

# 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 - Faut-il obtenir l'accord des organisations syndicales pour mettre en place une délégation unique du personnel ? .....	23
6 - Mon entreprise a atteint un effectif supérieur à 300 salariés, est-il possible de mettre en place une délégation unique du personnel ? .....	23
7 - Un établissement secondaire doit-il organiser des élections ? .....	23
8 - À partir de quel effectif, l'obligation de mettre en place les élections professionnelles s'impose-t-elle ? .....	23
9 - Est-il possible de proroger ou de réduire les mandats des élus ? .....	24
10 - 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
11 - Le mandat de mes délégués du personnel vient de s'achever : dans quels délais faut-il réorganiser les élections ? .....	25
12 - L'inspection du travail peut-elle imposer l'organisation des élections professionnelles dans l'entreprise ? .....	25
13 - La durée du mandat de mes instances représentatives du personnel, peut-elle être inférieure à 4 ans ? .....	25
14 - Mon entreprise est filiale d'un groupe étranger : l'obligation de mettre en place les élections s'impose-t-elle malgré tout ? .....	26

15 - Mon établissement relève du secteur public : les règles de droit privé s'appliquent-elles à mon établissement ? .....	26
16 - En qualité de président d'association, suis-je donc soumis aux mêmes obligations ? .....	27
17 - Qu'est-ce qu'une UES ? .....	27
18 - Comment l'UES doit-elle être définie ? .....	27
19 - La mise en place de l'UES ne concerne-t-elle que l'élection du comité d'entreprise ? .....	28
20 - Qui décide de mettre en place une UES ? .....	28
21 - Un salarié peut-il demander la mise en place des élections professionnelles ? .....	29
22 - Qu'est-ce qu'une élection partielle ? .....	29
23 - Faut-il faire simultanément les élections des DP et du CE ? .....	29

## **2<sup>E</sup> PARTIE - LES PREMIÈRES ÉTAPES.....31**

### **CHAPITRE 1 - LA MISE EN PLACE D'UN PLANNING .....33**

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

### **CHAPITRE 2 - LE CALCUL DE L'EFFECTIF.....35**

27 - Pourquoi est-il nécessaire d'effectuer le calcul des effectifs ? .....	35
28 - Afin de déterminer mon effectif, faut-il prendre en compte le nombre de salariés présents dans l'entreprise ou bien un équivalent temps plein ? ....	35
29 - Faut-il effectuer son calcul d'effectif temps plein sur un temps de travail hebdomadaire ou mensuel ? .....	36
30 - 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 ? .....	36
31 - Les contrats à durée déterminée doivent-ils être pris en compte dans mon calcul d'effectif ? .....	37
32 - Comment comptabiliser un salarié multi-employeurs ? .....	37
33 - Faut-il intégrer les heures supplémentaires effectuées par les salariés dans le calcul de l'effectif ? .....	37
34 - Les salariés du comité d'entreprise sont-ils à prendre en compte dans le calcul de l'effectif ? .....	37
35 - Comment doit-on comptabiliser les salariés au forfait jours ? .....	38
36 - Doit-on réorganiser des élections en cours de mandat, si l'effectif de l'entreprise justifie de mettre en place un comité d'entreprise ? .....	38

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

61 - Est-il obligatoire de mettre en place un protocole d'accord préélectoral ? ..	47
62 - Que doit contenir obligatoirement un protocole d'accord préélectoral ? ....	48
63 - Le protocole d'accord électoral doit-il être nécessairement fait par écrit ? .....	48
64 - Faut-il établir un protocole d'accord unique pour l'ensemble des instances représentatives du personnel ? .....	49
65 - Comment doit-on inviter les organisations syndicales à venir négocier le protocole d'accord préélectoral ? .....	49

## CHAPITRE 5 - L'INVITATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES .....51

66 - Existe-t-il un délai à respecter pour inviter les organisations syndicales ? .....	51
67 - Pour quelles raisons doit-on inviter les organisations syndicales ? .....	51
68 - Quelles organisations syndicales doit-on inviter ? .....	52
69 - L'invitation des organisations syndicales doit-elle être faite nominativement ? .....	52
70 - Que peut entraîner le défaut d'information des organisations syndicales ? ..	53
71 - Une organisation syndicale peut-elle imposer une modification du jour et de l'heure de la réunion relative au protocole d'accord préélectoral ? .....	53
72 - Lors de la négociation du protocole électoral, les organisations syndicales peuvent-elles exiger les listes électorales ? .....	53
73 - Faut-il refaire le protocole d'accord préélectoral à l'occasion d'une élection partielle ? .....	53
74 - Doit-on modifier le protocole d'accord préélectoral entre les deux tours ? ...	54
75 - La transmission du protocole d'accord préélectoral à l'inspection du travail est-elle obligatoire ? .....	54
76 - Le seul mandat de délégué syndical, suffit-il pour venir négocier le protocole d'accord préélectoral ? .....	54
77 - Faut-il adresser obligatoirement le projet de protocole d'accord préélectoral aux organisations syndicales avant la réunion de négociation ? ...	55
78 - L'employeur est-il en droit de se faire accompagner lors de la négociation du protocole d'accord préélectoral ? .....	55
79 - Qu'est-ce que le principe de double majorité ? .....	55
80 - Les dispositions d'un protocole d'accord préélectoral s'appliquent-elles à une organisation syndicale signataire ? .....	56
81 - Que se passe-t-il en cas d'absence de double majorité ? .....	56
82 - Le protocole d'accord est-il valable en l'absence de signature des organisations syndicales ? .....	56
83 - Comment et par qui le protocole d'accord peut-il être contesté ? .....	57
84 - Le principe d'égalité entre les hommes et les femmes est-il obligatoire ? ...	57
85 - Que faire en cas d'arrondis à l'occasion de ce calcul ? .....	58

<b>CHAPITRE 6 - LES COLLÈGES ÉLECTORAUX .....</b>	<b>59</b>
86 - Combien existe-t-il de collèges ?.....	59
87 - Le collège cadre est-il obligatoire ?.....	59
88 - À quoi correspond un collège unique ? .....	60
89 - Comment doit-on effectuer la répartition des salariés dans les différents collèges ? .....	60
90 - Comment s'effectue la répartition des sièges dans chaque collège électoral ? .....	60
<b>CHAPITRE 7 - L'ÉTABLISSEMENT DES LISTES ÉLECTORALES .....</b>	<b>61</b>
91 - 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 ? .....	61
92 - Quelles sont les mentions obligatoires à faire figurer sur les listes électorales ? .....	62
93 - Une organisation syndicale représentative est-elle en droit de réclamer les listes électorales ? .....	62
94 - Doit-on établir une liste électorale par collège ?.....	62
95 - Dans quels délais doit-on afficher les listes électorales ? .....	63
96 - Les listes électorales doivent-elles être modifiées entre les deux tours ?...63	
<b>CHAPITRE 8 - CONDITIONS D'ÉLECTORAT ET D'ÉLIGIBILITÉ.....</b>	<b>65</b>
97 - Comment doit-on prendre en compte un salarié bénéficiant du portage salarial ?.....	65
98 - Un candidat aux élections doit-il être nécessairement de nationalité française ? .....	65
99 - Un salarié intérimaire peut-il être électeur dans l'entreprise qui les emploie ? .....	66
100 - Comment une entreprise de travail temporaire doit-elle comptabiliser les salariés intérimaires titulaires d'un contrat de mission ? .....	66
101 - Le directeur des ressources humaines qui assure régulièrement la présidence du CHSCT, peut-il être électeur ? .....	66
102 - Quelles sont les conditions que doit remplir un salarié pour pouvoir être électeur ? .....	67
103 - Les conditions d'éligibilités sont-elles identiques à celles pour être éligible ? .....	67
104 - Un salarié multi-employeurs peut-il présenter sa candidature dans chaque entreprise où il travaille ? .....	67
105 - Peuvent-ils voter ? .....	68
106 - Un apprenti peut-il être électeur et éligible ? .....	68
107 - Les salariés en télétravail sont-ils éligibles et électeurs ? .....	68

108 - Les salariés mis à disposition par des entreprises extérieures sont-ils électeurs ? .....	68
109 - Et éligibles ? .....	69
110 - La détermination de l'ancienneté peut-elle se faire sur la base de plusieurs contrats à durée déterminée ? .....	69
111 - Existe-t-il un délai pour publier une liste électorale ? .....	69
112 - Est-il possible de publier les listes électorales avant l'ouverture de la négociation du protocole d'accord préélectoral ? .....	70
113 - L'affichage de la liste électorale est-il obligatoire ? .....	70
114 - Un salarié travaillant à l'étranger peut-il être éligible ? .....	70
115 - Un salarié ne parlant pas le français peut-il être éligible ? .....	70
116 - Dans le cadre d'un transfert au titre de l'article L.1224-1 du Code du travail, quelle ancienneté doit-on retenir ? .....	70
117 - 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 ? .....	71
118 - Faut-il effectuer un calcul au prorata temporis pour déterminer l'ancienneté d'un salarié à temps partiel ? .....	71
119 - Comment définir l'ancienneté d'un salarié ayant travaillé dans plusieurs filiales d'un même groupe ? .....	71
120 - Faut-il prendre en compte dans le calcul de l'ancienneté les périodes de suspension du contrat de travail pour un accident du travail ? .....	72
121 - Est-il possible de déroger aux règles de calcul d'ancienneté fixées par le Code du travail ou conventionnelles ? .....	72
<b>CHAPITRE 9 - LE VOTE PAR CORRESPONDANCE .....</b>	<b>73</b>
122 - À qui doit-on réserver le vote par correspondance ? .....	73
123 - Peut-on substituer le vote physique par le vote par correspondance ? .....	74
124 - L'employeur peut-il décider seul de l'organisation du vote par correspondance ? .....	74
125 - Comment doit-on organiser le vote par correspondance ? .....	74
126 - L'employeur doit-il assurer l'affranchissement des enveloppes retour du vote par correspondance ? .....	75
127 - Est-il obligatoire de prévoir une boîte postale auprès des services de La Poste ? .....	75
128 - Le vote par procuration est-il possible ? .....	75
129 - La mise en place du vote par correspondance nécessite-t-elle de respecter certains délais ? .....	75
130 - 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 ? .....	76
131 - Quel matériel doit être envoyé aux salariés dans le cadre du vote par correspondance ? .....	76

<b>CHAPITRE 10 - LE VOTE ÉLECTRONIQUE .....</b>	<b>77</b>
132 - Comment doit-on mettre en place un vote électronique ? .....	77
133 - Faut-il former les salariés, lors de la mise en place du vote électronique ? .....	78
134 - Qu'est-ce qu'un expert ? .....	78
135 - Un accord d'entreprise est-il obligatoire pour la mise en place du vote électronique ? .....	78
136 - Le choix d'un prestataire doit-il faire l'objet d'un consensus avec les organisations syndicales ? .....	79
137 - Doit-on désigner un délégué de liste à l'occasion du vote électronique ? ...	79
138 - Faut-il enregistrer auprès de la CNIL les fichiers utilisés lors du vote électronique ? .....	79
139 - En cas de problème informatique, faut-il prévoir un système de secours ? .....	79
140 - Le vote électronique peut-il se dérouler sur plusieurs jours ? .....	80
141 - Combien de fichiers doivent être mis en place pour assurer le vote électronique ? .....	80
<b>CHAPITRE 11 - L'ÉTABLISSEMENT DES LISTES DE CANDIDATS .....</b>	<b>81</b>
142 - Un candidat peut-il se désister avant le scrutin ? .....	81
143 - Quelles sont les conditions pour présenter sa candidature aux élections ? .....	81
144 - Existe-t-il des conditions différentes pour chaque instance ? .....	82
145 - Doit-on respecter la parité femmes/hommes lors de l'établissement des listes de candidats ? .....	82
146 - Que faire en cas d'arrondis lors du calcul sur la proportion hommes et femmes ? .....	83
147 - Quelles organisations syndicales sont habilitées à présenter des candidatures au premier tour de l'élection ? .....	83
148 - Une organisation syndicale proche d'un mouvement « nationaliste » respecte-t-elle les valeurs républicaines ? .....	83
149 - Qu'est-ce que la notion de respect des valeurs républicaines ? .....	84
150 - Un candidat sur une liste doit-il formaliser sa candidature par écrit ? ...	84
151 - Est-il possible de modifier sa liste de candidats entre les deux tours ? ..	85
152 - Faut-il nécessairement une liste titulaire et suppléante ? .....	85
153 - Les organisations syndicales peuvent-elles déposer une liste commune ? .....	85
154 - Une organisation syndicale représentative peut-elle présenter une liste commune avec une organisation syndicale non habilitée ? .....	86
155 - Une liste comportant plus de candidats que de sièges à pourvoir est-elle valide ? .....	86

156 - 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 ? .....	86
157 - Est-il possible de se présenter simultanément sur une liste titulaire et suppléante ? .....	87
158 - L'employeur peut-il retirer de la liste de candidats le nom d'un salarié qui ne répond pas aux conditions d'ancienneté ? .....	87
159 - Un candidat aux élections bénéficie-t-il de la protection accordée habituellement aux élus du personnel ? .....	87
160 - Faut-il obligatoirement afficher les listes des candidats dans l'entreprise ? .....	88
161 - Existe-t-il un délai pour afficher les listes de candidats ? .....	88
162 - Qui est habilité à déposer une liste au deuxième tour de l'élection ? .....	88
163 - Est-il possible de déposer une liste de candidats avant la signature du protocole d'accord préélectoral ? .....	89
164 - Que faire en cas de remise tardive de candidature ? .....	89
165 - La candidature d'un salarié peut-elle être contestée ? .....	89
166 - Lors du dépôt des candidatures, le nom d'un candidat est mal orthographié, l'employeur a-t-il droit de le corriger ? .....	90

### **3<sup>E</sup> PARTIE - PENDANT L'ÉLECTION ..... 91**

#### **CHAPITRE 1 - LE MATÉRIEL DE VOTE ..... 93**

<b>Les isoairs .....</b>	<b>93</b>
167 - Faut-il nécessairement un isoair lors des élections ? .....	93
168 - Un bureau vitré peut-il être utilisé comme isoair ? .....	93
169 - Et les toilettes de l'entreprise ? .....	94
170 - Combien faut-il prévoir d'isoairs ? .....	94
171 - Est-il nécessaire de prévoir un lieu spécifique pour l'organisation de l'élection ? .....	94
<b>Les bulletins et enveloppes .....</b>	<b>95</b>
172 - Faut-il imprimer un nombre minimum de bulletins de vote ? .....	95
173 - Et pour les enveloppes ? .....	95
174 - Qui est en charge de reproduire les bulletins de vote ? .....	95
175 - Faut-il des bulletins différents pour les titulaires et pour les suppléants ? .....	96
176 - Un bulletin ne comportant pas le sigle de l'organisation syndicale est-il valable ? .....	96
177 - 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 ? .....	97



178 - Doit-on mettre à disposition des bulletins blancs ? .....	97
179 - Les enveloppes permettant de voter doivent-elles être de couleurs différentes ?.....	97
180 - Une organisation syndicale peut-elle imposer une couleur spécifique pour les bulletins de vote ? .....	98
<b>Les urnes</b> .....	98
181 - Combien d'urnes est-il nécessaire de prévoir ? .....	98
182 - Faut-il acheter des urnes ?.....	98
<b>CHAPITRE 2 - LE BUREAU DE VOTE</b> .....	99
183 - Quelle est la composition d'un bureau de vote ? .....	99
184 - Quel est le rôle d'un bureau de vote ? .....	100
185 - Combien faut-il de bureaux de vote ? .....	100
186 - Les membres de la direction peuvent-ils assurer la tenue d'un bureau de vote ? .....	100
187 - Faut-il définir un horaire spécifique pour la tenue des élections ?.....	101
188 - Comment doit-on désigner les assesseurs ?.....	101
189 - La présence de deux assesseurs est-elle obligatoire ? .....	101
<b>CHAPITRE 3 - LE PREMIER TOUR</b> .....	103
<b>La propagande électorale</b> .....	103
190 - Qu'appelle-t-on propagande électorale ? .....	103
191 - L'employeur peut-il interdire la distribution de tracts relatifs à la propagande électorale au sein de l'entreprise ? .....	104
192 - Les tracts électoraux doivent-ils faire l'objet d'un contrôle préalable de l'employeur ? .....	104
193 - L'employeur a-t-il le droit de prendre position à l'occasion du scrutin ? ..	105
194 - Les organisations syndicales peuvent-elles utiliser la messagerie de l'entreprise afin d'effectuer leur propagande ?.....	105
195 - Est-il possible de fixer des délais en matière de propagande ?.....	105
196 - Les organisations syndicales peuvent-elles organiser des réunions d'information ? .....	106
197 - Les dispositions relatives à la diffamation s'appliquent-elles à la propagande électorale ? .....	106
198 - Faut-il prévoir des dispositions particulières dans le protocole d'accord préélectoral en ce qui concerne la propagande électorale ?.....	107
<b>Les opérations de vote</b> .....	107
199 - Une enveloppe de retour du vote par correspondance doit-elle être impérativement signée ? .....	107

200 - Un salarié mis à pied à titre conservatoire peut-il venir voter en entreprise ? .....	107
201 - Faut-il rémunérer un salarié qui vient voter en dehors de son temps de travail ? .....	108
202 - Qu'est-ce que le quorum ? .....	108
203 - Un salarié ayant voté par correspondance, peut-il voter physiquement le jour du scrutin ? .....	108
204 - En cas d'irrégularités constatées, quel est le rôle des membres du bureau de vote ? .....	108
205 - Une organisation syndicale peut-elle désigner un délégué de liste ? ....	109
<b>CHAPITRE 4 - LE DÉPOUILLEMENT DU SCRUTIN .....</b>	<b>111</b>
206 - Que signifie, atteindre « le quorum » ? .....	111
207 - Faut-il dépouiller les bulletins de votes, lorsque le quorum n'est pas atteint ? .....	111
208 - Les bulletins dont certains noms sont rayés, ont-ils une incidence sur la détermination du quorum ? .....	112
209 - Quelle est la différence entre un bulletin blanc et un bulletin nul ? .....	112
210 - Que signifie le terme vote « valablement exprimé » ? .....	112
211 - À partir de quel moment le dépouillement doit-il commencer ? .....	112
212 - Est-il possible de limiter le nombre de personnes dans la salle où se déroule le dépouillement ? .....	113
213 - Faut-il former les futurs membres du bureau aux modalités relatives au dépouillement ? .....	113
214 - Est-il possible que des personnes extérieures à l'entreprise puissent assister au dépouillement ? .....	113
215 - Qui a le droit de manipuler les bulletins ? .....	114
216 - Que dois-je faire en cas de décalage entre le nombre de bulletins et le nombre d'émargements ? .....	114
217 - L'employeur peut-il être présent à l'occasion du déroulement des opérations électorales ? .....	114
218 - La liste d'émargement doit-elle être signée ? .....	114
219 - Un salarié qui entrerait dans le bureau de vote quelques minutes avant la fin du scrutin, peut-il encore voter ? .....	115
220 - Quand doit-on intégrer le vote par correspondance ? .....	115
221 - Qu'est-ce qu'un scrutateur ? .....	115
222 - Comment désigne-t-on un scrutateur ? .....	115
223 - Existe-t-il une procédure légale pour le dépouillement ? .....	116
224 - Comment s'effectue le décompte de l'audience électorale ? .....	116
225 - Que dois-je faire d'un bulletin blanc ou nul ? .....	117

<b>Le décompte des bulletins</b> .....	117
226 - Un bulletin comportant des ratures est-il valable ? .....	117
227 - Que faire lorsque tous les noms sur un bulletin ont été rayés ? .....	117
228 - Un bulletin comportant une croix devant le premier nom de la liste, est-il valide ? .....	118
229 - Un bulletin comportant un nom découpé, est-il valide ? .....	118
230 - Pour une même enveloppe qui contient deux bulletins d'organisations syndicales différentes, le vote est-il valide ? .....	118
231 - Pour une enveloppe qui contient deux fois le même bulletin, le vote est-il valide ? .....	118
232 - Comment doit-on considérer une enveloppe ne comportant pas de bulletin ? .....	118
233 - Dans une enveloppe retour contenant un vote par correspondance et qui n'est pas signée, le vote est-il valide ? .....	119
234 - Un bulletin a été mis dans l'urne sans son enveloppe, doit-on le prendre en considération ? .....	119
<b>Le décompte de l'audience électorale des syndicats</b> .....	119
235 - Comment calcule-t-on l'audience électorale en cas de liste commune ? .....	119
236 - Doit-on comptabiliser un bulletin raturé dans la détermination de l'audience électorale ? .....	119
237 - Pour être représentatif, quel pourcentage une organisation syndicale doit-elle atteindre ? .....	120
238 - Le quorum n'a pas été atteint, faut-il malgré tout effectuer le dépouillement et déterminer l'audience électorale ? .....	120
239 - Qu'appelle-t-on le quotient électoral ? .....	120
<b>L'attribution des sièges</b> .....	121
240 - À quoi correspond le total des voix recueillies par les candidats de chaque liste ? .....	121
241 - Qu'est-ce que le quotient électoral ? .....	121
242 - Qu'est-ce que le calcul selon le quotient électoral ? .....	121
243 - Que signifie le calcul à la plus forte moyenne ? .....	121
<b>CHAPITRE 5 - LE SECOND TOUR</b> .....	123
244 - Quand doit-on organiser un second tour ? .....	123
245 - Quel délai doit-il y avoir entre le 1er et le second tour ? .....	124
246 - Le délai entre les deux tours peut-il être réduit ? .....	124
247 - Qui peut se présenter au second tour de l'élection ? .....	124
248 - Est-il nécessaire de faire un second protocole d'accord préélectoral ? ....	124

<b>4<sup>E</sup> PARTIE - APRÈS L'ÉLECTION</b>	<b>125</b>
<b>CHAPITRE 1 - LA PROCLAMATION DES RÉSULTATS</b>	<b>127</b>
249 - Les organisations syndicales peuvent-elles décider unanimement de l'annulation des élections ?	127
250 - Les élections doivent-elles être proclamées publiquement ?	127
<b>CHAPITRE 2 - LES PROCÈS-VERBAUX</b>	<b>129</b>
251 - Qui est en charge de l'établissement du procès-verbal ?	129
252 - Peut-on décaler la rédaction du procès-verbal ?	129
253 - Existe-t-il une forme légale au procès-verbal ?	130
254 - Qu'est-ce qu'un procès-verbal de carence ?	130
255 - Le procès-verbal doit-il être affiché ?	130
256 - Les organisations syndicales doivent-elles recevoir le procès-verbal ?	130
257 - Qu'est-ce que le CTEP ?	131
258 - Le procès-verbal doit-il être adressé à l'inspecteur du travail ?	131
259 - Est-il nécessaire de conserver l'ensemble des bulletins et enveloppes relatif à l'élection ?	131
260 - Combien faut-il de procès-verbaux lorsqu'il existe plusieurs bureaux de vote ?	132
261 - Qui peut contester les élections ?	132
<b>CHAPITRE 3 - LA DÉSIGNATION DU CHSCT</b>	<b>133</b>
262 - Faut-il mettre en place des collèges différents lors de la désignation du CHSCT ?	133
263 - Faut-il établir un protocole d'accord préélectoral spécifique ?	133
264 - Faut-il mettre en place un premier tour ?	134
265 - L'employeur peut-il participer à l'organisation du vote ?	134
266 - Que faire en cas de carence de candidats au CHSCT ?	134
267 - Qu'est-ce qu'un collège désignatif ?	134
<b>Annexes</b>	<b>135</b>
Modèle de protocole d'accord préélectoral	135
Modèle d'invitation des organisations syndicales	140
Modèle note d'information aux salariés	141
Nombre de sièges pour chaque instance représentative	142
<b>Glossaire</b>	<b>145</b>
<b>À propos de l'auteur</b>	<b>149</b>