

# SOMMAIRE

Introduction .....	17
<b>1<sup>RE</sup> PARTIE - PRÉPARER LES ÉLECTIONS .....</b>	<b>19</b>
<b>CHAPITRE 1 - LES PRÉALABLES .....</b>	<b>21</b>
1 - Y a-t-il une réelle utilité à mettre en place les élections professionnelles ? ..	21
2 - Qu'appelle-t-on les grands principes du droit électoral ? .....	22
3 - Le Code électoral est-il applicable aux élections professionnelles ? .....	22
4 - Qu'est-ce qu'une délégation unique du personnel ? .....	22
5 - Quand doit-on passer au CSE (Comité social et économique) ? .....	23
6 - Un établissement secondaire doit-il organiser des élections ? .....	23
7 - À partir de quel effectif, l'obligation de mettre en place les élections professionnelles s'impose-t-elle ? .....	23
8 - Est-il possible de proroger ou de réduire les mandats des élus ? .....	24
9 - L'effectif de mon entreprise a connu une forte variation à la baisse, suis-je donc toujours dans l'obligation de mettre en place mes élections professionnelles ? .....	24
10 - Le mandat de mes délégués du personnel vient de s'achever : dans quels délais faut-il réorganiser les élections ? .....	25
11 - L'inspection du travail peut-elle imposer l'organisation des élections professionnelles dans l'entreprise ? .....	25
12 - La durée du mandat de mes instances représentatives du personnel, peut-elle être inférieure à 4 ans ? .....	26
13 - Mon entreprise est filiale d'un groupe étranger : l'obligation de mettre en place les élections s'impose-t-elle malgré tout ? .....	26
14 - Mon établissement relève du secteur public : les règles de droit privé s'appliquent-elles à mon établissement ? .....	26

15 - En qualité de président d'association, suis-je donc soumis aux mêmes obligations ? .....	27
16 - Qu'est-ce qu'une UES ? .....	27
17 - Comment l'UES doit-elle être définie ? .....	28
18 - La mise en place de l'UES ne concerne-t-elle que l'élection du comité d'entreprise ?.....	28
19 - Qui décide de mettre en place une UES ? .....	28
20 - Un salarié peut-il demander la mise en place des élections professionnelles ?.....	29
21 - Qu'est-ce qu'une élection partielle ? .....	29

## **2<sup>E</sup> PARTIE - LES PREMIÈRES ÉTAPES .....**

### **CHAPITRE 1 - LA MISE EN PLACE D'UN PLANNING .....**

22 - Est-il possible de modifier la date des élections ? .....	33
23 - Quelle est l'utilité d'un planning électoral ?.....	33
24 - Existe-t-il un jour spécifique pour organiser le vote ?.....	34

### **CHAPITRE 2 - LE CALCUL DE L'EFFECTIF.....**

25 - Pourquoi est-il nécessaire d'effectuer le calcul des effectifs ? .....	35
26 - Afin de déterminer mon effectif, faut-il prendre en compte le nombre de salariés présents dans l'entreprise ou bien un équivalent temps plein ? ....	36
27 - Faut-il effectuer son calcul d'effectif temps plein sur un temps de travail hebdomadaire ou mensuel ? .....	36
28 - Est-on en droit d'effectuer un arrondi supérieur ? .....	36
29 - L'effectif de mon entreprise vient de passer le seuil de 50 salariés équivalent temps plein, suis-je donc dans l'obligation d'organiser les élections ?.....	37
30 - Les contrats à durée déterminée doivent-ils être pris en compte dans mon calcul d'effectif ?.....	37
31 - Comment comptabiliser un salarié multi-employeurs ? .....	37
32 - Faut-il intégrer les heures supplémentaires effectuées par les salariés dans le calcul de l'effectif ?.....	38
33 - Les salariés du comité social et économique sont-ils à prendre en compte dans le calcul de l'effectif ? .....	38
34 - Comment doit-on comptabiliser les salariés au forfait jours ? .....	38
35 - Doit-on réorganiser des élections en cours de mandat, si l'effectif de l'entreprise justifie de mettre en place un comité social et économique ? .....	38
36 - Le calcul de l'effectif est-il le même pour déterminer mes obligations en matière de mise en place d'une Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail ? .....	39

37 - Doit-on comptabiliser dans le calcul d'effectif les salariés titulaires d'un contrat aidé ? .....	39
38 - Un salarié à la retraite ? .....	39
39 - Faut-il comptabiliser dans les effectifs un salarié en absence pour longue maladie ? .....	40
40 - Doit-on comptabiliser des salariés recrutés à l'étranger ? .....	40
41 - Qui doit-on saisir en cas de contestation sur le calcul de l'effectif ? .....	40
42 - Que faire en cas de variation à la baisse de mon effectif depuis les dernières élections ? .....	41
43 - Les salariés des prestataires présents dans mon entreprise sont-ils à prendre en compte dans le calcul de l'effectif ? .....	41
44 - Un salarié qui effectue son préavis doit-il être pris en compte dans le calcul des effectifs ? .....	42
45 - Comment doit-on intégrer au calcul des effectifs les salariés à temps partiel ? .....	42
46 - La période d'essai d'un salarié doit-elle être prise en compte dans le calcul de l'ancienneté ? .....	42
47 - Et la période de préavis ? .....	43
48 - Faut-il comptabiliser de façon différente les CDD de surcroît d'activité et les CDD de remplacement ? .....	43
49 - Faut-il comptabiliser dans le calcul des effectifs les salariés membres de la famille de l'employeur ? .....	43
50 - Faut-il comptabiliser les travailleurs intérimaires ? .....	44
51 - Un salarié de l'entreprise travaillant dans plusieurs établissements, peut-il être électeur dans chaque établissement ? .....	44
52 - Les apprentis et les contrats de professionnalisation doivent-ils être pris en compte dans le calcul des effectifs ? .....	44
53 - Et le stagiaire ? .....	45
54 - Existe-t-il des cas particuliers ? .....	45
<b>CHAPITRE 3 - L'INFORMATION DES SALARIÉS</b> .....	<b>47</b>
55 - À partir de quand doit-on informer les salariés ? .....	47
56 - Que doit contenir le document permettant d'informer les salariés ? .....	47
57 - Par quel moyen doit s'effectuer l'information des salariés ? .....	48
<b>CHAPITRE 4 - LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL</b> .....	<b>49</b>
58 - Qu'est-ce qu'un protocole d'accord préélectoral ? .....	49
59 - Est-il obligatoire de mettre en place un protocole d'accord préélectoral ? .....	49
60 - Que doit contenir obligatoirement un protocole d'accord préélectoral ? .....	50
61 - Le protocole d'accord électoral doit-il être nécessairement fait par écrit ? .....	51

62 - Une négociation qui aurait pour incidence une diminution du nombre de représentants du personnel au CSE, entraînerait-elle systématiquement une diminution du nombre d'heures de délégation ?.....	51
63 - Un accord d'entreprise relatif à la mise en place du CSE pourrait-il inclure des dispositions initialement du champ de compétence du protocole d'accord préélectoral ? .....	51
64 - Comment doit-on inviter les organisations syndicales à venir négocier le protocole d'accord préélectoral ? .....	52
<b>CHAPITRE 5 - L'INVITATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES .....</b>	<b>53</b>
65 - Existe-t-il un délai à respecter pour inviter les organisations syndicales ? .	53
66 - Pour quelles raisons doit-on inviter les organisations syndicales ? .....	53
67 - Quelles organisations syndicales doit-on inviter ? .....	54
68 - L'invitation des organisations syndicales doit-elle être faite nominativement ? .....	54
69 - Que peut entraîner le défaut d'information des organisations syndicales ? .....	55
70 - Une organisation syndicale peut-elle imposer une modification du jour et de l'heure de la réunion relative au protocole d'accord préélectoral ? .....	55
71 - Lors de la négociation du protocole électoral, les organisations syndicales peuvent-elles exiger les listes électorales ? .....	55
72 - Faut-il refaire le protocole d'accord préélectoral à l'occasion d'une élection partielle ? .....	55
73 - Doit-on modifier le protocole d'accord préélectoral entre les deux tours ? .....	56
74 - La transmission du protocole d'accord préélectoral à l'inspection du travail est-elle obligatoire ? .....	56
75 - Le seul mandat de délégué syndical, suffit-il pour venir négocier le protocole d'accord préélectoral ? .....	56
76 - Faut-il adresser obligatoirement le projet de protocole d'accord préélectoral aux organisations syndicales avant la réunion de négociation ? .....	57
77 - L'employeur est-il en droit de se faire accompagner lors de la négociation du protocole d'accord préélectoral ? .....	57
78 - Qu'est-ce que le principe de double majorité ? .....	57
79 - Les dispositions d'un protocole d'accord préélectoral s'appliquent-elles à une organisation syndicale non signataire ? .....	58
80 - Que se passe-t-il en cas d'absence de double majorité ? .....	58
81 - Le protocole d'accord est-il valable en l'absence de signature des organisations syndicales ? .....	58
82 - Comment et par qui le protocole d'accord peut-il être contesté ? .....	59

83 - Le principe de proportionnalité entre les hommes et les femmes est-il obligatoire ?.....	60
84 - Que faire en cas d'arrondis à l'occasion de ce calcul ?.....	60
<b>CHAPITRE 6 - LES COLLÈGES ÉLECTORAUX .....</b>	<b>61</b>
85 - Combien existe-t-il de collèges ?.....	61
86 - Le collègue cadre est-il obligatoire ?.....	62
87 - À quoi correspond un collègue unique ? .....	62
88 - Comment doit-on effectuer la répartition des salariés dans les différents collèges ? .....	62
89 - Comment s'effectue la répartition des sièges dans chaque collège électoral ?.....	63
<b>CHAPITRE 7 - L'ÉTABLISSEMENT DES LISTES ÉLECTORALES .....</b>	<b>65</b>
90 - Faut-il faire apparaître sur la liste électorale le nom de tous les salariés, y compris ceux qui n'ont pas la capacité d'électeur ?.....	65
91 - Quelles sont les mentions obligatoires à faire figurer sur les listes électorales ? .....	66
92 - Une organisation syndicale représentative est-elle en droit de réclamer les listes électorales ? .....	66
93 - Doit-on établir une liste électorale par collègue ?.....	66
94 - Dans quels délais doit-on afficher les listes électorales ? .....	67
95 - Les listes électorales doivent-elles être modifiées entre les deux tours ?.....	67
<b>CHAPITRE 8 - CONDITIONS D'ÉLECTORAT ET D'ÉLIGIBILITÉ.....</b>	<b>69</b>
96 - Comment doit-on prendre en compte un salarié bénéficiant du portage salarial ?.....	69
97 - Un candidat aux élections doit-il être nécessairement de nationalité française ? .....	69
98 - Un salarié intérimaire peut-il être électeur dans l'entreprise qui les emploie ?.....	70
99 - Comment une entreprise de travail temporaire doit-elle comptabiliser les salariés intérimaires titulaires d'un contrat de mission ? .....	70
100 - Le directeur des ressources humaines qui assure régulièrement la présidence d'une instance représentative peut-il être électeur ? .....	70
101 - Quelles sont les conditions que doit remplir un salarié pour pouvoir être électeur ?.....	71
102 - Les conditions d'éligibilités sont-elles identiques à celles pour être éligible ?.....	71

103 - Un salarié multi-employeurs peut-il présenter sa candidature dans chaque entreprise où il travaille ? .....	71
104 - Peuvent-ils voter ? .....	72
105 - Un apprenti peut-il être électeur et éligible ? .....	72
106 - Les salariés en télétravail sont-ils éligibles et électeurs ? .....	72
107 - Les salariés mis à disposition par des entreprises extérieures sont-ils électeurs ? .....	72
108 - Et éligibles ? .....	73
109 - La détermination de l'ancienneté peut-elle se faire sur la base de plusieurs contrats à durée déterminée ? .....	73
110 - Existe-t-il un délai pour publier une liste électorale ? .....	73
111 - Est-il possible de publier les listes électorales avant l'ouverture de la négociation du protocole d'accord préélectoral ? .....	74
112 - L'affichage de la liste électorale est-il obligatoire ? .....	74
113 - Un salarié travaillant à l'étranger peut-il être éligible ? .....	74
114 - Un salarié ne parlant pas le français peut-il être éligible ? .....	74
115 - Dans le cadre d'un transfert au titre de l'article L.1224-1 du Code du travail, quelle ancienneté doit-on retenir ? .....	74
116 - L'employeur est-il en droit de demander un extrait de casier judiciaire ou la carte d'électeur d'un salarié pour vérifier sa capacité à jouir de ses droits civiques ? .....	75
117 - Faut-il effectuer un calcul au prorata temporis pour déterminer l'ancienneté d'un salarié à temps partiel ? .....	75
118 - Comment définir l'ancienneté d'un salarié ayant travaillé dans plusieurs filiales d'un même groupe ? .....	75
119 - Faut-il prendre en compte dans le calcul de l'ancienneté les périodes de suspension du contrat de travail pour un accident du travail ? .....	76
120 - Est-il possible de déroger aux règles de calcul d'ancienneté fixées par le Code du travail ou conventionnelles ? .....	76
<b>CHAPITRE 9 - LE VOTE PAR CORRESPONDANCE .....</b>	<b>77</b>
121 - À qui doit-on réserver le vote par correspondance ? .....	77
122 - Peut-on substituer le vote physique par le vote par correspondance ? .....	78
123 - L'employeur peut-il décider seul de l'organisation du vote par correspondance ? .....	78
124 - Comment doit-on organiser le vote par correspondance ? .....	78
125 - L'employeur doit-il assurer l'affranchissement des enveloppes retour du vote par correspondance ? .....	79
126 - Est-il obligatoire de prévoir une boîte postale auprès des services de La Poste ? .....	79

127 - Le vote par procuration est-il possible ? .....	79
128 - La mise en place du vote par correspondance nécessite-t-elle de respecter certains délais ? .....	79
129 - Que faut-il faire lorsqu'un salarié vote à la fois physiquement et par correspondance ? quel est le vote qui doit être pris en considération ? .....	80
130 - Quel matériel doit être envoyé aux salariés dans le cadre du vote par correspondance ? .....	80
<b>CHAPITRE 10 - LE VOTE ÉLECTRONIQUE .....</b>	<b>81</b>
131 - Comment doit-on mettre en place un vote électronique ? .....	81
132 - Faut-il former les salariés, lors de la mise en place du vote électronique ? .....	82
133 - Qu'est-ce qu'un expert ? .....	82
134 - Un accord d'entreprise est-il obligatoire pour la mise en place du vote électronique ? .....	82
135 - Le choix d'un prestataire doit-il faire l'objet d'un consensus avec les organisations syndicales ? .....	83
136 - Doit-on désigner un délégué de liste à l'occasion du vote électronique ? ...	83
137 - Faut-il enregistrer auprès de la CNIL les fichiers utilisés lors du vote électronique ? .....	83
138 - Les dispositions relatives à la RGPD, s'appliquent-elles aux élections professionnelles ? .....	84
139 - Combien de fichiers doivent être mis en place pour assurer le vote électronique ? .....	84
140 - Faut-il prévoir au sein de l'établissement une salle équipée et dédiée au vote électronique ? .....	84
141 - Est-il possible de prévoir un scrutin mixte (vote électronique, vote physique) ? .....	85
142 - En cas de problème informatique, faut-il prévoir un système de secours ? .....	85
143 - Le vote électronique peut-il se dérouler sur plusieurs jours ? .....	85
144 - Combien de fichiers doivent être mis en place pour assurer le vote électronique ? .....	85
145 - Existe-t-il d'autres formes de vote ? .....	86
<b>CHAPITRE 11 - L'ÉTABLISSEMENT DES LISTES DE CANDIDATS .....</b>	<b>87</b>
146 - Un candidat peut-il se désister avant le scrutin ? .....	87
147 - Quelles sont les conditions pour présenter sa candidature aux élections ? ..	87
148 - Doit-on respecter la parité femmes/hommes lors de l'établissement des listes de candidats ? .....	88

149 - Que faire en cas d'arrondis lors du calcul sur la proportion hommes et femmes ? .....	88
150 - Quelles organisations syndicales sont habilitées à présenter des candidatures au premier tour de l'élection ? .....	89
151 - Une organisation syndicale proche d'un mouvement « nationaliste » respecte-t-elle les valeurs républicaines ? .....	89
152 - Qu'est-ce que la notion de respect des valeurs républicaines ? .....	90
153 - Un candidat sur une liste doit-il formaliser sa candidature par écrit ? .....	90
154 - Est-il possible de modifier sa liste de candidats entre les deux tours ? .....	91
155 - Faut-il nécessairement une liste titulaire et suppléante ? .....	91
156 - Les organisations syndicales peuvent-elles déposer une liste commune ? .....	91
157 - Une organisation syndicale représentative peut-elle présenter une liste commune avec une organisation syndicale non habilitée ? .....	91
158 - Une liste comportant plus de candidats que de sièges à pourvoir est-elle valide ? .....	92
159 - La candidature d'un salarié au premier tour est-elle valable lorsque celui-ci n'est pas adhérent à l'organisation syndicale qui le présente ? .....	92
160 - Est-il possible de se présenter simultanément sur une liste titulaire et suppléante ? .....	92
161 - L'employeur peut-il retirer de la liste de candidats le nom d'un salarié qui ne répond pas aux conditions d'ancienneté ? .....	93
162 - Un candidat aux élections bénéficie-t-il de la protection accordée habituellement aux élus du personnel ? .....	93
163 - Faut-il obligatoirement afficher les listes des candidats dans l'entreprise ? .....	93
164 - Existe-t-il un délai pour afficher les listes de candidats ? .....	94
165 - Qui est habilité à déposer une liste au deuxième tour de l'élection ? .....	94
166 - Est-il possible de déposer une liste de candidats avant la signature du protocole d'accord préélectoral ? .....	94
167 - Que faire en cas de remise tardive de candidature ? .....	95
168 - La candidature d'un salarié peut-elle être contestée ? .....	95
169 - Lors du dépôt des candidatures, le nom d'un candidat est mal orthographié, l'employeur a-t-il droit de le corriger ? .....	95
170 - En cas de non-respect du principe de proportionnalité ou d'alternance femmes/hommes sur une liste électorale, l'employeur peut-il refuser la liste ? .....	96



<b>3<sup>E</sup> PARTIE - PENDANT L'ÉLECTION</b> .....	<b>97</b>
<b>CHAPITRE 1 - LE MATÉRIEL DE VOTE</b> .....	<b>99</b>
171 - Faut-il nécessairement un isoloir lors des élections ? .....	99
172 - Un bureau vitré peut-il être utilisé comme isoloir ?.....	99
173 - Et les toilettes de l'entreprise ?.....	100
174 - Combien faut-il prévoir d'isoloirs ? .....	100
175 - Est-il nécessaire de prévoir un lieu spécifique pour l'organisation de l'élection ? .....	100
176 - Faut-il imprimer un nombre minimum de bulletins de vote ? .....	101
177 - Et pour les enveloppes ?.....	101
178 - Qui est en charge de reproduire les bulletins de vote ?.....	101
179 - Faut-il des bulletins différents pour les titulaires et pour les suppléants ? .....	102
180 - Un bulletin ne comportant pas le sigle de l'organisation syndicale est-il valable ?.....	102
181 - En cas d'erreur sur l'orthographe d'un nom de candidat, l'employeur peut-il se permettre de corriger sans accord de l'organisation syndicale ? .....	103
182 - Doit-on mettre à disposition des bulletins blancs ? .....	103
183 - Les enveloppes permettant de voter doivent-elles être de couleurs différentes ?.....	103
184 - Une organisation syndicale peut-elle imposer une couleur spécifique pour les bulletins de vote ?.....	104
185 - Combien d'urnes est-il nécessaire de prévoir ? .....	104
186 - Faut-il acheter des urnes ?.....	104
<b>CHAPITRE 2 - LE BUREAU DE VOTE</b> .....	<b>105</b>
187 - Quelle est la composition d'un bureau de vote ? .....	105
188 - Quel est le rôle d'un bureau de vote ? .....	106
189 - Combien faut-il de bureaux de vote ? .....	106
190 - Les membres de la direction peuvent-ils assurer la tenue d'un bureau de vote ?.....	106
191 - Faut-il définir un horaire spécifique pour la tenue des élections ?.....	107
192 - Comment doit-on désigner les assesseurs ?.....	107
193 - La présence de deux assesseurs est-elle obligatoire ?.....	107
<b>CHAPITRE 3 - LE PREMIER TOUR</b> .....	<b>109</b>
194 - Qu'appelle-t-on propagande électorale ?.....	109
195 - L'employeur peut-il interdire la distribution de tracts relatifs à la propagande électorale au sein de l'entreprise ?.....	110

196 - Les tracts électoraux doivent-ils faire l'objet d'un contrôle préalable de l'employeur ? .....	110
197 - L'employeur a-t-il le droit de prendre position à l'occasion du scrutin ? .....	111
198 - Les organisations syndicales peuvent-elles utiliser la messagerie de l'entreprise afin d'effectuer leur propagande ? .....	111
199 - Est-il possible de fixer des délais en matière de propagande ? .....	112
200 - Les organisations syndicales peuvent-elles organiser des réunions d'information ? .....	112
201 - Les dispositions relatives à la diffamation s'appliquent-elles à la propagande électorale ? .....	113
202 - Faut-il prévoir des dispositions particulières dans le protocole d'accord préélectoral en ce qui concerne la propagande électorale ? .....	113
203 - Une enveloppe de retour du vote par correspondance doit-elle être impérativement signée ? .....	113
204 - Un salarié mis à pied à titre conservatoire peut-il venir voter en entreprise ? .....	114
205 - Faut-il rémunérer un salarié qui vient voter en dehors de son temps de travail ? .....	114
206 - Un salarié ayant voté par correspondance, peut-il voter physiquement le jour du scrutin ? .....	114
207 - En cas d'irrégularités constatées, quel est le rôle des membres du bureau de vote ? .....	114
208 - Une organisation syndicale peut-elle désigner un délégué de liste ? .....	115
<b>CHAPITRE 4 - LE DÉPOUILLEMENT DU SCRUTIN .....</b>	<b>117</b>
209 - Que signifie, atteindre « le quorum » ? .....	117
210 - Faut-il dépouiller les bulletins de votes, lorsque le quorum n'est pas atteint ? .....	117
211 - Les bulletins dont certains noms sont rayés, ont-ils une incidence sur la détermination du quorum ? .....	118
212 - Quelle est la différence entre un bulletin blanc et un bulletin nul ? .....	118
213 - Que signifie le terme vote « valablement exprimé » ? .....	118
214 - À partir de quel moment le dépouillement doit-il commencer ? .....	118
215 - Est-il possible de limiter le nombre de personnes dans la salle où se déroule le dépouillement ? .....	119
216 - Faut-il former les futurs membres du bureau aux modalités relatives au dépouillement ? .....	119
217 - Est-il possible que des personnes extérieures à l'entreprise puissent assister au dépouillement ? .....	119
218 - Qui a le droit de manipuler les bulletins ? .....	120

219 - Que dois-je faire en cas de décalage entre le nombre de bulletins et le nombre d'émargements ?.....	120
220 - L'employeur peut-il être présent à l'occasion du déroulement des opérations électorales ? .....	120
221 - La liste d'émargement doit-elle être signée ?.....	120
222 - Un salarié qui entrerait dans le bureau de vote quelques minutes avant la fin du scrutin, peut-il encore voter ?.....	121
223 - Quand doit-on intégrer le vote par correspondance ? .....	121
224 - Qu'est-ce qu'un scrutateur ? .....	121
225 - Comment désigne-t-on un scrutateur ? .....	121
226 - Existe-t-il une procédure légale pour le dépouillement ? .....	122
227 - Comment s'effectue le décompte de l'audience électorale ? .....	122
228 - Que dois-je faire d'un bulletin blanc ou nul ? .....	123
229 - Un bulletin comportant des ratures est-il valable ? .....	123
230 - Que faire lorsque tous les noms sur un bulletin ont été rayés ?.....	123
231 - Un bulletin comportant une croix devant le premier nom de la liste, est-il valide ? .....	124
232 - Un bulletin comportant un nom découpé, est-il valide ?.....	124
233 - Pour une même enveloppe qui contient deux bulletins d'organisations syndicales différentes, le vote est-il valide ?.....	124
234 - Pour une enveloppe qui contient deux fois le même bulletin, le vote est-il valide ?.....	124
235 - Comment doit-on considérer une enveloppe ne comportant pas de bulletin ?.....	124
236 - Dans une enveloppe retour contenant un vote par correspondance et qui n'est pas signée, le vote est-il valide ?.....	125
237 - Un bulletin a été mis dans l'urne sans son enveloppe, doit-on le prendre en considération ? .....	125
238 - Comment calcule-t-on l'audience électorale en cas de liste commune ?.....	125
239 - Doit-on comptabiliser un bulletin raturé dans la détermination de l'audience électorale ?.....	125
240 - Pour être représentatif, quel pourcentage une organisation syndicale doit-elle atteindre ?.....	126
241 - Le quorum n'a pas été atteint, faut-il malgré tout effectuer le dépouillement et déterminer l'audience électorale ? .....	126
242 - Qu'appelle-t-on le quotient électoral ? .....	126
243 - À quoi correspond le total des voix recueillies par les candidats de chaque liste ? .....	127
244 - Qu'est-ce que le quotient électoral ? .....	127
245 - Qu'est-ce que le calcul selon le quotient électoral ?.....	127

246 - Que signifie le calcul à la plus forte moyenne ? .....	127
<b>CHAPITRE 5 - LE SECOND TOUR</b> .....	129
247 - Quand doit-on organiser un second tour ?.....	129
248 - Quel délai doit-il y avoir entre le 1 <sup>er</sup> et le second tour ?.....	130
249 - Le délai entre les deux tours peut-il être réduit ?.....	130
250 - Qui peut se présenter au second tour de l'élection ? .....	130
251 - Faut-il faire un second protocole d'accord préélectoral ?.....	130
 <b>4<sup>E</sup> PARTIE - APRÈS L'ÉLECTION</b> .....	 131
 <b>CHAPITRE 1 - LA PROCLAMATION DES RÉSULTATS</b> .....	 133
252 - Les organisations syndicales peuvent-elles décider unanimement de l'annulation des élections ? .....	133
253 - Les élections doivent-elles être proclamées publiquement ? .....	133
 <b>CHAPITRE 2 - LES PROCÈS-VERBAUX</b> .....	 135
254 - Qui est en charge de l'établissement du procès-verbal ?.....	135
255 - Peut-on décaler la rédaction du procès-verbal ?.....	135
256 - Existe-t-il une forme légale au procès-verbal ?.....	136
257 - Qu'est-ce qu'un procès-verbal de carence ?.....	136
258 - Le procès-verbal doit-il être affiché ? .....	136
259 - Les organisations syndicales doivent-elles recevoir le procès-verbal ? .....	136
260 - Qu'est-ce que le CTEP ?.....	137
261 - Le procès-verbal doit-il être adressé à l'inspecteur du travail ? .....	137
262 - Est-il nécessaire de conserver l'ensemble des bulletins et enveloppes relatifs à l'élection ? .....	137
263 - Combien faut-il de procès-verbaux lorsqu'il existe plusieurs bureaux de vote ?.....	138
264 - Qui peut contester les élections ? .....	138
 Annexes.....	 139
Modèle de protocole d'accord préélectoral .....	139
Modèle d'invitation des organisations syndicales .....	144
Modèle note d'information aux salariés.....	145
Nombre de sièges pour chaque instance représentative .....	146
Index .....	149
À propos de l'auteur.....	153