



Les élections professionnelles

Depuis la loi du 20 août 2008, la représentativité des syndicats dans l'entreprise s'apprécie en fonction des suffrages recueillis par les listes syndicales au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votant.e.s : **le syndicat doit obtenir au moins 10% des suffrages exprimés** (*C. trav., art. L. 2122-1*)¹.

Les ordonnances dites Macron (*ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail*) ont créé une nouvelle instance représentative au sein de l'entreprise : le comité social et économique (ci-après : CSE), qui remplace le comité d'entreprise (CE), la commission d'hygiène, sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les représentant.e.s du personnel.

Les élections professionnelles constituent donc un temps fort de la vie sociale de l'entreprise en ce qu'elles permettent aux salarié.e.s d'élire leurs représentant.es auprès de l'instance représentative du personnel (ou des instances) et aux syndicats d'asseoir leur légitimité sur leurs suffrages.

La **participation des journalistes**, quel que soit leur mode de rémunération, aux élections professionnelles, en tant qu'électeurs.trices mais également en tant que candidat.e.s, est un enjeu majeur pour le SNJ-CGT.

Cadre et mise en place du CSE

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont élu.e.s pour **quatre ans** (*C. trav., art. L. 2314-33*). La durée du mandat peut être diminuée ou prolongée par accord collectif. Les membres élu.e.s du CSE ne peuvent pas prétendre à plus de trois renouvellements de leur mandat dans les entreprises de plus de 50 salarié.e.s.

La mise en place du CSE est obligatoire dans les entreprises dont les effectifs atteignent le seuil de 11 salarié.e.s pendant 12 mois consécutifs (*C. trav., art. L. 2311-2*).

Les attributions du CSE varient selon l'effectif de l'entreprise.

¹ Ce critère dit d'audience s'ajoute aux critères de respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté de deux ans dans le champ géographique et territorial couvrant la négociation, effectif adhérents et cotisations et influence (*C. trav., art. L. 2121-1*).

L'article L. 1111-2 du Code du travail précise le mode de calcul de l'effectif de l'entreprise :

“1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;

3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail”.

La baisse des effectifs pendant les mandats en cours n'a pas d'effet sur ces derniers ; elle a en revanche un impact sur le renouvellement du CSE et ses attributions lorsque les seuils de 50 et 11 salarié.e.s ne sont plus atteints. Ainsi, si l'effectif de l'entreprise stagne en dessous de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, le CSE ne sera pas renouvelé à l'expiration des mandats.

L'entreprise constitue le périmètre naturel de mise en place du CSE. Toutefois, dans les entreprises de plus de 50 salarié.e.s comportant au moins deux établissements distincts, des CSE d'établissement doivent être mis en place au niveau de chaque établissement. Un CSE central est également mis en place (*C. trav., art. L. 2313-1*).

Des élections partielles sont organisées lorsque le CSE a perdu la moitié de ses titulaires ou qu'un collège électoral n'a plus de représentant.e.s et que les mandats expirent dans plus de six mois (*C. trav., art. L. 2314-10*). L'organisation de ces élections doit être la même que pour les élections professionnelles classiques. Toutefois, le résultat des élections partielles n'impacte pas l'audience et la représentativité des organisations syndicales.

Organisation des élections de la délégation du personnel

1. Electorat et éligibilité

Au sein de l'entreprise, **peuvent voter les salarié.e.s ayant 16 ans révolus, 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise et jouissant de leurs droits civiques** (*C. trav., art. L. 2314-18*). Les salarié.e.s mis.e.s à disposition peuvent voter aux élections dans l'entreprise utilisatrice s'ils.elles ont au moins 12 mois d'ancienneté continue dans cette entreprise et s'ils.elles choisissent d'être électeurs.trices au sein de cette entreprise. Tou.te.s les salarié.e.s peuvent voter aux élections professionnelles, y compris les salarié.e.s qui disposent d'une délégation écrite d'autorité de l'employeur, les salarié.e.s “assimilé.e.s à l'employeur”.

En revanche, **sont éligibles les salarié.e.s ayant 18 ans révolus, un an d'ancienneté dans l'entreprise et qui jouissent de leurs droits civiques** (*C. trav., art. L. 2314-19*). Les salarié.e.s assimilé.e.s à l'employeur et les salarié.e.s mis.e.s à disposition ne sont pas éligibles, il en est de même pour le/la conjoint.e, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin.e, ascendant.e, descendant.e, frère, sœur et allié.e au même degré de l'employeur.

La capacité à voter et à être élu.e est appréciée à la date du premier tour des élections (*Cass. Soc., 23 mars 2022*).

Un accord collectif peut aménager les règles d'électorat et d'éligibilité mais il ne peut pas permettre à des non-salarié.e.s d'être électeurs.trices.

Le point sur les journalistes pigistes électeurs et éligibles

Les journalistes rémunéré.e.s à la pige peuvent être électeurs.trices et éligibles ! *L'accord du 7 novembre 2008 relatif aux journalistes rémunérés à la pige* prévoyait un niveau minimal de salaire à atteindre pour participer aux élections professionnelles en tant que journaliste pigiste. Le SNJ-CGT a obtenu, dans un arrêt rendu par la Cour d'appel de Paris le 24 mars 2011, que cette condition soit invalidée. Voici les conditions en vigueur pour être électeur.trice ou éligible lorsque l'on est journaliste rémunéré.e à la pige :

- **Pour être électeurs.trices** : les journalistes pigistes doivent produire un minimum de 3 bulletins mensuels de piges consécutifs ou non sur les 12 derniers mois qui précèdent le mois de l'établissement des listes électorales, dont 2 dans les 4 mois précédant la signature du PAP. Lorsque le/la journaliste pigiste collabore à une publication trimestrielle, il/elle doit avoir collaboré à la dernière parution qui précède l'établissement des listes électorales.
- **Pour être éligibles** : les journalistes pigistes doivent produire un minimum de 9 bulletins mensuels de piges consécutifs ou non sur les 12 derniers mois qui précèdent le mois de l'établissement des listes électorales, dont 2 dans les 4 mois précédant la signature du protocole d'accord préélectoral (PAP). Le PAP peut assouplir ces conditions.

2. Dépôt des listes syndicales

Les élections professionnelles ont lieu en deux tours (dans certains cas en un seul tour). Au premier tour, seules les organisations syndicales régulièrement constituées et présentes dans l'entreprise peuvent déposer des listes. **Chaque syndicat dépose deux listes (une de titulaires, une de suppléants) pour chaque collègue.** Au second tour, les candidatures sont libres.

En cas de **liste commune**, les modalités de répartition des sièges doivent être précisées dès le dépôt de la liste et communiquées à l'employeur et aux salarié.e.s avant le vote. A défaut, les sièges seront partagés à parts égales et le pourcentage d'audience sera divisé en fonction du nombre de syndicats qui participent à la liste commune (*C. trav., art. L. 2122-3*).

Le protocole d'accord préélectoral (*voir ci-dessous*) fixe les modalités et la date de dépôt des listes. En l'absence de PAP, l'employeur décide de la date limite de dépôt des listes (hors les cas où le tribunal judiciaire intervient, *voir ci-dessous*). Les listes ne peuvent pas être déposées avant la conclusion du PAP, sauf si l'employeur a lui-même retardé les élections sans justification.

En dehors du PAP, il n'existe pas de délai légal entre le dépôt des candidatures et le déroulement du scrutin, et l'employeur doit justifier son refus de dépôt d'une liste postérieure à la date limite qu'il a lui-même fixée par une nécessité matérielle liée à l'organisation du vote (*Cass. Soc., 26 septembre 2012*).

3. Représentation équilibrée des femmes et des hommes

Les listes syndicales, au premier et au second tour des élections professionnelles, doivent respecter un principe de **représentation équilibrée entre les hommes et les femmes sur la liste déposée**. Cette règle est d'ordre public et se décline en deux principes :

- La représentation est **proportionnelle au nombre de femmes et d'hommes dans chaque collège**. Le PAP doit mentionner la proportion à respecter (*C. trav., art. L. 2314-13*). *Par exemple, s'il y a 100 personnes dans le collège cadre, dont 40 femmes, il y a 40% de femmes → s'il y a 10 sièges à pourvoir pour le collège cadre, 4 femmes devront être présentes sur la liste.*
- Les listes **alternent** les candidats de chaque sexe jusqu'à épuisement d'un sexe, donc jusqu'à ce que la proportion de femmes ou d'hommes prévue par le PAP soit atteinte. Le choix de la personne positionnée en haut de la liste demeure libre (*Cass. Soc., 27 mai 2020*).

En cas de non-respect de cette règle, la sanction encourue est **l'annulation de l'élection des candidat.e.s surreprésenté.e.s et mal positionné.e.s** (*C. trav., art. L. 2314-32*). Les sièges sont alors vacants.

4. Organisation des élections

L'employeur est responsable de la bonne organisation des élections professionnelles. Cette responsabilité se décline de la façon suivante :

- L'employeur **déclenche** l'organisation des élections dès lors que l'effectif permettant la mise en place du CSE est atteint pendant douze mois consécutifs ou dès lors que les mandats expirent (*voir ci-dessus*). Si l'employeur manque à cette obligation, les salarié.e.s ou une organisation syndicale peuvent demander la tenue des élections ; l'employeur a alors un

mois après réception de la demande pour organiser le scrutin (*C. trav., art. L. 2314-8*). Le/la premier.e salarié.e qui demande l'organisation des élections bénéficie du statut de salarié.e dit protégé.e. A défaut d'organisation des élections, l'employeur commet un **délit d'entrave** (*C. trav., art. L. 2317-1*).

- L'employeur est tenu de remplir ses obligations en toute **neutralité** ; il doit traiter les syndicats à égalité (toute éventuelle différence de traitement prévue par accord doit être justifiée par des raisons objectives, matériellement vérifiables et liées à l'influence de chaque syndicat en rapport avec l'objet de l'accord). L'employeur qui ne respecte pas son devoir de neutralité (notamment en exerçant une pression en faveur ou à l'encontre d'un syndicat, *c. trav., art. L. 2141-7*) commet un délit d'entrave et les mesures prises en violation de l'obligation de neutralité encourent l'annulation. Des dommages et intérêts peuvent également être demandés en cas de préjudice (*C. trav., art. L. 2141-8*).
- L'employeur **informe les salarié.e.s** de la tenue des élections par tout moyen au moins 90 jours avant le date du premier tour des élections professionnelles (*C. trav., art. L. 2314-4*).

5. Protocole d'accord préélectoral (PAP)

Le protocole d'accord préélectoral (PAP) est conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées. Il prévoit notamment : les modalités de déroulement des élections professionnelles, le nombre de sièges à pourvoir (à partir de l'effectif de l'entreprise selon le Code du travail) par collège, les différents collèges électoraux et la répartition des salarié.e.s au sein de ces collèges, les dates des deux tours, les dates de remise des professions de foi, les modalités d'affichage des liste d'électeurs etc.

La négociation du PAP est donc une étape cardinale dans le processus des élections professionnelles. Aussi, les représentant.e.s syndicaux doivent prêter une particulière attention à sa conclusion.

a) Invitation à négocier le PAP

L'employeur a l'obligation d'inviter à négocier le PAP toutes les organisations syndicales intéressées, c'est-à-dire (*C. trav., art. L. 2314-5*) :

- Les syndicats représentatifs au sein de l'entreprise/établissement
- Les syndicats qui ont une section syndicale dans l'entreprise/établissement
- Les syndicats de l'entreprise/établissement affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel²

² CFDT, CGT, CGT-FO, CFE-CGC, CFTC

- Les syndicats externes à l'entreprise s'ils respectent trois critères : l'ancienneté de deux ans, le champ professionnel et géographique couvrant l'entreprise/l'établissement et le respect des valeurs républicaines et de l'indépendance.

Les syndicats présents dans l'entreprise sont invités par courrier tandis que les syndicats externes sont invités par tout moyen.

L'invitation à négocier le PAP doit être **envoyée au moins 15 jours avant la tenue de la première session de négociation et 2 mois avant la fin du mandat des représentant.e.s actuel.le.s**. Le non-respect des délais par l'employeur n'entraîne pas d'annulation du PAP (*Cass. Soc., 25 janvier 2012*).

En revanche, le fait de ne **pas inviter à négocier tous les syndicats intéressés fait courir un risque d'annulation du PAP et des élections professionnelles** (*voir ci-dessous*).

b) Composition des collèges

Le PAP fixe les différents collèges électoraux et la répartition des salarié.e.s dans ces collèges. Le Code du travail prévoit trois collèges distincts (*C. trav., art. L. 2314-11*) :

- Le collège "A" composé des ouvrier.e.s et employé.e.s
- Le collège "B" composé des ingénieur.e.s, les chef.fe.s de service, les technicien.ne.s, les agents de maîtrise et assimilé.e.s
- Le collège "cadres" formé lorsque le nombre de cadres dans l'entreprise est supérieur ou égal à 25. Le PAP ne peut pas empêcher la formation de ce collège.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 25 salarié.e.s, un collège unique, regroupant l'ensemble des catégories professionnelles, est mis en place.

Le nombre de collèges électoraux peut être amené à varier si un **accord collectif** le prévoit, sauf si cet accord prive une catégorie de salarié.e.s de leur droit à être représenté.e.s. Attention également : la création d'un collège nécessite qu'au moins un.e salarié.e membre du collège soit éligible.

Le point sur le collège "journalistes"

Dans les entreprises/agences de presse, **un collège spécifique aux journalistes professionnels peut être créé s'il est prévu par le protocole d'accord préélectoral** (Cass. Soc., 2 mars 2011 n° 09-60.419). La création d'un tel collège ne nécessite pas l'unanimité des négociateurs ou signataires du PAP, elle suit les règles de droit commun de validité du PAP (Cass. Soc., 2 mars 2011, n° 10-60.157).

La Cour de cassation a également précisé que la spécificité du collège journalistes est acquise dès lors que les journalistes sont **tou.te.s regroupé.e.s dans un seul collège**, peu important que d'autres salarié.e.s correspondant à différentes catégories professionnelles fassent partie du collège.

L'article L. 7111-7 pose une règle concernant l'appréciation de la représentativité des organisations syndicales qui présente des candidat.e.s dans ce collège : *"Dans les entreprises mentionnées aux articles L. 7111-3 (entreprise de presse, agence de presse) et L. 7111-5 (entreprise de communication au public), lorsqu'un collège électoral spécifique est créé pour les journalistes professionnels et assimilés, est représentative à l'égard des personnels relevant de ce collège l'organisation syndicale qui satisfait aux critères de l'article L. 2121-1 et qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique dans ce collège"*. La représentativité est alors catégorielle.

L'appréciation catégorielle de l'audience nécessaire à la représentativité ne trouve en revanche plus à s'appliquer dès lors que les journalistes professionnels sont disséminé.e.s dans plusieurs collèges ou que le syndicat présente des candidat.e.s dans plusieurs collèges.

c) Validité du PAP

La validité du protocole d'accord préélectoral (PAP) est subordonnée à une condition de **double majorité** (C. trav., art. L. 2314-6). Le PAP doit être signé par :

- La majorité des organisations syndicales **ayant participé à sa négociation...**
- ...Dont 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

Concernant la condition de majorité des négociateurs, si deux syndicats seulement négocient mais qu'un seul signe le PAP, la condition de majorité n'est pas remplie (Cass. Soc., 15 novembre 2017 n°16-21.903).

Concernant la seconde condition, la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles peut être obtenue soit par un seul syndicat, soit par addition des voix obtenues par les syndicats signataires.

Si le PAP a fait l'objet d'une négociation mais n'est pas conclu ou n'est pas valide, **l'employeur peut décider seul des modalités d'organisation et de déroulement des élections.**

En revanche, pour ce qui concerne la **répartition** du personnel et des sièges dans les différents collèges, si au moins un syndicat a participé à la négociation du PAP, **la DREETS** (direction générale de l'emploi, de l'économie, du travail et des solidarités) doit être saisie ; elle effectuera elle-même la répartition dans un délai d'un mois après sa saisine. La répartition décidée pourra être contestée devant le Tribunal judiciaire dans un délai de quinze jours après réception de la décision. Si aucun syndicat n'a participé à la négociation du PAP malgré leur convocation, l'employeur dresse un procès-verbal de carence (s'il ne le fait pas, il peut être poursuivi pour délit d'entrave au droit syndical) et fixe seul l'intégralité des modalités et l'organisation des élections.

d) Contentieux du PAP

En cas de désaccord **pendant la négociation**, l'autorité administrative peut être saisie afin de régler le désaccord. Cette saisine suspend le processus électoral.

Le PAP peut également être **contesté après sa conclusion** par l'employeur, les organisations syndicales, les votant.e.s et les candidat.e.s devant le Tribunal judiciaire. L'invalidation du PAP peut mener à l'annulation des élections. L'action en contestation du PAP peut être introduite avant les élections ou après, dans un délai de quinze jours suivant la proclamation des résultats.

Attention toutefois : lorsque la condition de double majorité est remplie, le PAP ne peut être contesté que **s'il viole des dispositions d'ordre public**. En outre, **les organisations syndicales signataires du PAP ne peuvent le contester après la proclamation des résultats des élections que si elles ont émis des réserves au moment de leur signature**. Si tel n'est pas le cas, elles ne peuvent pas le contester, même si elles invoquent la violation d'une règle d'ordre public (*Cass. Soc., 24 novembre 2021 n°20-20.962*).

En revanche, un syndicat ne peut pas contester un PAP signé par une instance supérieure du syndicat auquel il est affilié (*Cass. Soc., 22 mars 2023 n°22-13.535*).

6. Déroulement des élections

Avant le vote, la propagande électorale peut battre son plein. Les syndicats disposent des mêmes droits que ceux qui leur sont reconnus hors période électorale (notamment droit d'affichage, droit de distribuer des tracts librement dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail, droit d'utiliser la messagerie interne à l'entreprise). La limite à ces droits est la même qu'en temps normal : les propos tenus sur les communications syndicales ne doivent pas être insultants, injurieux ou diffamatoires.

Le protocole électoral ne peut pas fixer de période de campagne électorale qui s'impose aux

syndicats, ce qui reviendrait à restreindre leur droit de communiquer en dehors de cette période (Cass. Soc., 15 novembre 2017 n°16-24.798).

Concernant le déroulement des élections-mêmes :

- Le vote est obligatoirement **confidentiel** (C. trav., art. L2314-26) et sous enveloppe, sauf vote électronique (voir ci-dessous).
- Le scrutin doit avoir lieu **pendant le temps de travail**, sauf accord unanime de toutes les organisations syndicales représentatives.

Le scrutin peut avoir lieu par **vote électronique** (C. trav., art. L. 2314-26 et R. 2314-5) si un **accord collectif** (d'entreprise ou de groupe) **distinct du PAP** a été conclu (selon les règles de droit commun de la négociation avec les délégué.e.s syndicaux) à ce sujet. L'employeur ne peut décider **unilatéralement** de recourir au vote électoral qu'après avoir tenté loyalement de négocier un accord.

En l'absence de délégué.e.s syndicaux dans l'entreprise, l'employeur peut prendre unilatéralement la décision de recourir au vote électronique sans être tenu de tenter de négocier préalablement l'accord selon les modalités de négociation dérogatoire (négociation avec le CSE ou avec des salarié.e.s mandaté.e.s, Cass. Soc., 13 janvier 2021 n°19-23.533).

Le PAP doit mentionner l'accord collectif décidant du recours au vote électronique ainsi que le prestataire choisi pour le déroulement du vote. Une annexe au PAP détaille le fonctionnement du système de vote et le déroulement des opérations électorales. **Les salarié.e.s doivent être informé.e.s** de façon détaillée quant au déroulement des élections par voie électronique.

Un second tour doit être organisé si les syndicats n'ont pas présenté de liste au premier tour, si tous les sièges n'ont pas été pourvus ou si **le quorum n'a pas été atteint** (le nombre de votant.e.s au premier tour est inférieur à la moitié des électeur.trices inscrit.e.s sur les listes électorales, sans prise en compte des bulletins blancs ou nuls).

Le second tour est obligatoirement organisé dans les **quinze jours à compter de la date du premier tour**.

Si aucun candidat ne se présente au second tour, l'employeur établit un **procès-verbal de carence** afin de prouver qu'il a bien satisfait à ses obligations.

7. Résultats et attribution des sièges

Les élections professionnelles sont un scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne (C. trav., art. L. 2314-19 et s.).

Le calcul de l'attribution des sièges s'effectue en trois étapes :

Étape 1 : détermination du quotient électoral. On procède au calcul suivant : nombre total de suffrages valablement exprimés dans un collège / nombre de sièges à pourvoir dans le collège (déterminé par le PAP). Les suffrages valablement exprimés excluent les bulletins blancs ou nuls.

Etape 2 : attribution des sièges aux listes en fonction des voix obtenues

- **Calcul des voix obtenues par la liste** : les ratures de noms sur la liste ne sont prises en compte que si elles correspondent à plus de 10% des voix exprimées en faveur de la liste. En cas de ratures, le nombre de voix obtenues par la liste s'obtient en calculant la moyenne des voix obtenues par les membres de la liste.
- **Attribution des sièges** : on procède au calcul suivant : nombre de voix obtenues par la liste / quotient électoral. Le nombre entier obtenu (sans prise en compte des décimales) correspond au nombre de sièges obtenus par la liste. Si le nombre de voix obtenues est inférieur au quotient électoral, la liste n'obtient aucun siège.

Étape 3 : attribution des sièges restants. Ces sièges sont attribués en application de la règle de la plus forte moyenne, donc selon le calcul suivant : nombre de voix obtenues par la liste / (nombre de sièges attribués à l'étape précédente + 1). L'on compare les résultats obtenus par chacune des listes à la suite de ce calcul et on attribue les sièges restants à la liste ayant obtenu le résultat le plus haut.

La proclamation des résultats est faite par le bureau de vote, et non par l'employeur. Elle indique le nombre de sièges attribués à chaque liste ainsi que le nom des élu.e.s. Le mandat des personnes nouvellement élu.e.s commence à la proclamation des résultats si l'expiration des mandats en cours est antérieure à la proclamation, ou à la fin des mandats en cours dans le cas contraire.

La tenue des élections professionnelles doit respecter le Code du travail et le Code électoral. **Les votes doivent donc être constatés par la signature sur les listes électorales au risque de voir les élections annulées.**

Les résultats des élections doivent être consignés dans un **procès-verbal établi en double exemplaire et signé par tous les membres du bureau**. Le dépouillement a lieu en public **immédiatement** après le scrutin, à peine de nullité des élections. Des documents CERFA, en ligne sur le site du ministère du Travail, facilitent la rédaction du procès-verbal.

Le procès-verbal contient le nom des élu.e.s, le nombre de sièges attribués à chaque liste ainsi que le nombre de voix obtenues par chacun des élu.e.s. L'employeur transmet le procès-verbal dans les meilleurs délais aux organisations syndicales qui ont participé à la négociation du PAP et/ou présenté des candidats ainsi qu'à l'organisme chargé de collecter les résultats en vue de l'appréciation de la représentativité syndicale pour le ministère du Travail (dans les quinze jours suivant la proclamation ds résultats et *via* formulaire homologué).

8. Mesure de l'audience de représentativité des syndicats

Pour la mesure de l'audience nécessaire à la représentativité des syndicats, sont pris en compte les **suffrages valablement exprimés au premier tour, quel que soit le nombre de votant.e.s.** Si un second tour doit être organisé, les bulletins du premier tour doivent tout de même être dépouillés afin de mesurer l'audience des syndicats.

L'assiette de calcul des suffrages dépend de ce que le syndicat est intercatégoriel ou catégoriel (*voir ci-dessus concernant le collègue journalistes*).

Contentieux des élections professionnelles

Concernant le contentieux des élections professionnelles, le Tribunal judiciaire est compétent. Il statue en premier et dernier ressort, sans appel possible (seul le pourvoi en cassation est envisageable). La matière électorale exclut toute conciliation préalable obligatoire.

Le contentieux des élections professionnelles se divise lui-même en deux contentieux :

- **Le contentieux préélectoral** : les contestations liées à l'électorat et à la composition des listes électorales doivent être introduites par voie de requête dans un délai de trois jours suivant la publication des listes électorales (*C. trav., art. 2314-24 al. 2*).
- **Le contentieux électoral** : les contestations concernant la régularité des élections doivent être introduites par voie de requête dans un délai de quinze jours suivant la proclamation des résultats (*C. trav., art. 2314-24 al. 4*).

Les délais courent à compter du lendemain de la publication de la liste/proclamation des résultats.

Les contestations liées à l'électorat peuvent être soulevées à nouveau au titre de la régularité des élections, ce qui affaiblit la distinction entre les deux contentieux.

Les élections encourent l'annulation si l'irrégularité soulevée a pu avoir une influence sur les résultats ou si elle est contraire aux principes généraux du droit électoral.