



LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL : ÉLECTIONS

SYNTHÈSE

Tous les organismes de droit privé, quels que soient leur forme juridique et leur objet, ainsi que certains établissements du secteur public doivent organiser les élections des délégués du personnel, dès lors qu'ils occupent au moins 11 salariés. Cet effectif doit être atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédant la date des élections. Les effectifs sont calculés conformément aux dispositions prévues par le Code du travail. Dans certaines conditions, le vote peut avoir lieu par voie électronique. Les délégués du personnel bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement

À SAVOIR

Deux exemplaires du procès-verbal des élections professionnelles (délégués du personnel, comité d'entreprise ou d'établissement, délégation unique du personnel) ou bien du procès-verbal de carence sont transmis par l'employeur à l'inspecteur du travail dans les 15 jours suivant l'organisation de ces élections. En outre, un exemplaire du procès-verbal des élections professionnelles ou bien du procès-verbal de carence est transmis par l'employeur dans les 15 jours suivant l'organisation de ces élections au prestataire retenu par le ministère du Travail, dont l'adresse est la suivante (adresse valable depuis le 1er janvier 2010) :

CTEP
TSA 79104
76934 Rouen Cedex 9

Les cerfa à utiliser sont en ligne sur le site du ministère du Travail voir également sur notre site Dossier « Représentants du Personnel->Relations Professionnelles), accompagnés de leur notice explicative. Sur le site www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr les entreprises peuvent disposer, notamment, d'une aide à la saisie d'un procès-verbal leur permettant de renseigner, en tout ou partie, les éléments demandés dans le formulaire Cerfa papier. Elles peuvent ainsi saisir, soit l'intégralité du procès-verbal, soit par exemple, uniquement le cartouche « identification de l'établissement » ; les autres informations seront alors complétées de façon manuscrite sur le procès-verbal imprimé. Dans TOUS les cas, elles devront imprimer le procès-verbal, le compléter si nécessaire, le faire signer par les membres du bureau de vote, et le transmettre par voie postale au CTEP dont l'adresse est mentionnée ci-dessus.

SOMMAIRE

- 1) QUI DOIT PRENDRE L'INITIATIVE D'ORGANISER LES ÉLECTIONS ?
- 2) QUELLE EST LA DURÉE DU MANDAT DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ?
- 3) QUI EST ÉLECTEUR, QUI EST ÉLIGIBLE ?
- 4) COMBIEN DE DÉLÉGUÉS PEUVENT ÊTRE ÉLUS ?
- 5) ORGANISER LES ÉLECTIONS : QUELLES FORMALITÉS ACCOMPLIR ?
- 6) QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES DU SCRUTIN ?
- 7) COMMENT EST DÉSIGNÉ LE BUREAU DE VOTE ? QUEL EST SON RÔLE ?
- 8) COMMENT SE DÉROULENT LES DEUX TOURS DE L'ÉLECTION ?
- 9) COMMENT SE FONT LE DÉPOUILLEMENT ET LA PROCLAMATION DES RÉSULTATS ?
- 10) COMMENT SE DÉROULE LE VOTE ÉLECTRONIQUE ?
- 11) QUELLES SONT LES INSTANCES COMPÉTENTES EN CAS DE DÉSACCORD OU DE LITIGE ?



1) QUI DOIT PRENDRE L'INITIATIVE D'ORGANISER LES ÉLECTIONS ?

C'est à l'employeur qu'il appartient, une fois tous les 4 ans, d'organiser les élections. Son absence d'initiative ou son refus injustifié l'expose à des poursuites pénales..

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

Le premier salarié qui a saisi l'employeur d'une telle demande bénéficie d'une protection contre le licenciement, si son initiative est confirmée par une organisation syndicale.

L'employeur doit alors engager la procédure électorale dans le délai d'un mois suivant la date de réception de la demande faite (de préférence) par lettre recommandée avec accusé de réception.

Des élections partielles doivent être organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des délégués titulaires est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des délégués du personnel.

L'élection des délégués du personnel et celle des représentants du personnel au comité d'entreprise ont lieu à la même date. Ces élections simultanées interviennent pour la première fois soit à l'occasion de la constitution du comité d'entreprise, soit à la date du renouvellement de l'institution. La durée du mandat des délégués du personnel est prorogée à due concurrence. Elle peut être réduite dans le cas où le mandat du comité d'entreprise vient à échéance avant celui des délégués du personnel.

2) QUELLE EST LA DURÉE DU MANDAT DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ?

Les délégués du personnel sont élus pour 4 ans (contre 2 ans avant l'intervention de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 précitée) et rééligibles.

Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité. Un délégué du personnel peut également être révoqué en cours de mandat, sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Par dérogation aux dispositions fixant à 4 ans la durée du mandat des délégués du personnel, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat comprise entre 2 et 4 ans.

3) QUI EST ÉLECTEUR, QUI EST ÉLIGIBLE ?

Sont électeurs les salarié(e)s âgé(e)s de 16 ans au moins ayant 3 mois d'ancienneté, et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques..

Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans au moins ayant travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

L'inspecteur du travail peut, dans certains cas, accorder des dérogations concernant les conditions d'ancienneté.



Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2 du Code du travail c'est-à-dire comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de 12 mois continus pour être électeur et de 24 mois continus pour être éligible. Les salariés mis à disposition qui remplissent ces conditions choisissent s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice. Sur cette question, on peut se reporter aux précisions fournies par la circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008 citée en référence, et notamment à sa fiche n° 6.

Les dispositions spécifiques applicables aux salariés temporaires figurent aux articles L. 2314-17 et L. 2314-18 du Code du travail.

4) COMBIEN DE DÉLÉGUÉS PEUVENT ÊTRE ÉLUS ?

Le nombre de délégués du personnel à élire est fonction de l'effectif de l'entreprise (cet effectif est calculé conformément aux dispositions prévues par le Code du travail) (voir sur site Fiche Règle des décomptes):

- de 11 à 25 salariés = 1 titulaire et 1 suppléant
- de 26 à 74 salariés = 2 titulaires et 2 suppléants
- de 75 à 99 salariés = 3 titulaires et 3 suppléants
- de 100 à 124 salariés = 4 titulaires et 4 suppléants
- de 125 à 174 salariés = 5 titulaires et 5 suppléants
- de 175 à 249 salariés = 6 titulaires et 6 suppléants
- de 250 à 499 salariés = 7 titulaires et 7 suppléants
- de 500 à 749 salariés = 8 titulaires et 8 suppléants
- de 750 à 999 salariés = 9 titulaires et 9 suppléants.

À partir de 1 000 salariés, 1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Lorsque l'employeur d'une entreprise de moins de 200 salariés décide de mettre en place une délégation unique pour le comité d'entreprise et les délégués du personnel, cette délégation est composée comme suit :

- de 50 à 74 salariés = 3 titulaires et 3 suppléants
- de 75 à 99 salariés = 4 titulaires et 4 suppléants
- de 100 à 124 salariés = 5 titulaires et 5 suppléants
- de 125 à 149 salariés = 6 titulaires et 6 suppléants
- de 150 à 174 salariés = 7 titulaires et 7 suppléants
- de 175 à 199 salariés = 8 titulaires et 8 suppléants.



5) ORGANISER LES ÉLECTIONS : QUELLES FORMALITÉS ACCOMPLIR ?

Les règles relatives aux élections professionnelles (notamment, négociation du protocole d'accord préélectoral, organisations syndicales susceptibles de présenter des candidats au 1er tour), ont été modifiées par la loi du 20 août 2008 citée en référence, en vigueur depuis le 22 août 2008.

L'INFORMATION

L'employeur informe tous les 4 ans le personnel par affichage de l'organisation des élections. Le document affiché précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le 45e jour suivant le jour de l'affichage, sous réserve qu'une périodicité différente n'ait pas été fixée par accord en application de l'article L. 2314-27 du Code du travail (cet article prévoit qu'un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des délégués du personnel comprise entre 2 et 4 ans).

Il doit également, par voie d'affichage, informer de l'organisation des élections, les inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel, les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés. Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier (et non par simple voie d'affichage).

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

LA NÉGOCIATION

Si une ou des organisations syndicales se sont manifestées, l'employeur négocie avec elle(s) le protocole d'accord préélectoral. La négociation porte notamment sur les points suivants :

- nombre et composition des collèges électoraux. Les organisations syndicales doivent examiner les conditions propres à assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures, dans les collèges ;
- répartition du personnel dans ces collèges ;
- répartition des sièges à pourvoir entre ces collèges ;
- définition des modalités pratiques de l'élection (date et heure de scrutin, propagande, moyens matériels, date limite de dépôt des candidatures, constitution du bureau de vote...).



LES RÈGLES DE VALIDITÉ

La validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à une double condition de majorité :

- il doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation,
 - parmi ces organisations signataires, doivent figurer les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.
- Cette double condition de majorité devient, suite à la loi du 20 août 2008 citée en référence, le principe pour :

- la répartition du personnel entre les collèges ;
- la répartition des sièges entre les collèges ;
- la détermination des établissements distincts ;
- la perte de la qualité d'établissement distinct ;
- les conditions de mise en place des délégués de site.

Pour plus de précisions sur ces dispositions, issues de la loi du 20 août 2008 citée en référence et en vigueur lors des premières élections professionnelles organisées suite à la publication de cette loi. on se reportera à la circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008 citée en référence, et notamment à sa fiche n° 6.

6) QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES DU SCRUTIN ?

Il s'agit d'un scrutin de liste avec attribution des sièges à la proportionnelle, susceptible de comporter 2 tours d'élection.

L'élection est organisée distinctement par collèges électoraux :

- 1^{er} collège : ouvriers et employés ;
- 2^{ème} collège : techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

Il y a un collège électoral unique lorsqu'un seul siège est à pourvoir ou si le protocole d'accord préélectoral, signé par la totalité des organisations syndicales représentatives, le prévoit.

Les listes de candidats sont distinctes pour les délégués titulaires et les délégués suppléants dans chacun des collèges.

Elles peuvent être incomplètes, mais ne peuvent comporter plus de noms que de sièges à pourvoir.

7) COMMENT EST DÉSIGNÉ LE BUREAU DE VOTE ? QUEL EST SON RÔLE ?

À la date de l'annonce du premier tour de scrutin, donnée par voie d'affichage ou fixée par le protocole d'accord préélectoral, un bureau de vote est obligatoirement désigné.

Sauf disposition contraire du protocole préélectoral, il peut être constitué, pour chacun des collèges, par les deux électeurs les plus âgés et l'électeur le plus jeune, présents au moment de l'ouverture du scrutin.

Le bureau de vote assure la surveillance du bon déroulement du scrutin. Il consigne les résultats ainsi que toute observation qu'il juge utile dans un procès-verbal.



8) COMMENT SE DÉROULENT LES DEUX TOURS DE L'ÉLECTION ?

LE PREMIER TOUR

Obligatoirement organisé, le premier tour est réservé aux listes établies par les organisations syndicales mentionnées au premier et deuxième alinéa de l'article L. 2314-3 du Code du travail, c'est-à-dire les organisations syndicales qui ont été invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral (voir ci-dessus).

À l'issue du premier tour, le bureau de vote peut constater l'une des trois situations suivantes :

- l'absence de liste présentée par une organisation syndicale habilitée à présenter des candidats : il prend acte de la carence de candidature dans un procès-verbal. Un second tour est obligatoirement organisé ;
- le quorum n'est pas atteint. Un second tour est organisé pour chacun des collèges ou des scrutins pour lequel le quorum n'a pas été atteint ;
- le quorum a été atteint. Il est procédé au dépouillement et à l'attribution des sièges. Un second tour n'est organisé que si tous les sièges n'ont pas été pourvus, les listes présentées au premier tour étant incomplètes.

Le quorum est atteint lorsque le nombre de suffrages valablement exprimés (hormis les bulletins blancs et nuls) est au moins égal à la moitié du nombre des électeurs inscrits. Il s'apprécie par collège et par liste : titulaires, suppléants.

LE SECOND TOUR

Ouvert à toutes les candidatures qu'elles soient ou non présentées par une organisation syndicale, le second tour est organisé dans les 15 jours suivant le premier tour.

Une candidature unique est considérée comme une liste. Plusieurs candidatures uniques non syndiquées peuvent constituer une liste commune. Cependant, l'électeur ne peut regrouper dans une même enveloppe des listes distinctes de candidats : son vote serait nul.

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.

9) COMMENT SE FONT LE DÉPOUILLEMENT ET LA PROCLAMATION DES RÉSULTATS ?

Le dépouillement se fait en commençant par les sièges de titulaires. Ils sont attribués au premier comme au second tour sur la base du scrutin proportionnel à la plus forte moyenne.

Les candidats sont déclarés élus dans l'ordre de présentation de la liste, sauf si le nombre de ratures portées sur un candidat atteint au moins 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste qui l'a présenté.



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 établi par le bureau de vote et l'afficher dans l'entreprise. Si des candidats ont été élus, le procès-verbal des élections sera transmis par l'employeur en 2 exemplaires à l'inspection du travail, dans les 15 jours suivant l'élection.

10) COMMENT SE DÉROULE LE VOTE ÉLECTRONIQUE ?

Les modalités de mise en œuvre du vote par voie électronique (vote électronique), sur le lieu de travail ou à distance, ont été fixées par le décret n° 2007-602 du 25 avril 2007 et l'arrêté du 25 avril 2007 (JO du 27). Des dispositions similaires sont prévues pour l'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise.

La mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe si l'accord collectif visé ci-dessous n'exclut pas cette modalité. Dans une telle situation, l'ouverture du vote au scrutin secret sous enveloppe n'a lieu qu'après la clôture du vote électronique. Le président du bureau de vote dispose, avant cette ouverture, de la liste d'émargement des électeurs ayant voté par voie électronique.

NÉCESSITÉ D'UN ACCORD COLLECTIF

Le recours au vote électronique n'est possible que si un accord d'entreprise ou un accord de groupe comportant un cahier des charges respectant les prescriptions minimales énoncées ci-dessous, le prévoit. Lorsqu'un tel accord est conclu, le protocole d'accord préélectoral doit le mentionner ainsi que, le cas échéant, le nom du prestataire choisi pour mettre en place le vote électronique. Le protocole d'accord préélectoral comporte également, en annexe, la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales.

CONCEPTION ET MISE EN PLACE DU DISPOSITIF

La conception et la mise en place du système de vote électronique peuvent être confiées à un prestataire choisi par le chef d'entreprise sur la base d'un cahier des charges contenant les prescriptions réglementaires énoncées par les articles R. 2314-8 à R. 2314-20 Code du travail.

Le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des différents collèges, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Le système de vote électronique doit pouvoir être scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin.

Le système de vote électronique, préalablement à sa mise en place ou à toute modification substantielle de sa conception, est soumis à une expertise indépendante, destinée à vérifier le respect des prescriptions énoncées ci-dessus. Le rapport de l'expert est tenu à la disposition de la Commission nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL).

La mise en œuvre du système de vote électronique est opérée sous le contrôle effectif, tant au niveau des moyens informatiques centraux que de ceux éventuellement déployés sur place, de représentants de l'organisme mettant en place le vote. Toutes les mesures sont prises pour leur permettre de vérifier l'effectivité des dispositifs de sécurité prévus.



Les articles 4 et 5 de l'arrêté du 25 avril 2007 précisent respectivement, pour chaque fichier ou liste (fichiers des électeurs, listes électorales, listes d'émargement...), les données qui doivent être enregistrées et les destinataires ou catégories de destinataires de ces informations.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur doit :

- mettre en place une cellule d'assistance technique chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique, comprenant, le cas échéant, les représentants du prestataire qui a conçu et mis en place le système ;
- tenir informé les organisations syndicales de salariés incluses dans le périmètre de l'accord prévoyant le recours au vote électronique et qui sont représentatives de l'accomplissement, par lui-même, des formalités déclaratives préalables auprès de la CNIL ;
- mettre à la disposition de chaque salarié une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales ;
- faire en sorte que les représentants du personnel, les délégués syndicaux et les membres du bureau de vote bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique retenu.

En présence des représentants des listes de candidats, la cellule d'assistance technique mise en place par l'employeur (voir ci-dessus) :

- procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test du système de vote électronique et vérifie que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée par des clés délivrées à cet effet ;
- procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test spécifique du système de dépouillement, à l'issue duquel le système est scellé ;
- contrôle, à l'issue des opérations de vote et avant les opérations de dépouillement, le scellement de ce système.

ÉTABLISSEMENT DES LISTES ÉLECTORALES

Les listes électorales sont établies par l'employeur. Le contrôle de la conformité des listes importées sur le système de vote électronique aux listes électorales transmises le cas échéant au prestataire est effectué sous la responsabilité de l'employeur. L'intégration et le contrôle des candidatures sont effectués dans les mêmes conditions.

DÉROULEMENT DU VOTE

Le vote électronique se déroule, pour chaque tour de scrutin, pendant une période délimitée.

Les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin électronique doivent pouvoir être contrôlées par les membres du bureau de vote et les personnes désignées ou habilitées pour assurer le contrôle des opérations électorales.

Pour se connecter sur place ou à distance au système de vote, l'électeur doit se faire connaître par le moyen d'authentification qui lui aura été transmis, selon des modalités garantissant sa confidentialité. Ce moyen d'authentification permettra au serveur de vérifier son identité et garantira l'unicité de son vote. Il est alors impossible à quiconque de voter de nouveau avec les mêmes moyens d'authentification.



L'électeur accède aux listes de candidats et exprime son vote. Son choix doit apparaître clairement à l'écran ; il peut être modifié avant validation. La transmission du vote et l'émargement font l'objet d'un accusé de réception que l'électeur a la possibilité de conserver.

Tout électeur atteint d'une infirmité le mettant dans l'impossibilité de voter peut se faire assister par un électeur de son choix.

Le vote est anonyme et chiffré par le système, avant transmission au fichier « contenu de l'urne électronique ». La validation le rend définitif et empêche toute modification.

Aucun résultat partiel n'est accessible pendant le déroulement du scrutin. Toutefois, le nombre de votants peut, si l'accord le prévoit, être révélé au cours du scrutin.

Une fois le vote terminé, l'employeur (ou, le cas échéant, le prestataire qu'il a retenu) doit conserver sous scellés, jusqu'à l'expiration du délai de recours (voir ci-dessous) et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive, les fichiers supports comprenant la copie des programmes sources et des programmes exécutables, les matériels de vote, les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde. La procédure de décompte des votes doit, si nécessaire, pouvoir être exécutée de nouveau.

A l'expiration du délai de recours ou, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, après l'intervention d'une décision juridictionnelle devenue définitive, l'employeur ou, le cas échéant, le prestataire procède à la destruction des fichiers supports.

GESTION DES INCIDENTS TECHNIQUES

Tout système de vote électronique doit comporter un dispositif de secours susceptible de prendre le relais en cas de panne du système principal et offrant les mêmes garanties et les mêmes caractéristiques.

En cas de dysfonctionnement informatique résultant d'une attaque du système par un tiers, d'une infection virale, d'une défaillance technique ou d'une altération des données, le bureau de vote a compétence, après avis des représentants de l'organisme mettant en place le vote, pour prendre toute mesure d'information et de sauvegarde et notamment pour décider la suspension des opérations de vote.

CLÔTURE DU SCRUTIN ET DÉPOUILLEMENT

Dès la clôture du scrutin, le contenu de l'urne, les listes d'émargement et les états courants gérés par les serveurs sont figés, horodatés et scellés automatiquement sur l'ensemble des serveurs.

Le dépouillement n'est possible que par l'activation conjointe d'au moins deux clés de chiffrement différentes sur les trois qui doivent être éditées, selon les modalités fixées par l'arrêté du 25 avril 2007 (JO du 27) cité en référence.



Le décompte des voix apparaît lisiblement à l'écran et fait l'objet d'une édition sécurisée afin d'être porté au procès-verbal.

Le système de vote électronique est scellé après le dépouillement afin de garantir l'impossibilité de reprendre ou de modifier les résultats après la décision de clôture du dépouillement.

11) QUELLES SONT LES INSTANCES COMPÉTENTES EN CAS DE DÉSACCORD OU DE LITIGE ?

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du siège de l'établissement est compétent pour se prononcer sur la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, les délégués du personnel doivent être élus au niveau de chaque établissement distinct occupant au moins 11 salariés. A défaut d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées, le caractère d'établissement distinct est reconnu par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du siège de l'entreprise.

Le tribunal d'instance est seul compétent sur les autres points et doit être saisi :

- dans les 3 jours suivant l'affichage des listes électorales pour les litiges concernant l'électorat ;
- dans les 15 jours suivant la proclamation des résultats pour les litiges portant sur la régularité des opérations électorales

Solidaires Assurances