

METTRE EN PLACE LES DELEGUES DU PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE

Quand l'institution devient-elle obligatoire dans l'entreprise?

L'entreprise doit avoir atteint le seuil d'au moins 11 salariés pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des trois dernières années précédant la date des élections.

Cadre géographique de l'élection

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, les élections des délégués du personnel doivent avoir lieu dans chaque établissement et non dans le cadre de l'entreprise.

Un établissement distinct suppose, selon la jurisprudence, qu'il y ait une localisation géographique, des salariés ayant dans ce lieu des préoccupations propres et un responsable local pouvant recevoir les revendications présentées par les délégués et y donner suite.

Pour les entreprises comportant de petits établissements et pour ne pas léser les salariés, les juges estiment qu'il y a lieu soit de rattacher ceux-ci à des établissements plus importants soit de les grouper au plan local ou national pour élire des délégués du personnel communs.

La jurisprudence a également dégagé la notion d'unité économique et sociale¹: des sociétés apparemment juridiquement distinctes peuvent constituer un groupement de fait susceptible de servir de cadre à des élections professionnelles.

Appréciation de l'effectif²

L'effectif doit être calculé mois par mois et non en effectuant la moyenne des trois années.

Sont pris en compte dans l'effectif: les salariés sous CDI, les travailleurs à domicile, les VRP exclusifs et multiscartes, les salariés en période d'essai ou en préavis, les salariés dont le contrat de travail est suspendu ainsi que les directeurs ou cadres représentant le chef d'entreprise.

Les salariés à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur durée de travail.

Les salariés sous contrat à durée déterminée, les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure ainsi que les travailleurs temporaires sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents (tous ces salariés sont exclus de l'effectif s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu).

Ne sont pas pris en compte dans l'effectif: le chef d'entreprise, les apprentis et les jeunes titulaires d'un contrat de formation en alternance, les jeunes de moins de 26 ans recrutés du 22 juin 2005 au 31 décembre 2007, les salariés sous contrat initiative emploi ainsi que les salariés sous contrat à durée déterminée, sous contrat de travail temporaire ou mis à la disposition par une entreprise extérieure lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

Nombre de délégués du personnel à élire

Ce nombre varie en fonction de l'effectif de l'établissement (le calcul est le même que celui servant au déclenchement des élections). Il est élu autant de délégués supplémentaires que de titulaires.

1 Il n'existe pas de définition légale de l'UES. Celle-ci est caractérisée, selon une jurisprudence constante, par: une identité ou une complémentarité des activités, une concentration des pouvoirs de direction et par une communauté de travailleurs

2 Pour consulter l'article du code du travail relatif au calcul de l'effectif en matière de délégué du personnel

Art L 421-2 <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnArticleDeCode?commun=CTRAVA&art=L421-2>

NOMBRE DE DELEGUES DU PERSONNEL		
EFFECTIF DE L'ETABLISSEMENT	TITULAIRES	SUPPLEANTS
De 11 à 25	1	1
De 26 à 74	2	2
De 75 à 99	3	3
De 100 à 124	4	4
De 125 à 174	5	5
De 175 à 249	6	6
De 250 à 499	7	7
De 500 à 749	8	8
De 750 à 999	9	9
A partir de 1000 salariés	1 délégué supplémentaire par tranche de 250 salariés	1 délégué supplémentaire par tranche de 250 salariés

Délégation Unique du personnel

Les entreprises de moins de 200 salariés peuvent décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Cette décision ne peut être prise qu'après avoir consulté les délégués du personnel et le comité d'entreprise s'ils existent. Cette faculté est ouverte lors de la constitution du comité d'entreprise ou de son renouvellement.

Initiative des élections

Lorsque le seuil des 11 salariés est franchi ou quand le mandat de 4 ans des délégués du personnel arrive à terme, l'employeur doit prendre l'initiative de l'organisation des élections.

En l'absence de délégués du personnel dans l'entreprise, un salarié ou une organisation syndicale peut également demander à l'employeur d'organiser les élections.

▲ L'employeur n'engageant pas la procédure peut être condamné pour délit d'entrave (fait de porter atteinte à la mise en place des délégués du personnel) lequel est puni d'un emprisonnement d'un an au plus et / ou d'une amende de 3750€ au plus.

Quels salariés peuvent être électeurs?

Tout salarié ayant 16 ans accomplis, travaillant dans l'entreprise depuis 3 mois au moins et n'ayant encouru aucune des interdictions prévues par les articles L 5 et L 6 du code électoral³

Le chef d'entreprise, même cumulant mandat social et contrat de travail n'est jamais électeur. De même, les salariés détenant des pouvoirs leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ne peuvent être électeurs.

Les salariés détachés sont électeurs pour désigner les délégués du personnel dans l'entreprise de détachement s'ils partagent les conditions matérielles de travail des salariés de cette entreprise.

De même, les salariés dont le contrat de travail est suspendu sont électeurs.

Quels salariés peuvent être éligibles?

Tout électeur ayant 18 ans accomplis et travaillant dans l'entreprise sans interruption depuis 1 an au moins peut être candidat à l'élection (à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise). **La durée du mandat est de 4 ans⁴.** Les délégués du personnel peuvent être réélus.

Formalités à accomplir

Informez le personnel par voie d'affichage du projet d'élections

³ Concernent les majeurs sous tutelle et ceux auxquels les tribunaux ont interdit le droit de vote et d'élection.

⁴ L'allongement de la durée des mandats à 4 ans vaut pour les élections à compter du 4 août 2005. Les mandats en cours à cette date ne seront pas prolongés et s'achèveront donc au terme des deux ans.

- Quand la mise en place des délégués du personnel devient obligatoire : la date du premier scrutin doit être fixée **au plus tard le 45^{ème} jour suivant l'affichage.**
- Quand la mise en place des délégués du personnel est demandée par un salarié ou un syndicat, l'employeur doit engager la procédure dans un délai d'un mois à partir de la réception de la demande.

Inviter les organisations syndicales représentatives à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de candidats

Le protocole d'accord a pour objet de prévoir les modalités d'organisation des scrutins et de déroulement des opérations électorales.

Doivent être invités à prendre part aux négociations pour établir le protocole:

- les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (celles ayant apportées la preuve de leur représentativité dans l'entreprise)
- tout syndicat même catégoriel affilié à une organisation syndicale représentative au plan national et par conséquent considéré comme représentatif dans l'entreprise même s'il n'y a aucun adhérent.

Concrètement, l'employeur se doit de convoquer au plan local l'ensemble des syndicats représentatifs au niveau national, qu'ils soient ou non implantés dans l'entreprise.

La convocation sera délivrée au niveau de la branche professionnelle ou à une union locale ou départementale (de préférence par lettre recommandée avec accusé réception).

En l'absence de réponse des organisations syndicales à l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral, c'est l'employeur qui fixe seul les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (Cass.soc. du 05/02/1997).

Unions départementales des 5 syndicats représentatifs au niveau national

CGT

85 rue Charlot
75140 Paris Cedex 03
Tel : 01.40.29.14.40
e-mail: ud75@cgt.fr

FO

131, rue Damrémont
75018 PARIS
Tel : 01.53.01.61.00
e-mail: udfo75@force-ouvriere.fr

CFDT

5/7 rue Euryale Dehaynin
75019 Paris
Tel : 01.42.03.88.25 ou 88.26
e-mail: paris@cfdt.fr

CFE/CGC

63, rue du Rocher
75008 Paris
Tel : 01.55.30.12.66
e-mail: ud75@cfecgc.fr

CFTC

8 boulevard Berthier
75017 Paris
Tel : 01.44.85.22.22
e-mail: ud.cftc.paris@free.fr

Etablir les listes électorales

Cette formalité incombe à l'employeur. Les listes sont établies **par collège** et affichées au moins quatre jours avant les élections (les protocoles d'accord préélectorales et certaines conventions collectives peuvent prévoir jusqu'à 15 jours).

En principe, deux collèges doivent être constitués (collège des ouvriers et employés et collège des ingénieurs, chefs de service et agents de maîtrise).

Toutefois, la loi prévoit que les entreprises d'au plus 25 salariés (élisant un titulaire et un suppléant) peuvent constituer un seul collège.

La répartition du personnel dans les collèges et la répartition des sièges entre les différentes catégories doivent être précisées dans le protocole d'accord préélectoral. Cet accord ne doit être transmis à l'inspecteur du travail que s'il prévoit une modification du nombre ou de la composition des collèges électoraux.

Sur les listes électorales, doivent être mentionnés le nom, la date de naissance des inscrits ainsi que leur date d'entrée dans l'entreprise.

Les listes sont établies pour les deux tours et ne peuvent être modifiées après le 1^{er} tour.

Etablir les listes des candidats

- Au 1^{er} tour : les listes sont présentées par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et dans le collège dans lequel elles présentent des candidats.
- Au 2^{ème} tour : les candidatures sont libres.

Les listes sont établies par collège et de façon séparée pour les titulaires et les suppléants.

Il n'y a pas de date limite prévue par la loi pour le dépôt des listes mais un délai peut être fixé conventionnellement.

Déroulement du scrutin

Déroulement du 1^{er} tour de scrutin

L'employeur informe par voie d'affichage les salariés des dates, heures et lieux de scrutin (la date du scrutin est fixée par l'accord préélectoral).

L'élection a lieu pendant le temps de travail, sur les lieux de travail et à scrutin secret.

L'employeur doit mettre à la disposition des électeurs les moyens matériels nécessaires au vote :

- bulletins de vote : l'employeur doit fournir les enveloppes et bulletins et se charger de l'impression de ces derniers
- isolements : ils ne sont nécessaires que si le secret du vote ne peut être assuré
- urnes : elles doivent être distinctes pour les titulaires et les suppléants.

Un bureau de vote doit être constitué dans chaque collège (comprenant un président, un secrétaire et des assesseurs). Il a pour mission de veiller à la régularité des opérations électorales, il procède au dépouillement du scrutin, proclame les résultats et dresse le procès-verbal des élections.

Organisation d'un deuxième tour

L'employeur est tenu d'organiser un 2^{ème} tour, dans un délai de 15 jours à compter du 1^{er} tour, si lors de ce 1^{er} tour:

- aucune organisation syndicale n'a présenté des candidats;
- ou
- le quorum n'a pas été atteint (c'est-à-dire si le nombre de votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits).

Au 2^{ème} tour, peuvent se présenter tous les salariés remplissant les conditions d'éligibilité, (aussi bien des candidats présentés par des organisations syndicales comme des candidats libres c'est-à-dire sans étiquette syndicale).

Les conditions du scrutin sont les mêmes que pour le 1^{er} tour à l'exception du quorum qui n'a pas besoin d'être atteint pour valider le 2^{ème} tour de scrutin.

A l'issue du vote, le bureau de vote dresse un procès-verbal des élections, signé par tous les membres du bureau, indiquant les résultats. Ce procès-verbal des élections est transmis dans les 15 jours, en double exemplaire, par l'employeur à l'inspecteur du travail.

Impossibilité de mettre en place l'institution

L'élection s'avère impossible quand deux conditions sont réunies :

- absence de candidature (les organisations syndicales représentatives ne présentent aucun candidat) ou de quorum au 1^{er} tour
- et absence de candidature au 2^{ème} tour

Dans ce cas, le chef d'entreprise établit un **procès-verbal de carence qui atteste de l'impossibilité d'élire des délégués du personnel.**

Le procès-verbal doit être affiché dans l'entreprise et transmis en double exemplaire à l'inspecteur du travail dans les 15 jours.

Protection des candidats aux élections et des délégués du personnel

La loi a mis en place une protection particulière pour les salariés candidats, les représentants du personnel et les anciens élus en instaurant une procédure spéciale de licenciement: les salariés protégés ne peuvent être licenciés qu'après avis du comité d'entreprise s'il existe et autorisation de l'inspecteur du travail.

Les candidats aux élections

Les salariés demandant la mise en place d'élections sont protégés pendant 6 mois à compter de l'envoi de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à ces élections. De même, les candidats des 1^{er} et 2nd tours des élections sont couverts par cette protection dont le point de départ est l'envoi par lettre recommandée des listes de candidatures à l'employeur. La protection joue également lorsque avant d'avoir convoqué un salarié à l'entretien préalable au licenciement, l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature aux élections.

Les délégués du personnel

Les délégués du personnel, titulaires et suppléants, sont protégés depuis le jour de la proclamation du résultat des élections et pendant toute la durée de leur mandat. Les anciens délégués du personnel restent protégés pendant une période de 6 mois à compter de la fin de leur mandat ou de la disparition de l'institution.