

## Les délégués du personnel (II) Elections

### L'initiative des élections

La mise en place des élections de DP est obligatoire lorsque l'effectif de l'entreprise atteint 11 salariés. L'employeur a l'obligation légale, lorsque les effectifs requis sont atteints, d'engager des élections pour la mise en place ou le renouvellement des DP. Cette obligation lui incombe tous les 4 ans.

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place, un salarié de l'entreprise ou une organisation syndicale peut à tout moment saisir l'employeur pour lui demander d'organiser des élections.

**L'omission ou le refus de l'employeur d'organiser des élections professionnelles constitue un délit d'entrave, susceptible de poursuites judiciaires.**

### Obligation d'information et d'invitation

L'employeur doit informer le personnel, par affichage sur le lieu de travail, en précisant la date envisagée pour le 1<sup>er</sup> tour des élections qui doit se placer au plus tard 45 jours après l'affichage.

Simultanément, le chef d'entreprise doit inviter par LRAR les organisations syndicales représentatives (CGT, CFDT, CFE-CGC, CGT-FO, CFTC) à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir la liste de leurs candidats.

Si l'une des organisations syndicales s'est manifestée, l'employeur négocie avec elle le protocole d'accord préélectoral. La négociation porte notamment sur les points suivants :

- nombre et composition des collèges électoraux
- répartition du personnel dans ces collèges
- définition des modalités pratiques de l'élection (date du scrutin, date limite de dépôt des candidatures, constitution du bureau de vote, ...)

**Si aucun syndicat ou aucun salarié mandaté par un syndicat pour cette négociation ne s'est présenté, l'employeur fixe seul les modalités du vote et les porte à la connaissance du personnel.**

### Les conditions d'électorat

Pour être électeur, il est nécessaire :

- d'être salarié de l'entreprise
- d'avoir 16 ans révolus
- d'avoir au moins 3 mois d'ancienneté
- de n'avoir encouru aucune peine privative de la capacité électorale.

### Les conditions d'éligibilité

Sont éligibles les **électeurs âgés d'au moins 18 ans et ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise**, à condition de ne pas être conjoint, ascendant, descendant, frère, sœur ou allié au même degré que le chef d'entreprise.

Ainsi, dès lors qu'ils remplissent ces conditions, les apprentis peuvent parfaitement être candidat aux élections de DP.

### L'organisation du scrutin

Les élections se font dans le cadre d'un scrutin de liste avec attribution des sièges à la proportionnelle, susceptibles de comporter deux tours d'élection. L'élection est organisée directement par collèges électoraux :

- 1<sup>er</sup> collège : ouvriers et employés
- 2<sup>ème</sup> collège : techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres

**Le 1<sup>er</sup> tour est réservé aux candidats présentés par des organisations syndicales représentatives au niveau national.** Lorsque les syndicats représentatifs ne présentent aucune liste, un second tour de scrutin doit être organisé.

A l'issue du 1<sup>er</sup> tour, 3 situations peuvent se présenter :

- l'absence de liste présentée par une organisation syndicale représentative : un procès verbal de carence de candidatures doit être établi et un second tour doit obligatoirement être mis en place.
- le quorum\* n'est pas atteint : un second tour doit être obligatoirement organisé
- le quorum a été atteint : si tous les sièges ont été pourvus, le second tour n'a pas lieu d'être.

Lors du 2<sup>nd</sup> tour, les candidatures sont libres : tout salarié présentant les conditions d'éligibilité peut se présenter. Il doit faire connaître sa candidature préalablement au vote.

\*Le quorum est atteint lorsque le nombre de suffrages valablement exprimés est au moins égal à la moitié du nombre des électeurs inscrits.

**En cas de carence de candidatures aux deux tours, l'employeur, doit, dans les 15 jours, transmettre à l'inspecteur du travail le procès-verbal de carence et l'afficher dans l'entreprise.** Le procès verbal de carence est le document qui prouve que l'employeur remplit bien ses obligations en matière de représentant du personnel.