

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

536 du 27 mai 2014

ÉLECTIONS

REPRÉSENTATIVITÉ

DÉSIGNATIONS

● ELECTIONS PROFESSIONNELLES

- Organisation des élections P. 5
- Informer les salariés P. 6
- Elaborer un protocole d'accord préélectoral P. 7
- Récapitulatif du nombre de représentants du personnel dans les différentes IRP P. 8
- Exemple de protocole préélectoral P. 9-12
- Mise en place des élections P. 13-15
- Afficher les listes électorales et recueillir les candidatures P. 16
- Organiser le scrutin P. 17
- Les élections « modalités du dépouillement » P. 18-19
- Proclamer les résultats P. 21
- Contentieux électoral P. 22
- Questions/Réponses P. 23

● REPRESENTATIVITE

- Impact et conséquences de la Loi du 20 août 2008
« Portant rénovation de la démocratie sociale » P. 24-26

● DESIGNATIONS

- Les différentes procédures de désignations P. 27-30

Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT
263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex
Tél. 01.55.82.68.88
Fax. 01.55.82.69.15
<http://www.fnic.cgt.fr>
e-mail : fnic@cgt.fr
Directeur de Publication :
Carlos MOREIRA
ISSN : 0240 9259
N°CPPAP : 0318S06415
Mensuel : 2,74 €

Pour relecture avant envoi aux syndicats.
Merci

Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT



Chimie . Pharmacie (Industrie. Répartition. Droguerie. Officines. Lam.) . Pétrole . Caoutchouc . Plasturgie .
Navigation de Plaisance . Instruments à écrire . Négoce & prestations de services dans les domaines médico-techniques.

Le jour où la maladie ou un accident vous arrête dans votre élan, qui est là pour vous ?



Chez Humanis, nous agissons pour que chacun bénéficie de la meilleure protection.

Vous protéger, c'est vous offrir des indemnités journalières compensant votre baisse de revenu en cas de maladie ou d'accident, ou compléter le remboursement de vos frais de santé.

Chez Humanis, nous sommes un groupe de protection sociale paritaire et mutualiste, à but non lucratif. Nous protégeons 10 millions de personnes : salariés, créateurs d'entreprise, travailleurs indépendants, retraités...

Nous sommes l'un des tout premiers acteurs en santé collective.

humanis.com



RETRAITE | PRÉVOYANCE | SANTÉ | DÉPENDANCE | ÉPARGNE

Protéger c'est s'engager

Elections professionnelles

Les élections professionnelles, qu'elles soient au niveau des délégués du personnel (DP), du Comité d'Entreprise (CE), sont des moments importants de démocratie dans nos lieux de vie, au travail, mais aussi dans nos syndicats.

Cette période de crise, orchestrée par le capitalisme et le patronat, doit intensifier l'activité revendicative de nos syndicats CGT et doit permettre de placer entre les mains de nos syndiqués, l'élaboration des propositions de la CGT.

Construire les repères revendicatifs dans l'entreprise et la liste CGT, pour permettre aux salariés d'identifier le vote CGT.

Le résultat électoral sera la traduction d'un rapport de forces dans l'établissement, qui permettra d'ouvrir l'expression d'exigences revendicatives, et d'appel à la syndicalisation, donc à la construction d'un rapport de forces que ce soit au niveau de l'entreprise, de la branche et national.

Pour être représentatif, le syndicat devra avoir obtenu 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires au Comité d'Entreprise (CE) ou à défaut de la Délégation Unique du Personnel (DUP) ou des Délégués du Personnel (DP). Il est donc impératif de dépouiller les bulletins même en l'absence de quorum sur un collège, lors du premier tour.

Ce résultat conditionne la possibilité pour les syndicats d'être représentatifs, et par conséquent, de participer à la négociation collective dans l'établissement. Et ceci, quel que soit le nombre de votants. Les élections professionnelles vont désormais jouer un rôle essentiel pour la mesure de la représentativité des organisations syndicales et pour les conditions de validité des accords collectifs.

La loi de 2008 prévoit également qu'une organisation syndicale n'est représentative qu'au-delà de 8 % d'audience dans la branche concernée. Pour la période 2013 à 2016, les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel resteront représentatives dans toutes les branches.

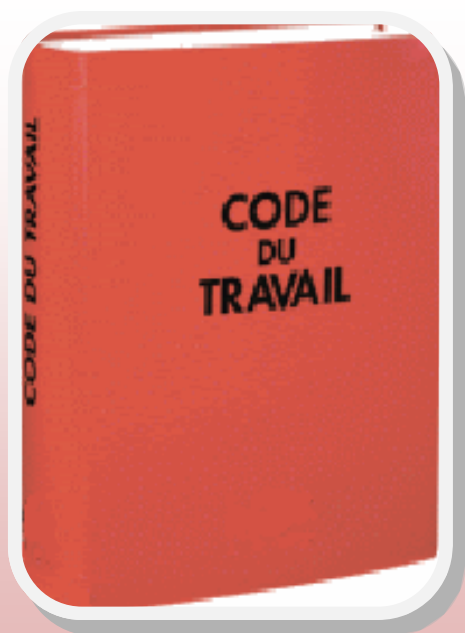
A partir de 2017, l'audience dans les branches sera calculée à partir des résultats électoraux CE/DUP au 1^{er} tour pour la période 2013 à 2016.

Seules les organisations syndicales dont le score sera égal ou supérieur à 8 % resteront représentatives.

Ce guide constitue une aide concrète pour l'ensemble de nos syndicats et peut être utile pour aller à la conquête de nouveaux droits pour les salariés. Utiliser ce guide, doit être l'affaire de tous les syndiqués pour préparer les échéances importantes pour la période 2013 à 2016.

QUAND DOIT-ON ORGANISER DES ÉLECTIONS

- DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL
 - ET DU COMITÉ D'ENTREPRISE ?
- (RÉFÉRENCES JURIDIQUES)



» DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Articles L.2311-1 et suivants (partie législative)

Articles R.2312-1 et suivants (partie réglementaire)

» COMITÉ D'ENTREPRISE

Articles L.2326-1.

» DÉLÉGATION UNIQUE PERSONNEL

Articles L.2326-1 à L.2326-3, R.2326-1.

⇒ **Obligation de mise en place de Délégué du Personnel si l'effectif salarial est ≥ 11 salariés en Equivalent Temps Plein (ETP) pendant 12 mois au cours des 3 derniers exercices.**

⇒ **Dans les entreprises de 50 salariés en ETP et plus, le chef d'entreprise a pour obligation d'organiser la mise en place d'un Comité d'Entreprise.**

⇒ **Dans les entreprises de 50 à 99 salariés, le chef d'entreprise peut décider que les DP constituent la Délégation Unique du Personnel au CE, mais les DP et le CE conservent l'ensemble de leurs attributions.**

ORGANISATION DES ÉLECTIONS

L'employeur est dans l'obligation d'organiser l'élection des délégués du personnel et du Comité d'Entreprise.

L'employeur doit alors élaborer une procédure et un calendrier, en tenant compte de toutes les contraintes légales, faute de quoi il s'expose à une contestation des élections et à l'annulation de ses résultats.

La LOI n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 30 (V) sur la formation professionnelle et le dialogue social a modifié le point concernant l'organisation des élections. Pour les élections CE et DP, il est instauré un délai de 15 jours entre l'invitation à négocier l'accord préélectoral, adressée par l'employeur aux syndicats intéressés, et la date de la première réunion de négociation, afin de limiter le contentieux.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, l'invitation est adressée aux syndicats deux mois (contre un mois jusqu'ici) avant l'expiration des mandats en cours. Si l'administration est saisie en vue de la reconnaissance d'établissements distincts, le processus électoral est suspendu et les mandats sont prorogés.

LES ÉLECTIONS DOIVENT ÊTRE ORGANISÉES :

- ☞ Pour les **Délégués du Personnel**, lorsque l'effectif de l'entreprise a atteint au moins 11 ETP pendant 12 mois (consécutifs ou non) au cours des 36 derniers mois, ou lorsque le mandat des délégués du personnel se termine.
- ☞ Pour le **Comité d'Entreprise** : lorsque l'effectif de l'entreprise a atteint au moins 50 ETP pendant 12 mois (consécutifs ou non) au cours des 36 derniers mois, ou lorsque le mandat des membres du Comité d'Entreprise se termine.
- ☞ Par ailleurs, l'employeur doit organiser des élections partielles lorsqu'un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre de DP ou CE titulaires est réduit de moitié ou plus, ou si un collège n'a plus d'existence.
- ☞ Toutefois, il peut échapper à l'obligation si ces événements interviennent moins de 6 mois avant la fin du mandat des DP ou du CE.
- ☞ **Un mandat dure 4 ans, toutefois, un accord collectif de branche ou d'entreprise peut fixer une durée du mandat comprise entre 2 et 4 ans (revendications CGT : durée de mandat 2 ans).**

Si l'employeur remplit les conditions d'effectif et qu'il n'a pas de DP ou CE dans l'entreprise, un salarié ou une organisation syndicale peut lui demander d'organiser ces élections. Dans ce cas, il doit inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral dans le mois suivant la réception de cette demande.

INFORMER LES SALARIÉS

L'employeur doit arrêter la date des élections et en informer les salariés. Cette information peut revêtir la forme d'une simple note de service affichée sur le lieu de travail.

- ☞ Le 1^{er} tour doit se situer au plus tard le **45^{ème} jour** suivant cet affichage.
- ☞ Le 2^{ème} tour doit être positionné dans les 14 jours suivant le premier.

En cas de renouvellement, le 1^{er} tour doit se tenir dans les 15 jours qui précèdent la fin du mandat. L'employeur doit informer les syndicats de l'organisation des élections et les inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats.

Sont invités à négocier :

☞ Les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés, par voie d'affichage dans l'entreprise.

☞ Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Cette invitation, par courrier, doit donc comporter une date (et une heure) de réunion pour la négociation, et être envoyée au plus tard 1 mois avant l'expiration du mandat, dans l'hypothèse d'un renouvellement.



ÉLABORER UN PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

Pour négocier et signer le protocole, chaque syndicat peut déléguer :

- au délégué syndical s'il en existe un,
- au délégué syndical central,
- à un salarié mandaté spécialement,
- à un camarade extérieur à l'entreprise désigné par l'organisation syndicale (UL, UD).

Le protocole est destiné à fixer les modalités de déroulement des élections. Il est inutile d'y reprendre toutes les dispositions légales, mais l'employeur doit cependant obligatoirement y mentionner :



- **La confirmation** de la date des élections (1^{er} et 2^{ème} tours) ; le nombre et la composition des collèges électoraux, notamment s'il y a accord sur des dispositions plus favorables que les obligations légales.

Les délégués du personnel sont élus par deux collèges. Cependant, si l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement ne dépasse pas 25 ETP, ou si le protocole préélectoral le prévoit, l'élection des délégués du personnel se déroule dans un collège unique.

- Le 1^{er} collège regroupe les ouvriers et employés.
- Le 2^{ème} collège regroupe les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise.

- **La répartition** du personnel dans les collèges et les sièges qui en découlent.

- **Les particularités** retenues par l'entreprise : heures d'ouverture du bureau de vote, couleurs des bulletins, date limite de dépôt des candidatures, votes par correspondance, etc.

La validité du protocole est subordonnée à une double condition de majorité :

Il doit être signé par la **majorité des syndicats** intéressés ayant participé à la négociation ; parmi ces signataires, il doit y avoir les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, **la majorité des syndicats** représentatifs dans l'entreprise.

Cette double condition de majorité s'applique sauf disposition contraire du Code du travail.

Par exemple, les modifications du nombre et des collèges électoraux sont soumises à un accord unanime des organisations syndicales existant dans l'entreprise.

Néanmoins, la signature d'un protocole préélectoral est valable si un seul syndicat le négocie et le signe, dès lors que l'employeur a préalablement satisfait à ses obligations de convocation et de négociation du protocole.

Si aucun accord n'est trouvé, l'inspecteur du travail pourra arbitrer la question des collèges, et le Tribunal d'Instance celle des modalités de scrutin.

Si aucune organisation syndicale n'a répondu à l'invitation, il appartient à l'employeur de fixer unilatéralement les modalités de l'élection.

En toute hypothèse, l'employeur a intérêt à préparer un projet de protocole qui servira soit de base de négociation, soit de mode opératoire pour l'élection.

Même si aucune disposition n'impose la publication de l'accord, il est préférable de l'afficher pour informer l'ensemble des salariés.

◆ RÉCAPITULATIF DU NOMBRE DE REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL dans les différentes IRP

Effectif (entreprise ou établissement distinct (1))	Délégués du personnel (2)		Comité d'Entreprise (2)	Délégués Syndicaux (5)	Délégués syndicaux centraux (7)	Représentant syndical auprès du Comité (8)
	Normal	Délégation Unique du Per- sonnel (4)				
Moins de 11	-	-	-	-	-	-
11 à 25	1	-	-	- (6)	-	-
26 à 49	2	-	-	- (6)	-	-
50 à 74	2 (3)	3	3	1	-	1
75 à 99	3 (3)	4	4	1	-	1
100 à 124	4 (3)	5	5	1	1	1
125 à 149	5 (3)	6	5	1	1	1
150 à 174	5 (3)	7	5	1	1	1
175 à 199	6 (3)	8	5	1	1	1
200 à 249	6	-	5	1	1	1
250 à 399	7	-	5	1	1	1
400 à 499	7	-	6	1	1	1
500 à 749	8	-	6	1	1	1
750 à 999	9	-	7	1	1	1
1 000 à 1 999	1 supplémentaire par tranche de 250 salariés	-	8	2	1	1
2 000 à 2 999		-	9	3	1	1
3 000 à 3 999		-	10	3	1	1
4 000 à 4 999		-	11	4	1	1
5 000 à 7 499		-	12	4	1	1
7 500 à 9 999		-	13	4	1	1
Au moins 10 000		-	15	5	1	1

- (1) L'effectif à prendre en compte est, selon le niveau de mise en place de l'institution, soit l'entreprise, soit l'établissement distinct.
- (2) Le nombre indiqué représente le nombre de titulaire. A ce nombre s'ajoute un nombre équivalent de suppléants.
- (3) En l'absence de Comité d'Entreprise ou de CHSCT-E, le nombre de délégués est identique à celui applicable dans le cas où les DP constituent la délégation du personnel au CE.
- (4) Uniquement dans les entreprises de moins de 200 salariés.
- (5) Un délégué supplémentaire cadre peut être accordé à certains syndicats dans les entreprises d'au moins 500 salariés.
- (6) Les DP peuvent être désignés comme Délégués Syndicaux.
- (7) Uniquement dans les entreprises comportant au moins deux établissements d'au moins 50 salariés chacun. Si l'effectif de l'entreprise est inférieur à 2 000, le Délégué Syndical doit être choisi parmi les Délégués Syndicaux d'établissement.
- (8) Si l'effectif de l'entreprise est inférieur à 300, cette fonction est remplie par le Délégué Syndical.

EXEMPLE DE PROTOCOLE PRÉÉLECTORAL

Protocole d'accord relatif aux élections professionnelles. Ce protocole doit nécessairement être adapté aux élections envisagées, notamment, si l'entreprise comprend des établissements distincts.

A détailler au maximum, car plus un protocole est précis, plus il permet la contestation.

ENTRE :

La société _____ dont le siège social est situé à _____ Représentée par Monsieur (ou Madame) _____ en vertu des pouvoirs dont il (ou elle) dispose.

D'une part,

ET : à répéter autant que de besoin :

L'organisation syndicale _____ représentée par Monsieur (ou Madame) _____ en vertu du mandat dont il (ou elle) dispose.

L'organisation syndicale _____ représentée par Monsieur (ou Madame) _____ en vertu du mandat dont il (ou elle) dispose.

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit, en vue de l'élection des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel en application des articles L. 2324-3 (CE) et/ou L. 2314-2 (DP) et suivants du Code du travail.

Article 1er :

Date – Horaires et lieu des élections

La date des élections est fixée pour le premier tour de scrutin, le (date) _____ à (heure) _____ à (lieu) _____

Au cas où un deuxième tour serait nécessaire, il aurait lieu, le (date) _____ dans les mêmes conditions d'horaires et de lieu.

Les opérations électorales se dérouleront dans (lieu) _____

Toutes facilités devront être accordées au personnel pour lui permettre de voter. Le temps nécessaire à chaque électeur pour voter n'entraînera aucune réduction de salaire.

Article 2 :

Répartition et nombre de sièges :

Compte tenu de l'effectif actuel Equivalent Temps Plein _____, le nombre de sièges à pourvoir est de _____ pour le(s) titulaire(s) et de _____ pour les suppléants désignés- répartis de la façon suivante :

_____ titulaires et _____ suppléants, pour le premier collège comprenant les ouvriers et employés ;

_____ titulaires et _____ suppléants, pour le deuxième collège comprenant les ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Article 3 :

Personnel électeur éligible – Liste électorale :

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles prévues par les articles L. 2324-14 et L. 2324-15 (CE) et/ou L. 2314-15 et L. 2314-16 (DP) du Code du travail.

Pour les salariés mis à disposition, il sera fait application des dispositions de l'article L. 2324-18-1 (DP) et/ou L. 324-17-1 (CE) > du Code du travail.

A cet égard, ils devront indiquer à la Direction, au plus tard _____ jours avant le premier tour, s'ils entendent faire usage de leur droit de vote à ces élections (*éventuellement* : « et se porter candidat »). Pour ce faire, un affichage spécifique sera établi sollicitant cette information. Il est rappelé que les salariés mis à disposition ne peuvent pas être éligibles aux élections du comité d'entreprise.

La liste du personnel électeur et éligible est établie par l'employeur et affichée jours au moins avant la date du scrutin.

Ne figurent sur cette liste que le nom, prénom, âge et ancienneté des électeurs et pour ceux remplissant les conditions d'éligibilité, la mention "E".

Article 4 :

Information du personnel – Appel et dépôt des candidatures

.....jours au moins avant la date du scrutin, le personnel est informé par voie d'affiche du déroulement des élections. Cette même affiche constitue, en outre, un appel aux candidatures.

Les organisations syndicales visées à l'article L. 2314-3 du Code du travail sont, en effet, invitées à communiquer la liste de leurs candidats pour le premier tour.

Ces listes doivent être communiquées à la Direction _____ jours francs au moins avant la date du scrutin.

Les listes sont communiquées par lettre recommandée ou remises contre récépissé.

Si un deuxième tour s'avère nécessaire, les listes déposées restent normalement valables.

En cas de changement dans leur composition, ou de dépôt de nouvelles listes, les modifications doivent être portées à la connaissance de la Direction, dans les formes prévues ci-dessus pour le dépôt, _____ jours francs au moins avant le deuxième tour.

Les listes des candidats sont affichées par la Direction dès qu'elle en a eu connaissance, et au plus tard, _____ jours avant le scrutin.

Article 5 :

Propagande électorale

Pour le premier tour, les organisations syndicales pourront remettre à la Direction leurs tracts électoraux le ____ (jour de la date limite des dépôts des listes concernées par le 1^{er} tour).

En cas d'un second tour éventuel, les candidats « libres » pourront aussi remettre à la Direction leurs tracts électoraux le ____ (jour de la date limite des dépôts des listes concernées par le 2^{ème} tour).

Article 6 :

Moyens matériels de vote

L'impression et la fourniture du matériel de vote (bulletins, enveloppes, urnes etc.) incombent à l'employeur. Les bulletins sont de couleurs différentes pour les titulaires et les suppléants .

Les enveloppes devant contenir les bulletins sont, elles aussi, de couleurs différentes, correspondant aux bulletins qu'elles doivent contenir

Deux scrutins devant avoir lieu, l'un pour l'élection des titulaires, l'autre pour l'élection des suppléants, deux urnes sont prévues. Chaque urne est marquée de la couleur correspondant aux bulletins et enveloppes qui lui sont destinés

Les bulletins de vote comportent, outre la mention « Délégués du personnel, Comité d'Entreprise ou Délégation Unique du Personnel, collège » la mention « TITULAIRES » ou « SUPPLÉANTS », le sigle de l'organisation syndicale concernée ou éventuellement « liste libre », si 2^{ème} tour, les noms et prénoms des candidats.

L'employeur se chargera de faire imprimer les professions de foi des dites organisations syndicales (exemple 1 pages recto/verso - format A4 - en couleur. L'employeur prendra en charge les frais de campagne à hauteur de ... € par organisation syndicale représentative sur présentation de justificatifs.

Article 7 :

Bureau de vote :

Il est constitué d'un bureau de vote composé au minimum de trois électeurs, un Président, et deux Assesseurs.

Le bureau de vote devra être constitué par chaque organisation syndicale _____ jours au moins avant la date du scrutin. A défaut, la direction désignera, parmi les électeurs présents au moment de l'ouverture du bureau de vote, le plus âgé et le plus jeune, conformément aux textes.

La présidence appartient au plus âgé, sauf s'il se présente comme candidat.

Le bureau de vote s'assure de la régularité, du secret du vote et proclame les résultats.

Un représentant de chaque liste de candidats, membre du personnel, peut assister aux opérations électorales.

Le temps passé par ces observateurs au déroulement des élections est rémunéré comme temps de travail.

De même, la Direction peut désigner un représentant de son choix.

Ces personnes n'ont aucune voix délibérative, mais peuvent aider aux opérations de dépouillement.

Article 8 :

Modalités du scrutin et dépouillement : les bulletins de vote et enveloppes seront à la disposition des électeurs à proximité des isolements. Le panachage est interdit et entraîne la nullité du bulletin. Le raturage est accepté, mais il est interdit d'ajouter des noms sur les bulletins de vote sous peine de nullité du bulletin.

En matière de validité du bulletin, le droit commun sera appliqué. Seront notamment réputés nuls :

- Deux bulletins de listes différentes dans une même enveloppe ;
- L'intervention des bulletins de vote « TITULAIRES » et « SUPPLÉANTS » ;
- Les enveloppes vides ;
- Les bulletins déchirés, signés, tâchés ou portant des inscriptions ou des signes distinctifs ;
- Les bulletins portant une ou plusieurs croix ou un ou plusieurs signes préférentiels devant un ou plusieurs noms de candidats.

Article 9 :

Vote par correspondance : les électeurs absents au moment du scrutin, dont le service du personnel aura connaissance _____ (en général 8 jours) avant la date du scrutin, pourront voter par correspondance. A cet effet, il sera adressé _____ jours avant la date des élections, à chaque électeur concerné :

- Les bulletins de vote du (ou des) candidat(s) titulaire(s) et suppléant(s) des diverses listes ;
- Les enveloppes correspondantes destinées à recevoir les bulletins ;
- Une grande enveloppe, timbrée et adressée au Président du bureau de vote, destinée à recevoir les enveloppes intérieures des titulaires et du des suppléants ; Une notice explicative sur le vote par correspondance, annexée au présent protocole.

L'enveloppe de transmission doit être retournée par la poste pour **le jour du scrutin** : elle doit obligatoirement porter mention, au dos, du nom de l'expéditeur accompagné de sa signature, les enveloppes intérieures ne devant, sous peine de nullité du vote, porter aucun signe distinctif. Les enveloppes de transmission sont remises non décachetées au Président du bureau de vote à l'ouverture du scrutin.

Article 10 :

Procès-verbal

Le procès-verbal est communiqué dans les 15 jours suivants l'élection :

- En 2 exemplaires à l'Inspection du travail,
- En 1 exemplaire à l'adresse suivante : CTEP TSA 79104 - 76934 ROUEN cedex 9
- En 1 exemplaire à chaque organisation syndicale qui a présenté une liste.

Le procès-verbal doit faire l'objet d'un affichage dans l'entreprise.

Article 11 :

Durée

Le présent protocole d'accord est conclu pour les élections des DP, du CE, de la DUP du (date) _____.

L'accord sera transmis auprès de l'inspection du travail (**Code du Travail, Art L2314-10 et L.2324-12**)

Fait à (lieu) _____ le (date) _____

En _____ exemplaires dont un pour chaque partie

Pour l'organisation syndicale _____

Pour l'établissement _____

◆ MISE EN PLACE DES ÉLECTIONS

Présentation de candidats aux élections DP

CONDITIONS TENANT À L'ENTREPRISE	Entreprise ou établissement occupant au moins 11 salariés.
CONDITIONS TENANT AU SYNDICAT	- être reconnu représentatif dans l'entreprise ou l'établissement ou - avoir constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement (faculté ouverte au syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel et au syndicat qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, qui est légalement constitué depuis au moins 2 ans et qui a un champ professionnel et géographique couvrant l'entreprise ou l'établissement concerné).
CONDITIONS TENANT À L'INDIVIDU	- avoir 18 ans révolus - avoir travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins (de manière continue ou discontinue) - être électeur (aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives aux droits civiques et ne pas être assimilé à l'employeur) - ne pas être conjoint, partenaire de Pacs, concubin, ascendant, descendant, frère, soeur, ou allié au même degré de l'employeur.
FORMALITÉS	Recommandation : lettre RAR ou remise en main propre à l'employeur contre récépissé.
RÉFÉRENCES LÉGALES	L. 2314-2 et s c. travail
OBSERVATIONS	Le délégué syndical doit justifier d'un mandat spécial pour présenter la liste de candidats au nom de son syndicat. Les listes sont établies par collège, séparément pour les titulaires et les suppléants.

Présentation de candidats aux élections CE

CONDITIONS TENANT À L'ENTREPRISE	Entreprise ou établissement occupant au moins 50 salariés
CONDITIONS TENANT AU SYNDICAT	- être reconnus représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement ou - avoir constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement (faculté ouverte au syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel et au syndicat qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, qui est légalement constitué depuis au moins 2 ans et qui a un champ professionnel et géographique couvrant l'entreprise ou l'établissement concerné).
CONDITIONS TENANT À L'INDIVIDU	- avoir 18 ans révolus - avoir travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins (de manière continue ou discontinue) - être électeur (aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives aux droits civiques et ne pas être assimilé à l'employeur) - ne pas être conjoint, partenaire de Pacs, concubin, ascendant, descendant, frère, soeur, ou allié au même degré de l'employeur.
FORMALITÉS	Recommandation : lettre RAR ou remise en main propre à l'employeur contre récépissé.
RÉFÉRENCES LÉGALES	L. 2324-3 et s c. travail
OBSERVATIONS	Le délégué syndical doit justifier d'un mandat spécial pour présenter la liste de candidats au nom de son syndicat. Les listes sont établies par collège, séparément pour les titulaires et les suppléants.

Présentation de candidats aux élections Chsct

CONDITIONS TENANT À L'ENTREPRISE	Entreprise ou établissements occupant au moins 50 salariés
CONDITIONS TENANT AU SYNDICAT	aucune
CONDITIONS TENANT À L'INDIVIDU	être salarié de l'établissement -ne pas avoir des pouvoirs permettant d'être assimiler au chef d'entreprise.
FORMALITÉS	Etablies par le collège désignatif. Recommandation : lettre RAR ou remise en main propre contre récépissé.
RÉFÉRENCES LÉGALES	L. 4613-1 c. travail
OBSERVATIONS	

Présentation de candidats aux élections CCE

CONDITIONS TENANT À L'ENTREPRISE	Entreprise comprenant au moins deux établissements distincts dotés d'un comité d'établissement
CONDITIONS TENANT AU SYNDICAT	aucune
CONDITIONS TENANT À L'INDIVIDU	pour être élu titulaire au CCE, être titulaire dans un CE - pour être élu suppléant au CCE, être titulaire ou suppléant dans un CE.
FORMALITÉS	Vote en CE
RÉFÉRENCES LÉGALES	D. 2327-1 c. travail
OBSERVATIONS	

Présentation de candidats pour le mandat d'administrateurs salariés

CONDITIONS TENANT À L'ENTREPRISE	Entreprise ayant son siège social en France et employant au moins 5000 salariés permanents en France. -Entreprise ayant son siège social en France ou à l'étranger, ayant l'obligation de mettre en place un CE et employant au moins 10000 salariés permanents à l'échelle mondiale.
CONDITIONS TENANT AU SYNDICAT	Etre un syndicat représentatif. Dans certains cas, être la première ou la deuxième organisation syndicale arrivée (s) en tête des élections professionnelles.
CONDITIONS TENANT À L'INDIVIDU	Pour le 1 ^{er} administrateur salarié : -être titulaires d'un contrat de travail avec la société ou l'une de ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français - avoir une ancienneté d'au moins 2 ans - avoir un emploi effectif. Pour le 2 ^{ème} administrateur la condition de contrat de travail français n'est pas imposée, s'il est désigné par le CEE, l'organe de représentation des salariés de la SE ou le comité de la SE. Enfin, la condition d'ancienneté n'est pas requise lorsqu'au jour de la nomination, la société est constituée depuis moins de deux ans.
FORMALITÉS	Recommandation : lettre RAR ou remise en main propre à l'employeur contre récépissé.
RÉFÉRENCES LÉGALES	L. 225-27 c. cce
OBSERVATIONS	La désignation des administrateurs salariés par un ou deux syndicats n'est qu'une des 4 modalités envisagées par loi. Le choix de la modalité de désignation des administrateurs salariés est pris par l'assemblée générale des actionnaires et inscrit dans les statuts de la société

Présentation de candidats aux élections CEE

CONDITIONS TENANT À L'ENTREPRISE	Entreprise ou groupe de dimension communautaire (qui emploie au moins 1000 salariés dans les Etats membres de l'UE participant à l'accord sur la politique sociale annexé au traité de l'Union européenne ainsi que dans les Etats membres de l'Espace économique européen non membres de l'UE ;et qui comporte au moins un établissement employant au moins cent cinquante salariés dans au moins deux de ces Etats), entrant dans le champ d'application de la loi française, ne s'étant pas déjà dotés de la procédure d'information-consultation des travailleurs.
CONDITIONS TENANT AU SYNDICAT	Avoir des élus aux comités d'entreprise ou d'établissement ou des représentants syndicaux dans l'entreprise ou le groupe.
CONDITIONS TENANT À L'INDIVIDU	être élu aux comités d'entreprise ou d'établissement ou être représentant syndical dans l'entreprise ou le groupe.
FORMALITÉS	Recommandation : lettre RAR ou remise en main propre à l'employeur contre récépissé.
RÉFÉRENCES LÉGALES	L. 2343-1 et s c. travail
OBSERVATIONS	-l'ensemble du dispositif repose sur la négociation d'accords. -incertitude sur l'exigence de représentativité du syndicat (L. 2344-2 à non mais JP à oui (Cass. soc. 21 janvier 2009 n° 08-60.426)

AFFICHER LES LISTES ÉLECTORALES ET RECUEILLIR LES CANDIDATURES

Les listes électorales indiquent le personnel électeur dans chaque collège.

Elles sont établies pour les deux tours et ne peuvent pas être modifiées. Elles doivent être portées à la connaissance :

- ☞ Des salariés, qui pourront ainsi vérifier s'ils peuvent voter et se porter candidats ;
- ☞ Des organisations syndicales représentatives, afin qu'elles puissent vérifier l'exactitude des mentions.

C'est pourquoi, elles doivent être affichées.

C'est à l'employeur d'établir la liste des électeurs.

Pour avoir le droit de voter, il faut, à la date du 1^{er} tour :

- Être salarié de l'entreprise (ou être salarié mis à disposition de l'entreprise et être présent depuis au moins 12 mois) ;
- Avoir une ancienneté de 3 mois minimum dans l'entreprise ;
- Être âgé d'au moins 16 ans ;
- Ne pas être privé de la capacité électorale.

Les listes électorales doivent impérativement comporter, en sus du nom et du prénom, l'ancienneté dans l'entreprise, la date et le lieu de naissance.

Rappel : pour les salariés des entreprises extérieures, l'employeur doit leur demander s'ils souhaitent voter dans leur entreprise d'origine ou dans celle qui les accueille. Attention, la prise en compte de ces personnels peut permettre la mise en place d'un CE.

Aucun délai de publication des listes n'est fixé par la loi ; il ne peut pas être inférieur à 4 jours avant l'élection, pour permettre les contestations.

Il est d'usage d'appliquer 15 jours.

Pour pouvoir se présenter comme candidat, il faut, à la date du 1^{er} tour :

- Être électeur.
- Travailler dans l'entreprise depuis au moins 1 an sans interruption (pour les salariés mis à disposition, être présent dans l'entreprise depuis au moins 24 mois) ;
- Être âgé d'au moins 18 ans.
- Ne pas être proche parent ou allié de l'employeur (conjoint, ascendant, descendant, frère, sœur et allié au même degré).
- Ne pas être privé de la capacité électorale.

Les candidatures doivent être présentées sous forme de listes (avec l'étiquette syndicale), y compris s'il n'y a qu'un candidat sur la liste.

Au 1^{er} tour, seuls les candidats présentés par une organisation syndicale sont admis.

Ce sont les syndicats qui établissent les listes par collège et de manière distincte pour les titulaires et les suppléants.

Un 2^{ème} tour doit être organisé dans les 15 jours suivant le 1^{er} tour :

- Si aucune liste n'est présentée par une organisation syndicale représentative au 1^{er} tour, l'employeur doit prendre acte de la carence de candidatures dans un procès-verbal et organiser le 2^{ème} tour ;
- Si le quorum n'est pas atteint. Pour atteindre le quorum, qui s'apprécie par liste, le nombre de votants, moins les bulletins blancs ou nuls, doit être supérieur ou égal à la moitié des électeurs inscrits pour valider l'élection.
- Un 2^{ème} tour est organisé pour chacun des collèges ou des scrutins pour lequel le quorum n'a pas été atteint. Il s'apprécie par collège et par liste (titulaires, suppléants).
- Si le quorum a été atteint, un 2^{ème} tour n'est organisé que s'il reste des sièges à pourvoir. C'est le cas lorsque les listes présentées au 1^{er} tour sont incomplètes.

Au 2^{ème} tour, les candidatures sont libres. C'est à l'employeur de les publier.

Aucune disposition n'impose la forme et le délai du dépôt des candidatures, ces modalités mé-

tent de figurer dans le protocole, en tenant compte des contraintes d'élaboration des bulletins et de leur acheminement en cas de vote par correspondance.

ORGANISER LE SCRUTIN

Le jour du scrutin, l'employeur, ainsi que les responsables de services, doivent organiser le travail en tenant compte des pauses nécessaires pour aller voter.

Un bureau de vote doit être désigné pour chaque collège, chargé de tenir les urnes et de dépouiller les votes.

La composition de ce bureau n'est pas imposée par la loi, mais il ne peut pas être composé d'un seul salarié, sous peine d'annulation des élections. Généralement, on a recours à deux salariés, le plus ancien, et le plus jeune (**le plus âgé étant alors président du bureau**).

L'employeur est tenu de mettre à la disposition de ce bureau tous les documents ou matériels nécessaires :

➤ **Listes des électeurs** : un exemplaire des listes électorales permettra de contrôler et d'enregistrer les votes ; il faudra prévoir une colonne supplémentaire pour l'émargement des votants ;

➤ **Bulletins de vote** : il appartient à l'employeur de les confectionner en intégrant toutes les mentions utiles :

- nom de l'entreprise,
- date du scrutin,
- nature de l'instance à élire,
- collège, nature du mandat (titulaire ou suppléant),
- appartenance syndicale,
- liste des candidats dans l'ordre indiqué par eux-mêmes ou par leur organisation.

Il faut prévoir des bulletins blancs au même format. Ces bulletins peuvent être tous de couleur

blanche, ou de couleurs distinctes selon le collège ou le mandat ; il faudra alors l'avoir prévu dans le protocole préélectoral. Ils doivent être accompagnés d'enveloppes, elles-mêmes blanches ou de couleur ;

➤ **Urnas et isoloirs** : l'employeur doit prévoir deux urnes par collège : une pour les titulaires, l'autre pour les suppléants. Elles doivent garantir la sécurité du scrutin, mais n'ont pas à répondre aux exigences du Code électoral pour les élections politiques (transparence, double serrure). Le secret du vote devant être garanti, l'employeur doit prévoir un système d'isoloir.

➤ **Imprimés de dépouillement** : notre organisation syndicale doit exiger que les résultats **soient portés sur les imprimés spécifiques CERFA**). L'employeur doit se les procurer avant le scrutin, auprès de ce service ou sur Internet.

Ces imprimés contiennent les mentions suivantes :

- ☞ Identification de l'établissement : raison sociale, N° de Siret, N° de Convention Collective (IDCC), durée du mandat, nombre de collèges, etc...,
- ☞ Nature de l'élection, collège, nature du mandat,
- ☞ Date du scrutin,
- ☞ Nombre d'inscrits, de votants, de bulletins blancs et nuls, de suffrages valablement exprimés,
- ☞ Nombre de sièges à pourvoir et quotient électoral,
- ☞ Nombre de voix recueillies par les listes, par les candidats, et moyenne par liste,
- ☞ Sièges attribués à chaque liste en fonction du quotient électoral et de la plus forte moyenne,
- ☞ Nom des élus de chaque liste.

L'employeur devra prévoir un nombre d'exemplaires (ou de photocopies) suffisant :

- ☞ Deux pour l'inspecteur du travail,
- ☞ Un pour chaque liste de candidat,
- ☞ Un pour le Centre de Traitement des Elections professionnelles (CTEP) : CTEP TSA 79104 - 76934 ROUEN CEDEX 9

- ☞ Un pour la direction,
- ☞ Et éventuellement un pour l'affichage (revendication CGT : cette disposition doit être inscrite dans le protocole, qui permet si besoin un recours).

LES ÉLECTIONS « MODALITÉS DU DÉPOUILLEMENT »

On sait que les élections de DP de la DUP, du CE ont lieu au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne (art.L.2314-24 et L.2324-22). Le dépouillement des votes a lieu dès la clôture du scrutin. Les votes par correspondance sont introduits dans l'urne avec report sur la liste électorale, avant qu'on ne procède au dépouillement.

A – le dépouillement consiste à décompter :

1. le nombre de votants (nombre d'enveloppes retirées de l'urne et nombre de votants sur la liste d'émargement).
2. Le nombre de suffrages valablement exprimés en décomptant le nombre de votes blancs et nuls des bulletins valables, si jurisprudence antérieure se maintient.
3. Le nombre de bulletins de chaque liste collège par collège et pour les titulaires et les suppléants, en séparant les bulletins complets et bulletins raturés.
4. Le nombre de voix obtenues par chaque candidat.
5. Cela permet d'établir dès le premier tour, l'audience de chaque liste (10%) et de chaque candidat (10%). Les 10% sont établis par référence au « nombre total de suffrages exprimés ». La loi ne parle pas de suffrages valablement exprimés.

B – on procède ensuite à l'attribution des sièges (même méthode au 1er tour et au 2è tour s'il y a lieu).

1. On détermine le quotient électoral, uniquement pour toutes les listes.

C'est = le nombre total des suffrages valablement exprimés

Nombre de sièges à pourvoir

2. On calcule le nombre de voix recueillies par chaque liste pour chaque collège et pour les titulaires et les suppléants.

Le nombre de voix de chaque liste (par collège, titulaires et suppléants) est établi en faisant le total des voix obtenues par chaque candidat divisé par le nombre de candidats de la liste (que la liste soit complète ou incomplète).

Exemple de calcul pour le CE ou la DUP.

Cas simple N°1

5 sièges à pourvoir, 1 seule liste
 5 candidats, aucune rature
 Nombre de bulletin de chaque candidat : 103
 Nombre de voix de la liste = $\frac{103 \times 5}{5} = 103$

Cas plus complexe N°2

5 sièges à pourvoir, 3 listes.
 Liste A (5 candidats)
 Total des voix obtenues = 405
 Liste B (3 candidats)
 Total des voix obtenues = 193
 Liste C (2 candidats)
 Total des voix obtenues = 67

Nombre de voix de chaque liste, égal au total des voix obtenues par les candidats divisées par le nombre de candidats de la liste.

$$\begin{array}{l} A \quad 405 : 5 = 81 \\ B \quad 193 : 3 = 64,33 \\ C \quad 67 : 2 = 33,5 \end{array}$$

3. Calcul du quotient et répartition des sièges au quotient :

C'est le rapport = moyenne des voix de la liste

Quotient

Sièges à pourvoir : 5

Inscrits : 205
Votants : 195
Blancs et nuls : 9
Valablement exprimés : 186
Quotient $186 : 5 = 37,2$

Nombre de sièges dans l'exemple N°2 attribués au quotient :

$$\begin{array}{l} A \quad \frac{81}{37,2} = 2,17 \quad \rightarrow 2 \text{ sièges} \\ B \quad \frac{64,33}{37,2} = 1,7 \quad \rightarrow 1,7 \text{ siège} \\ C \quad \frac{33,5}{37,2} = 0,90 \quad \rightarrow 0 \text{ siège} \end{array}$$

4. Il reste 2 sièges à attribuer à la plus forte moyenne

C'est la moyenne des voix de chaque liste divisée par le nombre de sièges obtenus + 1.

Exemple cas N°2

Attribution du 4^e siège

$$A \quad \frac{81}{2 + 1} = 27$$

$$B \quad \frac{64,33}{1 + 1} = 32,16$$

$$C \quad \frac{33,5}{0 + 1} = 33,5 \text{ Elle obtient le 4^e siège}$$

Attribution du 5^e siège

$$A \quad \frac{81}{2 + 1} = 27$$

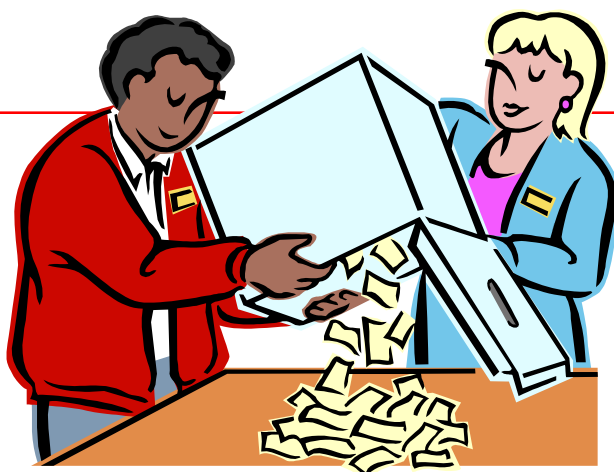
$$B \quad \frac{64,33}{1 + 1} = 32,16 \text{ Elle obtient le 5^e siège}$$

$$C \quad \frac{33,5}{1 + 1} = 16,75$$

5. Résultat définitif :

Liste A = 2 sièges
Liste B = 2 sièges
Liste C = 1 siège

6. On procède ensuite à la désignation des élus, soit dans l'ordre de présentation (si absence de ratures) ou en tenant compte des ratures, prises en compte, si elles sont égales ou supérieures à 10 % des suffrages valablement exprimés.



PROCLAMER LES RÉSULTATS

Le bureau de vote établit et signe le procès-verbal de l'élection, en l'occurrence l'imprimé administratif évoqué à l'étape précédente.

Les membres du bureau, sous la responsabilité du président, doivent donc remplir toutes les rubriques énumérées de chaque exemplaire du PV et le signer.

Ce procès-verbal doit être communiqué, dans les 15 jours suivant l'élection :

- En deux exemplaires à l'inspection du travail,
- Un exemplaire pour le Centre de Traitement des Elections professionnelles (CTEP).

Il doit, par ailleurs, faire l'objet d'un affichage dans l'entreprise.

(Revendication CGT : à faire inscrire dans le protocole l'affichage dans l'entreprise).

Au 1er tour, si le nombre de suffrages valablement exprimés (hors blancs et nuls) est inférieur au quorum, le scrutin n'est pas valable. Le bureau le précisera alors dans le PV, et annoncera la nécessité d'un 2ème tour.

En cas de carence au 1er tour. Cette situation sera précisée sur l'imprimé utilisé pour le 2ème tour.

L'employeur ne peut négliger d'écrire aux syndicats. Celui-ci peut être tenté d'inviter les syndicats à la négociation par une simple note affichée dans l'établissement.

S'il n'existe aucun syndicat représenté dans l'établissement, il est évident que l'employeur ne peut remplir cette obligation, mais cette mesure sera alors jugée insuffisante. Toute contestation de la part d'une organisation syndicale ou d'un salarié mécontent du résultat sera alors certaine d'aboutir à l'annulation de l'élection. Les complications et la perte de temps engendrées par une telle hypothèse doivent conduire l'employeur à réfléchir sur la stratégie à adopter.

Publication des adresses des salariés :

On peut estimer que l'adresse d'un salarié revêt un caractère confidentiel. Syndicalement, évitons donc ce genre de publication, d'autant plus que l'affichage des listes augmente le nombre des lecteurs potentiels. Pour éviter toute contestation, il nous appartient de prévoir cette dérogation dans le protocole.

Le rôle des représentants du personnel :

Les délégués du personnel sortants n'ont pas de rôle à jouer dans la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Les sanctions possibles :

Si, malgré l'obligation légale, l'employeur n'a pas organisé les élections, il doit le faire sous un délai d'un mois si un salarié ou un syndicat en fait la demande écrite.

L'absence de délégués du personnel (sauf carence constatée) peut conduire à un blocage de la procédure d'un licenciement collectif pour cause économique ou de la dénonciation d'un usage (suppression d'une prime de 13e mois, par exemple). Elle peut en outre entraîner la perte d'exonérations fiscales ou sociales.

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des élections sont du ressort du Tribunal d'Instance ; elles peuvent être formulées au plus tard dans les 15 jours qui suivent le scrutin et aboutir à l'annulation des élections, avec la nécessité de recommencer les opérations.

A nous de faire respecter la procédure.

Les motifs de contestation, et donc d'annulation, ne manquent pas aussi bien de la part de l'employeur, des autres organisations syndicales mais aussi des salariés plus ou moins hostiles à la CGT. Nous avons tout intérêt à faire respecter rigoureusement la procédure ainsi que le calendrier, d'autant qu'il y a toujours des « déçus » après les résultats d'une élection. Plus le protocole est détaillé, plus les recours sont simples.

Il est donc important d'être présent au bureau de vote pour la rédaction du Procès-Verbal.

Les élections professionnelles sont des scrutins de liste ; les sièges sont attribués d'abord selon le quotient électoral, ensuite selon la plus forte moyenne. Le dépouillement ne se

résume donc pas à une simple comptabilisation des bulletins. Vous avez intérêt à assister le bureau au moment du dépouillement.

Contactez éventuellement l'une des structures de la CGT (UL, UD, FD) si vous rencontrez des difficultés.

CONTENTIEUX ÉLECTORAL

Définition

Les contestations relatives aux élections professionnelles peuvent concerner toute phase du processus électoral

Donc on parlera de contentieux préélectoral (avant élection) et de contentieux électoral (après élection)

Juridiction compétente

Ni l'employeur ni le bureau de vote ne peuvent procéder à l'annulation des élections. Seul le juge est compétent en la matière. La compétence générale en matière d'élection professionnelle revient au juge d'instance. Toute contestation portant sur l'électorat ou la régularité des opérations électorales doit être portée devant le Tribunal d'Instance qui juge en premier et dernier ressort. Cela signifie qu'en matière d'élections professionnelles il n'y a pas d'appel et le seul recours contre une décision du juge d'instance et le pourvoi en cassation.

Personne ayant qualité pour contester les élections

Toute personne ayant intérêt pour agir peut demander l'annulation des élections. Il s'agit généralement de l'employeur, d'un syndicat, d'un candidat ou d'un électeur.

Délai de contestation

Les délais de recours portant sur les élections professionnelles sont brefs. En fait, le législateur a considéré que de telles élections ne devaient pas pouvoir être remises en cause trop tardivement après leur déroulement. Par ailleurs, ces recours sont soumis à une procédure stricte.

Les délais de contestation sont de deux natures, selon l'origine du litige.

1. Si le recours intenté est préélectoral et porte sur l'électorat (inscription ou non sur les listes, erreur éventuelle sur la répartition des collèges) le délai est de 3 jours à compter de la publication des listes électorales.
2. Si le recours porte sur la régularité des opérations électorales, sur différents litiges ou d'éventuelles fraudes, le délai est de 15 jours et court à compter **du lendemain** de la proclamation des résultats le jour.

Ces délais se comptent en jours calendaires, sans prendre en considération la notion de jours ouvrables ou non.

La procédure s'engage dès le dépôt du recours au greffe du Tribunal d'instance. Ce dépôt n'est soumis à aucune forme particulière. La jurisprudence admettant qu'un simple courrier retraçant les différends litigieux est recevable.

La seule exigence formelle est l'identification du demandeur. Ce dernier devra se présenter en personne ou envoyer sa requête par lettre recommandée avec avis de réception.

Par contre le recours juridictionnel n'a pas de caractère suspensif. Cela signifie que l'élection continue à produire ses effets, malgré la saisine du Tribunal d'Instance. La mise en place des instances représentatives se déroule normalement jusqu'à décision du juge.

Référence article Code du travail
(L 2314-25 L 2324-23 et R 2314-7 et R 2324-23)

QUESTIONS/RÉPONSES

Peut-on séparer l'encadrement dans un collège spécifique ?

La mise en place d'un deuxième collège regroupant les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres est prévue dans les entreprises de plus de **25 ETP**.

Dans les entreprises plus petites, le vote pour un délégué titulaire (+ un suppléant) se fait dans un collège unique.

On peut toutefois séparer les collèges en acceptant d'élire un délégué supplémentaire, mais cette disposition doit faire l'objet d'un accord unanime de tous les syndicats représentés dans l'établissement.

Peut-on voter par correspondance ?

La législation prévoit un vote « à l'urne ». Le vote par correspondance est possible, par dérogation, pour les cas le justifiant : salarié travaillant loin de l'établissement, salarié absents pour congés, maternité, etc. (à faire préciser dans le protocole). Ces cas de recours et leurs modalités devront alors être précisés dans le protocole d'accord préélectoral.

Est-il possible d'organiser un scrutin par voie électronique ?

Oui c'est possible. La mise en place d'un scrutin par voie électronique requiert néanmoins la négociation et la signature d'un accord sur ce sujet. L'employeur est dans l'obligation de convoquer, à la table des négociations, l'ensemble des organisations syndicales (comme pour le protocole électoral). Cet accord doit être signé avant le protocole électoral ; il doit expliquer les modalités du vote électronique et fournir les caractéristiques du système (confidentialité, etc). Il faudra donc nous assurer que le prestataire choisi respecte le cahier des charges constitué des prescriptions énoncées aux articles R.2314-8 et suivants du Code du travail.

En revanche, la possibilité de procéder au vote électronique à partir de tout ordinateur 24h/24 et 7j/7 ne constitue pas une disposition du protocole préélectoral soumise à la règle de l'unanimité

En conclusion, le recours au vote électronique est subordonné :

- ☞ À un accord d'entreprise fixant les modalités générales ;
- ☞ Et à une clause du protocole préélectoral qui en opère la traduction concrète pour chaque scrutin à mener.

- ☞ L'accord d'entreprise sur le vote électronique est un accord collectif de droit commun et n'est donc pas soumis à la condition de double majorité.
- ☞ Ensuite, cet accord collectif doit être déposé auprès de l'administration, et ce avant la signature du protocole préélectoral.
- ☞ Sinon le protocole préélectoral n'est pas valable.

Représentativité

IMPACT ET CONSÉQUENCES DE LA LOI DU 20 AOÛT 2008
« PORTANT RÉNOVATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE »



Représentativité
des syndicats

La présomption irréfragable de représentativité issue du décret de 1966 :

- ☞ est supprimée ;
- ☞ à titre transitoire, des présomptions simples sont maintenues.

Pour rappel, les anciens critères (article L.2121-1 du Code du travail) :

- Effectifs,
- Indépendance,
- Cotisations,
- Expérience et ancienneté du syndicat,
- Attitude patriotique pendant l'Occupation.

Ces critères n'étaient pas cumulatifs. Il appartenait au juge de les examiner tous sans exiger leur cumul.

Les nouveaux critères de représentativité définis par la loi :

- Respect des valeurs républicaines,
- Indépendance, *
- Transparence financière,
- Ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation,
- Ancienneté appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts,
- Audience électorale,

- Influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience,
- Effectifs d'adhérents et cotisations.

LE CRITÈRE DE L'AUDIENCE ÉLECTORALE DEVIENT PRIMORDIAL.

10 % AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE.

8 % AU NIVEAU DE LA BRANCHE.

Ce critère devient prépondérant. L'audience est mesurée à partir des suffrages obtenus par chaque syndicat aux élections professionnelles, suivant des règles que la loi fixe pour chaque niveau.

Au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, obtiennent leur représentativité les organisations syndicales ayant recueilli au moins **10 % des suffrages exprimés** :

Au premier tour des dernières élections des titulaires au CE.

- Ou de la DUP,
- Ou, à défaut, des DP.

Quel que soit le nombre de votants (article 2122-1 du Code du travail).

La loi privilégie d'abord les élections au Comité d'Entreprise, les résultats au titre de la Délégation Unique du Personnel et des Délégués du Personnel n'intervenant qu'à titre subsidiaire.

Même en l'absence de quorum au 1er tour, le dépouillement des votes devient obligatoire pour mesurer l'audience des organisations syndicales.

* Il s'agit essentiellement de l'indépendance à l'égard de l'employeur. Mais il est vraisemblable que la jurisprudence actuelle continuera à s'appliquer en regard de l'indépendance des syndicats à l'égard des partis politiques ou des mouvements religieux (Cf. Code du travail article L.2131-1).

Rappel jurisprudence de la Cour de Cassation du 10 avril 1998 : « Un syndicat professionnel ne peut pas être fondé sur une cause ou en vue d'un objet illicite. Il en résulte qu'il ne peut poursuivre des objectifs essentiellement politiques, ni agir contrairement aux dispositions de l'article L.1132-1 du Code du travail et aux principes de non-discrimination contenus dans la Constitution, les textes à valeur constitutionnelle et les engagements internationaux dans lesquels la France est engagée ».

Même si la loi a supprimé le terme « **valable-ment** » dans sa rédaction « **suffrages exprimés** », il convient d'exclure du calcul des suffrages les bulletins blancs, nuls et panachés.

Cas particulier des organisations syndicales catégorielles.

Leur audience est mesurée sur la base de 10 % calculés sur les résultats obtenus dans les collèges électoraux où leurs statuts leur permettent de présenter des candidats. L'organisation syndicale catégorielle doit, par ailleurs, être affiliée à une confédération syndicale catégorielle au niveau national interprofessionnel. (Par exemple : CFE/CGC)

Cas des listes communes. A PROSCRIRE

Dans cette hypothèse, la loi prévoit que la représentativité est mesurée sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste ou, à défaut, à part égale entre les organisations concernées (article L.2122-3 du Code du travail).

Périodicité de l'appréciation de la représentativité.

L'appréciation de la représentativité des organisations syndicales dans les entreprises intervient à chaque nouvelle élection, soit en principe tous les quatre ans (sauf accord collectif de branche, ou d'entreprise fixant une durée des mandats différente).

Au niveau du groupe*

L'article L.2122-4 du Code du travail prévoit que la représentativité des syndicats au niveau des groupes de sociétés réponde aux **mêmes règles** que celles visant la représentativité syndicale au **niveau de l'entreprise**. On procède à l'addition de l'ensemble des suffrages obtenus

*Rappel de la notion de « groupe »

Selon l'article L.2331-1 du Code du travail, il s'agit d'une entité formée par une entreprise appelée « **entreprise dominante** », dont le siège est situé sur le territoire français, et des entreprises qu'elle contrôle ou sur lesquelles elle exerce une influence dominante dans les conditions prévues par le Code du travail et le Code du commerce.

par chaque syndicat lors des élections dans les entreprises ou les établissements du groupe.

Au niveau de la branche : Critères à retenir : au moins 8 % des suffrages.

La nouvelle loi fixe aux organisations syndicales un seuil d'audience ; elles doivent avoir recueilli **au moins 8 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires aux CE ou de la DUP ou, à défaut des DP, quel que soit le nombre de votants**. Les suffrages sont additionnés au niveau de la branche. Les mêmes conditions sont applicables pour les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale. **Elles doivent avoir recueilli 8 % des suffrages dans leurs collèges électoraux**. Le seuil de 8 % leur est applicable dans leur collège, sans exigence d'affiliation à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale.

Peuvent désormais constituer une section syndicale

- Les syndicats représentatifs dans l'entreprise.
- Ceux affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau interprofessionnel.
- Ceux légalement constitués depuis au moins deux ans, à condition qu'ils aient plusieurs adhérents, qu'ils remplissent les critères des valeurs républicaines et d'indépendance et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise.

Peuvent désigner un représentant de la section syndicale

- Les organisations syndicales qui n'ont pas acquis leur représentativité dans l'entreprise, sous réserve d'y constituer une section syndicale.
- Le représentant de la section syndicale a les mêmes prérogatives qu'un délégué syndical, mais il ne peut pas négocier les accords collectifs.

Peuvent désigner un ou des délégués syndicaux :

- Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou établissement.

La validité d'un accord collectif est désormais subordonnée à sa signature :

- Par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 30 % des suffrages au niveau considéré et à l'absence d'opposition des organisations syndicales ayant recueilli ensemble plus de 50 % des suffrages.
- Ces seuils de 30 % et de 50 % sont vérifiés par rapport aux suffrages exprimés en faveur des seules organisations syndicales reconnues représentatives, et non par rapport à l'ensemble des suffrages exprimés.
- Cette règle s'est appliquée au 1er janvier 2009.

- A compter de la détermination des organisations syndicales représentatives dans les branches, au niveau interprofessionnel et de l'entreprise, la validité d'une convention ou d'un accord sera subordonnée à :

1. sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales reconnues représentatives à ce niveau, au premier tour des dernières élections des titulaires,
2. et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salarié-es représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages en faveur des mêmes organisations, opposition exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord. Ce délai est ramené à huit jours pour l'entreprise.

**A noter que les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle ont une représentativité qui leur confère le droit de négocier toute disposition applicable aux salariés qu'elles représentent par leurs statuts. En conséquence, les seuils de 30 % et de 50 % seront appréciés sur la base des seuls suffrages obtenus dans le collège électoral concerné et non sur la base de la totalité des suffrages exprimés.*



Désignations

◆ LES DIFFÉRENTES PROCÉDURES DE DÉSIGNATIONS

REPRÉSENTANT DE LA SECTION SYNDICALE

CONDITIONS TENANT À L'ENTREPRISE	- Entreprise ou établissement d'au moins 50 salariés. - Dans l'entreprise employant entre 11 et 49 salariés, ce rôle peut être dévolu au DP.
CONDITIONS TENANT AU SYNDICAT	Tout syndicat non représentatif mais ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement concerné.
CONDITIONS TENANT À L'INDIVIDU	- Être salarié de l'entreprise ou de l'établissement remplissant les conditions exigées pour être désigné DS (à l'exception de celle tenant au score électoral), dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés ; - Être DP, dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés.
FORMALITÉS	Lettre RAR ou remise en main propre, contre récépissé, à l'employeur indiquant le nom, le prénom, le mandat et le périmètre de la désignation. - Copie de cette lettre envoyée à l'inspection du travail. - Affichage de la désignation sur les panneaux réservés aux communications syndicales.
RÉFÉRENCES LÉGALES	L. 2142-1-1 c. travail
OBSERVATIONS	Le RSS d'un syndicat qui n'obtient pas la représentativité aux élections suivantes ne peut être redésigné RSS à la suite de ces dernières. Il ne pourra l'être à nouveau que 6 mois avant les élections d'après.

DELEGUE SYNDICAL

CONDITIONS TENANT À L'ENTREPRISE	- Entreprise ou établissement d'au moins 50 salariés. - Dans l'entreprise employant entre 11 et 49 salariés, ce rôle peut être dévolu au DP.
CONDITIONS TENANT AU SYNDICAT	Tout syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement concerné.
CONDITIONS TENANT À L'INDIVIDU	- Avoir 18 ans révolus - Travailler dans l'entreprise depuis au moins un an continu ou discontinu - N'avoir aucune interdiction, incapacité ou déchéance de ses droits civiques
FORMALITÉS	- Lettre RAR ou remise en main propre, contre récépissé, à l'employeur indiquant le nom, le prénom, le mandat et le périmètre de la désignation. - Copie de cette lettre envoyée à l'inspection du travail. - Affichage de la désignation sur les panneaux réservés aux communications syndicales.
RÉFÉRENCES LÉGALES	L. 2143-1 et s c. travail
OBSERVATIONS	

DÉLÉGUÉ SYNDICAL SUPPLÉMENTAIRE

CONDITIONS TENANT À L'ENTREPRISE	Entreprise d'au moins 500 salariés.
CONDITIONS TENANT AU SYNDICAT	tout syndicat représentatif dans l'entreprise ayant obtenu lors des dernières élections du CE à la fois un ou plusieurs élus dans le collège ouvriers/employés et au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.
CONDITIONS TENANT À L'INDIVIDU	avoir 18 ans révolus -travailler dans l'entreprise depuis au moins un an continu ou discontinu - n'avoir aucune interdiction, incapacité ou déchéance de ses droits civiques
FORMALITÉS	Lettre RAR ou remise en main propre, contre récépissé, à l'employeur indiquant le nom, le prénom, le mandat et le périmètre de la désignation. -Copie de cette lettre envoyée à l'inspection du travail. -Affichage de la désignation sur les panneaux réservés aux communications syndicales
RÉFÉRENCES LÉGALES	L. 2143-4 c. travail
OBSERVATIONS	

REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CE

CONDITIONS TENANT À L'ENTREPRISE	Entreprise ou établissement d'au moins 300 salariés.
CONDITIONS TENANT AU SYNDICAT	Tout syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement concerné.
CONDITIONS TENANT À L'INDIVIDU	Ne pas être élu au CE. - être salarié de l'entreprise et remplir les conditions d'éligibilité au CE. -être le DS, dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements y appartenant.
FORMALITÉS	Lettre RAR ou remise en main propre, contre récépissé, à l'employeur indiquant le nom, le prénom, le mandat et le périmètre de la désignation. -Copie de cette lettre envoyée à l'inspection du travail.
RÉFÉRENCES LÉGALES	L. 2143-22 c. travail
OBSERVATIONS	

REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CHSCT

CONDITIONS TENANT À L'ENTREPRISE	Entreprise ou établissement d'au moins 300 salariés.
CONDITIONS TENANT AU SYNDICAT	Tout syndicat représentatif
CONDITIONS TENANT À L'INDIVIDU	Être salarié de l'entreprise.
FORMALITÉS	Recommandation : Lettre RAR ou remise en main propre, contre récépissé, à l'employeur indiquant le nom, le prénom, le mandat et le périmètre de la désignation. - Copie de cette lettre envoyée à l'inspection du travail.
RÉFÉRENCES LÉGALES	ANI du 17/03/75 sur l'amélioration des conditions de travail
OBSERVATIONS	Le RS au CHSCT ne bénéficie pas de la protection légale contre le licenciement.

DÉLÉGUÉ SYNDICAL CENTRAL

CONDITIONS TENANT À L'ENTREPRISE	Entreprise comportant au moins 2 établissements d'au moins 50 salariés chacun.
CONDITIONS TENANT AU SYNDICAT	Tout syndicat représentatif au niveau de l'entreprise.
CONDITIONS TENANT À L'INDIVIDU	- avoir 18 ans révolus - avoir un an d'ancienneté continu ou discontinu dans l'entreprise - travailler dans l'entreprise ou l'établissement. - n'avoir aucune interdiction, incapacité ou déchéance de ses droits civiques. - être DS d'établissement uniquement si l'effectif de l'entreprise est inférieur à 2 000 salariés.
FORMALITÉS	-Lettre RAR ou remise en main propre, contre récépissé, à l'employeur indiquant le nom, le prénom, le mandat et le périmètre de la désignation. -Copie de cette lettre envoyée à l'inspection du travail. -Affichage de la désignation sur les panneaux réservés aux communications syndicales.
RÉFÉRENCES LÉGALES	L. 2143-5 c. travail
OBSERVATIONS	

RPRÉSENTANT SYNDICAL AU CCE

CONDITIONS TENANT À L'ENTREPRISE	Entreprise comportant au moins 2 établissements d'au moins 50 salariés chacun.
CONDITIONS TENANT AU SYNDICAT	Tout syndicat représentatif dans l'entreprise.
CONDITIONS TENANT À L'INDIVIDU	Etre RS au CE ou Elus dans l'un des comités d'établissement.
FORMALITÉS	Lettre RAR ou remise en main propre, contre récépissé, à l'employeur indiquant le nom, le prénom, le mandat et le périmètre de la désignation. - Copie de cette lettre envoyée à l'inspection du travail.
RÉFÉRENCES LÉGALES	L. 2327-6 c. travail
OBSERVATIONS	

COORDINATEUR DE GROUPE

CONDITIONS TENANT À L'ENTREPRISE	Groupe d'entreprises.
CONDITIONS TENANT AU SYNDICAT	Tout syndicat représentatif dans le groupe ou dans l'ensemble des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord.
CONDITIONS TENANT À L'INDIVIDU	Etre DS dans l'une des entreprises du groupe.
FORMALITÉS	Recommandation : Lettre RAR ou remise en main propre, contre récépissé, à l'employeur indiquant le nom, le prénom, le mandat et le périmètre de la désignation. -Copie de cette lettre envoyée à l'inspection du travail. -Affichage de la désignation sur les panneaux réservés aux communications syndicales.
RÉFÉRENCES LÉGALES	L. 2232-32 c. travail
OBSERVATIONS	

MEMBRE DU COMITÉ DE GROUPE

CONDITIONS TENANT À L'ENTREPRISE	Groupe d'entreprises.
CONDITIONS TENANT AU SYNDICAT	Tout syndicat représentatif ayant obtenu des élus dans l'un au moins des comités dépendant du groupe, même s'il n'est pas représentatif au niveau du groupe.
CONDITIONS TENANT À L'INDIVIDU	Etre élu dans l'un des CE du groupe.
FORMALITÉS	Recommandation : Lettre RAR ou remise en main propre, contre récépissé, à l'employeur indiquant le nom, le prénom, le mandat et le périmètre de la désignation. -Copie de cette lettre envoyée à l'inspection du travail. -Affichage de la désignation sur les panneaux réservés aux communications syndicales.
RÉFÉRENCES LÉGALES	L. 2333-2 et s c. travail
OBSERVATIONS	

Vous souhaitez consulter :

- ⇒ L'actualité de la Fédération, (journées d'études, publications, etc...)
- ⇒ L'actualité de votre convention collective, etc...

UN SEUL CLIC

Disponible
sur tablettes

<http://www.fnic.cgt.fr>

et sur mobiles

The image displays a screenshot of the FNIC website (Fédération Nationale des Industries Chimiques - CGT) on a desktop browser. The website features a navigation bar with links such as 'Accueil', 'Actualités', 'Actualités des régions', 'Actualités des conventions collectives', 'Publications', 'Organisation', 'La position de la fnic sur', and 'Activités spécifiques'. The main content area includes a large banner for 'MEDEF RESPONSABLE GOUVERNEMENT COUPABLE', a 'MUR DES PUBLICATIONS' section with links to 'Communiqués', 'Tracts & circulaires', 'La Voix', 'Le Militant', and 'Courrier Fédéral', and a 'CALENDRIER' for November 2013. Below these are sections for 'ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES' (Les jeunes, Les retraités, Techniciens et ingénieurs, Histoire sociale), 'CONVENTIONS COLLECTIVES', and 'LA POSITION DE LA FNIC SUR...'. Two smaller screenshots are overlaid on the bottom: one showing the 'CONVENTIONS COLLECTIVES' section with a list of industries (Candidats, Chimie, Drogues, Industrie pharmaceutique, Instrument à forte, Laboratoire d'analyse médicale, Navigation plaisance, Négoces et services médicaux, Offshore, Pétrole, Plasturgie, Réparation pharmaceutique) and another showing the 'PUBLICATIONS' and 'LE MILITANT' sections.



LA MACIF VOUS ASSURE, LE SAVIEZ-VOUS ?

Adhérez, militez : vous êtes protégés !

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, c'est un engagement de tous les instants.
C'est pourquoi, quand vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, nous sommes à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Les Organisations syndicales font confiance à la Macif depuis près de 30 ans pour assurer l'activité syndicale de leurs adhérents et militants. Pourquoi pas vous ?

Quelle que soit votre mission, des contrats existent pour faciliter votre engagement militant.
Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Document non contractuel. Garanties proposées sous réserve des exclusions mentionnées aux contrats.
MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue Pied de Fond - 79037 Niort cedex 9.



**LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE**