

# Elections professionnelles

Mise à jour le 26/01/2016

C'est à l'employeur qu'il appartient, une fois tous les 4 ans, d'organiser les élections professionnelles. 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 peut à tout moment saisir l'employeur pour demander l'organisation d'élections.

## Calculer l'effectif dans l'entreprise

Avant toute chose il faut connaître précisément l'effectif de l'entreprise pour savoir si d'une part si l'organisation d'élections professionnelles est obligatoire (franchissement des seuils de 11 ou 50 salariés), et d'autre part de connaître le nombre de sièges à pourvoir.

Délégué du personnel : à partir de 11 salariés pendant 12 mois sur une période de 3 ans  
Comité d'entreprise : à partir de 50 salariés pendant 12 mois sur une période de 3 ans  
Délégation unique du personnel : entre 50 et 200 salariés

Les salariés titulaires d'un CDI à temps plein sont pris intégralement en compte dans l'effectif. Les salariés titulaires d'un CDD, ceux mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice doivent être comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise en vue des élections professionnelles, mais seulement s'ils y travaillent depuis au moins 1 an. Les salariés à temps partiel sont pris en compte en proportion de leur temps de travail (**L1111-2**).

La Cour de cassation précise que les salariés des entreprises extérieures qui ne se rendent que de façon ponctuelle sur le site de la société ne doivent pas être pris en compte dans le calcul des effectifs (**Cass. Soc. 23 septembre 2015, n°14-26262**).

L'employeur doit fournir les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité des listes électorales, par le biais du registre unique du personnel et des déclarations annuelles des données sociales (DADS) des années concernées (**Cass. Soc. 6 janvier 2016, n°15-10975**).

## Demander l'organisation d'élections

Le 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.

## Qui seront les électeurs ?

Sont électeurs les salariés de l'entreprise ayant 3 mois d'ancienneté à la date du scrutin. L'inspecteur du travail peut, dans certains cas, accorder des dérogations aux conditions d'ancienneté requises.

Pour les salariés mis à disposition qui sont comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de 12 mois continus pour être électeur. 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.

Pour être électeur, il faut avoir 16 ans accomplis le jour du scrutin et jouir de ses droits civiques.