (Art. Lp. 341-22 et Lp. 342-48 du CTNC). A défaut, son opposition injustifiée l'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave (Art. Lp. 344-1 et Lp. 344-2 du CTNC).

Par ailleurs, les élections organisées plus d'un mois après la demande d'un syndicat peuvent être annulées par le juge (TPI, 27 novembre 2006, n° 06/01983).

Le salarié non mandaté qui sollicite le premier l'organisation des élections bénéficie, en cas de licenciement, de la procédure spécifique applicable au licenciement des salariés protégés. Cependant, sa demande doit être ensuite confirmée par celle d'un syndicat (Cass. Soc., 16 septembre 2003, n° 01-41. 243) (cf. fiche le licenciement des salariés protégés).

L'initiative de l'autorité administrative :

Lorsque 50 salariés ou plus travaillent sur un même site, mais qu'ils appartiennent à des entreprises différentes, ils peuvent connaître des problèmes communs dont la nature et l'importance justifient la présence de DP.

C'est pourquoi, dans ce cas, le directeur du travail et de l'emploi peut imposer l'organisation d'élection de DP, de sa propre initiative ou à la demande des organisations syndicales de salariés (Art. Lp. 341-3 du CNTC) :

- dans les établissements de moins de onze salariés ;
- dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement cinquante salariés et plus ;

Les conditions de ces élections sont définies :

- par accord entre les organisations syndicales de salariés et l'autorité gestionnaire du site de travail, représentant des employeurs concernés ;
- ou, à défaut d'accord, par le directeur du travail et de l'emploi (nombre et la composition des collèges électoraux et nombre et répartition des sièges).

L'INFORMATION DU PERSONNEL

L'employeur informe le personnel de l'organisation des élections :

- par affichage ;
- en mentionnant la date envisagée pour le premier tour (la date définitive étant fixée par l'accord préélectoral) ;
- en précisant s'il s'agit d'une création ou d'un renouvellement des DP ou du CE ;
- en respectant un maximum de 45 jours entre l'affichage et la date envisagée des élections.

L'affichage doit être apposé dans l'entreprise de manière à pouvoir être lu par la totalité du personnel (Cass. Soc., 3 avril 2002, n° 01-60. 464).

En même temps qu'il informe les salariés, l'employeur doit inviter les organisations syndicales intéressées à négocier l'accord préélectoral.

L'INVITATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES A NEGOCIER LE PROTOCOLE D'ACCORD PREELECTORAL

Selon les termes du code du travail, l'employeur invite les organisations syndicales intéressées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir la liste de leurs candidats (Art. Lp. 341-21 et Lp. 342-47 du CNTC). Il s'agit d'une obligation, faute de quoi les élections peuvent être annulées (Cass. Soc., 17 octobre 1990, n° 89-61. 481).

Les organisations syndicales intéressées :

Sont intéressées, les organisations syndicales représentatives, habilitées à négocier le protocole préélectoral et à présenter des candidats. Elles sont les suivantes :

- les organisations syndicales représentatives dans le secteur privé au niveau interprofessionnel, et les syndicats qui bénéficient d'une présomption irréfragable de représentativité au sein de l'entreprise par leur affiliation à ces organisations représentatives (Art. Lp. 341-25 alinéa 2, Lp. 341-40, Lp. 342-52 et Lp. 342-53 du CTNC),
- les organisations syndicales ayant fait la preuve de leur représentativité au niveau de l'entreprise (Art. Lp. 341-25 al.1 et Lp. 342-54 et Lp. 342-55 du CTNC),

Si la représentativité d'une organisation syndicale est contestée, l'employeur doit continuer la procédure, il ne peut pas écarter l'organisation concernée du processus électoral, tant que le juge saisi n'a pas statué sur la question (TPI, 3 août 2009, n° 09-00626).

Par ailleurs, l'employeur est le seul à pouvoir justifier de la représentativité ou de l'absence de représentativité d'un syndicat de son entreprise (CAN, 3 septembre 2008, n° 07/590).

L'absence de convocation régulière à la négociation du protocole d'accord préélectoral constitue une nullité substantielle de l'élection (TPI, 16 avril 2007, n° 06/02079).

Seule l'organisation syndicale qui n'a pas été convoquée peut saisir le juge pour demander l'annulation des élections pour l'irrégularité de la procédure, et pas les salariés (Soc., 7 avril 1993, n° 91-60247).

LA CONVOCATION A LA NEGOCIATION DU PROTOCOLE PREELECTORAL

Un délai suffisant doit être respecté entre l'envoi de la convocation et la date de la réunion prévue pour la négociation du protocole d'accord préélectoral (Cass. Soc., 9 juillet 2008, n° 07-60404).

La convocation peut se faire par tout moyen. Cependant, l'employeur doit prouver que toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont pu être averties (ce qui peut s'avérer difficile s'il se contente de l'affichage). Il est donc conseillé d'envoyer les invitations par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise contre récépissé aux organisations syndicales représentatives.

Si l'employeur oublie ou invite tardivement une des organisations syndicales à la réunion de négociation du protocole d'accord, les élections peuvent être annulées par le juge pour irrégularité, sans qu'il y ait à établir que l'absence de négociation a faussé le résultat de l'élection (TPI, 16 avril 2007, n° 06/02079).

Par contre, l'abstention d'une organisation syndicale qui a été en mesure de faire valoir ses droits, n'entraîne pas la nullité des élections (Cass. Soc., 17 juillet 1990, n° 89-61165).

Par ailleurs, l'employeur qui a convoqué régulièrement les organisations syndicales avant le premier tour pour négocier les modalités des deux tours de scrutins, n'est pas tenu de renouveler son invitation.

LE CONTENU DU PROTOCOLE D'ACCORD PREELECTORAL

La loi n'exige pas de formalisme particulier, toutefois, le protocole doit porter sur l'intégralité du déroulement des opérations électorales.

Il peut y avoir deux protocoles : un premier protocole pour les modalités du premier tour et un second protocole pour celles du second tour.

En effet, si le protocole initial prévoit uniquement les modalités du premier tour des élections, l'employeur est contraint d'inviter les organisations syndicales à négocier un protocole en cas de second tour des élections (Cass. Soc., 13 juin 1989, n° 88-60715).

L'obligation légale de conclure ou de tenter de conclure un accord porte sur les points suivants :

- modalités d'organisation et de déroulement de l'intégralité des opérations électorales : date et lieu de scrutin, propagande, moyens matériels, date limite de dépôt des candidatures, nombre et composition du bureau de vote (Art. Lp. 341-39 et Lp. 341-64 du CTNC) ;
- répartition des sièges à pourvoir entre les catégories professionnelles (Art. Lp. 341-28 alinéa 1 et Lp. 342-55 du CTNC) car le code n'indique que le nombre global de sièges, tous collèges confondus (Art. Lp. 342-45 du CTNC) ;
- et la répartition du personnel dans les collèges électoraux (Art. Lp. 341-28 et Lp. 342-55 du CTNC).

A titre facultatif et à l'unanimité, les signataires peuvent également décider de modifier :

- le nombre des collèges électoraux ;
- leur composition.

Lorsque l'accord préélectoral modifie des collèges, il est obligatoirement transmis à l'inspection du travail (Art. Lp. 341.27 et Lp. 342-54 du CTNC).

Par ailleurs, le protocole ne peut pas contenir de clause qui serait défavorable aux salariés.

Ainsi, la jurisprudence interdit des clauses qui, par exemple, comportent une limitation du nombre des salariés électeurs (Cass. Soc., 15 décembre 1976, n° 76-60. 164), la suppression d'un collègue (Cass. Soc., 13 octobre 2004, n° 03-60. 275), ou la modification du mode de scrutin (Cass. Soc., 23 mai 2000, n° 98-60. 526).

Il ne peut pas non plus priver les salariés des droits qu'ils tiennent de la loi comme :

- fixation dans le protocole d'une date d'appréciation des conditions d'électorat ou d'éligibilité antérieure au 1^{er} tour (Cass.soc 1^{er} décembre 2010, n° 10-60.163).
- s'agissant des entreprises de travail temporaire, les articles Lp. 341-39 pour les délégués du personnel et Lp. 342-53 pour les élections au comité d'entreprise, ne précisent pas que la date à prendre en compte pour apprécier cette ancienneté est celle du 1^{er} tour des élections. La Cour de Cassation a jugé que non seulement il s'agissait de la date du 1^{er} tour mais, qu'en outre, le protocole ne peut imposer de se placer à une date antérieure (Cour de cas. 26 septembre 2012, n° 11.25.420).

Précisions :

En cas de désaccord :

- *l'inspecteur du travail procède à la répartition du personnel entre les collèges électoraux et à la répartition des sièges entre les différentes catégories (Art. Lp. 341-28 alinéa 2, Lp. 342-55 alinéa 2, et Cass. Soc., 8 novembre 2006 n° 06-60. 007) ;*

- *le juge judiciaire peut, lorsqu'il est saisi, fixer les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (Art. Lp. 341-39 al.2 du CNTC) ;*

- *à défaut de saisine du juge, l'employeur peut fixer de manière unilatérale les modalités d'organisation et de déroulement des élections (Cass. Soc., 5 février 1997, n° 96-60. 009).*

LES SIGNATAIRES DU PROTOCOLE D'ACCORD PREELECTORAL

Les organisations syndicales représentatives (cf. supra : L'invitation des organisations syndicales) composent librement leur délégation pour la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Le protocole peut être signé par toute personne mandatée pour le faire : un délégué syndical, un représentant de la section syndicale, un salarié non protégé ou encore une personne extérieure à l'entreprise (Cass. Soc., 6 mai 1985, n° 84-60879).

A l'exception du délégué syndical qui n'a pas à justifier d'un mandat spécial pour conclure le protocole, toute autre personne doit recevoir un mandat de la part de l'organisation syndicale, et non de la section syndicale. L'absence de mandat régulier peut entraîner l'annulation des élections (Cass. Soc., 13 juin 1995, n° 94-60397).

Les organisations syndicales représentatives peuvent accepter que des organisations non représentatives participent à l'élaboration et à la signature du protocole (Cass. Soc., 10 février 1999, n° 97-60524).

Les syndicats non signataires ne sont pas liés par les dispositions du protocole et ils ne peuvent pas s'en prévaloir (Cass. Soc., 23 avril 1986, n° 85-60542).

LA DUREE DE VALIDITE DU PROTOCOLE PREELECTORAL :

Le protocole n'est en principe valable, sauf tacite reconduction, que pour les élections pour lesquelles il a été conclu (Cass. Soc., 10 mars 1976, n° 75-60. 137) En cas de tacite reconduction, il reste valable pour les élections suivantes, sous réserve de dénonciation.

Néanmoins, en cas de changement important dans l'effectif de l'entreprise d'une élection à l'autre, la négociation d'un nouveau protocole s'impose.

Précisions :

La tacite reconduction du protocole d'accord préélectoral ne dispense pas l'employeur d'inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord.

Le protocole d'accord préélectoral fait la loi des parties et ces dernières peuvent saisir le juge si les règles du protocole ne sont pas respectées (TPI, 26 novembre 2007, n° 07/02100).

LA PORTEE DU PROTOCOLE D'ACCORD PREELECTORAL

Lorsqu'une organisation syndicale participe à la négociation du protocole d'accord pré-électoral, mais qu'elle en conteste le contenu, elle peut refuser de le signer et saisir le juge (TPI, 26 novembre 2007, n° 07/02100).

Par contre, lorsqu'un syndicat a signé le protocole d'accord préélectoral, il est obligé de l'appliquer et il ne peut en modifier les modalités à sa guise sous peine de porter atteinte à la loyauté des conventions (TPI, 21 août 2006, n° 06-2301).

De même, l'employeur ne peut pas modifier unilatéralement le déroulement des élections, il faut négocier un avenant au protocole (Soc., 24 octobre 2007, n° 06-60272).

Par ailleurs, lorsque la représentativité d'un syndicat est contestée, l'employeur doit laisser se dérouler les élections selon les modalités du protocole litigieux, jusqu'à la décision du juge (TPI, 21 mai 2007, n° 07/48).

Le syndicat dont la représentativité est contestée reste partie à la négociation du protocole d'accord préélectoral en attendant que le tribunal ait rendu sa décision (TPI, 3 août 2009, n° 09/00626).

LES COLLEGES ELECTORAUX

Les organisations syndicales et l'employeur décident ensemble du nombre et de la composition des collèges électoraux.

Le nombre légal de collèges

Peu importe qu'il n'y ait qu'un salarié, ou qu'un cadre, dans le collège concerné, le nombre exigé par la loi reste le même.

Pour les délégués du personnel :

Le principe est la formation de deux collèges (Art. Lp. 341-25 du CTNC) :

- le collège des ouvriers et des employés ;
- le collège des techniciens, agents de maîtrise, cadres et ingénieurs.

Toutefois, un collège unique peut être constitué dans les entreprises comprenant jusqu'à 25 salariés : un délégué titulaire et un délégué suppléant sont alors élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles (Art. Lp. 341-26 et R. 341-3 du CTNC),

Pour les membres du CE :

Le principe légal est la formation de deux collèges, voire un troisième lorsque le nombre de cadres atteint un certain seuil (Art. Lp. 342-52 du CTNC):

- le collège des ouvriers et employés ;
- le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Lorsque le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, quel que soit l'effectif de l'entreprise, un collège spécial est constitué (Art. Lp. 342-52 al 5). Dans ce cas, il y a alors trois collèges :

- un collège pour les ouvriers et employés ;
- un collège pour les agents de maîtrise ;
- un collège pour les cadres.

La modification du nombre et de la composition des collèges

Seul l'accord préélectoral peut déroger au nombre légal des collèges et à condition d'obtenir l'unanimité, c'est-à-dire d'être signé par la totalité des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise (Art. Lp. 341-27 du CTNC).

L'accord est transmis à l'inspecteur du travail.

Il est aussi possible de modifier seulement la composition des collèges en conservant le nombre légal, dans les mêmes conditions d'unanimité.

Attention :

Pour l'élection des membres du CE, l'accord dérogatoire, même unanime ne peut pas supprimer :

- le collège des cadres lorsqu'ils sont 25 dans l'entreprise (Art. Lp 352-52 al 5 du CTNC). Par contre, il peut en instaurer plusieurs ;

- le siège réservé aux cadres dans les entreprises de plus de 500 salariés (Art. Lp 352-52 al 4 du CTNC).

Tout litige sur le nombre des collèges relève du juge judiciaire (cf les litiges relatifs aux élections professionnelles).

LA DETERMINATION DU NOMBRE DE SIEGES

Le code du travail fixe le nombre de sièges tous collèges confondus en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise.

Pour les délégués du personnel (Art R. 341-3 du CTNC) :

Nombre de salariés de l'entreprise	Nombre de délégués du personnel
11-25	1 titulaire et 1 suppléant
26-74	2 titulaires et 2 suppléants
75-99	3 titulaires et 3 suppléants
100-124	4 titulaires et 4 suppléants
125-174	5 titulaires et 5 suppléants
175-249	6 titulaires et 6 suppléants
250-499	7 titulaires et 7 suppléants
500-749	8 titulaires et 8 suppléants
750-999	9 titulaires et 9 suppléants
+ 1000	1 titulaire et 1 suppléant en plus par tranche supplémentaire de 250 salariés
Soit :	Soit :
1000-1249	10 titulaires et 10 suppléants
1250- 1249	11 titulaires et 11 suppléants,...

S'agissant de la notion de « tranche supplémentaire », elle se comprend « dès l'instant où l'effectif se situe dans la tranche », même si la tranche est incomplète.

Attention : L'absence de CE, ou de CHSCT, par suite d'une carence constatée aux élections entraîne l'exercice temporaire de certaines de leurs attributions par les DP (Art. Lp. 341-14, Lp. 341-17 et Lp. 262-2 du CTNC).

A ce titre, le nombre de DP est modifié, pendant la durée de la période où il n'y a pas de CE ou de CHSCT, dans les conditions suivantes :

- de 50 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants.

Pour le CE (Art. R. 342-13 du CTNC) :

Nombre de salariés de l'entreprise	Nombre de membres du comité d'entreprise
50-74	3 titulaires et 3 suppléants
75-99	4 titulaires et 4 suppléants
100-399	5 titulaires et 5 suppléants
400-749	6 titulaires et 6 suppléants
750-999	7 titulaires et 7 suppléants
1000-1999	8 titulaires et 8 suppléants
2000-2999	9 titulaires et 9 suppléants
3000-3999	10 titulaires et 10 suppléants
Par tranche supplémentaire de 2000 salariés	1 titulaire et 1 suppléant en plus sans pouvoir dépasser 15 titulaires et 15 suppléants

LA REPARTITION DANS LES COLLEGES ELECTORAUX

La répartition des électeurs et des sièges

L'emploi occupé par chaque électeur permet de le classer dans un des collèges électoraux.

Lorsque la qualification d'un salarié ne correspond pas à l'emploi réellement occupé, il faut prendre en compte les fonctions réellement exercées par l'électeur (Conseil d'Etat, 28 juillet 1995, n° 104.717).

Un accord est nécessaire pour classer les catégories professionnelles des électeurs dans les collèges, et permettre ainsi l'établissement de la liste nominative des électeurs de chaque collège.

La répartition du personnel et la répartition des sièges font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives intéressées (Art. Lp. 341-28 et Lp. 342-55 du CTNC). Ces répartitions figurent dans l'accord préélectoral.

La répartition des sièges est en général proportionnelle à l'importance des effectifs dans chaque collège.

Parfois, le faible nombre d'effectif dans les différents collèges rend difficile une répartition équitable. Dans ce cas, il est possible de suivre un autre mode de répartition comme, par exemple, d'attribuer seulement un siège de suppléant à un collège qui ne comprend que 2 salariés mais qui doit être représenté par un siège (Conseil d'Etat, 15 décembre 1978, affaire Michelin).

L'accord préélectoral peut prévoir de réserver un ou plusieurs sièges à certaines catégories (cf L'attribution de sièges réservés à certaines catégories de personnel).

Dans le cas où un accord ne peut être obtenu, l'inspecteur du travail procède à la répartition (Art. Lp. 341-28 al. 2 et Lp. 342-55 al.2 du CTNC).

LA REPARTITION OPEREE PAR L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

En cas de désaccord sur la répartition des catégories professionnelles dans les collèges l'inspecteur du travail intervient (Art. Lp. 341-28 et Lp. 342-55 du CTNC et TANC, 19 septembre 2002, n° 02-0260).

L'inspecteur procède à la répartition des catégories et des sièges dans les collèges, en fonction de l'accord unanime modifiant le nombre et la composition des collèges électoraux, ou à défaut, en fonction de la loi, c'est-à-dire en 2 collèges.

La décision de l'inspecteur a force obligatoire, elle est d'application immédiate et s'impose au bureau de vote (Cass. Soc., 19 décembre 1972, 72-60.079), de même qu'au tribunal de première instance (Cass. Soc., 28 mai 1997).

Les recours contre la décision de l'inspecteur du travail ne sont pas suspensifs et les élections ne sont pas reportées, elles doivent avoir lieu (Cass. Soc., 22 juillet 1975, n° 75-60. 084). Ces recours se font devant le tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie.

Attention : tout litige concernant l'appartenance individuelle d'un salarié à une catégorie relève du juge judiciaire.

L'ELECTORAT ET L'ELIGIBILITE

Les conditions pour être électeur :

L'employeur ne participe pas au vote et n'est pas inscrit sur la liste électorale (Cass. Soc., 1er avril 1997, n° 96-60. 019).

Le salarié qui représente l'employeur devant les institutions représentatives du personnel est également exclu de l'électorat (Cass. Soc., 6 février 2002, n° 00-60. 448).

Aucun accord collectif, même unanime, ne peut contenir de clauses défavorables au salarié (Cass. Soc., 15 décembre 1976, n° 76-60. 164 ; cf le contenu du protocole préélectoral). En revanche, un tel accord peut déroger à certaines dispositions légales, à condition d'être plus favorable aux salariés (exemple de la réduction ou de la suppression de la condition d'ancienneté).

En application des articles Lp. 341-31 pour les DP et Lp. 342-57 du CTNC, pour voter, le salarié doit :

- être âgé de seize ans révolus ;
- avoir travaillé trois mois au moins dans l'entreprise ;
- et il ne doit pas faire l'objet d'une interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Concernant l'ancienneté, une dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail dans les conditions des articles Lp. 341-36 (pour l'élection des DP) et Lp. 342-61 (pour l'élection du CE) du CTNC. La condition tenant à l'ancienneté peut également être modifiée ou supprimée par le protocole d'accord préélectoral.

L'employeur, quant à lui, ne peut pas modifier de façon unilatérale cette condition d'ancienneté (CE, 11 octobre 1989, n° 86578).

Précisions :

- l'apprenti ou le travailleur à domicile sont des salariés à part entière qui peuvent voter.
- En revanche, le stagiaire ne bénéficiant pas d'un contrat de travail, ne participe pas au vote.
- le salarié temporaire n'est pas électeur dans l'entreprise qui l'accueille mais dans l'entreprise de travail temporaire (Art. Lp. 311-34 pour les DP et Lp. 342-60 du CTNC pour le CE).
- le salarié en CDD est électeur au même titre que les autres salariés de l'entreprise à condition d'être toujours sous contrat au jour de l'élection, peu importe qu'il soit en période de préavis. En effet, si le salarié en CDD remplace un salarié absent et ne rentre pas dans l'effectif de l'entreprise, il peut cependant voter s'il réunit les conditions légales (Cass. Soc., 17 mai 1994, n° 93-60329).
- le salarié dont le contrat a été suspendu entre dans le calcul de l'effectif et peut voter (mise à pied, congé maternité ou parental, congé sabbatique, maladie, etc. ; cf. fiche Accident et maladie professionnels).
- le salarié qui est envoyé à l'étranger pour travailler dans une des filiales étrangères de son entreprise, pour y travailler définitivement, est exclu du calcul de l'effectif et de l'élection autant pour les élections de DP que pour celles du CE (Cass. Soc., 5 décembre 2000, n° 99-60318).

LES CONDITIONS POUR ETRE ELIGIBLE

Pour pouvoir être élu, le salarié doit remplir les conditions d'éligibilité (Art. Lp. 341-32 pour les DP et Lp. 342-58 du CTNC pour le CE) :

- avoir la qualité d'électeur et figurer sur la liste électorale ;
- être âgé de dix-huit ans révolus ;
- et avoir travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

Concernant l'ancienneté, une dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail dans les conditions des articles Lp. 341-36 (pour l'élection des DP) et Lp. 342-61 (pour l'élection du CE).

Précisions :

Les conditions pour être élu doivent être remplies au premier jour du scrutin :

- si le salarié n'est plus présent dans l'entreprise au jour du second scrutin, il ne peut pas être éligible (Cass. Soc., 7 octobre 1998, n° 96-40. 446) ;
- le salarié qui travaille à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises doit choisir l'entreprise dans laquelle il souhaite faire acte de candidature (Art. Lp. 341-32 al.2 et Lp. 342-58 al. 2 du CTNC) ;
- l'employeur, son conjoint ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ses ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré de l'employeur, ne sont pas éligibles (Art. Lp. 341-32 al. 1 et Lp.342-58 al. 1).

LA LISTE ELECTORALE

Le contenu de la liste :

La liste électorale est la liste nominative des électeurs de chaque collège. Elle est établie pour les deux tours et ne peut pas être corrigée après le premier tour (Cass. Soc., 1er juillet 1985, n° 84-60. 968).

L'employeur est le seul à disposer des renseignements nécessaires pour répartir le personnel dans les collèges. Il lui appartient d'établir les listes électorales et de fournir, en cas de contestation, les éléments permettant de contrôler leur régularité (Cass. Soc., 13 novembre 2008, n° 07-60. 434). Il établit la liste pour les deux tours de scrutin et il est tenu de l'actualiser en cas de modification de l'effectif.

Pour garantir le droit de contestation (la liste ne peut être contestée devant le juge de première instance que dans les trois jours qui suivent sa publication), l'employeur doit établir et publier la liste, au plus tard le quatrième jour avant la date du scrutin (Cass. Soc., 20 décembre 1998, n° 88-60. 431 et Cass. Soc., 20 mars 2002, n° 01-60482). Le protocole d'accord peut néanmoins prévoir des délais plus longs.

En l'absence de textes sur le contenu précis de la liste électorale, il ressort de la jurisprudence basée sur le droit commun électoral, que la liste doit faire figurer :

- les noms et prénoms des inscrits ;
- leur date de naissance ;
- leur date d'entrée dans l'entreprise ;
- leur emploi dans l'entreprise, et éventuellement leur coefficient hiérarchique, permettant de contrôler leur répartition dans un collège.

L'adresse du salarié n'est pas nécessaire sauf s'il travaille à domicile (Cass. Soc., 20 mars 2002, n° 00-60315).

La contestation de la liste électorale :

Chaque électeur vérifie son inscription dans un collège dès l'affichage de la liste.

La régularité de la liste peut être contestée par un électeur, un candidat, un syndicat voire par l'employeur.

Toute contestation qui concerne la liste électorale se fait devant le tribunal de première instance dans les 3 jours suivant la publication de la liste (Art. R. 342-17 du CTNC) (cf les litiges relatifs aux élections professionnelles).

LA LISTE DES CANDIDATS :

La désignation des représentants du personnel est **un scrutin de liste**. L'attribution des sièges se fait à la plus forte moyenne des suffrages valablement exprimés.

- il existe une liste de candidats différente pour chaque collège électoral, une liste pour les titulaires et une pour les suppléants ;
- seules les organisations syndicales représentatives peuvent présenter des listes de candidats au premier tour des élections. Au second tour, les organisations syndicales non représentatives, les candidats libres et organisations non syndicales peuvent également présenter des listes (Cass. Soc., 13 juillet 1993, n° 92-60.344P).
- le nombre de candidats d'une liste ne peut pas être supérieur au nombre de sièges à pourvoir (Cass. Soc., 27 oct 1999, n° 98-60.419) ;
- une liste peut être incomplète, c'est-à-dire proposer moins de candidats que de sièges à pourvoir (Cass. Soc., 7 mars 1973, n° 72-60.086) ;
- possibilité de présenter le même candidat pour le siège de titulaire et de suppléant (Cass. Soc., 28 juin 1984, n° 84-60.024)
- possibilité de présenter une liste commune à plusieurs syndicats habilités à présenter des candidats (Cass. Soc., 18 février 1981, n° 80-60.294) ;
- le défaut d'affichage de la liste n'entraîne pas l'annulation des élections si la régularité du scrutin n'est pas contestée (Cass. 5 novembre 1980, n° 80-60.179).
- les listes de candidats ne doivent comporter que le nom de salariés répondant aux conditions d'éligibilité et appartenant au collège électoral dans lequel il est électeur (Cass. Soc., 7 février 1989, n° 88-60.131). L'employeur ne peut pas refuser de recevoir une liste pour motif d'inéligibilité de l'un des candidats.

LE DEPOT DE LA LISTE

- Liste déposée par un délégué syndical : pour déposer une liste au nom de son syndicat le délégué doit avoir expressément été mandaté à cet effet (Cass. Soc. 15 juin 2011, n° 10-25.282). L'employeur doit au moment du dépôt de la liste réclamer et contrôler le mandat. A défaut, si la liste est reçue sans contestation, alors « l'employeur ne peut remettre en cause sur ce motif la validité de la liste après le déroulement du scrutin » (Cass. Soc., 26 septembre 2012, n° 11-25.544).
- Le dépôt de la liste avec quelques heures de retard : l'employeur peut refuser une liste lorsque la date limite de dépôt est fixée par un protocole préélectoral, elle s'impose à l'heure près, et une liste déposée à 22 heures au lieu de 17 heures, heure limite, peut être écartée par l'employeur comme tardive (Cass. Soc. 9 novembre 2011, n° 10-28.838).

Il doit accepter de recevoir une liste :

- Lorsqu'en absence de protocole préélectoral valide, l'employeur a fixé unilatéralement la date limite de dépôt de la liste. Il doit faire preuve de tolérance et ne peut l'écartier que « si les modalités de dépôt de cette liste portent atteinte au bon déroulement des opérations électorales ». En l'espèce un syndicat a transmis sa liste à la date limite de dépôt par fax, soit le 7 juin et dans la mesure où les élections devaient se tenir le 14 juin suivant, le juge a considéré que l'employeur pouvait admettre cette liste (Cass. Soc. 29 septembre 2012, n° 11-26.399 FS-PB)
- Pour motif d'inéligibilité de l'un des candidats*. Il ne peut pas retirer de la liste le candidat concerné, sous peine d'être sanctionné pour délit d'entrave (Cass. Soc., 10 décembre 1986, n° 86-60.297).

LA PUBLICATION DE LA LISTE

Aucune disposition légale ou réglementaire n'existe, il est cependant conseillé d'afficher les listes de candidats même si cette formalité n'est pas essentielle pour la validité du vote (Cass. Soc., 18 octobre 1994, n° 94-60. 003). Toutefois, l'affichage d'une liste deux jours avant le scrutin alors que l'employeur l'avait reçu depuis 10 jours est susceptible d'entraîner l'annulation des élections lorsque cela a pu empêcher certains électeurs de voter (Cass. Soc., 22 juillet 1980).

L'employeur ne peut pas refuser de recevoir une liste pour motif d'inéligibilité de l'un des candidats. Il ne peut pas retirer de la liste le candidat concerné, sous peine d'être sanctionné pour délit d'entrave (Cass. Soc., 10 décembre 1986, n° 86-60. 297). Seul le tribunal de première instance peut statuer sur cette question dans les 3 jours de l'établissement de la liste (Cass. Soc., 13 juillet 1993, n° 92-60. 117). Le juge peut également être saisi dans les 15 jours suivant l'élection (à compter de la proclamation nominative des élus, avant l'affichage), s'il existe une contestation sur la régularité de cette élection (Art. R. 342-17 du CTNC), et la Cour de cassation considère que l'éligibilité d'un candidat en fait partie (Cass. Soc., 21 mai 2003, n° 02-60. 396) (cf les litiges relatifs aux élections professionnelles).

Le code du travail de Nouvelle-Calédonie est silencieux en la matière mais les modalités de la propagande sont généralement encadrées par le protocole d'accord préélectoral.

Avant le premier tour des élections, seules les personnes habilitées à présenter des candidats sont autorisées à faire campagne. C'est seulement pour le second tour que les candidats libres et les autres organisations pourront faire campagne. (Cass.soc., 14 janv 2004, n° 01-60.788).

En théorie, rien n'interdit la propagande le jour du scrutin. Toutefois, en pratique, la propagande tardive, à quelques jours du scrutin, peut entraîner l'annulation des élections s'il est démontré qu'elle a eu une influence déterminante sur les résultats (Cass. Soc., 20 juin 2000, n° 99-60.153P).

Pour mener leur campagne électorale, les sections syndicales peuvent utiliser tous les moyens mis à leur disposition par la loi (Art. Lp. 323-14 et suivants du CTNC) : Panneaux d'affichage, distribution de tracts,...

Pour les syndicats ne disposant pas de section syndicale, les modalités de propagande devront être prévues par le protocole d'accord préélectoral.

Lorsque le vote par correspondance est organisé, il est souvent prévu par le protocole l'obligation pour l'employeur d'adresser aux électeurs absents la propagande en même temps que les documents servant au vote.

L'employeur a l'obligation de rester neutre au cours de la campagne électorale :

Ainsi, l'employeur n'est pas autorisé à diffuser, avant le premier tour, un tract de propagande électorale pour le second tour au profit d'éventuels candidats libres (Cass. Soc., 14 janv.2004, 01-60. 788P). De plus, l'employeur n'a pas le droit de diffuser à la veille du scrutin, des documents assimilables à des tracts contre les déclarations faites par un syndicat (Cass. Soc., 14 mai 1997, n° 96-60.134). Il en va de même pour l'employeur qui incite, parfois à l'aide de pressions, ses salariés à aller voter en grand nombre dès le premier tour, pour atteindre le quorum et éliminer le risque de second tour auquel un salarié de l'entreprise souhaitait se présenter en candidat libre (TPI de Nouméa, 20 juin 2011, n° 11-719).

Au contraire, l'employeur ne manque pas à son obligation de neutralité quand :

- il refuse de retirer une affiche apposée par des salariés, invitant à voter blanc au premier tour puisque l'employeur n'a pas pris parti pour ou contre la liste syndicale se présentant au premier tour (Cass. Soc., 16 mai 1974, n° 74-60. 025) ;
- il distribue une note explicative du déroulement des élections et indiquant que seuls des candidats libres pourraient se présenter au second tour. Cela ne porte pas atteinte à la liberté du vote puisque cette note ne contient ni pressions ni menaces (Cass. Soc., 28 novembre 1984, n° 83-63. 622).