



Délégués du personnel : électorat et éligibilité

publié le **13/05/2013**, vu **2331 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Il appartient à l'employeur d'établir les listes des électeurs aux élections des délégués du personnel, tandis qu'il revient aux organisations syndicales et, en cas de second tour, également aux salariés, de présenter leurs listes de candidats.

1. Règles relatives à l'électorat

1.1. Règle générale

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans révolus, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques (article L. 2314-15 du Code du travail).

Le texte ne pose en revanche aucune condition de nationalité.

Les conditions d'électorat aux élections des délégués du personnel s'apprécient au jour du premier tour du scrutin (Cass. soc. 1^{er} décembre 2010, n° 10-60.163).

1.2. Cas des salariés mis à disposition

Les salariés mis à disposition qui sont présents dans les locaux de l'entreprise et y travaillent depuis au moins un an sont électeurs s'ils remplissent une condition de présence de 12 mois continus dans l'entreprise utilisatrice (article L. 2314-18-1 du Code du travail, alinéa 1^{er}).

Les salariés mis à disposition remplissant les conditions d'électorat dans l'entreprise utilisatrice et l'entreprise d'origine peuvent choisir s'ils exercent leur droit de vote dans l'une ou l'autre (article L. 2314-18-1, alinéa 2 du Code du travail), et l'employeur doit donc leur écrire pour qu'ils fassent part

de leur choix.

Les conditions à remplir par les salariés mis à disposition pour pouvoir choisir d'exercer leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice devant être appréciées lors de l'organisation des élections dans l'entreprise utilisatrice, c'est à cette date que les salariés concernés doivent être mis en mesure d'exercer leur droit d'option, sans que le fait d'avoir déjà voté dans leur entreprise d'origine puisse les priver de ce droit (Cass. soc. 26 mai 2010, n° 09-60.400).

1.3.Cas des entreprises de travail temporaire

Dans les entreprises de travail temporaire, la condition d'ancienneté est, pour les salariés temporaires, de trois mois pour être électeur (article L. 2314-17 du Code du travail).

Cette condition n'est naturellement pas applicable aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire.

Elle est appréciée en totalisant les périodes pendant lesquelles les salariés temporaires ont été liés à l'entreprise de travail temporaire par des contrats de mission au cours des douze mois précédant l'élection.

Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Enfin, cessent de remplir les conditions d'électorat :

-Les salariés ayant fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils n'entendent plus bénéficier d'un nouveau contrat ;

-Les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats.

1.4.Etablissement des listes électorales

L'employeur doit établir une liste électorale pour chaque collège (ouvriers et employés d'une part ; techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres et assimilés d'autre part) (article L. 2314-8 du Code du travail).

Par exception, si l'effectif est compris entre 11 et 25 salariés, il n'est constitué qu'un seul collège électoral (article L. 2314-9 du Code du travail).

L'employeur doit afficher les listes électorales au moins 4 jours avant la date des élections.

Il importe de préciser que la convention collective applicable à l'entreprise ou un accord collectif peuvent prévoir des délais différents.

De manière générale, il est toujours nécessaire de vérifier les dispositions des conventions et accords collectifs applicables à l'entreprise en matière d'élections professionnelles.

2. Règles relatives à l'éligibilité

2.1.Règle générale

Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans révolus, et ayant travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité (PACS), concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur (article L. 2314-16, alinéa 1^{er} du Code du travail).

Par ailleurs, les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises et doivent choisir celle dans laquelle ils font acte de candidature (article L. 2314-16, alinéa 2 du Code du travail).

La Cour de cassation a eu l'occasion de faire application de cette règle (Cass. soc. 16 novembre 2011, n° 11-13.256).

2.2.Cas des salariés mis à disposition

Les salariés mis à disposition sont éligibles s'ils remplissent une condition de présence de 24 mois continus dans l'entreprise utilisatrice (article L. 2314-18-1 du Code du travail, alinéa 2).

A l'instar de la solution applicable à l'électorat (cf. § 1.2), l'employeur doit écrire aux salariés mis à disposition remplissant les conditions d'éligibilité dans l'entreprise utilisatrice et l'entreprise d'origine pour qu'ils fassent part de leur choix.

2.3.Cas des entreprises de travail temporaire

Dans les entreprises de travail temporaire, la condition d'ancienneté est, pour les salariés temporaires, de six mois pour être éligible (article L. 2314-17 du Code du travail).

Cette condition est appréciée en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à l'entreprise de travail temporaire par des contrats de mission au cours des dix-huit mois précédant l'élection.

Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Enfin, comme pour l'éligibilité (cf. § 1.3), cessent de remplir les conditions d'électorat :

-Les salariés ayant fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils n'entendent plus bénéficier d'un nouveau contrat ;

-Les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats.

2.4. Auteurs des listes de candidature

Au premier tour, seules les organisations syndicales sont admises à présenter des listes de candidats.

Elles disposent ainsi d'un monopole de présentation des candidats aux fonctions de délégué du personnel.

Au deuxième tour, les candidats libres peuvent constituer des listes de candidatures.

Dans les deux cas, les listes doivent être établies séparément pour les titulaires et pour les suppléants, pour chaque collège.

Les listes des candidats ne peuvent être déposées qu'après la signature du protocole d'accord préélectoral, et dans le délai fixé par celui-ci (sachant qu'il n'existe pas de délai légal).

À défaut d'accord, l'employeur peut fixer un délai de dépôt tenant compte des nécessités d'organisation du scrutin.

L'employeur doit afficher les listes des candidatures au moins 4 jours avant la date des élections.

En conclusion, il est rappelé que l'inspecteur du travail peut, en application de l'article L. 2314-20 du Code du travail, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Il peut également autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité lorsque l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des candidats qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

www.ocean-avocats.com