

SOMMAIRE

Introduction.....	19
1^{RE} PARTIE - PRÉPARER LES ÉLECTIONS	21
CHAPITRE 1 - LES PRÉALABLES	23
1 - Y a-t-il une réelle utilité à mettre en place les élections professionnelles ?.....	23
2 - Qu'appelle-t-on les grands principes du droit électoral ?.....	24
3 - Le Code électoral est-il applicable aux élections professionnelles ?.....	24
4 - Qu'est-ce qu'une délégation unique du personnel ?.....	24
5 - Quand doit-on passer au CSE (Comité social et économique)?.....	25
6 - Un établissement secondaire doit-il organiser des élections ?.....	25
7 - À partir de quel effectif, l'obligation de mettre en place les élections professionnelles s'impose-t-elle ?.....	25
8 - Est-il possible de proroger ou de réduire les mandats des élus ?.....	26
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 ?.....	26
10 - Le mandat de mes délégués du personnel vient de s'achever : dans quels délais faut-il réorganiser les élections ?.....	27
11 - L'inspection du travail peut-elle imposer l'organisation des élections professionnelles dans l'entreprise ?.....	27
12 - La durée du mandat de mes instances représentatives du personnel, peut-elle être inférieure à 4 ans ?.....	28

13 - Mon entreprise est filiale d'un groupe étranger : l'obligation de mettre en place les élections s'impose-t-elle malgré tout ?	28
14 - Mon établissement relève du secteur public : les règles de droit privé s'appliquent-elles à mon établissement ?	28
15 - En qualité de président d'association, suis-je donc soumis aux mêmes obligations ?	29
16 - Qu'est-ce qu'une UES ?	29
17 - Comment l'UES doit-elle être définie ?	30
18 - La mise en place de l'UES ne concerne-t-elle que l'élection du comité d'entreprise ?	30
19 - Qui décide de mettre en place une UES ?	30
20 - Un salarié peut-il demander la mise en place des élections professionnelles ?	31
21 - Qu'est-ce qu'une élection partielle ?	31

2^E PARTIE - LES PREMIÈRES ÉTAPES 33

CHAPITRE 1 - LA MISE EN PLACE D'UN PLANNING 35

22 - Est-il possible de modifier la date des élections ?	35
23 - Quelle est l'utilité d'un planning électoral ?	35
24 - Existe-t-il un jour spécifique pour organiser le vote ?	36

CHAPITRE 2 - LE CALCUL DE L'EFFECTIF 37

25 - Pourquoi est-il nécessaire d'effectuer le calcul des effectifs ?	37
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 ? ...	38
27 - Faut-il effectuer son calcul d'effectif temps plein sur un temps de travail hebdomadaire ou mensuel ?	38
28 - Est-on en droit d'effectuer un arrondi supérieur ?	38
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 ?	39
30 - Les contrats à durée déterminée doivent-ils être pris en compte dans mon calcul d'effectif ?	39
31 - Comment comptabiliser un salarié multi-employeurs ?	39

32 - Faut-il intégrer les heures supplémentaires effectuées par les salariés dans le calcul de l'effectif ?	40
33 - Les salariés du comité social et économique sont-ils à prendre en compte dans le calcul de l'effectif ?	40
34 - Comment doit-on comptabiliser les salariés au forfait jours ?	40
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 ?	40
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 ?	41
37 - Doit-on comptabiliser dans le calcul d'effectif les salariés titulaires d'un contrat aidé ?	41
38 - Un salarié à la retraite ?	41
39 - Faut-il comptabiliser dans les effectifs un salarié en absence pour longue maladie ?	41
40 - Doit-on comptabiliser des salariés recrutés à l'étranger ?	42
41 - Qui doit-on saisir en cas de contestation sur le calcul de l'effectif ?	42
42 - Que faire en cas de variation à la baisse de mon effectif depuis les dernières élections ?	42
43 - Les salariés des prestataires présents dans mon entreprise sont-ils à prendre en compte dans le calcul de l'effectif ?	43
44 - Un salarié qui effectue son préavis doit-il être pris en compte dans le calcul des effectifs ?	43
45 - Comment doit-on intégrer au calcul des effectifs les salariés à temps partiel ?	44
46 - La période d'essai d'un salarié doit-elle être prise en compte dans le calcul de l'ancienneté ?	44
47 - Et la période de préavis ?	45
48 - Faut-il comptabiliser de façon différente les CDD de surcroît d'activité et les CDD de remplacement ?	45
49 - Faut-il comptabiliser dans le calcul des effectifs les salariés membres de la famille de l'employeur ?	45
50 - Faut-il comptabiliser les travailleurs intérimaires ?	46
51 - Un salarié de l'entreprise travaillant dans plusieurs établissements, peut-il être électeur dans chaque établissement ?	46

52 - Les apprentis et les contrats de professionnalisation doivent-ils être pris en compte dans le calcul des effectifs ?	46
53 - Et le stagiaire ?	47
54 - Existe-t-il des cas particuliers ?	47
CHAPITRE 3 - L'INFORMATION DES SALARIÉS	49
55 - À partir de quand doit-on informer les salariés ?	49
56 - Que doit contenir le document permettant d'informer les salariés ?	49
57 - Par quel moyen doit s'effectuer l'information des salariés ?	50
CHAPITRE 4 - LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL	51
58 - Qu'est-ce qu'un protocole d'accord préélectoral ?	51
59 - Est-il obligatoire de mettre en place un protocole d'accord préélectoral ?	51
60 - Que doit contenir obligatoirement un protocole d'accord préélectoral ?	52
61 - Le protocole d'accord électoral doit-il être nécessairement fait par écrit ?	53
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 ?	53
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 ?	53
64 - Comment doit-on inviter les organisations syndicales à venir négocier le protocole d'accord préélectoral ?	54
CHAPITRE 5 - L'INVITATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES	55
65 - Existe-t-il un délai à respecter pour inviter les organisations syndicales ?	55
66 - Pour quelles raisons doit-on inviter les organisations syndicales ?	55
67 - Quelles organisations syndicales doit-on inviter ?	56
68 - L'invitation des organisations syndicales doit-elle être faite nominativement ?	56
69 - Que peut entraîner le défaut d'information des organisations syndicales ?	57
70 - Une organisation syndicale peut-elle imposer une modification du jour et de l'heure de la réunion relative au protocole d'accord préélectoral ?	57

71 - Lors de la négociation du protocole électoral, les organisations syndicales peuvent-elles exiger les listes électorales ?	57
72 - Faut-il refaire le protocole d'accord préélectoral à l'occasion d'une élection partielle ?	58
73 - Doit-on modifier le protocole d'accord préélectoral entre les deux tours ?	58
74 - La transmission du protocole d'accord préélectoral à l'inspection du travail est-elle obligatoire ?	58
75 - Le seul mandat de délégué syndical, suffit-il pour venir négocier le protocole d'accord préélectoral ?	59
76 - Faut-il adresser obligatoirement le projet de protocole d'accord préélectoral aux organisations syndicales avant la réunion de négociation ? ...	59
77 - L'employeur est-il en droit de se faire accompagner lors de la négociation du protocole d'accord préélectoral ?	59
78 - Qu'est-ce que le principe de double majorité ?	59
79 - Les dispositions d'un protocole d'accord préélectoral s'appliquent-elles à une organisation syndicale non signataire ?	60
80 - Que se passe-t-il en cas d'absence de double majorité ?	60
81 - Le protocole d'accord est-il valable en l'absence de signature des organisations syndicales ?	61
82 - Comment et par qui le protocole d'accord peut-il être contesté ?	62
83 - Le principe de proportionnalité entre les hommes et les femmes est-il obligatoire ?	62
84 - Que faire en cas d'arrondis à l'occasion de ce calcul ?	63
CHAPITRE 6 - LES COLLÈGES ÉLECTORAUX	65
85 - Combien existe-t-il de collèges ?	65
86 - Le collège cadre est-il obligatoire ?	65
87 - À quoi correspond un collège unique ?	66
88 - Comment doit-on effectuer la répartition des salariés dans les différents collèges ?	66
89 - Comment s'effectue la répartition des sièges dans chaque collège électoral ?	66
CHAPITRE 7 - L'ÉTABLISSEMENT DES LISTES ÉLECTORALES	69
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 ?	69

91 - Quelles sont les mentions obligatoires à faire figurer sur les listes électorales ?	70
92 - Une organisation syndicale représentative est-elle en droit de réclamer les listes électorales ?	70
93 - Doit-on établir une liste électorale par collège ?	70
94 - Dans quels délais doit-on afficher les listes électorales ?	71
95 - Les listes électorales doivent-elles être modifiées entre les deux tours ?	71
CHAPITRE 8 - CONDITIONS D'ÉLECTORAT ET D'ÉLIGIBILITÉ	73
96 - Comment doit-on prendre en compte un salarié bénéficiant du portage salarial ?	73
97 - Un candidat aux élections doit-il être nécessairement de nationalité française ?	73
98 - Un salarié intérimaire peut-il être électeur dans l'entreprise qui les emploie ?	74
99 - Comment une entreprise de travail temporaire doit-elle comptabiliser les salariés intérimaires titulaires d'un contrat de mission ?	74
100 - Le directeur des ressources humaines qui assure régulièrement la présidence d'une instance représentative peut-il être électeur ?	74
101 - Quelles sont les conditions que doit remplir un salarié pour pouvoir être électeur ?	75
102 - Les conditions d'éligibilités sont-elles identiques à celles pour être éligible ?	75
103 - Un salarié multi-employeurs peut-il présenter sa candidature dans chaque entreprise où il travaille ?	75
104 - Peut-il voter ?	76
105 - Un apprenti peut-il être électeur et éligible ?	76
106 - Les salariés en télétravail sont-ils éligibles et électeurs ?	76
107 - Les salariés mis à disposition par des entreprises extérieures sont-ils électeurs ?	76
108 - Et éligibles ?	77
109 - La détermination de l'ancienneté peut-elle se faire sur la base de plusieurs contrats à durée déterminée ?	77
110 - Existe-t-il un délai pour publier une liste électorale ?	77

111 - Est-il possible de publier les listes électorales avant l'ouverture de la négociation du protocole d'accord préélectoral ?	78
112 - L'affichage de la liste électorale est-il obligatoire ?	78
113 - Un salarié travaillant à l'étranger peut-il être éligible ?	78
114 - Un salarié ne parlant pas le français peut-il être éligible ?	78
115 - Dans le cadre d'un transfert au titre de l'article L.1224-1 du Code du travail, quelle ancienneté doit-on retenir ?	78
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 ?	79
117 - Faut-il effectuer un calcul au prorata temporis pour déterminer l'ancienneté d'un salarié à temps partiel ?	79
118 - Comment définir l'ancienneté d'un salarié ayant travaillé dans plusieurs filiales d'un même groupe ?	79
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 ?	80
120 - Est-il possible de déroger aux règles de calcul d'ancienneté fixées par le Code du travail ou conventionnelles ?	80
CHAPITRE 9 - LE VOTE PAR CORRESPONDANCE	81
121 - À qui doit-on réserver le vote par correspondance ?	81
122 - Peut-on substituer le vote physique par le vote par correspondance ? ...	82
123 - L'employeur peut-il décider seul de l'organisation du vote par correspondance ?	82
124 - Comment doit-on organiser le vote par correspondance ?	82
125 - L'employeur doit-il assurer l'affranchissement des enveloppes retour du vote par correspondance ?	83
126 - Est-il obligatoire de prévoir une boîte postale auprès des services de La Poste ?	83
127 - Le vote par procuration est-il possible ?	83
128 - La mise en place du vote par correspondance nécessite-t-elle de respecter certains délais ?	83
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 ?	84
130 - Quel matériel doit être envoyé aux salariés dans le cadre du vote par correspondance ?	84

CHAPITRE 10 - LE VOTE ÉLECTRONIQUE	85
131 - Comment doit-on mettre en place un vote électronique ?	85
132 - Faut-il former les salariés, lors de la mise en place du vote électronique ?	86
133 - Qu'est-ce qu'un expert ?	86
134 - Un accord d'entreprise est-il obligatoire pour la mise en place du vote électronique ?	86
135 - Le choix d'un prestataire doit-il faire l'objet d'un consensus avec les organisations syndicales ?	87
136 - Doit-on désigner un délégué de liste à l'occasion du vote électronique ?	87
137 - Faut-il enregistrer auprès de la CNIL les fichiers utilisés lors du vote électronique ?	87
138 - Les dispositions relatives à la RGPD, s'appliquent-elles aux élections professionnelles ?	88
139 - Combien de fichiers doivent être mis en place pour assurer le vote électronique ?	88
140 - Faut-il prévoir au sein de l'établissement une salle équipée et dédiée au vote électronique ?	88
141 - Est-il possible de prévoir un scrutin mixte (vote électronique, vote physique) ?	89
142 - En cas de problème informatique, faut-il prévoir un système de secours ?	89
143 - Le vote électronique peut-il se dérouler sur plusieurs jours ?	89
144 - Combien de fichiers doivent être mis en place pour assurer le vote électronique ?	89
145 - Existe-t-il d'autres formes de vote ?	90
CHAPITRE 11 - L'ÉTABLISSEMENT DES LISTES DE CANDIDATS	91
146 - Un candidat peut-il se désister avant le scrutin ?	91
147 - Quelles sont les conditions pour présenter sa candidature aux élections ?	91
148 - Doit-on respecter la parité femmes/hommes lors de l'établissement des listes de candidats ?	92
149 - Que faire en cas d'arrondis lors du calcul sur la proportion hommes et femmes ?	92

150 - Quelles organisations syndicales sont habilitées à présenter des candidatures au premier tour de l'élection ?.....	93
151 - Une organisation syndicale proche d'un mouvement « nationaliste » respecte-t-elle les valeurs républicaines ?.....	93
152 - Qu'est-ce que la notion de respect des valeurs républicaines ?.....	94
153 - Un candidat sur une liste doit-il formaliser sa candidature par écrit ? ...	94
154 - Est-il possible de modifier sa liste de candidats entre les deux tours ? ...	95
155 - Faut-il nécessairement une liste titulaire et suppléante ?.....	95
156 - Les organisations syndicales peuvent-elles déposer une liste commune ?.....	95
157 - Une organisation syndicale représentative peut-elle présenter une liste commune avec une organisation syndicale non habilitée ?.....	95
158 - Une liste comportant plus de candidats que de sièges à pourvoir est-elle valide ?.....	96
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 ?.....	96
160 - Est-il possible de se présenter simultanément sur une liste titulaire et suppléante ?.....	96
161 - L'employeur peut-il retirer de la liste de candidats le nom d'un salarié qui ne répond pas aux conditions d'ancienneté ?.....	97
162 - Un candidat aux élections bénéficie-t-il de la protection accordée habituellement aux élus du personnel ?.....	97
163 - Faut-il obligatoirement afficher les listes des candidats dans l'entreprise ?.....	97
164 - Existe-t-il un délai pour afficher les listes de candidats ?.....	98
165 - Qui est habilité à déposer une liste au deuxième tour de l'élection ?....	98
166 - Est-il possible de déposer une liste de candidats avant la signature du protocole d'accord préélectoral ?.....	98
167 - Que faire en cas de remise tardive de candidature ?.....	99
168 - La candidature d'un salarié peut-elle être contestée ?.....	99
169 - Lors du dépôt des candidatures, le nom d'un candidat est mal orthographié, l'employeur a-t-il droit de le corriger ?.....	99
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 ?.....	100

3^E PARTIE - PENDANT L'ÉLECTION	101
CHAPITRE 1 - LE MATÉRIEL DE VOTE	103
171 - Faut-il nécessairement un isoloir lors des élections ?	103
172 - Un bureau vitré peut-il être utilisé comme isoloir ?	103
173 - Et les toilettes de l'entreprise ?	104
174 - Combien faut-il prévoir d'isoloirs ?	104
175 - Est-il nécessaire de prévoir un lieu spécifique pour l'organisation de l'élection ?	104
176 - Faut-il imprimer un nombre minimum de bulletins de vote ?	105
177 - Et pour les enveloppes ?	105
178 - Qui est en charge de reproduire les bulletins de vote ?	105
179 - Faut-il des bulletins différents pour les titulaires et pour les suppléants ?	106
180 - Un bulletin ne comportant pas le sigle de l'organisation syndicale est-il valable ?	106
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 ? ..	107
182 - Doit-on mettre à disposition des bulletins blancs ?	107
183 - Les enveloppes permettant de voter doivent-elles être de couleurs différentes ?	107
184 - Une organisation syndicale peut-elle imposer une couleur spécifique pour les bulletins de vote ?	108
185 - Combien d'urnes est-il nécessaire de prévoir ?	108
186 - Faut-il acheter des urnes ?	108
CHAPITRE 2 - LE BUREAU DE VOTE	109
187 - Quelle est la composition d'un bureau de vote ?	109
188 - Quel est le rôle d'un bureau de vote ?	110
189 - Combien faut-il de bureaux de vote ?	110
190 - Les membres de la direction peuvent-ils assurer la tenue d'un bureau de vote ?	110
191 - Faut-il définir un horaire spécifique pour la tenue des élections ?	111
192 - Comment doit-on désigner les assesseurs ?	111
193 - La présence de deux assesseurs est-elle obligatoire ?	111

CHAPITRE 3 - LE PREMIER TOUR	113
194 - Qu'appelle-t-on propagande électorale ?	113
195 - L'employeur peut-il interdire la distribution de tracts relatifs à la propagande électorale au sein de l'entreprise ?	114
196 - Les tracts électoraux doivent-ils faire l'objet d'un contrôle préalable de l'employeur ?	114
197 - L'employeur a-t-il le droit de prendre position à l'occasion du scrutin ?	115
198 - Les organisations syndicales peuvent-elles utiliser la messagerie de l'entreprise afin d'effectuer leur propagande ?	115
199 - Est-il possible de fixer des délais en matière de propagande ?	116
200 - Les organisations syndicales peuvent-elles organiser des réunions d'information ?	116
201 - Les dispositions relatives à la diffamation s'appliquent-elles à la propagande électorale ?	117
202 - Faut-il prévoir des dispositions particulières dans le protocole d'accord préélectoral en ce qui concerne la propagande électorale ?	117
203 - Une enveloppe de retour du vote par correspondance doit-elle être impérativement signée ?	117
204 - Un salarié mis à pied à titre conservatoire peut-il venir voter en entreprise ?	118
205 - Faut-il rémunérer un salarié qui vient voter en dehors de son temps de travail ?	118
206 - Un salarié ayant voté par correspondance, peut-il voter physiquement le jour du scrutin ?	118
207 - En cas d'irrégularités constatées, quel est le rôle des membres du bureau de vote ?	118
208 - Une organisation syndicale peut-elle désigner un délégué de liste ? ..	119
CHAPITRE 4 - LE DÉPOUILLEMENT DU SCRUTIN	121
209 - Que signifie, atteindre « le quorum » ?	121
210 - Faut-il dépouiller les bulletins de votes, lorsque le quorum n'est pas atteint ?	121
211 - Les bulletins dont certains noms sont rayés, ont-ils une incidence sur la détermination du quorum ?	122
212 - Quelle est la différence entre un bulletin blanc et un bulletin nul ?	122

213 - Que signifie le terme vote « valablement exprimé » ?	122
214 - À partir de quel moment le dépouillement doit-il commencer ?	122
215 - Est-il possible de limiter le nombre de personnes dans la salle où se déroule le dépouillement ?	123
216 - Faut-il former les futurs membres du bureau aux modalités relatives au dépouillement ?	123
217 - Est-il possible que des personnes extérieures à l'entreprise puissent assister au dépouillement ?	123
218 - Qui a le droit de manipuler les bulletins ?	124
219 - Que dois-je faire en cas de décalage entre le nombre de bulletins et le nombre d'émargements ?	124
220 - L'employeur peut-il être présent à l'occasion du déroulement des opérations électorales ?	124
221 - La liste d'émargement doit-elle être signée ?	124
222 - Un salarié qui entrerait dans le bureau de vote quelques minutes avant la fin du scrutin, peut-il encore voter ?	125
223 - Quand doit-on intégrer le vote par correspondance ?	125
224 - Qu'est-ce qu'un scrutateur ?	125
225 - Comment désigne-t-on un scrutateur ?	125
226 - Existe-t-il une procédure légale pour le dépouillement ?	126
227 - Comment s'effectue le décompte de l'audience électorale ?	126
228 - Que dois-je faire d'un bulletin blanc ou nul ?	127
229 - Un bulletin comportant des ratures est-il valable ?	127
230 - Que faire lorsque tous les noms sur un bulletin ont été rayés ?	127
231 - Un bulletin comportant une croix devant le premier nom de la liste, est-il valide ?	128
232 - Un bulletin comportant un nom découpé, est-il valide ?	128
233 - Pour une même enveloppe qui contient deux bulletins d'organisations syndicales différentes, le vote est-il valide ?	128
234 - Pour une enveloppe qui contient deux fois le même bulletin, le vote est-il valide ?	128
235 - Comment doit-on considérer une enveloppe ne comportant pas de bulletin ?	128
236 - Dans une enveloppe retour contenant un vote par correspondance et qui n'est pas signée, le vote est-il valide ?	129

237 - Un bulletin a été mis dans l'urne sans son enveloppe, doit-on le prendre en considération ?	129
238 - Comment calcule-t-on l'audience électorale en cas de liste commune ?	129
239 - Doit-on comptabiliser un bulletin raturé dans la détermination de l'audience électorale ?	129
240 - Pour être représentatif, quel pourcentage une organisation syndicale doit-elle atteindre ?	130
241 - Le quorum n'a pas été atteint, faut-il malgré tout effectuer le dépouillement et déterminer l'audience électorale ?	130
242 - Qu'appelle-t-on le quotient électoral ?	130
243 - À quoi correspond le total des voix recueillies par les candidats de chaque liste ?	131
244 - Qu'est-ce que le quotient électoral ?	131
245 - Qu'est-ce que le calcul selon le quotient électoral ?	131
246 - Que signifie le calcul à la plus forte moyenne ?	131
CHAPITRE 5 - LE SECOND TOUR	133
247 - Quand doit-on organiser un second tour ?	133
248 - Quel délai doit-il y avoir entre le 1 ^{er} et le second tour ?	134
249 - Le délai entre les deux tours peut-il être réduit ?	134
250 - Qui peut se présenter au second tour de l'élection ?	134
251 - Faut-il faire un second protocole d'accord préélectoral ?	134
Exercices	135
4^E PARTIE - APRÈS L'ÉLECTION	137
CHAPITRE 1 - LA PROCLAMATION DES RÉSULTATS	139
252 - Les organisations syndicales peuvent-elles décider unanimement de l'annulation des élections ?	139
253 - Les élections doivent-elles être proclamées publiquement ?	139
CHAPITRE 2 - LES PROCÈS-VERBAUX	141
254 - Qui est en charge de l'établissement du procès-verbal ?	141
255 - Peut-on décaler la rédaction du procès-verbal ?	141

256 - Existe-t-il une forme légale au procès-verbal ?.....	142
257 - Qu'est-ce qu'un procès-verbal de carence ?	142
258 - Le procès-verbal doit-il être affiché ?	142
259 - Les organisations syndicales doivent-elles recevoir le procès-verbal ?.....	142
260 - Qu'est-ce que le CTEP ?.....	143
261 - Le procès-verbal doit-il être adressé à l'inspecteur du travail ?	143
262 - Est-il nécessaire de conserver l'ensemble des bulletins et enveloppes relatifs à l'élection ?.....	143
263 - Combien faut-il de procès-verbaux lorsqu'il existe plusieurs bureaux de vote ?.....	144
264 - Qui peut contester les élections ?	144
Modèles de documents	145
Correction des exercices	157
Index.....	159
À propos de l'auteur	163